



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG

Zwischen

der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,

dem Personalrat der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,

der Schwerbehindertenvertretung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,

der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

und dem Studierendenrat der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

wird gemäß § 166 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) folgende

Inklusionsvereinbarung

geschlossen:

Präambel

Grundlage dieser Vereinbarung ist das Inklusionsgebot, das in einer demokratischen Gesellschaft gleichberechtigte Inklusionsmöglichkeiten für alle Menschen unabhängig von sozialen und individuellen Merkmalen fordert.

Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg versteht sich als demokratische und inklusionsorientierte Institution, die allen Mitgliedern und Angehörigen die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht. Diese Inklusionsvereinbarung adressiert daher ausdrücklich auch Studierende als Mitglieder der Universität.

Dieses Selbstverständnis schließt den Abbau institutioneller Barrieren ebenso ein, wie die Schaffung angemessener Vorkehrungen gegen individuelle Exklusionsrisiken und Benachteiligungen, die sich aus dem Zusammenwirken körperbezogener einschließlich psychischer Beeinträchtigungen mit umwelt- und einstellungsbezogenen Barrieren ergeben (gemäß § 1 und § 2 SGB IX).

Das heißt, die Martin-Luther-Universität verpflichtet sich dem Anspruch chancengerechter, barriere- und diskriminierungsfreier Partizipation und Teilnahme ohne formale und informelle Ausgrenzungen.

§ 1 Zielsetzung

Mit dem Anspruch der Inklusionsorientierung verfolgt die Martin-Luther-Universität eine nachhaltige Strategie zur Schaffung entsprechender institutioneller Rahmenbedingungen für selbstbestimmte und chancengerechte Teilhabe. Das Ziel Barriere- und Diskriminierungsfreiheit dient allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität.

Diese Zielsetzung erfordert einen kontinuierlichen Prozess der Identifikation ungleicher Chancen der Teilhabe, sozialer Ausgrenzungen und Diskriminierungen in allen universitären Strukturen, Verfahren und Praxen sowie den Abbau bestehender Barrieren und Exklusionsrisiken in der Martin-Luther-Universität, insbesondere in den folgenden Handlungsfeldern:

- Kommunikation,
- Bau und Technik,
- Beschäftigung und Ausbildung,
- Forschung und wissenschaftliche Qualifikation,
- Studium und Lehre.

§ 2 Forschung zur Inklusion

Die Verwirklichung des gesellschaftlichen Inklusionsgebotes erfordert begleitende inklusionsorientierte Forschung. Die Universität begrüßt und unterstützt daher entsprechende Forschungsaktivitäten ihrer Mitglieder und Angehörigen und fördert die Bekanntmachung sowie den Transfer der Forschungsergebnisse.

§ 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

- (1) Das Thema Inklusion stellt eine Querschnittsaufgabe dar und ist bei Entscheidungen in allen Handlungsfeldern mitzudenken. Verantwortlich sind alle Mitglieder und Angehörige der Martin-Luther-Universität im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung. Die Martin-Luther-Universität unterstützt ihre Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung dieser komplexen Querschnittsaufgabe u.a. durch Schulungen und Weiterbildungen sowie durch Beratungsangebote. Insbesondere Mitglieder mit Personal- und/oder Führungsverantwortung sollen für Barrieren und Exklusionsrisiken sowie für Partizipation und Teilnahme sensibilisiert werden.
- (2) Zur Förderung des Themas Inklusion wird an der Martin-Luther-Universität ein zentrales Inklusionsteam gebildet, dem in der Regel folgende Personen angehören:
 - der*die gemäß § 73 HSG-LSA vom Senat bestellte Beauftragte der Martin-Luther-Universität als Vorsitzende*r,
 - die Schwerbehindertenvertrauensperson,
 - ein*e Vertreter*in der Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit,
 - der*die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers (gem. § 181 SGB IX),
 - ein vom Personalrat benanntes Mitglied,

- eine von der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten benannte Person,
- ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- eine vom Studierendenrat benannte Person,
- ein*e Fachkraft für Arbeits- und Umweltschutz.

Zusätzlich können auf Antrag einzelner Mitglieder sachverständige Personen zu den Sitzungen eingeladen werden.

Das Inklusionsteam trifft sich mindestens halbjährlich und hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Analyse von Handlungsbedarfen in Bezug auf das Thema Inklusion/Exklusion
- Begleitung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung und Unterbreitung von Vorschlägen für deren Fortschreibung,
- Erarbeiten von Vorschlägen für Aktionspläne und Begleitung ihrer Umsetzung,
- Förderung der Information und Kommunikation zum Thema Inklusion/Exklusion
- Anlaufstelle in Konfliktfällen im Themenbereich Inklusion/Exklusion und Vermittlung.

Das Inklusionsteam kann sich eine Geschäftsordnung geben.

- (3) In den Fakultäten, der zentralen Universitätsverwaltung sowie den zentralen Einrichtungen können örtliche Inklusionsteams gebildet oder Einzelpersonen mit Inklusionsfragen betraut werden. Die örtlichen Inklusionsteams bzw. Ansprechpersonen unterstützen das zentrale Inklusionsteam bei seiner Arbeit. Sie sollen insbesondere als kollegiale Ansprechpartner*innen vor Ort fungieren und dabei helfen, zu eruieren, welche Maßnahmen erforderlich sind, um in den einzelnen Arbeitsbereichen ein inklusionsfreundliches Umfeld zu schaffen. Zudem unterstützen die örtlichen Inklusionsteams, gegebenenfalls unter Hinzuziehung externen Sachverständes, die individuelle Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen.

Alle Gremien der Universität sind verpflichtet, vertrauensvoll und proaktiv mit den (örtlichen) Inklusionsteams oder Ansprechpersonen zusammenzuarbeiten.

§ 4 Aktionspläne

- (1) Zur schrittweisen und kontinuierlichen Berücksichtigung des Themas Inklusion/Exklusion in allen Prozessen wird die Martin-Luther-Universität Aktionspläne verabschieden. Die Aktionspläne sollen dabei helfen, strukturelle Zugangs- und Partizipationshemmnisse zu identifizieren. Darauf aufbauend sollen im Rahmen einer prozessorientierten Gestaltung spezifische Handlungsbedarfe aufgezeigt und damit korrespondierende Ziele und Maßnahmen entwickelt werden. Hierbei ist das Konzept der angemessenen Vorkehrungen zu verwirklichen.
- (2) Die Martin-Luther-Universität wird in regelmäßigen Abständen auf Vorschlag des zentralen Inklusionsteams einen Aktionsplan verabschieden. Die Umsetzung der Aktionspläne ist zu evaluieren. Näheres wird in den Aktionsplänen geregelt.

§ 5 Kommunikation

- (1) Für die Arbeit und das Studium an der Martin-Luther-Universität ist Kommunikation ein zentrales Handlungsfeld. Die Martin-Luther-Universität wirkt daher auf die inklusive Gestaltung der Rahmenbedingungen für Kommunikation in unterschiedlichen Handlungsfeldern hin.

Im Rahmen von Aktionsplänen sollen insbesondere zu folgenden Themenfeldern inklusionsorientierte Lösungen entwickelt werden:

- Barrierefreie Gestaltung von Veranstaltungen,
 - Technische und Digitale Barrierefreiheit,
 - Zugang (Accessibility) zu digitalen Inhalten, insb. die Gestaltung nach akzeptierten Standards und unter Wahrung der vier Grundprinzipien: wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust,
 - Berücksichtigung des Zwei-Sinne-Prinzips bei der Bereitstellung von Information und anderen Inhalten sowie bei der Durchführung von Veranstaltungen,
 - Berücksichtigung der Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten mit Beeinträchtigungen im Umgang mit IT-gestützten Anwendungen und Dokumenten (bspw. Lehr- und Lernplattformen, Formulare, Ordnungen, amtliche Bekanntmachungen),
 - barrierefreie Infrastruktur an allen Standorten der Universität auf der Basis des Konzeptes Design für Alle (DfA),
 - Räumliche Barrierefreiheit durch Informationen über die Zugänglichkeit zu Gebäuden und Räumen bspw. durch Wegweiser und Beschilderungen.
- (2) Darüber hinaus bemüht sich die Martin-Luther-Universität um die Ausweitung und Ausgestaltung der Angebote für Zielgruppen mit besonderen Bedarfen. Dazu gehören bspw. bedarfsgerecht zugängliche Hilfsmittelpools, spezialisierte Computerarbeitsplätze, technische Umsetzungsdienste zur Aufbereitung von Literatur oder Arbeits- bzw. Studienmaterialien in bedarfsgerechten Medienformen.
- (3) Bei der fortschreitenden Digitalisierung ihrer Prozesse berücksichtigt die Martin-Luther-Universität ausgehend von der Zielsetzung einer barrierefreien Kommunikation den aktuellen Stand der Technik, das Konzept Design für Alle und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.
- (4) Die Planung und Koordinierung der barrierefreien Ausgestaltung bestehender und künftiger IT-Dienste und Anwendungen entsprechend dem gesetzlichen Auftrag werden strukturell verankert und mit den notwendigen personellen Ressourcen ausgestattet.

§ 6 Bau und Technik

- (1) Die Universität wirkt bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten bestmöglich darauf hin, dass nach Maßgabe des § 13 Abs. 2 BGG LSA sowohl die Gebäude der Martin-Luther-Universität als auch die Inneneinrichtung und Technik unter Beachtung der allgemeinen Regeln, zum Beispiel der einschlägigen DIN-Normen barrierefrei gestaltet werden.

- (a) Bei Neubauten müssen die baulichen Voraussetzungen für die Barrierefreiheit bereits im Planungsstadium mitgedacht und die dafür erforderlichen finanziellen Mittel eingeplant werden. Damit soll ein späteres kostenintensives Nachrüsten zur Herstellung von Barrierefreiheit vermieden und der Gebrauchswert der Gebäude nachhaltig gesteigert werden.
 - (b) Bei Umbaumaßnahmen an bereits vorhandener Bausubstanz muss – unter Beachtung der konkreten Gegebenheiten vor Ort – der Aspekt der Barrierefreiheit stets mitgedacht werden.
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung der Martin-Luther-Universität ist bei der Planung von Bau- und Umbaumaßnahmen so rechtzeitig zu hören, dass ihre Vorschläge ohne zusätzlichen Kostenaufwand durch eine eventuell später notwendig werdende Umbauplanung in die Gesamtplanung eingehen können. Über den Baufortschritt und über die Änderungen an den Plänen muss sie kontinuierlich unterrichtet werden. Das gilt auch dann, wenn die Baumaßnahme durch Dritte, z. B. durch Generalunternehmen, geplant und durchgeführt wird. In diesen Fällen sind entsprechende Klauseln in den Vertrag aufzunehmen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Baubesprechungen und -sitzungen, welche die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen betreffen, einzuladen.
- (3) Die Martin-Luther-Universität hat darauf zu achten, dass auch bei angemieteten Objekten die Vorgaben zur Barrierefreiheit eingehalten werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Vorfeld über Verhandlungen von Anmietungen zu informieren und auf ihren Wunsch hin an den Verhandlungen zu beteiligen.
- (4) Die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung nach Abs. 2 und 3 hat regelmäßig und nach einem strukturierten Verfahren zu erfolgen. Soweit die Universität übergreifende Gremien zu Bau- und Liegenschaftsfragen einrichtet, haben die Schwerbehindertenvertretung als auch ein Mitglied des zentralen Inklusionsteams das Recht, an den Beratungen teilzunehmen.

§ 7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in Belangen schwerbehinderter/gleichgestellter Beschäftigter

- (1) In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte einzeln oder als Gruppe berühren, muss die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört werden; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Arbeitsschutz-Ausschusses teilnehmen. Bei der Einrichtung von Projekt- und Arbeitsgruppen durch die zentrale Universitätsverwaltung, den Senat oder das Rektorat, die u.a. Fragen der Inklusion berühren, ist der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

§ 8 Berücksichtigung schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen bei Personalentscheidungen

- (1) Die Martin-Luther-Universität strebt eine Beschäftigungsquote von 6 % für schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen an. Hierfür wird die Martin-Luther-Universität auch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte/gleichgestellte Personen prüfen und dabei vorhandene Fördermöglichkeiten (z.B. Budget für Arbeit) umfassend in Anspruch nehmen.
- (2) Bei zu besetzenden Arbeitsplätzen soll vor einer Ausschreibung geprüft werden, ob schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen beschäftigt werden können. In allen Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen mit Schwerbehinderung/Gleichstellung bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.
- (3) Bewerbungen von Personen mit Schwerbehinderung/Gleichstellung sind der SBV mitzuteilen. Ihr ist Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Die SBV ist zudem an allen Auswahlverfahren (inkl. Abschlussgesprächen) zwecks Vergleichbarkeit zu beteiligen. Lehnt eine schwerbehinderte/gleichgestellte Person die Beteiligung der SBV ausdrücklich ab, so unterbleibt diese insoweit.
- (4) Schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber*innen sind grundsätzlich zu Auswahlverfahren einzuladen, es sei denn, dass Ihnen offensichtlich die fachliche Eignung fehlt. Wenn aus einer Bewerbung hervorgeht, dass ein*e Bewerber*in erhebliche körperbezogene einschließlich psychischer Beeinträchtigungen hat, ohne über einen amtlich festgestellten Schwerbehindertenstatus zu verfügen, soll die Stellenbesetzungskommissionen eine Einladung großzügig prüfen und eine Nichteinladung begründen.
- (5) Bei der Einschätzung der Eignung von schwerbehinderten/gleichgestellten Bewerber*innen und solchen mit sonstigen erheblichen Beeinträchtigungen muss berücksichtigt werden, dass behinderungsbedingte Nachteile ggf. durch technische Arbeitshilfen, Assistenzen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Einstellung und Beschäftigung dürfen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.

§ 9 Beschäftigung und Förderung von Personen mit Behinderungen

- (1) Für Beschäftigte mit Behinderungen sind bei der Arbeitsplatzgestaltung, dem Arbeitsumfeld und der Arbeitsorganisation Arbeitsbedingungen zu schaffen, die deren Behinderung und ihre Auswirkungen berücksichtigen und deren Leistungsfähigkeit fördern.
- (2) Zur Unterstützung der zu leistenden Arbeit sind nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche (technische) Hilfsmittel bereitzustellen und notwendige Hilfestellungen zu leisten. Mögliche Zuschüsse und Unterstützungsleistungen der Integrationsämter, der Agentur für Arbeit, der Rentenversicherung sowie möglicher anderer Rehabilitationsträger als auch der Sozialagentur werden seitens der Personalabteilung systematisch ermittelt und – unter Mitwirkung des

Vorgesetzten der beschäftigten Person mit Behinderung – in Anspruch genommen. Die Schwerbehindertenvertretung sowie die Integrationsfachdienste wirken hierbei beratend mit.

- (3) Zur Unterstützung der Ausgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen entsprechend Absatz 1 werden Mittel zur Unterstützung bereitgestellt.
- (4) Sofern aus einer Behinderung spezifische Bedürfnisse im Hinblick auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit resultieren, wird die Martin-Luther-Universität diese im Rahmen individueller Regelungen angemessen berücksichtigen. Individuelle Regelungen zur Arbeitszeit können beispielsweise
 - (a) die Arbeitszeitverlagerung,
 - (b) die flexible Gestaltung der Arbeitszeit (z.B. im Hinblick auf Pausenzeiten, Kern- und Rahmenarbeitszeiten, Kappungsgrenzen)betreffen.
- (5) Die Martin-Luther-Universität fördert, soweit dem im Einzelfall keine gewichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen, die Einrichtung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt.
- (6) Bei der Gewährung und Ausgestaltung von Wohnraum- und Teleheimarbeitsplätzen sind die individuellen Bedarfe von schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen. Näheres wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.
- (7) Bei der Gewährung von Dienstreisen und Weiterbildungen sind die spezifischen Bedürfnisse von schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten zu berücksichtigen.
- (8) Bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung soll für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) zunächst die allgemeine Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft werden. Nach Ausschöpfung der allgemeinen Höchstbefristungsdauer wird die Universität, im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten, den Arbeitsvertrag auf entsprechenden Antrag hin um den für den erfolgreichen Abschluss der Qualifikation erforderlichen Zeitraum, höchstens jedoch zwei Jahre, verlängern, soweit die Behinderung bzw. die schwerwiegende chronische Erkrankung zu einer Verzögerung bei der Durchführung des Qualifikationsvorhabens geführt hat.
- (9) Die Martin-Luther-Universität fördert die Schaffung von Praktikumsplätzen für Heranwachsende mit Behinderungen (insb. in Form von Schüler*innen- und Orientierungspraktika), um für diese die Möglichkeit einer beruflichen Orientierung zu verbessern. Die Ablehnung von Praktikumsanfragen von Heranwachsenden mit Behinderungen ist gegenüber Referat 3.2 zu begründen.

§ 10 Prävention und Gesundheitsförderung im Beschäftigungsverhältnis

- (1) Beim Eintreten von Umständen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Natur, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses von Menschen mit Schwerbehinderung/Gleichstellung führen können, schaltet die Martin-Luther-Universität frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, das Integrationsamt sowie – auf Wunsch der Beschäftigten – den

Personalrat ein. Von den Beteiligten sind alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sowie potentielle finanzielle Leistungen zu erörtern, um das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen.

- (2) Die Martin-Luther-Universität bekennt sich insbesondere zum Grundsatz der Prävention beim Arbeitsschutz und wird bei gesundheitlichen Beschwerden und Erkrankungen von Beschäftigten alle vertretbaren Möglichkeiten ausschöpfen, um die Arbeitsunfähigkeit zu beenden, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Hierzu gehört insbesondere die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Zur effektiven Durchführung des BEM wird die Martin-Luther-Universität die Funktion einer* eines zentralen BEM-Managerin*Managers einrichten, die*der die BEM-Verfahren leitet und als Ansprechpartner*in für alle mit dem BEM zusammenhängenden Fragen fungiert. Näheres wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.
- (3) Im Rahmen des BEM sind alle beteiligten Stellen zu einer prozesshaften Gestaltung des Verfahrens und zu einer intensiven Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern angehalten.

§ 11 Förderung der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten mit Behinderungen

- (1) Im Rahmen der Personalentwicklung von Beschäftigten mit Behinderungen ist in regelmäßigen Abständen gemeinsam von den Vorgesetzten und Betroffenen zu prüfen, welcher individuelle Qualifikationsbedarf und welche Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen. Die für Personalentwicklung zuständigen Bereiche und kompetenten Personen wirken unterstützend mit.
- (2) Beschäftigten mit Behinderungen soll bevorzugt die Teilnahme an fachlich notwendigen internen Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- (3) Die Martin-Luther-Universität unterstützt Beschäftigte mit Behinderungen bei der Inanspruchnahme externer Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei sind Fördermöglichkeiten sowie sonstige Unterstützungsangebote der Rehabilitationsträger und der Integrationsämter zu nutzen.

§ 12 Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation

Die Martin-Luther-Universität setzt sich – unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes der Nachwuchsförderung - auch im Wissenschaftsbereich für die Schaffung inklusiver Strukturen ein. Sie unterstützt und begleitet wissenschaftliche Qualifikationen und Forschungsvorhaben von Personen mit Behinderungen. Im Rahmen von Aktionsplänen sollen insbesondere zu folgenden Themenfeldern spezifische Lösungen entwickelt werden:

- (a) Abbau von Barrieren beim Zugang zu Qualifikationsstellen, Stipendien und Graduiertenprogrammen,

- (b) inklusionsorientierte Betreuungsvereinbarungen unter Berücksichtigung differenter Arbeitsbelastungen (Lehrverpflichtungen, Vorträge, Veröffentlichungen, Einwerbung von und Mitarbeit in Drittmittelprojekten) sowie individuell komplexer Beschäftigungs-, Finanzierungs- und Anbindungskonstellationen,
- (c) inklusionsorientierte Beratungen zu Forschungsförderungen,
- (d) Unterstützung bei der barrierefreien Ausgestaltung von Arbeitsplätzen,
- (e) Abbau von Barrieren bei der Wahrnehmung von Dienstreisen, Weiterbildungen, Besuch von wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen,
- (f) Schaffung spezifischer Angebote im Bereich Peer Counseling und Bereitstellung von relevanten Informationen für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderungen und deren wissenschaftliche Betreuer*innen und Mentor*innen,
- (g) Beteiligung der Universität an einschlägigen Netzwerken und Förderprogrammen.

§ 13 Studium und Lehre

- (1) Die Martin-Luther-Universität bekennt sich zu einer diskriminierungs- und barrierefreien Gestaltung des Studiums, insbesondere von Lehre und Prüfungen. Hierzu gehört insbesondere auch die Gewährung von Nachteilsausgleichen. Sie schafft dafür die entsprechenden Rahmenbedingungen.

Im Rahmen von Aktionsplänen sollen insbesondere zu folgenden Themenfeldern inklusive Lösungen entwickelt werden:

- den Zugang zum Studium,
- die Gestaltung der Lehr-, Lern- und Prüfungsbedingungen, einschließlich bedarfsgerechter Nachteilsausgleiche und individualisierter Studienabläufe (u.a. Teilzeitstudium) auf der Basis des Konzeptes Design für Alle,
- die Bereitstellung von barrierefreien Arbeitsplätzen einschließlich Computerarbeitsplätzen,
- die Bereitstellung eines Hilfsmittelpools,
- die Bereitstellung erforderlicher individueller Hilfsmittel und Assistenzkräfte unter Beachtung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften (insb. § 4 BGG) und in Abstimmung mit den zuständigen Leistungsträgern und unter Inanspruchnahme ihrer Leistungen,
- individuelle und institutionelle Beratungsangebote,
- Qualifizierungen der Lehrenden und der Personen, die in entsprechenden Beratungen tätig sind.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme von Hilfsmitteln, Assistenzen und Nachteilsausgleichen entwickelt die Martin-Luther-Universität transparente Kriterien und effektive Verfahren (u.a. bezogen auf die Bedarfsermittlung und die Prozessschritte).

- (2) Die Martin-Luther-Universität setzt sich dafür ein, dass auch bei Prüfungsordnungen, die nicht von ihr erlassen wurden, entsprechende Regelungen geschaffen werden.
- (3) Qualifizierte Beratung wird für Studieninteressent*innen, für Studierende sowie für Lehrende und Prüfende angeboten. Die Universität fördert und unterstützt den Aufbau von Strukturen für ein Peer Counseling.

§ 14 Inkrafttreten, Geltungsdauer

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Integrationsvereinbarung vom 24.7.2006 außer Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten von den unterzeichnenden Parteien gekündigt werden. Im Falle der Kündigung bleibt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

Halle, den 12. Mai 2022



Prof. Dr. Christian Tietje
Rektor



Prof. Dr. Kirsten Puhr
Inklusionsbeauftragte des Akademischen Senats



Markus Leber
Kanzler



Dr. Monika Lücke
Schwerbehindertenvertretung



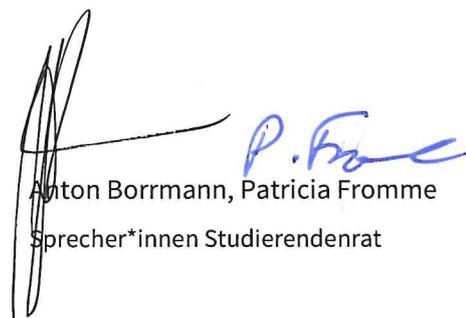
Dr. Rainer Herter
Vorsitzender des Personalrates



Lukas Mittag
JAV



Dr. Christian Paschke
Inklusionsbeauftragter
des Arbeitgebers



Anton Borrmann, Patricia Fromme
Sprecher*innen Studierendenrat