

INKLUSIONSVEREINBARUNG

INHALTSVERZEICHNIS

1. **ALLGEMEINES** Seite 6
 - 1.1. **Grundsatz**
 - 1.2. **Begriffsbestimmung**
 - 1.3. **Fürsorge und Schutz**
 - 1.4. **Beauftragte/Beauftragter für Behindertenfragen**

2. **PERSONALPLANUNG** Seite 8
 - 2.1. **Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten**
 - 2.2. **Beschäftigungsmöglichkeiten besonders betroffener schwerbehinderter Beschäftigten**
 - 2.3. **Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb des Stellenplans**
 - 2.4. **Qualifizierung und Fortbildung**
 - 2.5. **Ausbildung**

3. **ARBEITSPLATZGESTALTUNG** Seite 10

4. **GESTALTUNG DES ARBEITSUMFELDES** Seite 10

5. **BARRIEREFREIHEIT** Seite 11
 - 5.1. **Liegenschaften der HSPV NRW**
 - 5.2. **Barrierefreie IT; Barrierefreiheit und Gebrauchstauglichkeit**

6. **ARBEITSORGANISATION UND ARBEITSZEIT** Seite 13
 - 6.1. **Arbeitszeit**
 - 6.2. **Mehrarbeit**
 - 6.3. **Vertretung**
 - 6.4. **Teilzeit**
 - 6.5. **Abteilungs- oder studienortübergreifende Lehre**
 - 6.6. **Mobiles Arbeiten**

7. **E-GOVERNMENT UND DIGITALISIERUNG** Seite 14

8. **PRÄVENTION** Seite 15

9. **GESETZE UND VORSCHRIFTEN** Seite 16

10. **BERICHTSPFLICHT/CONTROLLING** Seite 16

11. **SCHLUSSBESTIMMUNGEN** Seite 16

Zwischen

der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW,
der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat
in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten,
wird folgende Vereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter
Menschen bei der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW verbindlich
geschlossen:

INKLUSIONSVEREINBARUNG

gemäß § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

PRÄAMBEL

Artikel 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes (GG) lautet: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, Maßnahmen zu ergreifen, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern (Artikel 8 Abs. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen).

Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe insbesondere im Berufsleben eine besondere Verantwortung zu, um auf diesem Wege dem Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 S. 2 GG Rechnung zu tragen.

Es ist unser gemeinsames Anliegen, wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrags über die gesetzliche Mindestquote hinaus schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen.

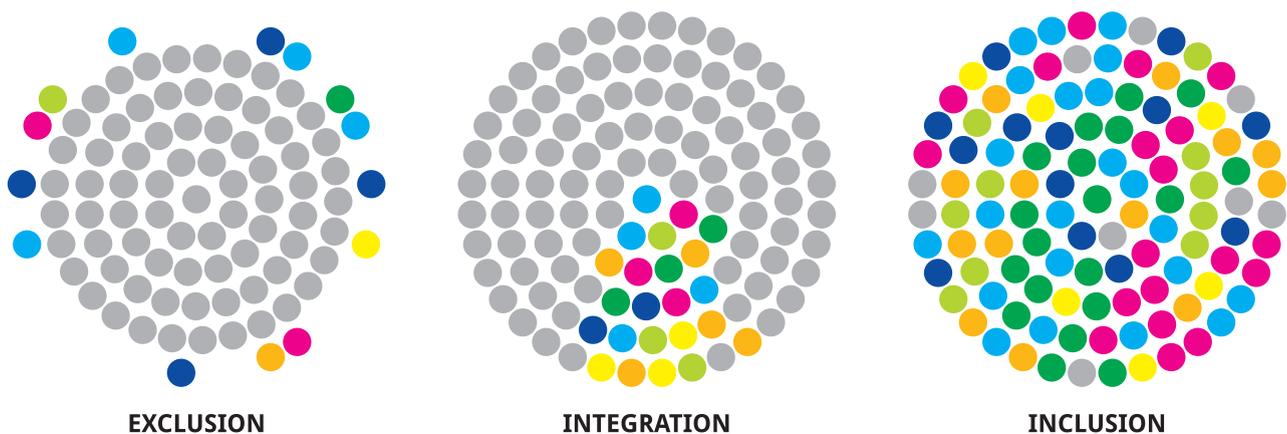
Im Hinblick auf den Ausbildungsauftrag erklärt die HSPV NRW über diese Vereinbarung hinaus, auch die Belange der behinderten Studierenden gemeinsam mit den Einstellungs- und Ausbildungsbehörden zu unterstützen.

1. ALLGEMEINES

1.1. Grundsatz

Bei der HSPV NRW werden Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Die Vertragspartner gehen davon aus, dass niemand aufgrund seiner individuellen Behinderungsart grundsätzlich von der Arbeit in der Verwaltung oder in der Lehre ausgeschlossen wird. Dabei ist den Besonderheiten des Einzelfalls Rechnung zu tragen für die oder den Beschäftigten einen individuellen Arbeitsplatz einzurichten. Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beschäftigte können bei der HSPV NRW darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile und keine Ausgrenzungen erwachsen.

An der HSPV NRW ist entsprechend der Ziff. 1.4 der Richtlinie Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch (Richtlinie SGB IX) jede zugunsten der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen getroffene Bestimmung großzügig anzuwenden. Ein eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.



AdobeStock/E. Zacherl

1.2. Begriffsbestimmung

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten im Sinne des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) der HSPV NRW und der Ziffer 2.1 der Richtlinie SGB IX. Hierzu zählen Beschäftigte, die aufgrund ihrer körperlichen Funktion als auch aufgrund ihrer geistigen Fähigkeit oder seelischen

Gesundheit bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt sind. Beschäftigte über deren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung oder der gleichgestellten Eigenschaft noch nicht entschieden ist, sollen hinsichtlich der besonderen Schutzvorschriften wie schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Beschäftigte behandelt werden.

1.3. Fürsorge und Schutz

Schwerbehinderte Beschäftigte haben ein Recht auf Hilfe,

- um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu verwirklichen,
- Benachteiligungen aufgrund ihrer Behinderung zu vermeiden oder entgegenzuwirken,
- Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern.

Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die diesen schwerbehinderten Beschäftigten einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und die dem individuellen Hilfebedarf Rechnung tragen. Hierfür zeichnen die Vorgesetzten in besondere Weise verantwortlich. Alle Vertragsparteien wirken auf eine offene und positive Kommunikation in der HSPV NRW mit dem Ziel hin, Verständnis und Toleranz im Miteinander insbesondere hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

1.4. Beauftragte/Beauftragter für Behindertenfragen

Im Hinblick auf die Belange schwerbehinderter Studierender kann die Präsidentin/der Präsident der HSPV NRW gem. § 52 Abs. 1 der Grundordnung der HSPV NRW unter Beteiligung der Personal- und Schwerbehindertenvertretung für jede Abteilung eine Beauftragte/einen Beauftragten für Behindertenfragen bestellen. Die Bestellung soll auf Vorschlag der Abteilung nach Anhörung der örtlichen Vertretung der Professorinnen/Professoren sowie Dozentinnen/Dozenten und der Studierendenvertretung erfolgen.

Von dieser Möglichkeit wird im Rahmen dieser Inklusionsvereinbarung Gebrauch gemacht.

2. PERSONALPLANUNG

2.1. Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten

Gemäß § 164 SGB IX gilt, dass bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bzw. Stellen unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen ist, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere der Bundesagentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen – eingestellt werden können. Auf die Anfrage bei der Bundesagentur für Arbeit kann verzichtet werden, wenn dies durch ein (digitales) Verfahren gewährleistet ist.

Bei allen akademischen Berufen ist gem. der Ziffer 5.3.2 der Richtlinie SGB IX bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Eine Durchschrift dieser Anfrage erhalten die jeweiligen Personalräte (der Verwaltung bzw. Dozentinnen und Dozenten) und die Schwerbehindertenvertretung (vgl. Ziff. 5.3.2 Richtlinie SGB IX). Auf Durchschriften für die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte (der Verwaltung bzw. Dozentinnen und Dozenten) kann verzichtet werden, wenn ein (digitales) Verfahren die Anfragen bei Arbeitsagentur und der Zentrale für Arbeitsvermittlung in Bonn gewährleistet ist.

Die HSPV NRW ist verpflichtet, Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und § 1 Abs. 1 S. 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG)). Dies gilt auch bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Frauen. Die HSPV NRW stellt sicher, dass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden.



AdobeStock/Robert Kneschke

2.2. Beschäftigungsmöglichkeiten besonders betroffener schwerbehinderter Beschäftigten

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind die in § 155 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang zu berücksichtigen.

2.3. Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb des Stellenplans

Die HSPV NRW erklärt sich bereit, mit den übergeordneten Stellen zu prüfen, ob und inwieweit für schwerbehinderte Menschen ausnahmsweise Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Stellenplans geschaffen werden können, wenn z. B. das Amt für die Sicherung der Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, die Bundesagentur für Arbeit oder die Integrationsfachdienste die Kosten für die Beschäftigung im Einzelfall zu 100 Prozent übernehmen.

2.4. Qualifizierung und Fortbildung

Die HSPV NRW fördert aktiv das berufliche Fortkommen schwerbehinderter Beschäftigter. Da die Weiterqualifizierung ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung ist, sind entsprechende Anträge schwerbehinderter Beschäftigter gem. § 164 Abs. 4 Ziff. 2 und 3 SGB IX vorrangig zu berücksichtigen. Dies betrifft auch Fälle, in denen aufgrund der Behinderung die künftige Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels abzusehen ist. Ziff. 13 der Richtlinie SGB IX gilt entsprechend.

2.5. Ausbildung

Für schwerbehinderte Menschen ist es von größter Bedeutung, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die HSPV NRW begrüßt es, wenn sich schwerbehinderte Menschen um einen Ausbildungsplatz bewerben. Sie gewährleistet daher allen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern einen fairen Zugang zum Bewerbungsverfahren (vgl. § 165 S. 3 SGB IX, Ziff. 5.3.4 der Richtlinie SGB IX). Insbesondere ist darauf zu achten, dass sowohl im schriftlichen als auch im mündlichen Vorstellungsverfahren den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund ihrer Behinderung kein Nachteil entsteht.

Die HSPV NRW kann fürsorglich darauf achten, dass die Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber großzügig ausgeschöpft werden.

3. ARBEITSPLATZGESTALTUNG



Da schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen, sind Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die der Behinderung Rechnung tragen.

Die Einstellung und die Beschäftigung dürfen nicht an technischen und baulichen Hindernissen scheitern. Die oder der schwerbehinderte Beschäftigte soll nach dem Stand der Technik die Möglichkeit bekommen, an seinem Arbeitsplatz barrierefrei zu arbeiten.

Insoweit haben schwerbehinderte Beschäftigte gegenüber der HSPV NRW einen Anspruch auf Anpassung des Arbeitsplatzes – soweit dies möglich ist – an die Behinderung im Einzelfall. Ebenso haben sie Anspruch auf Beachtung und Berücksichtigung ihres Leistungsvermögens, ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, damit die Arbeit für sie ausführbar, erträglich und zumutbar wird. Die Arbeitsplätze sind zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit nach Art und Umfang der Behinderung mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln auszustatten. Die HSPV NRW wirkt darauf hin, dass im Bedarfsfall eine Arbeitsassistenz zur Verfügung gestellt wird.

4. GESTALTUNG DES ARBEITSUMFELDES



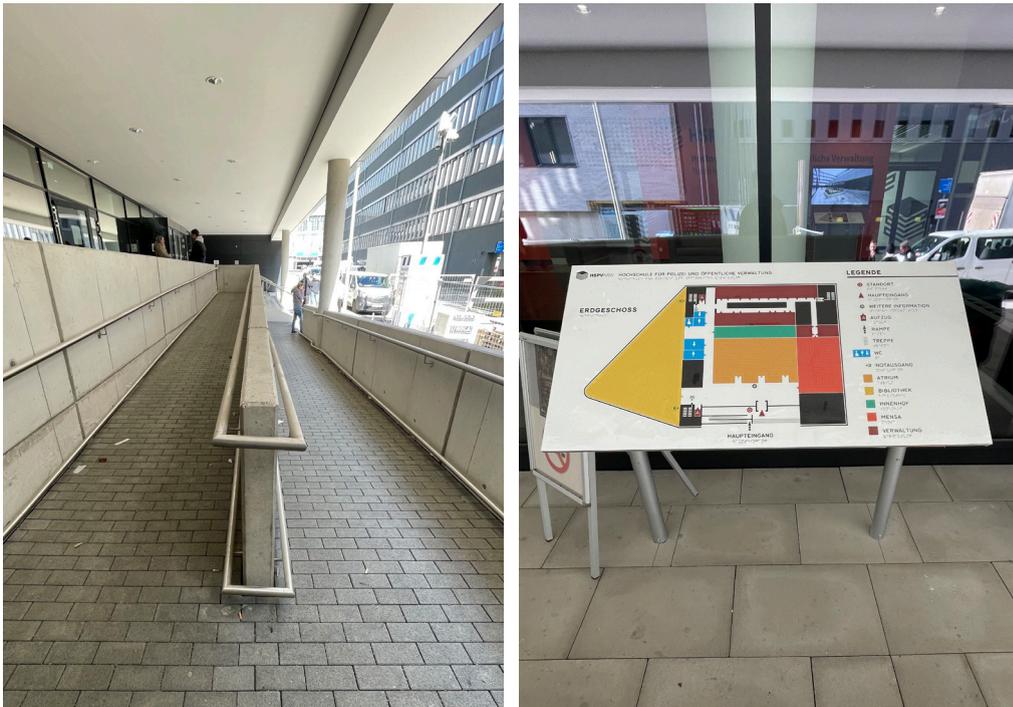
Für schwerbehinderte Beschäftigte ist ein bestmögliches Arbeitsumfeld von großer Bedeutung. Sowohl die Liegenschaften als auch die Inneneinrichtung sind unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsschutzvorschriften behindertengerecht zu gestalten. Die entsprechenden DIN-Normen, insbesondere die DIN-Norm 18040 für behindertengerechtes bzw. barrierefreies Bauen, sind zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig in die Planung einzubeziehen.

5. BARRIEREFREIHEIT

Die HSPV NRW wirkt darauf hin, dass die Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Liegenschaften für alle Mitarbeitenden der HSPV NRW verwirklicht wird. Diese müssen für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe möglich sein.

5.1. Liegenschaften der HSPV NRW

Der HSPV NRW kommt als Ausbildungseinrichtung des öffentlichen Dienstes insbesondere im Liegenschaftsbereich eine besondere Verantwortung zu, da sie neben ihren schwerbehinderten Beschäftigten auch die besonderen Belange schwerbehinderter Studierender zu berücksichtigen hat (siehe Präambel).



Beim Bau der Liegenschaft Duisburg Mitte sind von Anfang an die Belange schwerbeschädigter Menschen in die Planungen eingeflossen.

Da die HSPV NRW nur als Mieterin von Liegenschaften auftritt, wirkt die HSPV NRW bei der Ausgestaltung eines Mietvertrages hin, dass der Vermieter seinerseits die gesetzlichen Bestimmungen über behindertengerechtes bzw. barrierefreies Bauen einhält. Maßstab ist die Einhaltung der DIN-Norm 18040 für behindertengerechtes bzw. barrierefreies Bauen. Nr. 9.1 der Richtlinie SGB IX findet entsprechend Anwendung.

Hierbei orientiert sich die HSPV NRW an dem Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG).

Eine weitergehende Optimierung der Ausstattung der Dienstgebäude im Sinne der o. g. DIN-Norm wird kontinuierlich in den jährlichen Haushalt eingebracht und fortgeschrieben. Hierbei ist auch das Behindertengleichstellungsgesetz zu beachten.

5.2. **Barrierefreie IT; Barrierefreiheit und Gebrauchstauglichkeit**

Bezüglich der barrierefreien IT orientiert sich die HSPV NRW an den Vorgaben des BGG und der Ziff. 9.3 der Richtlinie SGB IX. Des Weiteren werden die einschlägigen Regelungen (BITV NRW, BildscharbV, Arbeitsstättenverordnung, ArbSchG) beachtet. Die Anwendung muss gemäß der BITV NRW barrierefrei umgesetzt sein. Als weitere Normen sind für die Erfüllung der Barrierefreiheit die EN 301549 v2.1.2 und WCAG 2.1 sowie deren fortlaufenden Versionen zu beachten.



AdobeStock/momius

Programmoberflächen, Websites und mobile Anwendungen werden technisch so zur Verfügung gestellt, dass sie von schwerbehinderten Beschäftigten möglichst uneingeschränkt genutzt werden können. Die Barrierefreiheit und Gebrauchstauglichkeit wird bereits bei Entwicklung, Ausschreibungen, Projektaufträgen und Verträgen berücksichtigt.

Es werden nur Anwendungen produktiv geschaltet, deren Barrierefreiheit nachgewiesen wurde (abschließender BITV-Test durch unabhängige Stelle / Dritte; Zertifikat mit dem Ergebnis „BITV-AA-Konform“) oder für die mit der Schwerbehindertenvertretung eine Ausnahme vereinbart wurde.

Bei der Überprüfung der Gebrauchstauglichkeit von neuen IT-Verfahren soll neben dem BITV-Testverfahren auch ein Real-/Praxistest vorgenommen werden (z. B. im Testlabor des KBIT bei IT NRW). Ausnahmen werden frühzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert.

Bei Einführung neuer Anwendersoftwareprodukte, wird gegebenenfalls den hörbehinderten, sehbehinderten und blinden Beschäftigten von Seiten der HSPV NRW eine persönliche Einzel- oder Gruppenschulung angeboten.

6. ARBEITSORGANISATION UND ARBEITSZEIT

Vorgesetzte sollen sich über die Gesamtsituation der Behinderung des schwerbehinderten Beschäftigten und die damit verbundenen Auswirkungen unterrichten lassen. Sie haben schwerbehinderten Beschäftigten verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen. Hierbei sind mögliche Einzelregelungen zum Ausgleich von Nachteilen großzügig auszulegen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsform wird die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig beteiligt (vgl. § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

6.1. Arbeitszeit

Die schwerbehinderten Beschäftigten haben gegenüber der HSPV NRW Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung (vgl. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX).

Bezüglich der flexiblen Arbeitszeit an der HSPV NRW gilt die Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten der HSPV NRW, insbesondere § 4 Abs. 2 der DV mobiles Arbeiten. Sofern Servicezeiten in der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten der HSPV NRW

bindend sind, so soll den Belangen schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung getragen werden.

6.2. Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (vgl. § 207 SGB IX).

6.3. Vertretung

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihren Antrag von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.

6.4. Teilzeit

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gem. § 164 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind.

6.5. Abteilungs- oder studienortübergreifende Lehre

Es wird im Hinblick auf die behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung besonders darauf geachtet, dass schwerbehinderte Beschäftigte in der Lehre im Umfang ihrer Regellehrverpflichtung an ihrem zugewiesenen Studienort eingesetzt werden, um eine zusätzliche Belastung zu vermeiden. Ausnahmen werden mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert (vgl. § 178 Abs. 2 SGB IX).

6.6. Mobiles Arbeiten

Im Sinne der Ziffer 1.4 der Richtlinien zum SGB IX i. V. m. § 164 Abs. 4 SGB IX erfolgt bei Anträgen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten auf mobiles Arbeiten (z. B. Homeoffice) eine Würdigung des Einzelfalls.

7. E-GOVERNMENT UND DIGITALISIERUNG

Bei der Digitalisierung der HSPV NRW nach den Vorgaben des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen (EGovG NRW) und den

daraus abgeleiteten Vorgaben des Ministeriums des Inneren verpflichtet sich das Präsidium der HSPV NRW die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat, z. B. in entsprechende Arbeitsgruppen, einzubeziehen.

8. PRÄVENTION

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die gem. § 167 SGB IX zur Gefährdung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können, ergreift die HSPV NRW präventive Maßnahmen und schaltet die Schwerbehindertenvertretung, die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Amt für die Sicherung der Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zum frühestmöglichen Zeitpunkt ein, um alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 167 SGB IX).



AdobeStock/Ngampol

Die Schwerbehindertenvertretung soll unter Zustimmung der betroffenen Person informiert werden, wenn eine schwerbehinderte Beschäftigte oder ein schwerbehinderter Beschäftigter länger als 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet zu sein scheint (vgl. § 167 Abs. 1 und 2 SGB IX).

9. GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Die Vertragsparteien verpflichten sich ausdrücklich, sowohl die gesetzlichen Bestimmungen als auch die weitergehenden Vorschriften, insbesondere die Richtlinien zum SGB IX und die in diesem Zusammenhang ergangenen Erlasse an der HSPV NRW bestmöglich zur Anwendung zu bringen. Diese Inklusionsvereinbarung ersetzt nicht die Richtlinien SGB IX, sondern ergänzt diese.

Zu diesem Zweck bietet die HSPV NRW Grundlagenschulungen im Schwerbehindertenrecht für alle Führungskräfte mit Personalverantwortung verpflichtend an.

10. BERICHTSPFLICHT/CONTROLLING

Diese Inklusionsvereinbarung soll kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Diese gilt für die HSPV NRW.

Der Pflicht des Arbeitgebers, die Daten die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind (vgl. § 163 Abs. 2 SGB IX), kommt die HSPV NRW über eine Meldung über IT.NRW nach.

Dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der/dem Inklusionsbeauftragten der HSPV NRW ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

11. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie ersetzt die bisherige Integrationsvereinbarung vom 7. Juni 2004.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Nach Kündigung der Inklusionsvereinbarung durch einen

Vertragspartner müssen unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verständigung über eine neue Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden. Die Wirksamkeit dieser Inklusionsvereinbarung bleibt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung unberührt.

Eine Anpassung an geänderte Rechtsnormen oder eine Aktualisierung aufgrund neuer Bedingungen bei der HSPV NRW kann im gegenseitigen Einvernehmen jeder Zeit vorgenommen werden.

Gelsenkirchen, den 21. März 2023



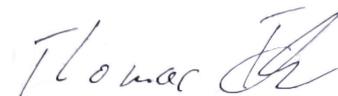
Martin Bornträger
Präsident der HSPV NRW



Joachim Schwering
Vertrauensperson der Schwerbehinderten
Menschen



Guido Mäurer
Vorsitzender des Personalrats
der Verwaltung



Thomas Folz
Vorsitzender des Personalrats
der Dozentinnen und Dozenten



Stefan Jürgens
Inklusionsbeauftragter der HSPV NRW



HSPVNRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

Herausgeber Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen
Der Präsident

Haidekamp 73
45886 Gelsenkirchen

Redaktion Jochen Schwering, Stefan Jürgens

Layout/Satz Johann Ifflaender



gedruckt auf RecyStar® Polar, hergestellt aus 100% Recyclingfasern,
„Blauer Engel uz14“ zertifiziertes Papier

N

