

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern  
D-19048 Schwerin

An die  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im  
Geschäftsbereich Schule des Ministeriums für  
Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-  
Vorpommern

bearbeitet von: Marco Volkmer  
Telefon: 0385 / 588-7216  
AZ: 330-15000-2013/004-008  
E-Mail: m.volkmer@bm.mv-regierung.de

Schwerin, 25. Juni 2018

**Rahmenvereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter  
Menschen an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern  
gemäß § 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch**

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 13. Juni dieses Jahres hat das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit der Hauptschwerbehindertenvertretung der öffentlichen Schulen und dem Lehrerhauptpersonalrat eine neue Rahmenvereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter Menschen an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern getroffen.

Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den öffentlichen Schulen.

Wir freuen uns über diesen Schritt und bitten darum, die Vereinbarung im Alltag mit Leben zu erfüllen.

Mit freundlichen Grüßen



Birgit Hesse  
Ministerin für Bildung,  
Wissenschaft und Kultur  
Mecklenburg-Vorpommern



Margit Muchin  
Hauptschwerbehindertenvertretung  
der öffentlichen Schulen



Kerstin Morawetz  
Vorsitzende des  
Lehrerhauptpersonalrates

**Rahmenvereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter Menschen an öffentlichen Schulen  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern gemäß § 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch  
(SGB IX) in der Fassung vom 1. Januar 2018**

**zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern und der**

**Hauptschwerbehindertenvertretung der öffentlichen Schulen sowie dem  
Lehrerhauptpersonalrat**

Vom 13. Juni 2018

## **1. Präambel**

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf Solidarität und Unterstützung durch die Gesellschaft und durch andere Menschen angewiesen. Ihre Inklusion in Arbeit und Ausbildung ist Ausdruck und wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben, eine Vorbildfunktion zu.

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat sich stets dieser besonderen Verantwortung gestellt. Ziel des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur ist somit neben der Umsetzung des Artikel 24 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) und der Gestaltung eines inklusiven Bildungssystems auch die berufliche Inklusion behinderter Menschen gemäß Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention und Kapitel 1, Teil B, Abschnitt VI des Maßnahmenplanes der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen an den öffentlichen Schulen des Landes als ein wesentlicher Bestandteil der Personalplanung.

Eine wirksame und nachhaltige Förderung schwerbehinderter Menschen bedarf der Berücksichtigung unterschiedlichster Interessen. Gerade deshalb ist die umfassende, transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Hauptschwerbehindertenvertretung, aber auch die entsprechende Beteiligung des Lehrerhauptpersonalrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich der allgemein bildenden und der beruflichen Schulen auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur von besonderer Bedeutung. Der Gesetzgeber hat durch § 178 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch den gesetzlichen Rahmen für die Gestaltung dieser Zusammenarbeit formuliert. Diesen Rahmen verantwortungsvoll im Interesse der schwerbehinderten Menschen auszufüllen, ist Verpflichtung der Beteiligten.

Die auf der Grundlage des § 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch geschlossene Vereinbarung soll dazu den gemeinsamen Gestaltungswillen zum Ausdruck bringen. Außerdem werden die im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestehenden Regelungen zur Anwendung des Schwerbehindertenrechts ergänzt und akzentuiert.

Die vorliegende Inklusionsvereinbarung beschränkt sich auf Rahmenvorgaben, die im nachgeordneten Bereich durch den Abschluss eigener Vereinbarungen mit der Festlegung dienststellenbezogener Maßnahmen ergänzt werden sollen.

Nach § 166 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch enthält die Inklusionsvereinbarung Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere

- zur Personalplanung, einschließlich besonderer Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,

- zur Arbeitsplatzgestaltung, zur Gestaltung des Arbeitsumfelds, zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeit sowie
- weitere Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen.

Ziel ist eine von vornherein barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt. Dabei sind die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung bereits bei der Konzeption und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse umfassend zu berücksichtigen. Die Gestaltung der Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen soll ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Die für das Land Mecklenburg-Vorpommern existierende Richtlinie über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern - SchwbRL M-V vom 30. April 2003 (AmtsBl. M-V 2003 S. 394) bleibt von der Dienstvereinbarung unberührt.

## **2. Gliederung**

Die vorliegende Inklusionsvereinbarung gliedert sich in folgende Handlungsbereiche:

1. Sicherung der Beschäftigungspflicht in den Dienststellen
2. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen
3. Prävention
4. Informations- und Kommunikationspolitik

Innerhalb der Handlungsbereiche werden jeweils aus der Analyse der Ist-Situation heraus Ziele sowie Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt. Sofern möglich, werden geeignete Controlling-Instrumente aufgezeigt.

## **3. Handlungsbereiche**

### **3.1 Sicherung der Beschäftigungspflicht in den Dienststellen**

#### **3.1.1 Stand der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

Derzeit erfüllt das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur die nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vorgegebene Beschäftigungsquote. Auch in der Zukunft stellt es sich dieser besonderen Verantwortung und ist bestrebt, die Erreichung der Beschäftigungsquote dauerhaft zu sichern.

Maßnahmen:

- Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur beauftragt die zuständigen Schulbehörden, der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung einmal monatlich die aktuellen Übersichten des beschäftigten schwerbehinderten Personals zur Verfügung zu stellen. Auf der Grundlage dieser Daten liegt es in der Verantwortung jeder der zuvor genannten Dienststellen, personalplanerische Eckdaten wie die Fluktuation und Altersgliederung des Personalkörpers zu überwachen, um rückläufigen Entwicklungen bei der Beschäftigung Schwerbehinderter vorausschauend entgegenwirken zu können.
- Die zuständigen Schulbehörden, denen es nicht gelingt, bis zum Ende des Kalenderjahres die Pflichtplätze in ihrem Zuständigkeitsbereich zu besetzen, berichten dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen ergriffen wurden und für die Zukunft geplant sind. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur wertet die Berichte aus und wird gegebenenfalls durch geeignete Maßnahmen gegensteuern.

- Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur stellt einmal jährlich einen Erfahrungsaustausch zwischen den zuständigen Schulbehörden sicher, indem es die Thematik im Rahmen einer Schulleiterdienstberatung aufgreift. Hier können erfolgreiche Maßnahmebündel zur Sicherung der Beschäftigungspflicht diskutiert und weitergegeben werden.

### 3.1.2 Einstellung schwerbehinderter Menschen in den Schuldienst

Aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten ist in den nächsten Jahren mit einem verstärkten Ausscheiden von schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrern zu rechnen. Zur Sicherung der Beschäftigungspflicht soll das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur dieser Entwicklung rechtzeitig durch Neueinstellungen entgegenwirken.

Maßnahmen:

- Es ist davon auszugehen, dass die an den öffentlichen Schulen zu besetzenden Stellen grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Die Entscheidung über Einstellungen, für die schwerbehinderte Menschen nicht in Betracht kommen, ist im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen. Dies trifft auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristet zu besetzende Stellen zu. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch).
- In jeder Stellenausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung erhält den Ausschreibungstext vorab zur Kenntnis.
- Die Beteiligung der zuständigen Agenturen für Arbeit, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn und der Personalkoordinierungsstelle erfolgt entsprechend der rechtlichen Vorgaben. Eine Kopie des in diesem Zusammenhang geführten Schriftverkehrs erhalten jeweils die zuständige Schwerbehindertenvertretung, der zuständige Personalrat und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte zur Kenntnis.
- Über Vermittlungsvorschläge der Agenturen für Arbeit sind die zuständige Schwerbehindertenvertretung, der zuständige Personalrat und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte zu unterrichten.
- Haben sich schwerbehinderte Menschen um eine Stelle beworben oder sind sie von einer Agentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, die Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung fehlt. Diese Entscheidung ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.
- Bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern soll die zuständige Schulbehörde von besonderen, von ihr selbst aufgestellten Einstellungsvoraussetzungen absehen, wenn erkennbar ist, dass der schwerbehinderte Mensch diese Anforderungen allein wegen der Behinderung nicht erfüllt. In diesen Fällen ist schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern grundsätzlich Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch zu geben. Hiervon kann abgesehen werden, wenn die Bewerbung schon aufgrund der schriftlichen Unterlagen offensichtlich nicht in Betracht kommt. Diese Entscheidung ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.
- Alle Bewerbungen sind - soweit schwerbehinderte Menschen im Verfahren beteiligt sind - mit der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme an den zuständigen Personalrat weiterzuleiten. Eine Beteiligung der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen findet nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt.
- Erfüllt die Dienststelle die ihr nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch obliegende Beschäftigungspflicht nicht und sind die jeweilige Schwerbehindertenvertretung oder die Personalvertretung mit der beabsichtigten Personalentscheidung nicht einverstanden, ist dies unter Darlegung der Gründe mit diesen Interessenvertretungen zu erörtern. Der betroffene schwerbehinderte Mensch ist zu hören.
- Schwerbehinderten Menschen ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben.

- Soweit für die Einstellung Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Menschen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen (zum Beispiel Benutzung technischer Hilfsmittel, angemessene Verlängerung von Fristen) eingeräumt werden können. Diese Erleichterungen sind unter Beteiligung der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall oder für die Mehrzahl von Fällen zu regeln.
- Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden die Dienststellenleitungen nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 205 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch).

### 3.2 Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

Für schwerbehinderte Menschen sind die Arbeitsbedingungen herzustellen, die der Behinderung Rechnung tragen. Ein diesbezüglicher Anspruch besteht jedoch nicht, soweit die Realisierung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Insofern haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber den Anspruch auf

- eine behindertengerechte Eingliederung in das Arbeitsleben,
- Anpassung des Arbeitsplatzes, soweit dies möglich ist, an die Behinderung im Einzelfall,
- Beachtung und Berücksichtigung des Leistungsvermögens, der Fähigkeiten und Kenntnisse und
- Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung, damit die Arbeit ausführbar, erträglich und zumutbar ist.

#### a) Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Maßnahmen:

- Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber zumutbar oder die damit verbundenen Aufwendungen verhältnismäßig sind oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtlichen Vorschriften nicht entgegenstehen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und Satz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist in allen behindertenspezifischen Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören.
- Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen technischen Hilfsmittel rechtzeitig durch die Schulleitungen bei den Schulträgern zu beantragen.
- Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Maßgabe des § 164 Abs. 5 Satz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch. Die Arbeitszeitregelungen sollen so flexibel gestaltet werden, dass den besonderen Belangen schwerbehinderter Menschen Rechnung getragen werden kann.

Als weitere, auf die Belange schwerbehinderter Menschen abgestimmte Fürsorgemaßnahmen sind beispielhaft zu nennen:

- Erleichterungen bei besonderen witterungsbedingten Gegebenheiten, die sich bei Beschäftigten mit einschlägiger Behinderung stark beeinträchtigend auswirken können (zum Beispiel angepasste Lage und Verteilung der Arbeitszeit),

- Fürsorgeregelungen bei der Gestaltung von Dienstreisen,
- geeignete Parkmöglichkeiten.

#### b) Beschäftigung schwerbehinderter Frauen

Nach § 154 Abs. 1 Satz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch sind Frauen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Frauen müssen - gerade unter Berücksichtigung ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen - eine entsprechende berufliche Förderung und Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten.

Maßnahmen:

- Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur wird sich dem Aspekt der Chancengleichheit stellen und die Belange schwerbehinderter Frauen bei der Personalentwicklung, Qualifizierung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und so weiter berücksichtigen.

#### c) Berufliche Entwicklung und Förderung schwerbehinderter Menschen

Die gezielte Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist wesentliche Aufgabe der Führungskräfte. Ihnen obliegt es, berufliche Weiterentwicklungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten zu erkennen, mit den Betroffenen zu erörtern und - soweit möglich - zielgerichtet umzusetzen.

Maßnahmen:

- Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen um ausgeschriebene Stellen sind - soweit die Schwerbehinderung bekannt ist - der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang vorzulegen, es sei denn, die Bewerberin bzw. der Bewerber lehnt dies ausdrücklich ab.
- Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die bei Stellenbesetzungen und Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen die formalen Voraussetzungen erfüllen, dürfen nicht nach Aktenlage abgelehnt werden. Die jeweilige Schwerbehindertenvertretung hat ein Teilnahmerecht an den im Rahmen des Auswahlverfahrens durchzuführenden Vorstellungsgesprächen, es sei denn, die Bewerberin bzw. der Bewerber lehnt dies ausdrücklich ab.
- Vor der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung muss sich die bzw. der Vorgesetzte eingehend mit der Persönlichkeit und den fachlichen Leistungen des schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderung qualitativ und quantitativ beeinträchtigt werden. Hierzu kann die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu Umfang und Auswirkungen der Behinderung auf das Leistungsvermögen und die Einsatzmöglichkeiten beteiligt werden. Danach führt die Erstbeurteilerin bzw. der Erstbeurteiler ein Beurteilungsvorgespräch mit dem schwerbehinderten Menschen, um etwaige Hinweise und Einwendungen des schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen oder dazu Stellung nehmen zu können. Dabei soll auf die beabsichtigte Nichtbewertung sowie auf die Gewichtung einzelner Leistungsmerkmale eingegangen werden. Rechtzeitig vor dem Beurteilungsvorgespräch informiert die zuständige Schulbehörde bzw. der Schulleiter/die Schulleiterin die zuständige Schwerbehindertenvertretung darüber, welche schwerbehinderten Menschen beurteilt werden. Bei der Beurteilung der Leistung ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Dabei darf eine Minderung der Leistungsfähigkeit in quantitativer Hinsicht nicht zum Nachteil gewertet

werden. Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist einem Mitglied der zuständigen Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme an dem Beurteilungsvorgespräch und dem Beurteilungseröffnungsgespräch zu gestatten. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung kann von sich aus dem zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen die Teilnahme an den vorgenannten Gesprächen anbieten.

- Das institutionalisierte Teilhabegespräch, das wenigstens einmal jährlich durchgeführt werden sollte, bietet Gelegenheit, neben der persönlichen Zusammenarbeit, den beruflichen Stärken und Schwächen und der Arbeitsorganisation auch behinderungsbedingte Problemstellungen zu thematisieren und lösungsorientiert zu besprechen.
- Bei Prüfungen, Leistungsnachweisen, Hospitationen und so weiter können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Nachteile im Vergleich zu den übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergeben, die je nach Art der Behinderung ausgeglichen werden sollen.

#### d) Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

§ 155 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch fordert vom Arbeitgeber, dass bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind oder die das 50. Lebensjahr vollendet haben in angemessenem Umfang zu beschäftigen sind. Diesem Personenkreis sind Menschen mit einem Grad der Behinderung ab 70 zuzurechnen. Individuelle Lösungen für ihre Teilhabe am Arbeitsleben sind zu suchen.

Maßnahmen:

- Die Eingliederung dieser besonderen Personengruppe unter den schwerbehinderten Menschen erfordert die engagierte Zusammenarbeit des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, der Staatlichen Schulämter, der Schulleiterinnen und Schulleiter, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung unter Beteiligung der Beraterin bzw. des Beraters des Integrationsamtes und der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes. Soweit innerbetriebliche Bemühungen und Möglichkeiten nicht ausreichen, sind zusätzlich gegebenenfalls das Integrationsamt und andere Reha-Träger einzuschalten.

### 3.3 Prävention

Gemäß § 167 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch sind bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, die zuständige Schwerbehindertenvertretung und die zuständige Personalvertretung sowie das Integrationsamt frühzeitig einzuschalten. Es sind alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können, um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen.

Maßnahmen:

- Zunächst sind alle innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Beseitigung der Schwierigkeiten zu ergreifen, wobei insbesondere die berufliche Anpassung und Weiterbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) die Umsetzung, die Abordnung und die Versetzung in Betracht zu ziehen sind. Die Möglichkeiten im Einzelfall sind mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Personalrat zu erörtern.
- Können die Schwierigkeiten innerbetrieblich nicht beseitigt werden, ist das Integrationsamt zu beteiligen, damit dieses im Rahmen seiner Aufgaben dem Arbeitgeber begleitende Hilfen nach § 185 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch anbieten kann. Es kommen aber nicht nur Leistungen und

Hilfen an den Arbeitgeber in Frage, sondern auch Hilfen für den beschäftigten schwerbehinderten Menschen, so etwa bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten für eine notwendige psychosoziale Betreuung.

- Die Beteiligung hat frühzeitig im Sinne einer Problem- oder Konfliktprävention zu erfolgen. Da die Prävention rechtzeitig einsetzen soll, muss überlegt werden, wie und mit wem ein Frühwarnsystem errichtet werden kann, das es ermöglicht, bereits beim Auftauchen von Schwierigkeiten präventiv zu handeln.
- Frühwarnsysteme und darauf aufbauende Hilfestellungen sollten von Personen erarbeitet werden, die mit Personalführung, Gesundheit, Rehabilitation, Prävention, Psychologie und Ähnlichem zu tun haben.
- Um die richtigen Präventionsinstrumente einsetzen zu können, ist ein anlassbezogener Überblick über die vorhandenen Präventionsangebote der Behörde, der einzelnen Dienststellen, des Integrationsamtes und anderer Träger zu erstellen.

### **3.4 Informations- und Kommunikationspolitik**

Personalentwicklung und damit die Förderung schwerbehinderter Menschen ist primär Führungsaufgabe. Darüber muss aber auf allen Ebenen eine breite Akzeptanz für die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden. Sie ist für eine erfolgreiche Umsetzung der Ziele des Neunten Buches Sozialgesetzbuch unabdingbar.

Maßnahmen:

- Zur Förderung der Akzeptanz sind die Information und Kommunikation zur Schwerbehindertenthematik zu verbessern. Aus diesem Grund soll die Schwerbehindertenthematik regelmäßig Gegenstand zentraler und dezentraler Dienstberatungen werden.
- Die Rahmeninklusionsvereinbarung bietet Anlass und Chance, sich mit dem Thema auseinander zu setzen. Die Rahmeninklusionsvereinbarung und die in den nachgeordneten Ebenen bereits bestehenden oder noch abzuschließenden Inklusionsvereinbarungen sind in Führungskräfte- und Dienstberatungen zu thematisieren. Die Dienststellen haben regelmäßig die Situation ihrer schwerbehinderten Beschäftigten zu analysieren und darzustellen.
- Die Monatsgespräche mit den Leiterinnen bzw. Leitern der Dienststellen auf den Ebenen der Staatlichen Schulämter bzw. des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur können als Forum für Berichte über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, über besondere Problemlagen aber auch über Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung der schwerbehinderten Lehrkräfte sowie des sonstigen Personals gemäß § 100 Abs. 8 des Schulgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern und des Personals für Betreuung und Pflege dienen.
- Als Forum zur vertiefenden Auseinandersetzung mit der Thematik sind die Schulungsangebote des Integrationsamtes zu nutzen, die sich sowohl an die Schwerbehindertenvertretungen als auch an die Personalverantwortlichen richten.

## **4. Schlussbestimmungen**

### **4.1 Anwendungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle an den öffentlichen Schulen beschäftigten schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer sowie das dort beschäftigte Personal gemäß § 100 Abs. 8 des Schulgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern und für Betreuung und Pflege mit einer Schwerbehinderung unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt.



## **4.2 Öffnungsklausel**

Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen auf der Grundlage von § 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch getroffen werden, die den Besonderheiten der Dienststelle Rechnung tragen und bei Bedarf fortgeschrieben werden können. Vereinbarungstatbestände können unter anderem folgende Punkte sein:

- Maßnahmen, die dazu dienen, mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen dauerhaft und behinderungsgerecht zu beschäftigen,
- Inhalt und Durchführung geeigneter Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte,
- Fördermaßnahmen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, zum Beispiel Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Einrichtungen, die speziell für schwerbehinderte Menschen ausgestattet sind,
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Einzelne,
- Aufsichts-, Pausen- und Stundenplanregelungen für besonders Betroffene,
- Anschaffung von technischen Hilfsmitteln,
- Baumaßnahmen.

## **4.3 Einzelmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich Dritter**

Soweit im Rahmen der arbeitgeberseitigen Umsetzung dieser Vereinbarung Einzelmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich Dritter liegen, verpflichtet sich das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für eine vereinbarungsgemäße Umsetzung einzusetzen.

#### 4.4 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am Tage Ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig. Verhandlungen zur Anpassung der Inklusionsvereinbarung an geänderte rechtliche oder tatsächliche Verhältnisse sind aufzunehmen, sobald dies mindestens eine der beteiligten Parteien verlangt.

Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern gemäß § 83 des Neunten Sozialgesetzbuches vom 27. Juli 2004 außer Kraft.

Schwerin, den 13. Juni 2018



Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Hauptschwerbehindertenvertretung  
der öffentlichen Schulen



Lehrerhauptpersonalrat