

# **Inklusionsvereinbarung**

nach § 166 des SGB IX in der Fassung vom 23. Dezember 2016

**für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal  
in den staatlichen Schulämtern**

zwischen dem

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg  
- im folgenden MBSJ genannt -

und der

Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte  
und des sonstigen pädagogischen Personals beim MBSJ

und dem

Hauptpersonalrat der Lehrkräfte und  
des sonstigen pädagogischen Personals beim MBSJ

und der

Inklusionsbeauftragten für den nachgeordneten Bereich des MBSJ

## Gliederung

### Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 3 Grundsätze

§ 4 Pflichten des Arbeitgebers

§ 5 Barrierefreiheit

§ 6 Öffnungsklausel

§ 7 Kündigung

§ 8 Inkrafttreten

### Anlagen

- 1 Inklusionsvereinbarung staatliches Schulamt
- 2 Gesprächsprotokoll Lehrkräfte
- 3 Gesprächsprotokoll sonstiges pädagogisches Personal
- 4 SBV-Beteiligung bei Beurteilungen
- 5 Bericht nach § 4 Abs. 3 der Inklusionsvereinbarung

## Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine **selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe** am gesellschaftlichen Leben.

**Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**<sup>1</sup>

Dabei haben die öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser speziellen Verantwortung erstreckt sich die Förderung nicht nur auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, die den schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst berufliche Perspektiven eröffnen.

Nur so erfüllt der Arbeitgeber auch seine Verpflichtungen, die sich aus dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), Artikel 1 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) **Rehabilitation und Teilhabe von Menschen** mit Behinderungen vom 23. Dezember 2016 (BGBl. Nr.66/2016, S. 3233 ff.) ergeben.

Diese Ziele und die besondere Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers berücksichtigend, schließen das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg, die Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals beim MBS und der Hauptpersonalrat der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals beim MBS diese Inklusionsvereinbarung ab.

In Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung als ein Instrument zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen verpflichten sich alle Beteiligten in Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der jeweiligen Interessenvertretungen, vertrauensvoll zusammen zu arbeiten.

---

<sup>1</sup> Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes und Art. 12 Abs. 2 der Verfassung des Landes Brandenburg

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal in den staatlichen Schulämtern.

## **§ 2 Begriffsbestimmung**

- (1) Dienststellen im Sinne dieser Vereinbarung sind die staatlichen Schulämter.
- (2) Sofern keine ausdrückliche Differenzierung vorgenommen wird, gelten alle Regelungen für Schwerbehinderte in dieser Vereinbarung sowohl für Schwerbehinderte als auch für Gleichgestellte i. S. von § 2 Abs. 3 SGB IX.
- (3) Die in der Inklusionsvereinbarung verwendeten Funktions-, Status- und anderen Bezeichnungen gelten für Männer und Frauen.

## **§ 3 Grundsätze**

- (1) Schwerbehinderte Menschen haben ein Recht auf selbstbestimmte Teilhabe. Neben der Gewährung von Leistungen gehören auch Hilfen dazu, die den schwerbehinderten Menschen einen Platz im Arbeitsleben nach ihren Neigungen und Fähigkeiten sichern und die dem individuellen Bedarf Rechnung tragen.
- (2) Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind die Dienststellenleiter zuständig. Sie sind verpflichtet, sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch - und den Schwerbehindertenrichtlinien des Landes Brandenburg<sup>2</sup> vertraut zu machen, angemessene Vorkehrungen für die Betroffenen zu gewähren und mit der Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammen zu arbeiten.
- (3) Für Menschen, denen eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX droht, sind die Grundsätze des § 3 Abs. 1 dieser Inklusionsvereinbarung sinngemäß anzuwenden.

---

<sup>2</sup> Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinie – SchwbRL) vom 06.04.2005

## § 4 Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Über die gesetzlichen Verpflichtungen nach § 154 SGB IX hinaus sichern die Dienststellen die Durchführung aller Maßnahmen zu, die geeignet sind, die Dienstfähigkeit Schwerbehinderter dauerhaft zu erhalten und sie behinderungsgerecht zu beschäftigen. Auf Antrag des Beschäftigten sind diese Maßnahmen unverzüglich einzuleiten, sofern sie dem Arbeitgeber zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sind. Dem in § 164 SGB IX festgeschriebenen Rechtsanspruch der schwerbehinderten Menschen auf behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes ist durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn Rechnung zu tragen.
- (2) Die Unterzeichner der Vereinbarung bilden in sinngemäßer Anwendung des § 182 Abs. 1 SGB IX beim MBS ein Inklusionsteam. Sie begleiten die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung und treffen sich dazu mindestens zweimal jährlich. Das Inklusionsteam fördert insbesondere die Beachtung und Umsetzung der in § 164 SGB IX aufgeführten Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten Menschen. Ziel ist es, alle Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen.

Das Inklusionsteam kann Vertreter des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit zu seiner Beratung einladen und den Sachverstand weiterer Helfer, z. B. der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes, einbeziehen.

Die staatlichen Schulämter organisieren in gleicher Weise die Zusammenarbeit der in § 182 Abs. 1 SGB IX genannten Stellen.

- (3) Die staatlichen Schulämter fertigen bis zum 31.03. eines jeden Jahres einen Bericht über die Beschäftigung Schwerbehinderter im vergangenen Jahr. Dieser Bericht trifft Aussagen über:
  1. die Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX,
  2. Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, unterteilt nach Schwerbehinderten und Gleichgestellten, nach Funktions- und Laufbahngruppen sowie gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung,
  3. Anzahl der Einstellungen und Abgänge von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten,

4. Veränderungen der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten durch Wegfall bzw. Anerkennung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung,
  5. Anzahl der Um- und Versetzungen Schwerbehinderter und Gleichgestellter,
  6. durchgeführte angemessene Vorkehrungen gemäß Anlage 1 Nr. 1 und 2 dieser Vereinbarung,
  7. Anzahl der Schwerbehinderten und Gleichgestellten, die bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung berücksichtigt wurden,
  8. Anzahl und Ergebnis der Anfragen bei der Agentur für Arbeit zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen.
- (4) Die Dienststellenleitungen erörtern den Bericht mit den nach § 182 Abs. 1 SGB IX zur Zusammenarbeit verpflichteten Stellen.
- (5) Die Berichte der einzelnen Dienststellen werden dem Inklusionsbeauftragten für den nachgeordneten Bereich beim MBSJ übersandt. Das Inklusionsteam beim MBSJ wertet die Informationen aus und schlägt den Dienststellen - falls erforderlich - Maßnahmen für die Umsetzung der Ziele der Inklusionsvereinbarung im nächsten Berichtszeitraum vor.
- (6) Die Leiter der staatlichen Schulämter schließen jeweils eine eigene, dienststellenbezogene Inklusionsvereinbarung mit dem jeweiligen Personalrat der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals, der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals und dem jeweiligen Inklusionsbeauftragten des staatlichen Schulamtes ab. Dabei ist die Anlage 1 verbindlich. Weitergehende Regelungen im Sinne einer umfangreicheren Unterstützung der schwerbehinderten Beschäftigten sind zulässig.

## **§ 5 Barrierefreiheit**

Die staatlichen Schulämter sollen in ihrer Zusammenarbeit mit den jeweiligen Schulträgern darauf hinwirken, dass bei Neu- und Umbauten die Barrierefreiheit und behinderungsgerechte Bauweise einschließlich der Bereitstellung von Parkflächen sichergestellt wird. Ein barrierefreier Parkplatz soll schwerbehinderten Beschäftigten mit Bewegungseinschrän-

kung nach Möglichkeit zur Verfügung gestellt werden. Schwierige Fälle können dem Inklusionsteam benannt werden.

## § 6 Öffnungsklausel

Durch diese Inklusionsvereinbarung werden Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen nicht berührt, es sei denn sie beinhalten ergänzende Ausführungen i. S. der besonderen Fürsorgepflicht.

## § 7 Kündigung

Die Inklusionsvereinbarung kann von jeder vertragsschließenden Partei mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden; frühestens zum Ende des Kalenderjahres 2021.

## § 8 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Die bisherige Integrationsvereinbarung tritt am gleichen Tag außer Kraft, soweit sie die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal betrifft.

Potsdam, den 4. November 2019



**Dr. Thomas Drescher**

Staatssekretär für Bildung, Jugend  
Sport des Landes Brandenburg



**Ute Neumann**

Hauptschwerbehindertenvertretung  
der Lehrkräfte und des sonstigen  
pädagogischen Personals



**Britta Werthmann**

Inklusionsbeauftragte für den  
nachgeordneten Bereich des MBSJ



**Frank Kramer**

Vorsitzender des Hauptpersonalrates  
der Lehrkräfte und des sonstigen  
pädagogischen Personals

## **Anlage 1** (zur Inklusionsvereinbarung vom 04. November 2019)

### **Inklusionsvereinbarung des Staatlichen Schulamtes ... (Name)**

Der Leiter des Staatlichen Schulamtes ....(Name) schließt mit dem Personalrat der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals, der Schwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals und dem Inklusionsbeauftragten zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe der schwerbehinderten Beschäftigten am Arbeitsleben folgende Vereinbarung ab, in welcher die verwendeten Funktions-, Status und anderen Bezeichnungen sowohl für Männer als auch für Frauen gelten:

#### **1. Angemessene Vorkehrungen im Arbeits- und Dienstverhältnis**

Die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt gemäß Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden. Bei den nachfolgenden Nachteilsausgleichen und angemessenen Vorkehrungen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung der Chancengleichheit und nicht um Privilegien. Die Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche und angemessenen Vorkehrungen darf nicht zu Benachteiligungen führen. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, individuell notwendige weitere Nachteilsausgleiche und angemessene Vorkehrungen sind möglich.

Für eine bestmögliche Berücksichtigung der individuellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Schwerbehinderten bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung wird vereinbart:

- (1) Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen Schwerbehinderter regeln sich nach Teil 4, Nummer 18.1 der Schwerbehindertenrichtlinie des Landes Brandenburg. Danach sind solche Maßnahmen, soweit sie nicht vom Schwerbehinderten selbst beantragt wurden, auf ein unumgängliches Maß zu beschränken. Das bedeutet, dass diese Maßnahmen grundsätzlich vermieden werden sollen oder im Einvernehmen mit dem Beschäftigten geregelt werden. Bei der Einleitung personalvertretungsrechtlicher Stufenverfahren zu solchen Maßnahmen ist dem Antrag eine gemeinsame Stellungnahme der nach § 182 Abs. 1 SGB IX zur Zusammenarbeit verpflichteten Stellen beizufügen.



- (2) Vor objektiv notwendigem Arbeitsplatzwechsel, etwa bei strukturellen Veränderungen in der Dienststelle, ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu unterrichten. Sofern die örtliche Schwerbehindertenvertretung nach Erörterung mit der Dienststellenleitung die Maßnahme für unangemessen erachtet, teilt sie dies der Hauptschwerbehindertenvertretung für die Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals mit; diese kann die Angelegenheit im Inklusionsteam des MBSJ erörtern.
- (3) Behinderungsbedingten Ver- und Umsetzungen, die von den Betroffenen selbst beantragt wurden, soll Vorrang gegenüber anderen Ver- und Umsetzungen und Einstellungen eingeräumt werden. Ablehnungen dürfen nur aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgen.
- (4) Ein Einsatz Schwerbehinderter an mehreren Schulstandorten soll vermieden werden und bedarf in jedem Fall der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung.
- (5) Bereits bei der Einsatzplanung soll auf die nachgewiesenen behinderungsbedingten Einschränkungen Rücksicht genommen werden. Hierzu ist das Gesprächsprotokoll (Anlage 2 und 3) heranzuziehen.
- (6) Notwendige technische Hilfsmittel und Maßnahmen zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes sind gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX zu gewähren.
- (7) Bei der Anordnung von Aufsichten sind die Belange Schwerbehinderter grundsätzlich zu berücksichtigen. Sie sind von Aufsichten außerhalb des Schulgebäudes sowie auf Unterrichtswegen zu entbinden, sofern dies die Art der Behinderung oder eine sich aus den örtlichen Bedingungen ergebende Gefährdung des Schwerbehinderten erfordern. Bei Vorliegen eines der Merkmale G oder aG ist auf Antrag die Pausenaufsicht zu erlassen.
- (8) Gleichzeitiger Unterricht in mehreren Klassen oder Beaufsichtigungen von mehreren Klassen soll für schwerbehinderte Lehrkräfte vermieden werden.
- (9) Die Anzahl der Freistunden pro Woche soll auf ein Mindestmaß reduziert werden. Die Erteilung von weniger als drei Unterrichtsstunden sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag eines Tages mit mehreren dazwischen liegenden Freistunden soll vermieden werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Betroffenen gewünscht.

- (10) Bei der Planung einer durch spezifische Unterrichtsorganisation bedingten unterschiedlichen Wochenarbeitszeit sollen die Belange schwerbehinderter Beschäftigter angemessen beachtet werden. Dazu ist Einvernehmen mit dem Beschäftigten herzustellen.
- (11) Sofern es durch Beschluss der Konferenz der Lehrkräfte an einer Schule veränderte Arbeitszeitmodelle bzw. schulische Veranstaltungen (z. B. Projektwochen, Elternsprechtag, Tage der offenen Tür, Sport-, Schulfeste) gibt, ist auf die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Näheres ist im Teilhabegespräch nach Nr. 2 zu regeln.
- (12) Auf Antrag soll schwerbehinderten Beschäftigten ein unterrichtsfreier Tag gewährt werden, wenn es Art und Ausmaß der Behinderung erfordern und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (13) Für die Übertragung der Leitung von Klassen- und Wanderfahrten ist die ausdrückliche Zustimmung der schwerbehinderten Lehrkräfte nötig. Auf Wunsch des Schwerbehinderten muss ihm eine begleitende Lehrkraft zur Seite und nach Möglichkeit ein Einzelzimmer zur Verfügung gestellt werden.
- (14) Eine Vertretungsreserve gemäß VV Unterrichtsorganisation Ziffer 4 Abs. 2 ist für schwerbehinderte Lehrkräfte nur mit ihrer Zustimmung einzuplanen.
- (15) Bei schulorganisatorisch notwendiger Vor- bzw. Nacharbeit ist auf die Belange der Schwerbehinderten Rücksicht zu nehmen. Die persönliche wöchentliche Pflichtstundenzahl darf nur mit dem Einverständnis des Schwerbehinderten überschritten werden.
- (16) Bei der Übertragung von Zusatzaufgaben ist auf die berechtigten Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte Rücksicht zu nehmen.

## **2. Teilhabegespräch**

Zur Umsetzung des Rechtsanspruchs der schwerbehinderten Beschäftigten auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX führt der Schulleiter ein Teilhabegespräch mit den Betroffenen zu den im Protokoll nach Anlage 2 bzw. 3 zu dieser Vereinbarung aufgeführten Sachverhalten. Alle persönlichen Angaben unterliegen der Freiwilligkeit. Ärztlich festgestellte Bedarfe an behinderungsgerechten Arbeitsplätzen werden protokolliert

und diesen ist unter Beachtung des § 164 Abs. 4 SGB IX zu entsprechen. Auf Wunsch des Schwerbehinderten kann auch auf das Gespräch verzichtet werden.

- (1) Das Gespräch führt der Schulleiter in Vorbereitung des Lehrkräfteeinsatzes für das kommende Schuljahr frühestmöglich, jedoch spätestens bis zum 31.03. des laufenden Schuljahres.
- (2) Im Falle eines Schulwechsels führt der Schulleiter der aufnehmenden Schule mit den neu zu ihrer Schule gekommenen schwerbehinderten Beschäftigten unverzüglich das o. g. Gespräch. Gleiches gilt bei der Anerkennung der Behinderung im laufenden Schuljahr.
- (3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei ihn betreffenden Veränderungen der Arbeits- bzw. Schulorganisation oder bei veränderten Auswirkungen der Behinderung auf seine Leistungsfähigkeit ein erneutes Gespräch zu verlangen, in dem die getroffenen Festlegungen überprüft werden.
- (4) Nehmen Beschäftigte das Recht auf die Führung des o. g. Gesprächs in Anspruch, ist auf deren Wunsch die Schwerbehindertenvertretung einzuladen.

### **3. Prävention**

- (1) Nach § 167 SGB IX sind bei allen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses von Schwerbehinderten führen können, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und das Integrationsamt frühzeitig zu informieren, um alle Möglichkeiten zur dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses auszuschöpfen. Das schließt insbesondere die Suche nach einer anderweitigen Verwendung entsprechend der Behinderung ein.
- (2) Wenn Schwerbehinderte länger als 6 Wochen gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ununterbrochen arbeits- bzw. dienstunfähig sind, informiert der Leiter der Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung. Das gilt gemäß Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien-SchwBRL) Teil 1, Nummer 3.2 auch für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, mindestens jedoch 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 SGB IX sind.

- (3) Unbeschadet des besonderen Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung über die Beteiligung der Personalvertretung an beabsichtigten Maßnahmen gegenüber Schwerbehinderten zu informieren.
- (4) Um rechtzeitig feststellen zu können, ob die Belange Schwerbehinderter berührt sind, soll die Schwerbehindertenvertretung analog der Personalvertretung nach § 60 Abs. 5 PersVG in geeigneten Fällen in die Vorbereitung beteiligungspflichtiger Maßnahmen einbezogen werden.

#### **4. Einstellungen**

Ausgehend von der Verpflichtung, gemäß Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der UN-Behindertenrechtskonvention die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit einer Behinderung zu sichern und zu fördern, wird vereinbart:

- (1) Mit Eingang einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen, die nicht auf eine konkrete Ausschreibung erfolgt ist, hat der Dienststellenleiter unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung zu informieren, inwiefern gemäß UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 27 i. V. m. Art. 2 angemessene Vorkehrungen zu treffen sind, um eine Einstellung zu ermöglichen. Die Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwbRL) Teil 2 sind anzuwenden. Ziel dieser Erörterung ist die Unterbreitung eines konkreten Angebotes zur Einstellung.
- (2) Unmittelbar nach der Personalbedarfsermittlung durch die Festlegung der Personalmaßnahmen und des LWS-Bedarfs der einzelnen Schulen nach dem Rahmenzeitplan erhalten der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung durch das staatliche Schulamt eine entsprechende Übersicht.
- (3) Gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX sind freie und besetzbare Stellen der Agentur für Arbeit durch das staatliche Schulamt zu übermitteln. Sowohl über die Vermittlungsvorschläge als auch über alle weiteren Bewerbungen für die entsprechenden Stellen sind Personalrat und Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

- (4) Sobald ein schwerbehinderter Bewerber sein Interesse an einem konkreten Stellenangebot bekundet, sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unverzüglich darüber und gemäß § 164 Abs.1 i.V.m. § 178 Abs. 2 SGB IX über alle weiteren Bewerber zu diesem Angebot zu unterrichten.
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Teilnahme an allen Auswahlgesprächen, sofern schwerbehinderte Bewerber beteiligt sind. Vor der Einstellungsentscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX anzuhören und das Besetzungsverfahren ist zu dokumentieren.
- (6) Schwerbehinderte Bewerber mit der fachlichen und persönlichen Eignung, die nach durchlaufenem Verfahren weiterhin zur Verfügung stehen, sind in die folgenden Einstellungsverfahren laufend erneut gemäß der Abschnitte (1) bis (5) einzubeziehen.
- (7) Bei Einstellungen an selbstständigen Schulen stellt der Schulleiter die gesetzlich geregelte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals sicher (derzeit nach Mitteilung 19/08).

## **5. Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Interessenvertretungen**

- (1) Der Leiter des staatlichen Schulamtes, der Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gemäß § 182 SGB IX eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- (2) Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist bei personellen Einzelmaßnahmen sicherzustellen. Die Kündigung, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen wurde, ist gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unwirksam.
- (3) Der gemäß § 181 SGB IX bestellte Inklusionsbeauftragte informiert regelmäßig die Schulleitung über die gesetzlichen und alle weiteren Regelungen im Zusammenhang mit dem Teilhaberecht. Im Rahmen seiner Aufgaben überwacht er die Erfüllung dieser Inklusionsvereinbarung und stellt deren Einhaltung sicher.
- (4) Die Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Lan-

des Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwbRL) sind anzuwenden. Bei dienstlichen Beurteilungen ist das Formular Anlage 4 „SBV - Beteiligung bei Beurteilungen“ zu verwenden.

## **6. Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

, den

-----

Leiter des Staatlichen Schulamtes

-----

Schwerbehindertenvertretung  
der Lehrkräfte und des sonstigen  
pädagogischen Personals

-----

Inklusionsbeauftragter für das  
Staatliche Schulamt

-----

Vorsitzender des Personalrates  
der Lehrkräfte und des sonstigen  
pädagogischen Personals

## Anlage 2 - Gesprächsprotokoll Lehrkräfte

(zur Inklusionsvereinbarung vom 04. November 2019)

Schule \_\_\_\_\_

Name der Lehrkraft \_\_\_\_\_

<p><b>1. Einsatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unterrichtseinsatz</li><li>• Beschäftigungsumfang</li><li>• Klassenleiter</li><li>• außerunterrichtliche Tätigkeiten (z.B. Klassen- und Schulfahrten)</li><li>• Mehrarbeit</li></ul>	
<p><b>2. Stundenplangestaltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage</li><li>• Anzahl der Freistunden</li><li>• Aufsichten</li><li>• Raumplanung</li><li>• besondere Entlastung</li></ul>	
<p><b>3. Arbeitsumfeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pausenräume, Erholungsmöglichkeit</li><li>• ggf. Parkplatz</li></ul>	
<p><b>4. Förderung der beruflichen Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gewährleistung des Vorranges bei Maßnahmen der beruflichen Bildung und Erleichterungen zur Teilnahme</li></ul>	
<p><b>5. behinderungsgerechter Arbeitsplatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• technische Ausstattung</li><li>• Arbeitshilfen</li></ul>	

Datum:

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Lehrkraft

# Anlage 3 - Gesprächsprotokoll Sonstiges pädagogisches Personal

(zur Inklusionsvereinbarung vom 04. November 2019)

Dienststelle: \_\_\_\_\_ Beschäftigter: \_\_\_\_\_

<p><b>1. Einsatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsumfang / Arbeitszeit</li> <li>• Behinderungsbedingte Einschränkungen</li> <li>• Mehrarbeit</li> </ul>	
<p><b>2. Arbeitsumfeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsstrukturen</li> <li>• besondere Belastung</li> <li>• Integrationsbedarf</li> <li>• Pausenräume, Erholungsmöglichkeit</li> <li>• ggf. Parkplatz</li> </ul>	
<p><b>3. Arbeitsplatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• behindergerechte Ausstattung</li> <li>• technische Arbeitshilfen</li> </ul>	
<p><b>4. Förderung der beruflichen Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsbedarf und -angebote</li> <li>• Personalentwicklungsplanung</li> </ul>	

Datum:

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Beschäftigte/r



## Anlage 4 - SBV-Beteiligung bei Beurteilungen

(zur Inklusionsvereinbarung vom 04. November 2019)

An die Schwerbehindertenvertretung beim Staatlichen Schulamt  Fax: E-Mail:	Kontakt der Schule für Rückfragen:  Name: Anschrift:  Telefon: Fax: E-Mail:
---	--

### Information an die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX

Die Dienststelle hat mich als Schulleitung beauftragt, eine Beurteilung der unten genannten Lehrkraft bis zum \_\_\_\_\_ vorzunehmen.

Lehrkraft: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

### Anlass der Beurteilung:

- Beendigung der Probezeit bei Tarifbeschäftigten
- Erste Beurteilung in der Probezeit bei Beamten
- Zweite Beurteilung in der Probezeit bei Beamten
- Bewerbung auf ein Beförderungsamtsamt
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

### Unterrichtsbesuche (Kolloquium etc.)

- sind geplant für den \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_
- sind noch nicht terminiert.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleitung

**Anlage 5** zur Inklusionsvereinbarung vom 04. November 2019

**Bericht über die Beschäftigung Schwerbehinderter nach § 4 Abs. 3 InklV zum 31.03.20..**

für

**Staatliches Schulamt**

(Dienststelle)

Stichtag 01. Januar 20..

**1. Beschäftigte (nach TV-L und Beamte)**

Beschäftigte insgesamt am o.g. Stichtag

Schwerbehinderte insges. am o.g. Stichtag

**2. Aufschlüsselung der Gesamtzahl am o.g. Stichtag**

Schwerbehinderte				Gleichgestellte			
Vollzeit	Teilzeit	ATZ	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	ATZ	gesamt

a) Beschäftigte nach TV-L

i.d.R. höherer Dienst  
i.d.R. gehobener Dienst  
i.d.R. mittlerer Dienst  
gesamt

0	0	0	0	0	0	0	0

b) Beamte

i.d.R. höherer Dienst  
i.d.R. gehobener Dienst  
mittlerer Dienst  
gesamt

0	0	0	0	0	0	0	0

**Insgesamt**

0	0	0	0	0	0	0	0
---	---	---	---	---	---	---	---

**SB in Altersteilzeit (ATZ)**

insgesamt  
in kontinuierlicher ATZ  
im Blockmodell/Arbeitsphase  
im Blockmodell/Freistellungsphase

Schwerbehinderte	Gleichgestellte
0	0

**3. Neueinstellungen / Abgänge im Berichtsjahr**

a) Einstellungen  
b) Abgänge

Schwerbehinderte	Gleichgestellte

**4. Ab- und Anerkennung SB oder GL im Berichtsjahr**

a) Ablaufen von befristeten Regelungen  
b) Anerkennung

Schwerbehinderte	Gleichgestellte

**5. Arbeitsplatzwechsel im Berichtsjahr**

Schwerbehinderte		Gleichgestellte	
Versetzung	Umsetzung	Versetzung	Umsetzung

**6. Fördermaßnahmen/ Prävention im Berichtsjahr**

a) Erfüllungsstand der jährlichen Teilhabegespräche nach Nr. 2 InklV

	von	
--	-----	--

b) technische Hilfen/ Arbeitserleichterungen

	Anzahl	Art
Bewilligungen:		
Ablehnungen mit Begründung:		

c) Qualifizierungsmaßnahmen

	Anzahl	Art
Bewilligungen:		
Ablehnungen mit Begründung:		

**7. Ablehnung bei von den Schwerbehinderten beantragten innerbetrieblichen Maßnahmen**

	Anzahl	Art der Ausschreibung/Maßnahme
a) abgelehnte Bewerber bei Stellenausschreibungen (einschl. externe Bewerber)	0	
b) abgelehnte Bewerber bei Maßnahmen der beruflichen Bildung	0	

**8. Maßnahmen zur Förderung der Einstellung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten**

a) schriftliche Anfragen bei Agentur für Arbeit	0
b) Anzahl der Vorschläge der Agentur für Arbeit	0
c) davon Eingestellte	0

**Protokollerklärung zur  
Inklusionsvereinbarung vom 04. November 2019**

Zwischen dem

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg,

der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte  
und des sonstigen pädagogischen Personals beim MBSJ,

dem Hauptpersonalrat der Lehrkräfte  
und des sonstigen pädagogischen Personals beim MBSJ und

der Inklusionsbeauftragten für den nachgeordneten Bereich des MBSJ

Die Unterzeichner regen eine Änderung der Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien – SchwbRL) an, um den umfassenden Gesetzesänderungen durch das Bundesteilhabegesetz und der Fortentwicklung des Schwerbehindertenrechts Rechnung zu tragen.

Potsdam, den 04. November 2019



**Dr. Thomas Drescher**  
Staatssekretär für Bildung, Jugend  
Sport des Landes Brandenburg



**Ute Neumann**  
Hauptschwerbehindertenvertretung  
der Lehrkräfte und des sonstigen  
pädagogischen Personals



**Britta Werthmann**  
Inklusionsbeauftragte für den  
nachgeordneten Bereich des MBSJ



**Frank Kramer**  
Vorsitzender des Hauptpersonalrates  
der Lehrkräfte und des sonstigen  
pädagogischen Personals