



Inklusionsvereinbarung

**nach § 166 des Sozialgesetzbuches IX für die bei SenBJF
Beschäftigten an den Berliner Schulen**

zwischen der

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie des Landes Berlin

**und der
Gesamtschwerbehindertenvertretung der allgemeinbildenden Schulen und
der Schwerbehindertenvertretung der zentral verwalteten und beruflichen
Schulen**

**sowie dem
Gesamtpersonalrat der allgemeinbildenden Schulen und dem Personalrat
der zentral verwalteten und beruflichen Schulen**

Gliederung:

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Personenkreis**
- 4. Ziele der Vereinbarungen**
- 5. Evaluation**
- 6. Inkrafttreten**

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und die Beschäftigtenvertretungen der Dienststellen haben eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Diese ersetzt nicht nur die alte Integrationsvereinbarung von 2010, sie geht erheblich über diese hinaus. Denn Inklusion ist die konsequente Weiterentwicklung der Integration und sieht von Anfang an ein gemeinsames System für alle Menschen vor, ohne dass jemand stigmatisiert wird.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland wurden die universellen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen konkretisiert und ihr uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe zum Ausdruck gebracht. Dieser Konvention liegt das Leitbild der Inklusion zugrunde. Das bedeutet, dass dieses Recht auf Teilhabe nicht erworben werden muss, sondern die Gesellschaft sich der Vielfalt öffnet, sie anerkennt und jedem Menschen in seiner Verschiedenartigkeit ein Platz in der Gesellschaft zusteht.

In der Praxis bedeutet das auch das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen und gleichzeitig die Verpflichtung der Gesellschaft, ein Arbeitsverhältnis, das den Fähigkeiten eines Menschen entspricht, nicht an Barrieren verschiedenster Art scheitern zu lassen. Es ist unser Anspruch und Ziel, das zu gewährleisten und den besonderen Bedürfnissen aufgrund einer Behinderung Rechnung zu tragen.

Deshalb sind Arbeitgeber auch verpflichtet, mit den Schwerbehindertenvertretungen eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu schließen. Darin werden Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben getroffen. Diese liegt nun nach einer Evaluation der bisherigen Integrationsvereinbarung in einer überarbeiteten Form vor.

Die Auswertung der Befragung von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen, Schwerbehindertenvertretungen, Schulleitungen und Schulaufsichten hat gezeigt, dass die in der Integrationsvereinbarung getroffenen Vereinbarungen grundsätzlich unterstützend für die Berücksichtigung der Belange von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen wirken. Dennoch wurde Nachbesserungsbedarf deutlich, insbesondere hinsichtlich der Barrierefreiheit alter schulischer Gebäude. Hier sind immer wieder Anstrengungen vonnöten, sinnvolle Lösungen zu finden. Gleiches gilt für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen. Einsatzgespräche finden in zunehmender Zahl statt und haben offensichtlich zum besseren Verständnis der Belange behinderter Menschen geführt.

Jeder Fortschritt in der Umsetzung der UN-Behindertenkonvention wie auch aller anderen gesetzlichen Regelungen und Vorgaben zur Sicherung der Teilhabe basiert auf der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Beteiligten: der Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitungen, der Schwerbehindertenvertretungen und der Schulaufsicht. Nur so kann Inklusion gelingen. Mein Dank gilt allen, die an diesem Prozess mitgewirkt haben und weiterhin mitwirken.

Es grüßt Sie herzlich



Sandra Scheeres

Senatorin für Bildung, Jugend und Familie des Landes Berlin

1. Präambel

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin und die Beschäftigtenvertretungen für den Schulbereich stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe ist, die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft der Menschen mit Behinderungen und der von Behinderung bedrohten Menschen zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden und ihnen entgegenzuwirken. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Bereich Bildung trägt dazu bei, Vorurteile gegenüber behinderten Menschen abzubauen.

Alle Beteiligten verpflichten sich, in Fragen, die Menschen mit Behinderung betreffen, unabhängig von den förmlichen Beteiligungsrechten der jeweiligen Beschäftigtenvertretungen vertrauensvoll und verantwortungsvoll zusammenzuarbeiten.

Die wichtigsten Vorschriften:

- Sozialgesetzbuch IX
- Verwaltungsvorschrift Integration behinderter Menschen (VV Integration)

2. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt in den Dienststellen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie gem. Ziffer 12 a und b der Anlage zu § 5 Abs. 1 PersVG (für alle Beschäftigte, die von den Personalvertretungen der allgemeinbildenden bzw. der zentral verwalteten und beruflichen Schulen vertreten werden).

3. Personenkreis

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten grundsätzlich für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte gemäß § 2 SGB IX und § 151 Abs. 4 SGB IX sowie im Einzelfall für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen gemäß der VV Integration 2.1.

4. Ziele der Vereinbarungen

4.1. Einstellung von Menschen mit Behinderungen

Ziel:

Der Dienstherr/Arbeitgeber setzt sich aktiv dafür ein, Menschen mit Behinderung in den Berliner Schuldienst einzustellen.

Maßnahmen:

1. In allen Einstellungsverfahren erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei Vorliegen der notwendigen fachlichen Voraussetzungen unabhängig von der Note grundsätzlich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Einstellungsverfahren grundsätzlich in barrierefreien Gebäuden stattfinden.
2. Die Bereiche Personalmanagement der allgemeinbildenden sowie der zentral verwalteten und beruflichen Schulen und die Inklusionsbeauftragten beraten auf Wunsch schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer, Studienreferendarinnen und -referendare sowie Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen und Fachhochschulen für Sozialpädagogik, die nach erfolgreich abgelegten Prüfungen kein Einstellungsangebot erhalten, inwieweit eine Übernahme in den Schuldienst realisiert werden kann.

Verantwortlich: Schulleitungen¹, Referatsleitungen, Personalmanagement, Inklusionsbeauftragte

4.2. Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung

Ziel:

Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.

Die Erwerbsfähigkeit und das Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderung sind zu erhalten bzw. zu verbessern und gegebenenfalls wieder herzustellen. Rehabilitation und Prävention haben Vorrang vor vorzeitiger Berentung und Versetzung in den Ruhestand.

Maßnahmen:

1. Es ist zu vermeiden, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung sowie deren Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen an baulichen und technischen Hindernissen scheitert. Die Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung wirkt deshalb darauf hin, dass die Vorschriften der Landesbauordnung zur Barrierefreiheit baulicher Anlagen durch den Schulträger umgesetzt werden und informiert die Schwerbehindertenvertretung bereits in der Planungsphase über alle Sanierungs-, Umbau- und Neubaumaßnahmen.
2. Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist die Schulleiterin, der Schulleiter verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren und ihr/ihm bei Einstellung, bei Bekanntwerden einer Schwerbehinderung und jährlich rechtzeitig vor Erstellung der Stunden- bzw. Dienstpläne ein Teilhabegespräch über deren Arbeitsplatzsituation mit dem Ziel anzubieten, die besonderen Bedürfnisse zu erfahren und bei der Planung zu berücksichtigen. Über die Ergebnisse wird ein Protokoll angefertigt, eine Kopie wird dem/der schwerbehinderten Beschäftigten ausgehändigt. Die Schwerbehindertenvertretung und/oder eine Person des Vertrauens können auf Wunsch des oder der Beschäftigten teilnehmen. Als Hilfestellung kann die Anlage 1 oder 2 verwendet werden.
3. Schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind Aufsichten durchzuführen, sind von diesen freizustellen.
4. Der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Lehrkräfte wird durch eine besondere Regelung der Arbeitszeit gemäß VV Integration, Nr. 6.1 entsprochen. Mit Vorlage des Nachweises wird schwerbehinderten Lehrkräften ab GdB 50 der Pflichtstundenanteil innerhalb der Arbeitszeit entsprechend der jeweils gültigen Verwaltungsvorschrift für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Schulen gesenkt.

Schwerbehinderte Pädagoginnen und Pädagogen, die nicht Lehrkräfte sind, haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr entsprechend § 208 SGB IX. Den Betroffenen wird die Wahlmöglichkeit eingeräumt, anstatt des Urlaubsanspruches 1 Stunde der Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr zu reduzieren.

Betreuerinnen und Betreuer haben die Wahlmöglichkeit, den Zusatzurlaub sowohl in den Ferien als auch außerhalb der Ferien zu nehmen. Betreuerinnen und Betreuer, die an der Ferienregelung teilnehmen, können wählen, ob der

Zusatzurlaub in die Ferienzeitberechnung eingeht oder außerhalb der Ferien genommen wird.

Für Beschäftigte des verwaltenden und technischen Personals an Schulen gelten die gleichen Wahlmöglichkeiten wie für die Betreuerinnen und Betreuer.

Die Entscheidung bzw. deren Änderung ist der Personalstelle im Vorfeld verbindlich mitzuteilen. Diese Regelungen gelten nicht für gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

5. Der Einsatz und die Teilnahme an Wandertagen, Sportfesten, Klassenfahrten und sonstigen Schulveranstaltungen werden auf Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig mit ihnen durch die Vorgesetzten erörtert und so geplant, dass für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen nicht entstehen. Im Falle einer Klassenfahrtteilnahme sollten die Schulleitungen im Rahmen der schulischen Gegebenheiten den schwerbehinderten Personen nachträglich die anteiligen Ermäßigungsstunden aufgrund der Schwerbehinderung gewähren. Bei nicht möglicher Teilnahme dürfen keine Nachteile erwachsen.
6. Beschäftigte mit anerkannter Behinderung erhalten die Möglichkeit zur Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit, Tage aus ihrem persönlichen Arbeitszeitguthaben unabhängig einer Altersgrenze in Anspruch zu nehmen.
7. Kann die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden, sucht der Arbeitgeber unter Hinzuziehung aller Beteiligten auf Wunsch der Beschäftigten nach individuellen Lösungen innerhalb der arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften, um den Verbleib im Dienst-/Arbeitsverhältnis zu erreichen.

Verantwortlich: Schulleitungen¹, Referatsleitungen, ggf. Schulträger

4.3. Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung

Ziel:

Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 178 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren anzuhören. Diese Beteiligung erfolgt vor der Frauenvertretung und der Personalvertretung. Dies gilt auch für die Beschäftigten im Anerkennungsverfahren. Für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen werden die Schwerbehindertenvertretungen beratend tätig. Durch eine konstruktive Kommunikation zwischen Schulaufsicht und Schwerbehindertenvertretung soll erreicht werden, dass die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gelingt.

Maßnahmen:

1. Bei auftretenden Problemen informieren Vorgesetzte und Schwerbehindertenvertretungen sich umgehend, um vertrauensvoll gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
2. Die Referatsleiterinnen und Referatsleiter der Regionen und die jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretungen treffen sich mindestens halbjährlich zur Klärung regionaler Fragen zu einem Gespräch.
3. Um die kontinuierliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung zu garantieren, kann die Arbeit zwischen Vertrauensperson und der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter im Rahmen des gegebenen Freistellungsrahmens aufgeteilt werden.

4. Bei inhaltlichem Bedarf können nach Absprache mit der Referatsleitung von der Vertrauensperson und der/dem Stellvertreter/in gemeinsame Fortbildungen besucht werden.
5. Die Inklusionsbeauftragten treffen sich regelmäßig mit den Schwerbehindertenvertretungen (GSbV und SbV der Regionen sowie SbVzbS). Bei inhaltlichem Bedarf kann ein gemeinsames Gespräch mit den Personalvertretungen nach § 176 SGB IX und der GSbV und SbVzbS und den Inklusionsbeauftragten vereinbart werden.

Verantwortlich: Schulleitungen¹, Referatsleitungen, Schwerbehindertenvertretungen

4.4. Information und Kompetenzerweiterung der Beschäftigten

Ziel:

Alle Beschäftigten der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie fördern eine konstruktive Zusammenarbeit von behinderten und nicht behinderten Beschäftigten. Der Kenntnisstand von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Rechtslage und ein spezifischer Umgang hinsichtlich einer bestehenden Behinderung muss erweitert werden.

Maßnahmen:

1. Die Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und die erforderlichen sozialen Kompetenzen im Umgang mit schwerbehinderten Menschen werden in das Anforderungsprofil für Vorgesetzte mit Personalverantwortung aufgenommen und sind auch Gegenstand des Auswahlverfahrens.
2. Die Schwerbehindertenvertretungen erhalten mindestens einmal jährlich Gelegenheit, auf den Sitzungen der Schulleiterinnen und Schulleiter über die Themen des Schwerbehindertenrechts zu informieren.
3. Regelmäßige Fortbildungen für Vorgesetzte mit Personalverantwortung werden angeboten.
4. Für Führungskräfte gibt es eine mit der GSbV und SbVzbS abgestimmte Handreichung zur Integration von Menschen mit Behinderungen. Die wichtigsten Gesetze und Vorschriften zum Schwerbehindertenrecht sind in der Schule frei zugänglich vorhanden.

Verantwortlich: Schulleitungen¹, Referatsleitungen sowie Referatsleitungen mit Personalverantwortung, Schwerbehindertenvertretungen

¹ Schulleitungen gemäß § 69 Schulgesetz

5. Evaluation

Die Beschäftigtenvertretungen und die Vertreter/-innen des Arbeitgebers analysieren jeweils in einem Zeitraum von 12 Monaten den Umsetzungsstand dieser Inklusionsvereinbarung und erarbeiten ggf. geeignete Maßnahmen zur Fortschreibung.

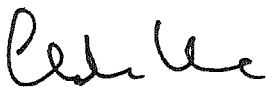
Verantwortlich: GSbV, SbVzbS und Inklusionbeauftragte


6. Inkrafttreten


Die Inklusionsvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung durch die Vertragspartner in Kraft und hat zunächst eine Laufzeit von zwei Jahren. Die Gültigkeit

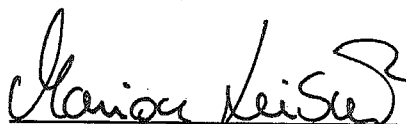
verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht spätestens drei Monate vor Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt wird. Bei einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien innerhalb eines Jahres eine neue Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung wirkt die vorliegende Inklusionsvereinbarung nach.


Berlin, den 29.11.2019

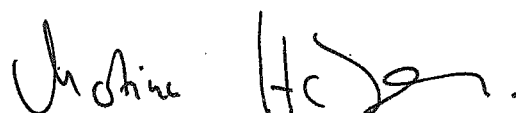

I Ltr


IV Ltr


Gesamtschwerbehinderten-
vertretung


Gesamtpersonalrat


Schwerbehindertenvertretung
der zentral verwalteten und
beruflichen Schulen


Personalrat der zentral
verwalteten und beruflichen
Schulen

