

# MITEINANDER FÜREINANDER



**INKLUSIONSVEREINBARUNG**

**SCHULEN**

Für das pädagogische Personal  
an staatlichen Hamburger Schulen



Hamburg

## **IMPRESSUM**

### HERAUSGEBERIN

Freie und Hansestadt Hamburg – Behörde für Schule und Berufsbildung  
Hamburger Straße 41, 22083 Hamburg

### BILDNACHWEISE

Bildnachweis Titel: Schattenriss Menschen: Gerd Altmann auf pixabay.com

### ANSPRECHPERSON

Schwerbehindertenvertretung für das  
pädagogische Personal an Hamburger Schulen  
SchwerbehindertenvertretungLehrer@bsb.hamburg.de

### LAYOUT

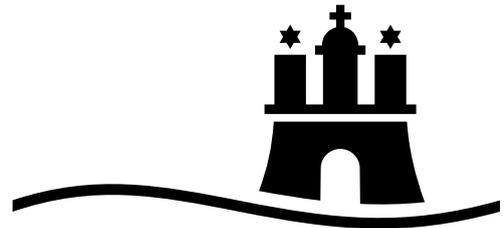
Verena Münch | [www.verenamuench.de](http://www.verenamuench.de)

### DOWNLOAD

<https://sbv-schulen.hamburg.de/dokumente/iv/>

### STAND

Hamburg, Januar 2024



# **Inklusionsvereinbarung**

zwischen der  
**Behörde für Schule und Berufsbildung**

und den  
**Schwerbehindertenvertretungen**  
**des pädagogischen Personals an Hamburger Schulen**

und dem  
**Gesamtpersonalrat für das Personal an Hamburger Schulen**

Stand Januar 2024

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Grundsätzliches</b> .....	8
<b>2. Geltungsbereich</b> .....	8
<b>3. Gegenseitige Information</b> .....	9
<b>4. Personalplanung</b> .....	10
4.1 Ausbildung .....	10
4.1.1 Härtefallregelung .....	11
4.1.2 Gesprächsangebot .....	11
4.1.3 Möglichkeit der Verlängerung .....	11
4.1.4 Sprechstunde.....	11
4.1.5 Runder Tisch .....	11
4.2 Einstellung .....	12
4.3 Beurteilung .....	14
4.4 Fortbildung .....	15
<b>5. Teilhabe behinderter Personen am Arbeitsplatz Schule</b> .....	16
5.1 Arbeitsplatzgestaltung .....	16
5.2 Arbeitsplatzorganisation .....	16
5.2.1 Fächerverteilung, Einsatzplanung .....	16
5.2.2 Aufsichten .....	17
5.2.3 Außerunterrichtliche Veranstaltungen .....	17
5.2.4 Wechsel des Arbeitsplatzes .....	17
5.2.5 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung .....	17
5.3 Barrierefreies Arbeitsumfeld .....	18
5.3.1 Barrierefreie Schulbauten.....	18
5.3.2 Parkplatz .....	19
5.3.3 Barrierefreie IT-Verfahren .....	19
5.3.4 Barrierefreie Dokumente .....	20
<b>6. Prävention</b> .....	21
6.1 Besondere Fürsorgepflicht .....	21
6.2 BEM .....	21
6.3 Dienstfähigkeit .....	22
<b>7. Übersicht der Zielvereinbarungen</b> .....	23
<b>8. Umsetzung und Evaluation</b> .....	25
<b>9. Schlussvorschriften und Bekanntgabe</b> .....	25
<b>Unterschriften für die Inklusionsvereinbarung</b> .....	26

## **Präambel**

### **Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**

(Grundgesetz Artikel 3)

Inklusion beinhaltet die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen. Ein wesentlicher Aspekt besteht darin, die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen grundsätzlich einzuplanen und umzusetzen.

Inklusion ist ein zentraler Bestandteil der Bildungspolitik. Die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten mit Behinderung sind im System Schule hilfreich. Gelebte Inklusion wird als eine Selbstverständlichkeit vermittelt und bietet eine Vorbildfunktion.

Ziel dieser Inklusionsvereinbarung ist die Unterstützung und Stärkung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Schule.

Um den gesetzlichen Auftrag zur Inklusion besser umzusetzen und um ihn im Hinblick auf Fragen des schulischen Alltags zu konkretisieren, enthält diese Inklusionsvereinbarung gemeinsame Ziele und Maßnahmen, die mit allen Unterzeichnenden vereinbart worden sind. Die Ziele und Maßnahmen finden sich im Laufe der einzelnen thematischen Abschnitte. Am Ende dieser Vereinbarung unter Punkt 7 sind sie noch einmal in einer Übersicht aufgelistet. Der Stand der Zielerreichung soll erstmalig nach 18 Monaten, danach jährlich, überprüft und evaluiert werden. Damit wird ein aktiver Beitrag zur Inklusion in der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) geleistet und das Bewusstsein für die Belange von Menschen mit Behinderung gestärkt.

Für die nachhaltige berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung ist ein konstruktives Zusammenwirken aller Verantwortlichen in der BSB erforderlich.

Das sind:

- › die Dienstvorgesetzten der BSB einschließlich der Behördenleitung: Staatsrat (SV), Amtsleitung des Amtes für Bildung (B), Amtsleitung des Amtes für Verwaltung (V), der Geschäftsführung des HIBB (HI), der Schulaufsicht (B1/SAB) sowie der Schulleitungen (SL)
- › Schwerbehindertenvertretungen für das pädagogische Personal (SBV)
- › Gesamtpersonalrat (GPR)
- › Inklusionsbeauftragte/r der BSB und des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB)
- › Personalabteilung (V4)

## 1. Grundsätzliches

Die Beteiligten gehen davon aus, dass in der BSB grundsätzlich jeder Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung geeignet sein muss. Damit Menschen mit Behinderung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einsetzen und weiterentwickeln können, sind alle Möglichkeiten, insbesondere der Personalentwicklung, der Arbeitsorganisation sowie des technischen Fortschritts zu nutzen, um entsprechende Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen und zu erhalten.

Eine vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit, Verständnis für die Belange von Menschen mit Behinderung und Einigkeit über das gemeinsame Ziel der dauerhaften Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben sind dabei unabdingbar.

Diese Inklusionsvereinbarung basiert auf den geltenden gesetzlichen Grundlagen und Verordnungen für Menschen mit Behinderungen.

Das sind unter anderem:

- › Übereinkommen der Vereinten Nationen (UN) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)
- › Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG)
- › Bundesteilhabegesetz (BTHG), insbesondere das Sozialgesetzbuch IX Teil 1 und Teil 3 (SGB IX)
- › Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- › Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
- › Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (HmbBGG)
- › Teilhaberlass – Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst
- › Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG)

## 2. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des pädagogischen Personals an Hamburger Schulen, die im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX zum Kreis der schwerbehinderten bzw. der ihnen gleichgestellten Menschen gehören.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ist in der vorliegenden Inklusionsvereinbarung die Rede von „schwerbehinderten Menschen“, dann sind damit auch die diesen „gleichgestellten behinderten Menschen“ gemeint.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (siehe § 152 Abs. 5 SGB IX). Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (siehe § 151 Abs. 2 SGB IX). Die schwerbehinderten Beschäftigten übermitteln eine Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides an die Personalabteilung.

Für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im oben genannten Sinne sind, wird im Einzelfall analog zum Teilhabeerlass der FHH geprüft, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen zur Teilhabe nach dieser Vereinbarung in Betracht kommen.

### **3. Gegenseitige Information**

Dienststelle, Schwerbehinderten- und Personalvertretung verpflichten sich zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und informieren sich rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen. Vor Entscheidungen, die den zuvor genannten Personenkreis betreffen, ist die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich zu informieren und anzuhören (siehe § 178 Abs. 2 SGB IX).<sup>2</sup>

Die SBV ist zu gemeinsamen Besprechungen zwischen der Dienststelle und dem Gesamtpersonalrat (GPR) hinzuzuziehen.

Die SBV wird über alle übergeordneten Informationsveranstaltungen der BSB und des HIBB (z. B. Workshops zur Personalentwicklung, Seminare zur Gesundheitsfürsorge, Arbeitsschutz usw.), zu Vorhaben, Projekten oder Prozessänderungen, die die Belange der Gruppe der Schwerbehinderten berühren, rechtzeitig informiert und eingeladen.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahmen für die Verbesserung der Kommunikation:

---

<sup>2</sup> § 178 Abs. 2 SGB IX: „Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung 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. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.“

**Ziel 1:** Rechtzeitige Mitteilung und Einbeziehung der SBV zu übergeordneten Vorhaben, Veränderungsprozessen, thematischen Informationsveranstaltungen oder Gesprächen, die das schulische pädagogische Personal mit Behinderung betreffen.

**Maßnahmen:** Strukturen und Verfahrensabläufe zur Beteiligung der SBV u.a. an Projektgruppen, Steuerungsgruppen und übergeordneten Arbeitsgruppen schaffen. Die Zuständigkeiten liegen bei SV, den Amtsleitungen B und V, HI und den Inklusionsbeauftragten der BSB und des HIBB.

Die Personalabteilung der BSB (V4) bzw. des HI3 ermittelt halbjährlich die Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderung, mit und ohne Mehrfachanrechnungen. Ferner wird halbjährlich eine personalisierte Liste erstellt, die der Schwerbehindertenvertretung zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung gestellt wird.

Außerdem wird eine jeweils aktualisierte Liste der neu eingestellten und abgehenden behinderten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst regelmäßig zur Verfügung gestellt.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahme zur Verbesserung der Kommunikation mit der Personalabteilung:

**Ziel 2:** Zeitnahe und umfassende Information der SBV zu Personalangelegenheiten (z. B. Einstellungen, Veränderungsanzeigen, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Termine beim Personalärztlichen Dienst (PÄD) im Vorwege, Beurteilungen), die die einzelnen Schwerbehinderten oder die Gruppe schwerbehinderter pädagogischer Beschäftigter an den Schulen berühren.

**Maßnahmen:** Optimierung der Informationsweitergabe an die SBV (Checklisten überarbeiten, KoPers (Personalverwaltungsprogramm) und regelhafter Austausch mit der Personalabteilung, insbesondere dem Personalservice.

Die Zuständigkeit liegt bei V4, HI3.

## 4. Personalplanung

### 4.1 Ausbildung

Das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst sind so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar mehr belastet werden. Dies gilt für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) und für Lehrkräfte in der Anpassungsqualifizierung (LiAPQ). Bewerben sich Menschen mit Behinderung, ist die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar und am gesamten Verfahren zu beteiligen.

Mit Hilfe von Nachteilsausgleichen soll den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in Ausbildung die Möglichkeit gegeben werden, ihre besonderen Kompetenzen uneingeschränkt in den Lernprozess mit einzubringen.

#### **4.1.1 Härtefallregelung**

Schwerbehinderte sind bei der Zulassung zum Vorbereitungsdienst im Rahmen der Härtefallregelung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 7 i.V.m. § 4 Abs. 4 Verordnung über die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehrämter an Hamburger Schulen).

#### **4.1.2 Gesprächsangebot**

Rechtzeitig vor Beginn der Ausbildung ist durch die BSB ein Gespräch anzubieten, um zu klären, ob aufgrund der Behinderung Ausbildungsbedingungen angepasst und organisiert werden müssen (z. B. technische Hilfen in Seminaren und in der Ausbildungsschule, Nachteilsausgleiche bei Prüfungen, Angebot eines Teilzeit-Vorbereitungsdienstes, Schulzuweisung, Einsatzplanung in der Ausbildungsschule).

Bei der Zuweisung zu einer Ausbildungsschule ist den spezifischen Erfordernissen schwerbehinderter Menschen Rechnung zu tragen (siehe § 164 Abs. 4 SGB IX). Die Auswahl der Ausbildungsschule bedarf daher besonderer Sorgfalt. Die SBV ist an dem Gespräch mit der schwerbehinderten LiV zu beteiligen, wenn die LiV einer Beteiligung der SBV nicht ausdrücklich widerspricht.

#### **4.1.3 Möglichkeit der Verlängerung**

Im Rahmen des Nachteilsausgleiches muss es schwerbehinderten LiV ermöglicht werden, eine Verlängerung der Ausbildungszeit um ein halbes Jahr zu beantragen.

#### **4.1.4 Sprechstunde**

Die SBV bietet regelmäßig zum Ausbildungsbeginn eine Sprechstunde im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) für schwerbehinderte, gleichgestellte sowie für von Behinderung bedrohte LiV an.

#### **4.1.5 Runder Tisch**

Beim Auftreten von Schwierigkeiten, die die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen benachteiligen können, werden unverzüglich die Hauptseminarleitung und die Schwerbehindertenvertretung durch die LiV, die Ausbildungsschule bzw. die Fachseminarleitung informiert. Alle Beteiligten besprechen unter Federführung der Hauptseminarleitung das weitere Verfahren und ggf. auch die Hinzuziehung weiterer Beteiligter (z. B. Integrationsamt, Personalrat, Integrationsfachdienst). Das weitere Vorgehen wird mit der LiV abgestimmt und dokumentiert.

Alle Beteiligten bleiben bis zur Behebung der Schwierigkeiten im Gespräch und beobachten die Entwicklung der Situation mit besonderer Sorgfalt. Bei behinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, die Schwerbehinderten nicht gleichgestellt sind, soll entsprechend verfahren werden.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgende Ziele und Maßnahmen:

**Ziel 3:** Verbesserung der Ausbildungssituation für schwerbehinderte LiV und LiAPQ.

**Maßnahmen:** Verbindliches Gesprächsangebot durch die BSB nach der Zulassung zum Vorbereitungsdienst unter Beteiligung der SBV, durch das individuell erforderliche Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Schulzuweisung, Stundenplangestaltung, Einsatzplan, Raumzuweisung/-gestaltung, Beantragung von Hilfsmitteln und individuelle Nachteilsausgleiche) geklärt werden.

Die Zuständigkeit liegt bei den Beteiligten der Ausbildung. Das sind die Hauptseminarleitung (HSL), SL, LIA, SBV und ggf. Expertinnen und Experten (Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD), Integrationsamt).

**Ziel 4:** Sicherstellung einer optimalen Ausbildungssituation für schwerbehinderte LiV und LiAPQ.

**Maßnahmen:** Bei Problemen im Laufe der Ausbildung soll durch die Hauptseminarleitung ein „runder Tisch“ mit der LiV und den Beteiligten einberufen werden.

Die Zuständigkeit liegt bei den Beteiligten der Ausbildung. Das sind die Hauptseminarleitung (HSL), SL, LIA, SBV und ggf. Expertinnen und Experten (Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD), Integrationsamt).

**Ziel 5:** Auf Antrag der schwerbehinderten LiV ist eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes möglich.

**Maßnahmen:** Erarbeitung eines Entwurfs für ein einheitliches Verfahren zur Bearbeitung von Verlängerungsanträgen zum Vorbereitungsdienst.

Die Zuständigkeit liegt bei SV, LIA, V4, den Inklusionsbeauftragten und der SBV.

## 4.2 Einstellung

Die BSB setzt sich aktiv dafür ein, vermehrt Menschen mit Behinderung einzustellen, um die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote zu erreichen (vgl. § 154 Abs. 1 SGB IX). Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten, der SBV und der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten.

Bei allen Stellenausschreibungen ist durch die für die Ausschreibung verantwortliche Dienststelle darauf hinzuweisen, dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Bei insgesamt gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung soll ihnen der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Menschen gegeben werden (§ 205 SGB IX, § 9 Abs. 5 Hamburgische Laufbahnverordnung).

Die BSB schöpft alle Möglichkeiten aus (z. B. auch die Einbeziehung von Sondermitteln der Agentur für Arbeit), um für aus dem Dienst ausscheidende schwerbehinderte Beschäftigte andere behinderte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einzustellen (vgl. §§ 164, 165 SGB IX).

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden von den Schulen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sofern ihre Bewerbung dem Anforderungsprofil der Ausschreibung entspricht und die fachliche Eignung der Bewerbenden nicht bereits offensichtlich fehlt (§ 165 Satz 4 SGB IX).

Die SBV erhält von Schule unaufgefordert alle für das Auswahlverfahren erforderlichen Unterlagen, bei denen sich schwerbehinderte Personen beworben haben. Dies betrifft insbesondere die Bewerbungsunterlagen aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. Die Unterlagen sind der SBV spätestens eine Woche vor dem ersten Vorstellungsgespräch von der Schule zur Verfügung zu stellen.

Haben sich Schwerbehinderte auf eine Stellenausschreibung beworben, hat die SBV das Recht auf Teilnahme an sämtlichen zu der Stellenvergabe stattfindenden Vorstellungsgesprächen. Die SBV ist an solchen Verfahren zeitgleich mit dem Personalrat einzuladen. Die Beteiligung der SBV am Vorstellungs- und Auswahlgespräch entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt.

Die SBV ist nach dem Erstellen des Auswahlvermerkes (im Sinne einer geplanten Entscheidung) und vor Zuleitung an den Personalrat über die beabsichtigte Auswahlentscheidung unverzüglich zu unterrichten und anzuhören, sofern sie nach Abschluss der Vorstellungsgespräche nicht unmittelbar an der Entscheidungsfindung beteiligt gewesen ist.

Bei Bewerbungen um ausgeschriebene Funktions- und Schulleitungsstellen (Findungsverfahren) ist analog zu verfahren.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahme:

**Ziel 6:** Durchführung rechtskonformer Bewerbungsverfahren unter Beteiligung der SBV

**Maßnahme:** Die Personalabteilung erarbeitet gemeinsam mit der SBV und den zuständigen Inklusionsbeauftragten einen Organisationsrahmen, der eine rechts-sichere Durchführung von Bewerbungsverfahren gewährleistet.

Die Zuständigkeit liegt bei der für die Ausschreibung zuständigen Person.

### 4.3 Beurteilung

Über anstehende Beurteilungen von schwerbehinderten Beschäftigten ist die SBV gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch die Personalabteilung rechtzeitig zu informieren. Dies gilt sowohl für die Regel- als auch für die Anlassbeurteilung.

Die SBV hat im Beurteilungsverfahren als Expertin sowohl für betroffene Schwerbehinderte als auch für Schulleitungen eine beratende und ggf. vermittelnde Funktion. Auf Wunsch können sich Menschen mit Behinderung im gesamten Beurteilungsverfahren von der SBV unterstützen und begleiten lassen. In Absprache mit der Schulleitung kann die SBV zu allen Gesprächen im Rahmen der Beurteilung herangezogen werden.

Individuell getroffene Absprachen zur Arbeitszeit und Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie Vereinbarungen zum Arbeitseinsatz oder zu Aufgabenveränderungen im Rahmen des Nachteilsausgleiches sind die Grundlage für die Beurteilung von Beschäftigten mit Behinderung. Auch hier ist die SBV auf Wunsch zu beteiligen. Diese individuellen Absprachen können unter der Rubrik „beurteilungsrelevante Besonderheiten“ dokumentiert werden und sind hier positiv zu formulieren. Auf dieser Basis findet die Beurteilung nach den allgemeinen Bewertungsmaßstäben in qualitativer Hinsicht statt.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahmen:

**Ziel 7:** Bekanntgabe über die Möglichkeit der Beteiligung der SBV im Beurteilungsverfahren.

**Maßnahmen:** V4 soll prüfen, ob eine Ergänzung des Beurteilungsaufforderungsschreibens aus KoPers an den Erstbeurteiler bzw. die Erstbeurteilerin in der Schule und an die schwerbehinderte zu beurteilende Person um einen Hinweis zur Beteiligung der SBV möglich ist. Die SBV erhält eine Durchschrift des Beurteilungsaufforderungsschreibens zur Kenntnis.

Die Zuständigkeit liegt bei V4.

## 4.4 Fortbildung

Schwerbehinderte Menschen sind in ihrer beruflichen Entwicklung und in ihren Aufstiegsmöglichkeiten besonders zu fördern.

Bei der Teilnahme an innerdienstlichen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden Menschen mit Behinderung im Rahmen des Nachteilsausgleiches bevorzugt berücksichtigt.

Die Angebote sind barrierefrei zu gestalten bzw. anzupassen, so dass niemand behinderungsbedingt von Fortbildungen ausgeschlossen wird. Da zurzeit nicht alle Fortbildungsangebote barrierefrei sind, müssen die Formate bei Bedarf individuell behinderungsgerecht angepasst werden.

Die SBV wird regelmäßig zu den Fortbildungsveranstaltungen „Schulleiter/innen neu im Amt“ und „Personalrecht“ im Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF), zu Schulleitungsdienstbesprechungen und zu Schulleitungskonferenzen (HIBB) eingeladen. Hier wird der SBV regelmäßig Gelegenheit gegeben, über Themen des Schwerbehindertenrechts zu informieren.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahmen:

**Ziel 8:** Barrierefreiheit soll bei allen innerdienstlichen Fortbildungsangeboten und Fortbildungsmaßnahmen gewährleistet werden.

**Maßnahmen:** Fortbildungsformate sowohl in Präsenz als auch online müssen behinderungsgerecht angepasst werden (z. B. barrierefreier Zugang zum Veranstaltungsort, Bereitstellung von technischen Hilfen, Materialien und Medien mit assistiven Techniken nutzbar).

Die Zuständigkeit liegt beim LI und VD.

## **5. Teilhabe behinderter Personen am Arbeitsplatz Schule**

Die zuständigen Vorgesetzten bzw. Schulleitungen veranlassen unter Beteiligung der Fachabteilungen (z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Bau- und Haushaltsabteilung bei baulichen Maßnahmen etc.) und der schulischen Personalräte (SPR) die Anpassung zur Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsplatzorganisation sowie die Gestaltung des Arbeitsumfeldes entsprechend der individuellen Bedürfnisse der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen unter Beteiligung der SBV.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Schulleitung, dem oder der behinderten Beschäftigten der SBV und dem SPR ist bei der Verabredung individueller Absprachen eine Grundvoraussetzung.

### **5.1 Arbeitsplatzgestaltung**

Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf die behindertengerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (vgl. § 164 Abs. 4 Satz 4 und 5, SGB IX). Bei der Bedarfsermittlung und Antragstellung unterstützen die jeweiligen Vorgesetzten die Beschäftigten. SBV, Schulpersonalrat (SPR), Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD) und Technischer Beratungsdienst des Integrationsamtes oder anderer Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit) können zur Bedarfsermittlung einbezogen werden. Der vollständige Antrag wird an die Personalabteilung gerichtet, der SPR ist zu beteiligen.

Die Personalabteilung klärt die Zuständigkeit der Kostenübernahme, leitet den Antrag entsprechend weiter und veranlasst ggf. die Anschaffung einer erforderlichen Ausstattung. Näheres ist der Zuständigkeitsregelung für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen zu entnehmen (siehe MBISchul Nr. 07/2005 der BSB vom 30.08.2005).

Im gesamten Verfahren kann die SBV für alle Beteiligten eine Ansprechpartnerin sein.

### **5.2 Arbeitsplatzorganisation**

#### **5.2.1 Fächerverteilung, Einsatzplanung**

Bei der Fächerverteilung und der Erstellung der Stunden-, Einsatz- und Raumpläne sind die besonderen individuellen behinderungsbedingten Belange der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Das bedeutet u. a., dass der Stundenplan ggf. so zu gestalten ist, dass Zeiten für Therapien etc. (z. B. Diabetes-Einstellungen, Dialyse-Behandlungen, Kontrolluntersuchungen nach Krebs- und Herzerkrankungen, chronische Erkrankungen) beachtet werden.

### **5.2.2 Aufsichten**

Wenn es behinderungsbedingt erforderlich ist, sind die Aufsichtspflichten für Menschen mit Behinderung ggf. zu modifizieren oder deren Zahl zu reduzieren.

### **5.2.3 Außerunterrichtliche Veranstaltungen**

Die Teilnahme der Menschen mit Behinderung an außerunterrichtlichen Veranstaltungen (Klassenreisen, Exkursionen etc.) ist gemäß ihrer Behinderung zu regeln.

### **5.2.4 Wechsel des Arbeitsplatzes**

Eine Änderung oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes kann für Menschen mit Behinderung mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte.

Im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderung sollen diese nicht gegen ihren Willen umgesetzt werden. Sie dürfen gegen ihren Willen nur aus dringenden betrieblichen bzw. dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Vor einer geplanten Umsetzung sind die behinderten Beschäftigten anzuhören, damit ihre persönlichen Belange Berücksichtigung finden. Die SBV ist rechtzeitig zu beteiligen.

Vor der Umsetzung haben Schulleitungen ebenfalls zu prüfen, ob schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten an der neuen Schule angeboten werden können und durch einen Wechsel keine negativen Auswirkungen hinsichtlich der Behinderung zu erwarten ist.

Dem Antrag von Menschen mit Behinderung auf Umsetzung soll möglichst entsprochen werden.

In beiden Fällen ist die SBV rechtzeitig zu beteiligen und vor einer Entscheidung zu hören. Die Entscheidung ist der SBV unverzüglich mitzuteilen.

### **5.2.5 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

Nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

## 5.3 Barrierefreies Arbeitsumfeld

### 5.3.1 Barrierefreie Schulbauten

Im Rahmen der Teilhabe und des Rechtes auf inklusive Bildung müssen Schulbauten grundsätzlich frei zugänglich sein. Schulen sind zunehmend Orte öffentlichen Lebens im Quartier, entwickeln sich zu Stadtteilzentren und werden für kulturelle Veranstaltungen, von Sportvereinen, Stadtteilinitiativen etc. genutzt (vgl. § 52 Abs. 2 Hamburgische Bauordnung vom 14.12.2005, Stand 2018). Im Hinblick auf die Schulbauoffensive der Stadt Hamburg muss die grundsätzliche Barrierefreiheit von Schulbauten einen hohen Stellenwert haben.

Bei Neu- und Umbauten sind die Belange schwerbehinderter Beschäftigter gemäß des Teilhabeerlasses zu berücksichtigen. Die SBV sowie der Schulpersonalrat sind bei der Planung frühzeitig ab der Phase Null zu beteiligen.

Der Planungsleitfaden von Schulbau Hamburg (SBH) und Gebäudemanagement Hamburg GmbH (GMH) „Barrierefreies Bauen und Inklusion an staatlichen Schulen der Freien und Hansestadt Hamburg“ von 2021 regelt die Mindeststandards zur Barrierefreiheit. Er formuliert die Rahmenbedingungen für Neubauten, Sanierungsbauten und individuelle Anpassungen im Bestand.

Bei arbeitsplatzbedingten Umbauten für einzelne schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben der betroffenen Person die SBV, der SPR, das Integrationsamt, ggf. die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. der AMD mit einzubeziehen. Das Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg kann z. B. zur Beratung und Planungsbegutachtung herangezogen werden und bei Fragen zur Barrierefreiheit unterstützen.<sup>3</sup>

Die sich aus den Prüfungen ergebenden erforderlichen Maßnahmen werden von dem/der Beschäftigten mit Behinderung über die Schulleitung bei der Schulbehörde beantragt. Die Fachabteilung für die Schwerbehindertenausstattung der BSB bzw. des HIBB klärt mit dem Integrationsamt bzw. den Rehabilitationsträgern die Kostenübernahme und veranlasst die Maßnahmen.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahmen:

**Ziel 9:** Barrierefreie bauliche Gestaltung aller Schulen.

**Maßnahmen:** Es sind in der FHH die Zuständigkeiten zu klären sowie Kriterien für eine barrierefreie bauliche Gestaltung von Schulen zu schaffen und diese offen zu legen. Anhand dieser Kriterien sind alle Bestandsschulgebäude auf Barrierefreiheit zu überprüfen.

<sup>3</sup> Siehe Senatsdrucksache 21/11428 vom 19.12.2017 Abs. III: „Bauoffensive Barrierefreiheit“

Die Zuständigkeit liegt bei SBH/GMH, V5, HIBB (HI18).

### **5.3.2 Parkplatz**

Die BSB bzw. die Schulen sorgen für barrierefreie Zugänge zu den Arbeitsstätten. In diesem Zusammenhang soll auch die Bereitstellung von Parkplätzen auf den hierfür vorgesehenen schuleigenen Abstellplätzen für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Grad der Behinderung von 50 und dem Merkzeichen „G“ ermöglicht werden.

### **5.3.3 Barrierefreie IT-Verfahren**

Eine Zielsetzung neuer IT-Verfahren ist die Nutzung der Chancen zur Inklusion. Voraussetzung dafür ist, dass alle eingesetzten IT-Verfahren in der BSB den anerkannten Standards der Barrierefreiheit genügen, damit Beschäftigte mit Behinderung diese ohne besondere Erschwernisse und selbstständig bedienen können.<sup>4</sup> Die technischen Anforderungen an barrierefreie IT-Verfahren ergeben sich aus verschiedenen Richtlinien und Normen. Bei der Beurteilung der Barrierefreiheit sollten alle relevanten Richtlinien und Normen in ihrer jeweils gültigen Fassung berücksichtigt werden.

Menschen mit Behinderung darf wegen mangelnder Barrierefreiheit der eingesetzten IT-Verfahren keine Benachteiligung entstehen.

Bei Entwicklung und Beschaffung von IT-Verfahren ist bereits in der Planungsphase die Barrierefreiheit nach Maßgabe des HmbBGG (§§ 5, 11) sowie der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik für Menschen mit Behinderungen (Hamburgische Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung – HmbBITVO) im zumutbaren Umfang zu berücksichtigen, um hohe Kosten und technischen Mehraufwand bei einer nachträglichen Anpassung zu vermeiden. Die SBV ist entsprechend rechtzeitig zu beteiligen (§ 178 SGB IX).

Es muss den Beschäftigten mit Behinderung in diesem Rahmen die Möglichkeit eingeräumt werden, das von ihnen zur Aufgabenerfüllung benutzte IT-Verfahren mit den von ihnen eingesetzten und zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln / assistiven Technologien (z. B. Screenreader, Vergrößerungssoftware, Sprachein- und ausgabe, Braillezeile) umfassend zu nutzen. Im Einzelfall ist mit der SBV zu

---

<sup>4</sup> Anerkannte Standards der Barrierefreiheit sind z. B.: EU-Richtlinie 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen; DIN EN 301549:2018-05: Barrierefreiheitsanforderungen, geeignet für die öffentliche Beschaffung von IKT-Produkten und -Diensten in Europa; ISO 9241:171: Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 171; Leitlinien für die Zugänglichkeit von Software; WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) des W3C (WorldWideWeb Consortium). Ebenso zu berücksichtigen sind die Vorgaben der „Verwaltungsvorschriften zur transparenten und kostenstabilen Umsetzung von IT-Projekten innerhalb der FHH“ mit ihrer „Checkliste barrierefreie IT“

erörtern, ob ein Gutachten zur Barrierefreiheit durch eine sachverständige Person erstellt wird. Darin festgestellte Mängel werden im Rahmen der Zumutbarkeit behoben.

Vor der Einführung sind alle neuen IT-Verfahren auf ihre Barrierefreiheit und Nutzbarkeit mit assistiven Technologien hin zu testen. Festgestellte Mängel sind zu beheben, soweit dies mit zumutbarem Aufwand möglich ist. Bekannte betroffene Nutzerinnen und Nutzer sollten dabei bereits im Vorwege mit einbezogen werden, damit neben der Normenkonformität individuelle Erfordernisse frühzeitig berücksichtigt werden können.

Die SBV ist im gesamten Prozess rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

Von den Standards der Barrierefreiheit darf in Ausnahmefällen abgewichen werden, wenn die Gestaltung mit einem unverhältnismäßig hohen technischen und finanziellen Aufwand verbunden ist. Werden deshalb nicht barrierefreie Technologien verwendet, sind diese zu ersetzen, sobald auf Grund der technologischen Entwicklung gleichwertige Lösungen einsetzbar sind.

Eine Erklärung der Barrierefreiheit wird gemäß den geltenden Vorschriften integriert.

### **5.3.4 Barrierefreie Dokumente**

Es ist sicherzustellen, dass alle von den Beschäftigten zu verarbeitenden Dokumente und Materialien auch von schwerbehinderten Beschäftigten uneingeschränkt und selbständig genutzt werden können.

Aus diesem Abschnitt ergeben sich folgendes Ziel und folgende Maßnahmen:

**Ziel 10:** Alle IT-Verfahren sollen für die Dienststelle barrierefrei gestaltet werden. Von der barrierefreien Gestaltung kann die Dienststelle im Einzelfall nur absehen, wenn sie durch die barrierefreie Gestaltung unzumutbar belastet werden würde. Bei der Planung ist daher die Beteiligung der SBV wesentlich.

**Maßnahmen:** Bei laufenden eigenen IT-Verfahren der BSB erfolgt die Testung auf Barrierefreiheit und Nutzbarkeit mit assistiven Technologien. Mängel sind, wenn möglich, zu beheben. Die BSB setzt sich bei FHH-weiten IT-Verfahren dafür ein, dass Barrierefreiheit auch durch die zuständigen Stellen in der FHH im erforderlichen Umfang berücksichtigt wird. Bei neu einzuführenden IT-Verfahren sollte die Barrierefreiheit ein zu berücksichtigendes Kriterium sein.

Die Zuständigkeit liegt bei VD.

## 6. Prävention

Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung gemäß SGB IX § 166 dient auch der Prävention. Sie soll dazu beitragen, dass sich der Gesundheitszustand der behinderten Menschen stabilisiert, Nachteilsausgleiche wirksam werden und nach Möglichkeit eine vorzeitige Zurruesetzung bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit vermieden werden.

### 6.1 Besondere Fürsorgepflicht

Die Vorgesetzten haben gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorgeverpflichtung, die über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hinausgeht. Sie sind verpflichtet, alle Möglichkeiten zu prüfen und zu veranlassen, um die Arbeits- und Dienstfähigkeit zu erhalten. Zeichnen sich Probleme am Arbeitsplatz ab, ziehen die Vorgesetzten mit Einverständnis der Betroffenen präventiv die SBV hinzu und wirken aktiv auf eine Problemlösung hin (gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX). Auch der Schulpersonalrat und das Integrationsamt sind frühzeitig mit einzubeziehen, um alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Hilfen wie beispielsweise technische Hilfen, Umorganisation der Arbeitssituation, Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsräumen, Arbeitsassistenz zu erörtern. Ziel muss es sein, das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu erhalten. Es gilt der Grundsatz „Reha vor Pensionierung/Rente“.

### 6.2 BEM

Sind Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate länger als 42 Tage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, veranlasst der Dienstherr gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ein Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (das sogenannte BEM-Verfahren). Das BEM hat das präventive Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis langfristig zu sichern. Auch hier gilt der Grundsatz „Reha vor Pensionierung/Rente“. Im Rahmen des geregelten BEM-Verfahrens der BSB ist die SBV mit einzubeziehen, wenn es sich um schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt. SBV und Schulpersonalrat können immer zeitgleich das Verfahren begleiten und an Gesprächen teilnehmen, wenn dies von den Betroffenen gewünscht wird.

### **6.3 Dienstfähigkeit**

Über alle vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen im Zusammenhang mit der beabsichtigten vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand, Frühverrentung, Kündigung oder Teildienstfähigkeit eines schwerbehinderten Beschäftigten wird die SBV gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX rechtzeitig beteiligt und angehört.

Vor Beauftragung eines Gutachtens beim PÄD zur Überprüfung der Dienstfähigkeit ist die SBV rechtzeitig zu informieren, damit sie ggf. eine Einschätzung abgeben kann. Die Stellungnahme der Schulleitung zur Entwicklung der dienstlichen Leistungsfähigkeit im Rahmen der Feststellung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten ist mit den betroffenen Personen zu besprechen und in Kopie auszuhändigen.

Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gilt für alle schwerbehinderten Beschäftigten. Grundsätzlich ist zu prüfen, ob schwerbehinderte Beschäftigte auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umgesetzt werden können.

Für Beamtinnen und Beamte regelt der Teilhaberlass Näheres und es gelten die Regelungen des Beamtenstatusgesetzes (§ 26 ff. BeamStG) und des Hamburgischen Beamtengesetzes (§ 36 ff. HmbBG).

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers/einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin ohne eine Beteiligung der SBV ist unwirksam (vgl. § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

## 7. Übersicht der Zielvereinbarungen

### ZIEL 1:

**Rechtzeitige Mitteilung und Einbeziehung der SBV zu Vorhaben, Veränderungsprozessen, thematischen Informationsveranstaltungen oder Gesprächen, die Menschen mit Behinderung betreffen**

**MAßNAHMEN:** Strukturen und Verfahrensabläufe zur Beteiligung der SBV schaffen

**ZUSTÄNDIG:** SV, Amtsleitung B und V, HI, Inklusionsbeauftragte

### ZIEL 2:

**Zeitnahe und umfassende Information der SBV zu Personalangelegenheiten, die Menschen mit Behinderung betreffen**

**MAßNAHMEN:** Optimierung der Informationsweitergabe (Checklisten überarbeiten, KoPers), regelhafter Austausch mit der Personalabteilung, insbesondere dem Personalservice

**ZUSTÄNDIG:** V4, HI3

### ZIEL 3:

**Verbesserung der Ausbildungssituation für schwerbehinderte LiV und LiAPQ**

**MAßNAHMEN:** Verbindliches Gesprächsangebot durch die BSB nach Zulassung zum Vorbereitungsdienst unter Beteiligung der SBV; Unterstützungsmaßnahmen klären: z. B. Schulzuweisung, Stundenplangestaltung, Einsatzplan, Raumzuweisung/-gestaltung, Beantragung von Hilfsmitteln und individuelle Nachteilsausgleiche

**ZUSTÄNDIG:** Hauptseminarleitung (HSL), SL, SBV, LIA + Expertinnen und Experten (AMD, Integrationsamt)

### ZIEL 4:

**Optimale Ausbildungssituation für schwerbehinderte LiV und LiAPQ**

**MAßNAHMEN:** bei Problemen im Laufe der Ausbildung: „runder Tisch“

**ZUSTÄNDIG:** Hauptseminarleitung (HSL), SL, SBV, LIA + Expertinnen und Experten (AMD, Integrationsamt)

### ZIEL 5:

**Auf Antrag ist eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes für schwerbehinderte/gleichgestellte LiV möglich.**

**MAßNAHMEN:** Entwurf für ein Verfahren zur Verlängerung des Vorbereitungsdienstes erarbeiten

**ZUSTÄNDIG:** SV, LIA, V4, Inklusionsbeauftragten, SBV

---

**ZIEL 6:**

**Bewerbungsverfahren werden rechtskonform unter Beteiligung der SBV durchgeführt**

**MAßNAHMEN:** Die Personalabteilung erarbeitet gemeinsam mit der SBV und den zuständigen Inklusionsbeauftragten einen Organisationsrahmen, der eine rechts-sichere Durchführung von Bewerbungsverfahren gewährleistet.

**ZUSTÄNDIG:** die für die Ausschreibung zuständige Person

---

**ZIEL 7:**

**Bekanntgabe über die Möglichkeit der Beteiligung der SBV im Beurteilungsverfahren**

**MAßNAHMEN:** V4 prüft, ob eine Ergänzung des Beurteilungsaufforderungsschreibens aus KoPers an den Erstbeurteiler bzw. die Erstbeurteilerin in der Schule und an die schwerbehinderte zu beurteilende Person um einen Hinweis zur Beteiligung der SBV möglich ist. Die SBV erhält eine Durchschrift des Beurteilungsaufforderungsschreibens zur Kenntnis.

**ZUSTÄNDIG:** Personalsachgebiet V4

---

**ZIEL 8:**

**Barrierefreiheit bei allen innerdienstlichen Fortbildungsangeboten und Fortbildungsmaßnahmen gewährleisten**

**MAßNAHMEN:** Fortbildungsformate behinderungsgerecht anpassen

**ZUSTÄNDIG:** LI, VD

---

**ZIEL 9:**

**Barrierefreie Gestaltung aller Schulen**

**MAßNAHMEN:** Zuständigkeiten klären, Kriterien schaffen und veröffentlichen, anhand der Kriterien Schulgebäude auf Barrierefreiheit überprüfen

**ZUSTÄNDIG:** SBH/GMH, V5, HIBB (HI18)

---

**ZIEL 10:**

**Alle IT-Verfahren sind barrierefrei gestaltet**

**MAßNAHMEN:** Bei laufenden BSB-eigenen IT-Verfahren erfolgt Testung auf Barrierefreiheit und Nutzbarkeit mit assistiven Technologien. Mängel sind, wenn möglich, zu beheben. Die BSB setzt sich bei FHH-weiten IT-Fachverfahren ein, dass Barrierefreiheit im erforderlichen Umfang berücksichtigt wird. Bei neu einzuführenden IT-Verfahren sollte die Barrierefreiheit ein zu berücksichtigendes Kriterium sein.

**ZUSTÄNDIG:** VD

---

## **8. Umsetzung und Evaluation**

Die Partnerinnen und Partner dieser Vereinbarung verpflichten sich zu einer gemeinsamen Prüfung und Berichterstattung der Umsetzung der Ziele dieser Inklusionsvereinbarung. Dazu bildet sich ein Arbeitskreis unter Beteiligung des GPR, der SBV, der Inklusionsbeauftragten und der Personalabteilung.

Erstmals 18 Monate nach Inkrafttreten, danach in jährlichem Abstand erörtern die genannten Partnerinnen und Partner den Stand der Inklusionsbemühungen und beraten Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Inklusionsvereinbarung. Die SBV lädt die Beteiligten hierzu ein.

## **9. Schlussvorschriften und Bekanntgabe**

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden und behält ihre Gültigkeit bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird zeitnah nach Abschluss in betriebsüblicher Weise und im Mitteilungsblatt der BSB sowie im Intranet der BSB veröffentlicht.

# Unterschriften für die Inklusionsvereinbarung

Hamburg, den 01.09.2023

gez. Schulz	Staatsrat
gez. Altenburg-Hack	Leiter des Amtes für Bildung
gez. Staack	Leiter des Amtes für Verwaltung
gez. Garbade	Geschäftsführerin des Hamburger Instituts für berufliche Bildung
gez. Krampitz	Inklusionsbeauftragter für das pädagogische Personal an Schulen
gez. Rustenbach	Inklusionsbeauftragter des Hamburger Instituts für berufliche Bildung
gez. Varela Agra	Vorsitzender des Gesamtpersonalrats
gez. Peters	Schwerbehindertenvertrauensperson an Grund- und Sonderschulen sowie ReBBZ-Abt. Bildung
gez. Freter	Schwerbehindertenvertrauenspersonen an Stadtteilschulen
gez. Schöttler	Schwerbehindertenvertrauensperson an Gymnasien
gez. Görbig	Schwerbehindertenvertrauensperson an berufsbildenden Schulen

