

## INHALT

Richtlinie Hamburger Produktionsschulen.....	90
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.....	95
Staatliche Anerkennung des Christlichen Gymnasiums Uhlenhorst .....	104
Staatliche Anerkennung der Christlichen Stadteilschule Bergedorf .....	104

## Berichtigung

Die im MBISchul Nr. 3 vom 7. Juli 2023 (Seite 56 ff.) veröffentlichte Richtlinie für Hamburger Produktionsschulen weist redaktionelle Fehler auf. Unter 2.2 (Ziele), Satz 3 wird „dem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss“ durch „dem erweiterten ersten allgemeinbildenden Schulabschluss“ ersetzt. Die Richtlinie wird daher in korrigierter Fassung erneut bekannt gegeben:

Die Behörde für Schule und Berufsbildung gibt bekannt:

### Richtlinie Hamburger Produktionsschulen

#### 1. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

Zuwendungszweck dieser Richtlinie ist die Förderung des Betriebes von Produktionsschulen.

Die Förderung erfolgt als Zuwendung im Sinne des § 46 der Landeshaushaltsordnung und der dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften. Ein Anspruch der oder des Antragstellenden auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht; vielmehr entscheidet die Bewilligungsbehörde auf Grund pflichtgemäßen Ermessens.

Die Produktionsschulen sind seit 2009 auf der Grundlage eines Parlamentsbeschlusses eingerichtet und über den Bildungshaushalt der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert (siehe Bürgerschaftsdrucksachen 19/2928 vom 28. April 2009 sowie 19/8472 vom 18. Januar 2011).

Die Hamburger Produktionsschulen sind keine Schulen im Sinne des Hamburgischen Schulgesetzes, sondern Einrichtungen, die von Bildungsträgern in freier Trägerschaft betrieben werden. Sie sind ein die Schulpflicht an Berufsvorbereitungsschulen ersetzendes Angebot für Jugendliche, von denen zu erwarten ist, dass sie die schulischen Angebote der Ausbildungsvorbereitung nicht annehmen werden bzw. von den schulischen Regelangeboten nicht erreicht werden können.

#### 2. Gegenstand der Förderung

##### 2.1. Zielgruppe

Produktionsschulen stellen ein alternatives pädagogisches Konzept zur dualisierten Ausbildungsvorbereitung an staatlichen berufsbildenden Schulen (AvDual) für schulpflichtige Jugendliche mit Hauptwohnsitz in der Freien und Hansestadt Hamburg dar.

Produktionsschulen sind ein Bildungsangebot für Jugendliche, die eine allgemeinbildende Schule ohne oder mit Abschluss i.d.R. nach der Jahrgangsstufe 10 verlassen haben (das 18. Lebensjahr ist noch nicht vollendet) und noch nicht berufswahlentschieden sind.

Der Aufnahme müssen Klärung und Prüfung der Zugangsvoraussetzungen (Schulstatus, Wohnsitz, Aufenthaltsstatus) vorausgehen.

Übergänge aus dem allgemeinbildenden Bereich vor Beendigung der Jahrgangsstufe 10 (Drs. 19/8472, Punkt 2.1.3.) sind in pädagogisch zu begründenden Einzelfällen möglich. Die Entscheidung über eine frühere, vorzeitige Aufnahme (frühestens in Jahrgangsstufe 10) trifft die zuständige Behörde. Näheres regelt der Geschäftsprozess zum Beratungs- und Entscheidungsverfahren für die vorzeitige Aufnahme in die Ausbildungsvorbereitung (AvDual, PS, AvM).

Eine unterjährige Aufnahme aus der dualisierten Ausbildungsvorbereitung ist möglich, jedoch nur für Jugendliche, die weiterhin der Schulpflicht unterliegen.

Jugendliche, die in Produktionsschulen aufgenommen werden, müssen die Möglichkeit haben, den vollständigen Bildungsgang zu absolvieren. Es können keine Jugendlichen aufgenommen werden, deren Aufenthaltsstatus nicht gesichert ist. Dies ist der Fall, wenn sie über eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung verfügen bzw. über ihren Antrag noch nicht entschieden wurde und sie über keine gute Bleibeperspektive verfügen.

Die Jugendlichen können i.d.R. ein Jahr das Angebot der Produktionsschule nutzen. In begründeten Einzelfällen ist eine Verlängerung möglich. Die Entscheidung trifft die zuständige Behörde.

## 2.2. Ziele

Produktionsschulen sind integraler Bestandteil des Übergangs von der Schule in den Beruf mit dem zentralen Ziel, insgesamt die Verweildauer zu verkürzen, indem passgenaue und erfolgreiche Übergänge in Ausbildung und Beruf gelingen.

Ziel der Produktionsschule ist die Vermittlung und Entwicklung grundlegender beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Der Erwerb und die Entwicklung von sozialen, personalen und weiteren berufsbezogenen Kompetenzen in den Werkstatt- und Dienstleistungsbereichen der Produktionsschulen und in Betriebspraktika stehen im Vordergrund.

Die Vorbereitung auf „die Prüfung für Externe zum Erwerb des Abschlusses der Berufsvorbereitungsschule, der in seinen Berechtigungen dem erweiterten ersten allgemeinbildenden Schulabschluss entspricht“ (vgl. § 11 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Berufsvorbereitungsschule (APO-BVS) vom 20. April 2006) ist möglich, aber nicht primäres Ziel.

## 2.3. Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfänger sind die jeweiligen von der zuständigen Behörde beauftragten Bildungsträger der Produktionsschulen.

## 2.4. Erfolgskennzahlen und Qualitätssicherung

Die Bürgerschaftsdrucksache 19/2928 vom 28. April 2009 sieht eine jährliche Erfolgskontrolle auf der Basis der zwischen der zuständigen Behörde und den Trägern vereinbarten und in den Zuwendungsbescheiden dargestellten Kennzahlen vor.

Für alle Absolventinnen und Absolventen sollen gesicherte Übergänge und Anschlüsse erarbeitet werden. Von ihnen sollen mindestens 60 Prozent nach dem Besuch der Produktionsschule unmittelbar in eine Ausbildung, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt oder in eine Weiterqualifizierung einmünden.

Um die qualitative Entwicklung der Produktionsschule zu unterstützen, schließt die zuständige Behörde einrichtungsbezogene Zielvereinbarungen. Die Berichterstattung zum erreichten Stand der Zielvereinbarung dient – wie auch der Sachbericht der Überprüfung – der Erreichung des Zuwendungszweckes sowie der fachlichen (Nach-)Steuerung.

## 2.5. Verbindliche Elemente des Produktionsschulkonzeptes

An Hamburger Produktionsschulen werden marktorientiert Produkte und Dienstleistungen erbracht. Das Arbeiten und Lernen in betriebsähnlichen Strukturen ermöglichen die Entwicklung und den Erwerb von grundlegenden beruflichen Kompetenzen, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Erwerbstätigkeit notwendig sind. Betriebliche Praktika (inkl. Vor- und Nachbereitung sowie Begleitung) gehören verbindlich zur Übergangsgestaltung an Produktionsschulen.

Im Sinne eines ganzheitlichen, lebensweltbezogenen Lernens sollen Lernprozesse über die o. g. Produktions- bzw. Dienstleistungsprozesse initiiert und auf diese Weise neue, namentlich arbeitsweltbezogene Erfahrungsräume erschlossen werden, die die Integration in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung der Jugendlichen nachhaltig unterstützen und damit ihre gesellschaftliche Teilhabe sichern.

Didaktisches Zentrum einer Produktionsschule sind die unterschiedlichen Werkstatt- und Dienstleistungsbereiche (mind. drei, jeweils mit Bezug zum Hamburger Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt), in denen verkaufsfähige Produkte hergestellt bzw. Dienstleistungen erbracht werden, die auf dem Markt angeboten und verkauft werden – ohne den Wettbewerb mit der örtlichen Wirtschaft zu beeinträchtigen. Dabei ist ein besonderes Merkmal von Produktionsschulen die didaktische Aufbereitung von realen Produktions- und Dienstleistungsprozessen mit dem Ziel, dass die Jugendlichen berufs- und arbeitsprozessbezogene Kenntnisse und praktische Fertigkeiten erwerben können. Produktion und Erbringungen von Dienstleistungen sind Mittel zum Zweck. Es gilt der Vorrang der pädagogischen Zielsetzung vor wirtschaftlichen Interessen.

Eine systematische Kompetenzfeststellung (berufsrelevante Kompetenzen, Sozial- und Personalkompetenz, kognitive Kompetenzen), die auf den Qualitätskriterien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V. (IMBSE) basiert, bildet den Ausgangspunkt der individuellen Förderung, Berufswegeplanung und Kompetenzentwicklung der Jugendlichen.

Die professionelle Arbeit mit einem individuellen Entwicklungs-/ Berufswegeplan für jeden Jugendlichen, der in regelmäßigen Abständen ausgewertet und fortgeschrieben wird, ist verbindlich.

Die erworbenen Kompetenzen werden systematisch erfasst, dokumentiert und zertifiziert (z.B. durch entsprechende berufsbezogene Teilzertifikate und Qualifizierungsbausteine nach BBiG). Jede Produktionsschule verfügt über methodische Instrumente zur systematischen Erfassung, Dokumentation und Bewertung der individuellen Kompetenzentwicklung (z.B. Kompetenztafel oder Entwicklungstafel).

Die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in den Werkstatt- und Dienstleistungsbereichen einer Produktionsschule werden durch den Lernort Betrieb ergänzt und erweitert: Begleitete Praktikumsphasen, um Einblicke in die Arbeits- und Organisationsstrukturen zu erlangen sowie berufliche und betriebliche Rollenanforderungen und Regelwerke eines Wirtschaftsbetriebes zu erfahren, sind verbindlicher Bestandteil einer systematischen Übergangsgestaltung.

Eine enge Kooperation und Vernetzung mit Partnern in Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftsraum ist unverzichtbar für die Erfüllung der Ziele einer Produktionsschule.

Der kompetente Umgang mit neuen Technologien und digitalen Informationen und somit auch die Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe sowie die Vorbereitung von jungen Menschen auf ein selbstbestimmtes Handeln in einer mediatisierten Gesellschaft gewinnt immer mehr an Bedeutung. Jede Produktionsschule entwickelt und setzt ein umfassendes, abgestimmtes Medienbildungskonzept ein, das pädagogische, technische und organisatorische Aspekte verbindet.

## 2.6. Individuelle Leistungsprämien

Ein konstituierendes Merkmal der Hamburger Produktionsschulen ist die individuelle Leistungsprämie.

Die Jugendlichen erhalten in Produktionsschulen eine leistungsbezogene und individuell bemessene Prämie, die sich an der Zahl erreichter Leistungspunkte orientiert. Sie dient dem Zweck, die Motivation der Jugendlichen anzuerkennen und somit zu befördern. In dieser Zweckbestimmung dient die individuelle Leistungsprämie als pädagogisches Instrument.

Anerkannt werden mit dieser individuellen Leistungsprämie das über die „reine Teilnahme oder Anwesenheit“ hinausgehende Engagement im produktiven Prozess und somit die gezeigten und bewerteten Kompetenzentwicklungsschritte im personalen, sozialen und im fachlichen Bereich.

Grundlage der Bewertung und Bemessung der individuellen Leistungsprämie ist die kompetenzbasierte Zwischenbewertung zur Feststellung und Bewertung der erreichten Kompetenzen (soziale, personale und fachlich-methodische) durch die pädagogischen Fachkräfte sowie andere Teilnehmende des jeweiligen Werkstatt-/ Dienstleistungsbereiches (Fremdeinschätzung) sowie durch den betreffenden Jugendlichen selbst (Selbsteinschätzung). Jede Produktionsschule verfügt über methodische Instrumente. Verfahrensabläufe zur Dokumentation und Bewertung der individuellen Entwicklungsstände sind für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar.

Die Bemessung und Bewertung erfolgen anhand der nachfolgenden Vorgaben des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung:

Kriterien für personale und soziale Kompetenzen sind u.a.: regelmäßige Anwesenheit, Zuverlässigkeit/ Ausdauer, Arbeitsgenauigkeit/ Sorgfalt, Lern- und Arbeitsbereitschaft/ Motivation, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit sowie Teamfähigkeit. Diese Kompetenzen sind für alle Werkstatt- und Dienstleistungsbereiche übergreifend; die Kriterien-basierte Bewertung erfolgt in regelmäßigen Abständen.

Kriterien für fachlich-methodische Kompetenzen sind die berufsbezogenen Kompetenzen, die am konkreten Kundenauftrag im jeweiligen Werkstatt- bzw. Dienstleistungsbereich erworben und entwickelt werden können (z.B. Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Werkzeug- und Materialkunde, Umgang mit Kunden, Arbeitsplanung, Kalkulation). Je nach Werkstatt- bzw. Dienstleistungsbereich können diese sich unterscheiden – sowohl in Ausprägung als auch in Dauer der möglichen Kompetenzentwicklung. Die kompetenzbasierte (Zwischen-)Bewertung soll nach Erreichen von für den jeweiligen Jugendlichen überschaubaren Teilerfolgsschritten und/ oder nach Abschluss eines Kundenauftrages als Nachweis (erfolgreich) erworbener Kompetenzen erfolgen. Ebenfalls können zur Bewertung erreichter (Kompetenz-)Entwicklungsschritte die Ergebnisse kompetenzbasierter Prüfungen für den Erwerb eines Qualifizierungsbausteins oder anderer berufsbezogener Teilzertifikate herangezogen werden.

Die Höhe der Leistungsprämien ist abhängig vom individuellen Stand der Kompetenzentwicklung (personale, soziale und fachliche Kompetenzen) der bzw. des einzelnen Jugendlichen. Die individuelle Leistungsprämie ist kein Fixum. Sie variiert je nach Entwicklungsstand der bzw. des Jugendlichen. Im Verlauf eines regelhaften Produktionsschuljahres können bis zu 1.800 Euro erreicht werden.

Auf der Basis kompetenzbasierter Bewertungen wird die individuelle besondere Leistung in Leistungspunkten gemessen, die einem persönlichen Leistungspunktekonto gutgeschrieben werden. Dabei entspricht ein Leistungspunkt dem Gegenwert von 2,00 Euro. Sobald die bzw. der Jugendliche mindestens fünf Leistungspunkte gesammelt hat, kann sie bzw. er über diese verfügen.

## 3. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

In den Drucksachen der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 19/2928 vom 28. April 2009 sowie 19/8472 vom 18. Januar 2011 wurde auch der Finanzierungsrahmen für Produktionsschulen festgelegt. Der jährliche Schülerjahrestkostensatz orientiert sich an den für das Berufsvorbereitungsjahr (seit 2011: dualisierte Ausbildungsvorbereitung an Berufsbildenden Schulen) errechneten Schülerjahrestkosten und kommt zeitlich versetzt um ein Jahr zum Tragen.

Die Zuwendung wird im Rahmen der Festbetragsfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss zur Projektförderung gewährt, der sich aus monatlichen Festbeträgen je Teilnehmenden (Pauschalen) zusammensetzt. Die Pauschalen werden nur für solche Teilnehmende gewährt, die den unter 2.1 genannten Kriterien entsprechen. Die Höhe der Festbeträge und die höchstens zu fördernde Anzahl von Teilnehmenden werden im Zuwendungsbescheid durch die beauftragende Behörde festgelegt.

Für den Zuwendungszeitraum 2023/2024 sowie 2024/2025 werden zur Bemessung der Platzzahlen die Auslastungsgrade der Produktionsschulen des vorangegangenen Zuwendungszeitraums (08/2021-07/2022 sowie 08/2022-05/2023) herangezogen.

Es werden rund 450 Gesamtplätze zur Verfügung gestellt (mit einer maximalen Abweichung von +/- 10 Plätzen).

Ab dem Zuwendungszeitraum 2025/2026 sollen bei der Bemessung der Platzzahlen für die einzelnen Produktionsschulstandorte neben dem Auslastungsgrad (unter Berücksichtigung der unter 2.1 beschriebenen Zielgruppe) auch die Erfolgskennzahlen (unter 2.4) sowie die Umsetzung der unter 2.5 beschriebenen verbindlichen Elemente des Produktionsschulkonzeptes) herangezogen werden.

Grundsätzlich werden die Mittel für den Betrieb einer Produktionsschule zeitabhängig auf der Basis der tatsächlichen Teilnehmenden-Monate gewährt. Im Verlauf des gesamten Zuwendungszeitraums werden nur die tatsächlich belegten Plätze bis zu den genehmigten Gesamtteilnehmermonaten bei der Erstattung berücksichtigt. Überbelegte Plätze werden nicht erstattet.

Die Produktionsschulen können bei Bedarf und monatsweise in den ersten Monaten eines (Produktionsschul-) Jahres, längstens bis Dezember, jeweils die Pauschalen für alle Plätze abfordern, unabhängig von der tatsächlichen Belegung (Vorschussfinanzierung). Ab Januar eines (Produktionsschul-) Jahres kann in jedem Fall nur teilnehmerbezogen abgefordert werden.

Bei frühzeitigen, erfolgreichen Übergängen in eine duale Ausbildung oder in eine versicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist ein sog. „Anreizsystem“ vorgesehen. Bei dieser erfolgreichen Vermittlung muss der unterjährig frei gewordene Platz innerhalb der Probezeit – höchstens vier Monate – nicht zwingend nachbesetzt werden. Der Produktionsschulträger bekommt diesen Platz für diese Zeit bezahlt, wenn eine Nachbetreuung der betreffenden Jugendlichen währenddessen gewährleistet wird. Verpflichtende Elemente der Nachbetreuung sind: Stabilisierung des Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Unterstützung der Betriebe bei der Einrichtung des Ausbildungsverhältnisses (inkl. Unterstützung bei notwendigen Anträgen, wie z.B. Einzelfallförderung, Berufsausbildungsbeihilfe), Unterstützung der Auszubildenden bzw. der Beschäftigten bei auftretenden Problemen (z.B. Hilfen zur Lebensbewältigung und Existenzsicherung in der Ausbildung bzw. Beschäftigung), Krisenintervention und Konfliktmanagement für Auszubildende bzw. Beschäftigte sowie für die Betriebe sowie Förderunterricht.

Vom Anreizsystem sind ausgenommen: Übergänge in geförderte oder schulische Ausbildungsgänge sowie in die Berufsqualifizierung (BQ). Ausgeschlossen vom Anreizsystem sind auch Übergänge von Jugendlichen, die länger als ein Jahr in der Produktionsschule waren. Durch das Anreizsystem förderungsfähig sind nur Übergänge von Jugendlichen, die zum 1. August eines Jahres aufgenommen und vor Ablauf desselben Produktionsschuljahres erfolgreich vermittelt wurden. Für diejenigen, die vor Beendigung der Jahrgangsstufe 10 aus dem allgemeinbildenden Bereich aufgenommen wurden („vorzeitige Aufnahmen“), wird dies im Einzelfall und in Abstimmung mit der zuständigen Behörde entschieden.

Die Zuwendungen sind ausschließlich für den Betrieb der Produktionsschule zu verwenden – auf der Grundlage des behördlich genehmigten Produktionsschulkonzeptes.

Neben der Finanzierung aus dem Bildungshaushalt decken alle Produktionsschulen einen Teil ihrer Kosten durch erwirtschaftete Eigenmittel durch den Verkauf von den in den Werkstätten hergestellten Produkten sowie Dienstleistungen.

Die individuellen Leistungsprämien müssen vorrangig durch die Produktionsschulen erwirtschaftet werden: Erst nach Verbrauch der Einnahmen kann auf den Teilnehmenden-Kostensatz zurückgegriffen werden. Die Aufwendungen für die individuellen Leistungsprämien sind dann im Rahmen der Festbeträge zuwendungsfähig. Bei Antragstellung ist die Kalkulation der individuellen Leistungsprämien, d.h. auch die Finanzierung über zu erwartende Erlöse, zu erläutern. Im Verwendungsnachweis sind die tatsächlichen Ausgaben für die individuellen Leistungsprämien und die Einnahmen auszuweisen.

#### **4. Art, Umfang und Höhe von Investitionszuschüssen**

In der Aufbauphase wurden die Produktionsschulen mit Investitionsmitteln zur Einrichtung der Werkstatt- sowie Lernbereiche unterstützt (vgl. Drs. 19/2928). Über die Aufbauphase hinaus gibt es weiterhin die Möglichkeit, Mittel für Neu- bzw. Ersatzbeschaffungen (Maschinen, Werkzeuge...) zu beantragen. Dies gilt auch für innovative Projekte. Für die Bewilligung und Genehmigung müssen fundierte Begründungen vorliegen.

Die Zuwendung wird im Rahmen der Fehlbedarfsfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss zur Projektförderung gewährt. Die Höhe des Eigenanteils wird in Abhängigkeit von den zu Verfügung stehenden Haushaltsmitteln festgelegt, beträgt aber mindestens 10 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben. Die Behörde entscheidet auf Grund pflichtgemäßen Ermessens anhand wirtschaftlicher Kriterien im Sinne des § 7 der Landeshaushaltsordnung (Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit).

Änderungen zum vorgesehenen Konzept und zum Finanzierungsplan sind vorher mit der zuständigen Behörde abzustimmen.

#### **5. Sonstige Bestimmungen**

##### **5.1. Informationspflichten**

Die Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, der zuständigen Behörde sowie der von ihr mit der Datenerfassung und Datenpflege sowie zur Schulpflichtüberwachung beauftragten Stellen (Sekretariat für Kooperation, Netzwerkstelle Jugendberufsagentur/ HIBB) unverzüglich alle zuwendungsrelevanten Änderungen mitzuteilen. Dies gilt insbesondere bei

Beendigung bzw. Abbrüchen des Produktionsschulbesuches.

Um eine effiziente und sachgerechte Begleitung und Bewertung der geförderten Produktionsschule zu gewährleisten, verpflichtet sich der Zuwendungsempfänger, der zuständigen Behörde alle notwendigen projektbezogenen Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen und diese rechtzeitig zu übermitteln. Dies schließt auch die regelmäßige und zeitnahe Erfassung aller vorgegebenen Daten in der Datenbank [ichblickdurch.de](http://ichblickdurch.de) ein.

## 5.2. Mitwirkung bei der Erfüllung der Schulpflicht

Produktionsschulen sind ein die Schulpflicht an Berufsvorbereitungsschulen ersetzendes Angebot für Jugendliche. Die Befreiung von der Schulpflicht nach § 39 Abs. 2 HmbSG für den Besuch der Produktionsschule ist an Bedingungen geknüpft. Die Jugendlichen erfüllen die Aufnahmevoraussetzungen (siehe 2.1). Die Sorgeberechtigten schließen mit dem Produktionsschulträger eine schriftliche Vereinbarung (Mustervertrag ist durch die zuständige Behörde vorgegeben), stimmen mit der Unterzeichnung dem Besuch der Produktionsschule zu und beantragen die Befreiung von der Schulpflicht.

Die Anwesenheit der Jugendlichen wird täglich und systematisch erhoben und dokumentiert – analog zur „Richtlinie für den Umgang mit Schulpflichtverletzungen“ in der jeweils geltenden Fassung.

Bei unentschuldigter, dauerhafter Abwesenheit (mehr als drei Tage) versucht die Produktionsschule zunächst durch Gespräche mit den Jugendlichen sowie den Sorgeberechtigten den weiteren Besuch der Produktionsschule zu sichern. Diese und ggf. weitere pädagogische Maßnahmen sind zu dokumentieren (ebenfalls in Analogie zur „Richtlinie für den Umgang mit Schulpflichtverletzungen“ in der jeweils geltenden Fassung).

Bleiben alle pädagogischen Maßnahmen der Produktionsschule erfolglos, muss spätestens vier Wochen nach Beginn der Abwesenheit die schriftliche Vereinbarung zwischen Produktionsschulträger und Sorgeberechtigten den betreffenden Jugendlichen gekündigt werden. Die Schulpflicht überwachende Stelle (Netzwerkstelle Jugendberufsagentur / HIBB) ist umgehend darüber zu informieren.

Besondere Vorkommnisse (Todesfälle, schwere Unfälle, Feuer, Explosionen, ansteckende meldepflichtige Krankheiten, Bedrohungen, schwere Verstöße gegen die Hausordnung, Einbruchsdiebstähle, Schließung der Werkstatt- und Lernbereiche aufgrund außergewöhnlicher Umstände oder andere unvorhergesehene Anlässe, die in der Öffentlichkeit, insbesondere in der Presse oder im politischen Bereich Beachtung finden könnten) sind der zuständigen Fachaufsicht unverzüglich mitzuteilen.

Für besondere Vorkommnisse im Zusammenhang mit Gewaltvorfällen bzw. Sexualdelikten oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind die „Richtlinie zur Bearbeitung und Meldung von Gewaltvorfällen in Schulen“ in der jeweils geltenden Fassung sowie die „Richtlinie zum Umgang der Schulen mit dem Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Schülerinnen und Schüler“ in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

Anzeigepflichtige Gewalttaten (gefährliche Körperverletzung, Raub oder Erpressung, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Straftat gegen das Leben) sind unverzüglich der Polizei, der Beratungsstelle für Gewaltprävention und der zuständigen Fachaufsicht zu melden.

## 5.3. Datenerhebung und Datenschutzbestimmungen

Der Produktionsschulträger ist zur Erhebung und Verarbeitung von Teilnehmenden-bezogenen Daten sowie zur Auskunft gegenüber der zuständigen Behörde (Fachaufsicht sowie Netzwerkstelle Jugendberufsagentur / HIBB) verpflichtet – unter Berücksichtigung geltender datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Die Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung ist Art. 6 Absatz 1 lit. a) EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bzw. nach Beendigung der Schulpflicht Art. 6 Absatz 1 lit. b) EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), da die Datenverarbeitung in diesem Fall zur Erfüllung des Teilnehmenden-Vertrages erforderlich ist. Die Einwilligung wird im Rahmen des Abschlusses des Teilnehmenden-Vertrages erteilt.

Austausch und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Teilnehmenden sind zudem notwendig, damit systematische Übergaben und Übergänge sichergestellt werden können. Diese erfolgen zwischen der abgebenden bzw. der aufnehmenden Schule im allgemein- sowie berufsbildenden System und der Produktionsschule. Weitere Einzelheiten der Datenverarbeitung können dem Teilnehmenden-Vertrag entnommen werden. Anlässlich des Informationsaustausches ist unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen insbesondere der Datensicherheit durch Ergreifung der gebotenen organisatorischen und technischen Maßnahmen nach dem Stand der Technik zu entsprechen. Zur Datenübertragung wird das System S/MIME verwendet.

## 6. Antrags- und Bewilligungsverfahren und weitere Bestimmungen

### 6.1. Antrags- und Bewilligungsverfahren

Die Bildungsträger reichen bis spätestens 31.05. d. J. vor dem neuen Zuwendungszeitraum ihre Konzepte bei der zuständigen Fachaufsicht des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB) ein.

In der Beschreibung des Produktionsschulkonzeptes sollten Angaben insbesondere zu folgenden Aspekten enthalten sein: Leitbild der Produktionsschule; Produktionsschulprofil; didaktische Settings, insbesondere in den Werkstatt- und Dienstleistungsbereichen; systematische Kompetenzfeststellung, Erfassung und Dokumentation erworbener Kompetenzen & Entwicklungsplanung; Umsetzung der individuellen Leistungsprämie; Lernort Betrieb; Übergangsmanagement; Arbeiten und Lernen im „Auszeit-Modell“; Darstellung der Teilnehmergewinnung und Teilnehmersauswahl; Kooperationen mit den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen; Kooperation mit Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen; Qualitätsmanagement des Trägers; Personal in den Produktionsschulen sowie Zielsetzung für den kommenden Zuwendungszeitraum.

Nach Prüfung und Genehmigung der Konzepte werden die Bildungsträger zur Antragstellung aufgefordert.

Die Zuwendung ist schriftlich beim Zuwendungssachgebiet der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) auf dem dafür zur Verfügung gestellten Formular zu beantragen.

Alle einzureichenden Unterlagen sind im Antragsformular aufgeführt.

Die Bewilligung erfolgt durch einen schriftlichen Zuwendungsbescheid. Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung, die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheids und die Rückforderung der gewährten Zuwendungen gelten das Hamburgische Verwaltungsverfahrensgesetz sowie die Allgemeinen Nebenbestimmungen zur Projektförderung (ANBest-P), die Bestandteil des jeweiligen Bescheides sind. Der Zuwendungsbescheid kann weitere Bedingungen oder Auflagen enthalten.

#### 6.2. Verwendungsnachweis und zuwendungsfähige Ausgaben

Das Verwendungsnachweisverfahren erfolgt anhand des jeweils gültigen Leitfadens für den Verwendungsnachweis. Die individuelle Leistungsprämie ist dabei gesondert auszuweisen.

Die zuständige Behörde behält sich vor, die ordnungsgemäße Verwendung der Zuwendungsmittel zu prüfen. Zu diesem Zweck ist der Zuwendungsempfänger verpflichtet, die Belege mindestens sechs Jahre nach Vorlage des Verwendungsnachweises aufzubewahren.

Als zahlenmäßiger Nachweis ist mindestens anzugeben, dass die ausgezahlten Mittel für zuwendungsfähige Ausgaben verbraucht worden sind. Die Behörde für Schule und Berufsbildung behält sich vor, die Verwendung des Zuschusses für zuwendungsfähige Ausgaben im Einzelnen zu prüfen und nicht verbrauchte Mittel zurückzufordern.

Die Festbeträge können nur insoweit beansprucht werden, als sie der Deckung zuwendungsfähiger Ausgaben dienen. Sind die Ausgaben niedriger als der Bewilligungsbetrag, ermäßigt sich die Zuwendung auf die Höhe der tatsächlich zuwendungsfähigen Ausgaben. Überzahlte Beträge können zurückgefordert werden.

Auf eine Rückforderung kann im Einzelfall verzichtet werden, wenn die zuwendungsfähigen Ausgaben niedriger als der Bewilligungsbetrag sind, weil die Zielvorgaben aus der Konkretisierung des Zweckes insgesamt übertroffen wurden.

### 7. Schlussbestimmung

Diese Richtlinie tritt zum 1. August 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Juli 2030.

Die „Förderrichtlinie zur Gewährung individueller Leistungsprämien in Produktionsschulen“ vom 16. Februar 2022 sowie die „Grundzüge der Produktionsschulen in Hamburg“ vom 1. August 2013 treten zum selben Zeitpunkt außer Kraft und werden durch diese Richtlinie ersetzt.

06.09.2023  
MBISchul 6/2023 Seite 90

HI 41-2 / e441.200.1000-003

\* \* \*

Die Personalabteilung gibt bekannt:

Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen für das schwerbehinderte und gleichgestellte pädagogische Personal an Schulen haben in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat für das Personal an Hamburger Schulen von ihrem Initiativrecht aus § 166 Abs. 1 SGB IX Gebrauch gemacht und eine neue Inklusionsvereinbarung mit der Behörde für Schule und Berufsbildung geschlossen. Die Inklusionsvereinbarung dient als Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und soll die berufliche Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Dienststelle unterstützen. Hiermit gibt die Behörde die Inklusionsvereinbarung für das schwerbehinderte und gleichgestellte pädagogische Personal an staatlichen Schulen bekannt:

**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**

## 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
- Teilhabeerlass – 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>

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

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

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:

**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).

---

<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 betreffen, 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.“

#### 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 rechtssichere 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.

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 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.

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

<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“

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 Zuruhesetzung 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**

**Maßnahme:** 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.**

**Maßnahme:** 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 rechtssichere 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**

**Maßnahme:** 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.

06.09.2023  
MBISchul 6/2023, Seite 95

V 421-3/110-90.46

\* \* \*

Die Rechtsabteilung gibt bekannt:

### **Staatliche Anerkennung des Christlichen Gymnasiums Uhlenhorst**

Nach § 9 Absatz 1 des Hamburgischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (HmbSfTG) i.d.F. der Bekanntmachung vom 21. September 2004 (HmbGVBl. S. 365), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juli 2015 (HmbGVBl. S. 190), wird dem Verein „Freie Bekenntnisschulen Hamburg e.V.“ auf den Antrag vom 18.10.2022 hin die staatliche Anerkennung für das Christliche Gymnasium Uhlenhorst mit Wirkung zum 01.08.2023 verliehen.

18.08.2023  
MBISchul 6/2023 Seite 104

V31-9 / e233.120.1000-004/002

\* \* \*

Die Rechtsabteilung gibt bekannt:

### **Staatliche Anerkennung der Christlichen Stadtteilschule Bergedorf**

Nach § 9 Absatz 1 des Hamburgischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (HmbSfTG) i.d.F. der Bekanntmachung vom 21. September 2004 (HmbGVBl. S. 365), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juli 2015 (HmbGVBl. S. 190), wird dem Verein „Freie Bekenntnisschulen Hamburg e.V.“ auf den Antrag vom 18.10.2022 hin die staatliche Anerkennung für die Christliche Stadtteilschule Bergedorf mit Wirkung zum 01.08.2023 verliehen.

18.08.2023  
MBISchul 6/2023 Seite 104

V31-9 / e233.120.1000-004/001

\* \* \*

Herausgegeben von der  
Behörde für Schule und Berufsbildung  
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg  
(Verantwortlich: V 322 - [mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de](mailto:mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de) / Layout: V 231-4)

**Die Mitteilungsblätter sind unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter> verfügbar.**