



Inklusionsvereinbarung

Vereinbarung zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung im Schulbereich der Bezirksregierung Düsseldorf

4. überarbeitete Fassung 2022



Impressum

Herausgeberin:

Arbeitsgemeinschaft
der Schwerbehindertenvertretungen aller Schulformen
bei der Bezirksregierung Düsseldorf
Sprecherin Angelika Meinhold
0211 474 4775
vpge@brd.nrw.de
Am Bonnhof 35
40474 Düsseldorf
www.brd.nrw.de

Erarbeitet durch:

Sabine Heidbüchel, Holger Heneweer, Florian Hillje, Marco Hübl, Birgit Klammer,
Katrín Knichel, Thomas Kraus, Birgit Lettmann, Heiko Majoreck, Angelika Meinhold,
Ulrike Mohr, Franca Römer-Angenenendt, Uwe Schledorn, Ilona Slabbers, Gerhard
Verhoeven, Beate Wilcken, Petra Wiora-Köster, Michael Wloch

4. überarbeitete Fassung
Stand: Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	1
2	Allgemeines	2
2.1	Grundsatz	2
2.2	Geltungsbereich	3
3	Personalplanung	4
3.1	Ausbildung	4
3.2	Einstellung von Menschen mit Behinderung	5
3.3	Fortbildung	6
3.4	Arbeitsplatzwechsel	7
4	Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Schule	8
4.1	Jahresgespräch	8
4.2	Arbeitsplatzausstattung	9
4.3	Barrierefreiheit	10
5	Prävention	10
5.1	Präventionsgespräch	10
5.2	Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)	11
5.3	Evakuierungsmaßnahmen	11
6	Schlussbestimmungen	12
7	Anlagen	15

Einlegeblatt: Kontaktdaten der (Bezirks-) Schwerbehindertenvertretungen
für Grundschulen

Anlage 1: Das Jahresgespräch	17
Vorbemerkung	17
Ziel des Gespräches	17
Zeitpunkt des Gespräches	18
Gesprächsverlauf	18
Gesprächsvorbereitung für Lehrkräfte und Fachkräfte mit einem vertraglich vereinbarten Unterrichtseinsatz	20
Gesprächsvorbereitung für Fachkräfte in Schulsozialarbeit und andere ohne vertraglich festgesetzte Zeit im Unterricht	22
Vereinbarung zu behinderungsbedingten Regelungen	24
Anlage 2: SBV-Beteiligung bei Jahresgesprächen	25
Anlage 3: Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretungen	26
Anlage 4: SBV-Beteiligung bei Einstellungen	27
Anlage 5: SBV-Beteiligung bei Beurteilungen	28
Anlage 6: SBV-Beteiligung nach Dienstantritt von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtswärtern	29
Anlage 7: SBV-Beteiligung nach Einstellung für Lehrkräfte in Ausbildung	30
Anlage 8: SBV-Beteiligung bei Prüfungen der Lehramtsanwärterin oder des Lehramtswärters	31
Anlage 9: SBV-Beteiligung bei Prüfungen oder prüfungsähnlichen Terminen für Lehrkräfte in Ausbildung	32
Anlage 10: Geplante Evaluation: Jahresgespräch für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Schulsozialarbeit	33
Anlage 11: Geplante Evaluation: Einstellungsrückmeldungen für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Schulsozialarbeit	35

Vereinbarung zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung im Schulbereich der Bezirksregierung Düsseldorf

- Inklusionsvereinbarung -
gemäß § 166 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Die Bezirksregierung Düsseldorf ist sich ihrer besonderen sozialpolitischen Verantwortung bewusst und schließt daher mit den auf der Ebene der Bezirksregierung angesiedelten Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen aller Schulformen und den dort ebenfalls angesiedelten Personalräten aller Schulformen und im Benehmen mit den Inklusionsbeauftragten gemäß § 166 Abs. 1 und 2 SGB IX in Verbindung mit § 70 LPVG folgende Inklusionsvereinbarung ab:

1 Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Beschäftigung und Ausbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Hier kommt dem öffentlichen Arbeitgeber eine besondere Vorbildfunktion zu.

Diese Inklusionsvereinbarung richtet sich an Beschäftigte mit Schwerbehinderung, Beschäftigte, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (im Folgenden genannt „Menschen mit Gleichstellung“) sowie Beschäftigte, bei denen ein Grad der Behinderung von 20, 30 oder 40 anerkannt ist. Die Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Behinderung sollen gesichert und gefördert werden und arbeits-suchenden Menschen mit Behinderung soll auch weiterhin die Möglichkeit auf einen Arbeitsplatz im Zuständigkeitsbereich der Schulaufsicht der Bezirksregierung Düsseldorf eröffnet werden.

Menschen, die zum geschützten Personenkreis gemäß Richtlinie zum SGB IX Ziffer 2 gehören, die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung beschäftigt sind, können darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile entstehen und sie nicht ausgegrenzt werden. Zu diesem Personenkreis gehören z.B. Lehrkräfte, Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Fachkräfte in Multi-professionellen Teams.

Über Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von 20, 30 oder 40 werden die Schwerbehindertenvertretungen ebenso zeitnah informiert wie über Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

Die dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist nur durch partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich und in dem Bewusstsein, dass gerade Menschen mit Behinderung über besondere Qualifikationen verfügen, die im Arbeitsalltag eine Bereicherung sein können. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachlichen Lösung zugeführt.

Unverzichtbare Voraussetzungen sind dabei größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls. Dabei leisten insbesondere Bezirksregierung, Schulämter, Schulleitungen sowie Seminar- und Fachleitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, Lehrerkollegien, Schwerbehindertenvertretungen und Personalräte im Zusammenwirken mit Menschen mit Behinderung ihre Beiträge.

2 Allgemeines

2.1 Grundsatz

Diese Inklusionsvereinbarung ergänzt und konkretisiert den gesetzlichen Auftrag aus dem SGB IX und die Verpflichtungen aus den nachfolgenden Richtlinien und Erlassen.

Dabei ist insbesondere die „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen“ (BASS 21-06 Nr. 1 vom 14.05.2020) zu beachten.

Jede zugunsten von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung getroffene Bestimmung ist großzügig anzuwenden, insbesondere ist ein eingeräumtes Ermessen großzügig auszuüben. Grundsätzlich können Beschäftigte mit Gleichstellung die in der vorgenannten Richtlinie genannten gleichen Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen wie Beschäftigte mit Schwerbehinderung, mit Ausnahme der Nachteilsausgleiche, die ausdrücklich auf den Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX bezogen sind.

Diese Inklusionsvereinbarung unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und wird regelmäßig überprüft und fortgeschrieben. In Anlehnung an diese Vorgaben werden konkrete Ziele definiert, die dazu nötigen Maßnahmen zur

Umsetzung beschrieben und der Zeitpunkt der Evaluation sowie die Verantwortlichkeiten festgelegt.

Maßnahmen zur Durchführung sind so zu gestalten, dass die Umsetzung für alle Beteiligten möglichst wenig aufwändig, aber effektiv ist. Die Möglichkeiten der neuen Kommunikationsmittel sollen dabei genutzt werden.

Die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung darf grundsätzlich nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Deshalb bemüht sich der Arbeitgeber im Rahmen seiner Möglichkeiten, umfassende Barrierefreiheit und eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung zu fördern.

Bei der Planung von Neu- oder Umbauten von Schulen wirkt die Schulaufsicht unter rechtzeitiger Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung der jeweiligen Schulform darauf hin, dass sowohl die Gebäude und Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden. Der Arbeitgeber wirkt zusammen mit den Schwerbehindertenvertretungen darauf hin, dass Barrierefreiheit gemäß der Richtlinie Nr. 9 umgesetzt wird.

Der Arbeitgeber stattet die Schwerbehindertenvertretungen technisch und räumlich so aus, dass sie ihre Aufgaben datenschutzkonform und rechtssicher ausführen können. Dies schließt die Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen der Schwerbehindertenvertretungen ein.

2.2 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung findet Anwendung für die in der Präambel genannten Personen.

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung einer Behinderung oder der Gleichstellung noch nicht entschieden ist, werden, hinsichtlich der besonderen Schutzvorschriften, unter Vorbehalt wie Menschen mit Schwerbehinderung oder Menschen mit Gleichstellung behandelt, sofern der Arbeitgeber von der Antragsstellung Kenntnis hat und dies rechtlich möglich ist. Für das Versetzungsverfahren ist die Kenntnis der endgültigen Entscheidung über die Anerkennung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung am Tag der Versetzungsentscheidung erforderlich.

3 Personalplanung

3.1 Ausbildung

Für Menschen mit Behinderung ist es von größter Bedeutung, eine berufliche Perspektive zu finden. Bewerben sich Menschen mit Behinderung für eine schulpraktische Lehrerausbildung, ist die Schwerbehindertenvertretung der entsprechenden Schulform unmittelbar zu informieren. Bei Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind die Schwerbehindertenvertretungen am gesamten Verfahren zu beteiligen.

Die Pflicht zur Beteiligung gilt insbesondere für alle Teile von Leistungsprüfungen (siehe [Anlage Nr. 7](#), [Anlage Nr. 8](#)). Der Arbeitgeber weist die Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung auf diese Verpflichtungen hin.

Bei der Zuweisung zu einem der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sowie der Zuweisung zu einer Ausbildungsschule ist den spezifischen Erfordernissen von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung Rechnung zu tragen. Auf Wunsch der Menschen mit Behinderung ist hierbei die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. In der Zuweisungsverfügung zu einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung wird durch die Dienststelle auf die Beratungsmöglichkeit durch die zuständige Schwerbehindertenvertretung hingewiesen.

Nach Dienstantritt erhalten alle Personen in der Ausbildung den Flyer „Informationen der Schwerbehindertenvertretung für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie für Lehrkräfte in Ausbildung“. Der Flyer enthält Informationen

- zu Ausbildung und Prüfung aus den Richtlinien zum SGB IX (BASS 21-06 Nr.7),
- zur Prävention gemäß § 167 Abs.2 SGB IX und § 167 Abs.1 SGB IX,
- zur Einstellung,
- zum Nachweis des Rechts auf Nachteilsausgleiche,
- zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 SGB IX
- sowie die Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung auf Bezirksebene.

Die jeweils aktuelle Fassung wird auf der Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf veröffentlicht unter [Informationen der Schwerbehindertenvertretung für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie für Lehrkräfte in Ausbildung](#). Menschen mit Behinderung, die ihre Ausbildung an einem der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung durchlaufen, ist durch die Leitung vor Beginn der Ausbildung und anlassbezogen ein Gespräch anzubieten, damit zu Beginn und während der Ausbildung alle Bedingungen (besondere Hilfen in Seminar und Schule, Nachteilsausgleiche) besprochen und organisiert werden können. In diesem

Gespräch gibt es die Möglichkeit, die behinderungsbedingten Erschwernisse anzusprechen und sich bei Bedarf über mögliche Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Stundenplangestaltung, Einsatzplanung, Raumzuweisung und -gestaltung etc. – weitere mögliche Nachteilsausgleiche siehe Richtlinie zum SGB IX Ziffer 7) informieren zu lassen. So soll Menschen mit Behinderung in Ausbildung die Möglichkeit gegeben werden, ihre besonderen Kompetenzen uneingeschränkt in den Lernprozess einzubringen.

Beim Auftreten von personen-, verhaltens-, oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die den Ausbildungserfolg bedrohen können, informiert die Schulleitung oder Seminarleitung unverzüglich die zuständige Schwerbehindertenvertretung. Umgehend werden diese drei Beteiligten das weitere Vorgehen absprechen und ggf. auch über die Hinzuziehung weiterer Beteiligter (z.B. Inklusionsamt, Personalrat) mit dem Einverständnis des Menschen mit Behinderung entscheiden. Ziel der Bemühungen ist es, Menschen mit Behinderung den Ausbildungserfolg durch das Zurverfügungstellen von Hilfen zu ermöglichen. Federführend für das weitere Verfahren ist nach dem Erstgespräch für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im Vorbereitungsdienst die Seminarleitung, für Lehrkräfte in Ausbildung die Schulleitung bzw. die Schulaufsicht.

Sollten die gemeinsamen Bemühungen unter Einbezug aller intern und extern zur Verfügung stehenden Mittel sowie der Ausübung des größtmöglichen Ermessens der Dienststelle nicht zum Abschluss der Ausbildung führen können und steht eine Entlassung aus dem Vorbereitungs- oder Schuldienst bevor, führt der Arbeitgeber für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung das formalisierte Verfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX durch.

3.2 Einstellung von Menschen mit Behinderung

Bei der Bewerbung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist die Schwerbehindertenvertretung am gesamten Verfahren durch Arbeitgeber und Schulleitung zu beteiligen. Bei der Bewerbung von Menschen mit einem Grad der Behinderung von 20, 30 oder 40 ist sie nach Eingang der Bewerbung zu informieren.

Der Arbeitgeber prüft bei der Besetzung jeder freien Stelle, ob diese Stelle für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung geeignet ist und ob insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldete Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung berücksichtigt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Die Verpflichtung besteht in erhöhtem Maße, solange die Pflichtquote nach § 154 SGB IX noch nicht erfüllt ist.

Die Dienststelle unterrichtet die Agentur für Arbeit über freie und besetzbare Stellen in allen Schulformen, die ihrer unmittelbaren Aufsicht unterstehen, sofern es sich um befristete Beschäftigungsverhältnisse handelt.

Das zuständige Ministerium für Schule informiert die Agentur für Arbeit regelmäßig über freie und besetzbare Stellen im Dauerbeschäftigungsverhältnis. Über die Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten, sofern die Bewerberin oder der Bewerber den Unterlagen den Nachweis der Behinderung bzw. der Gleichstellung beigefügt hat ([Anlage 4](#)). Vor Veröffentlichung der zu besetzenden Stellen im Ausschreibungsverfahren prüfen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung, ob diese Stellen mit Bewerbern oder Bewerberinnen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung aus dem Listen- oder Versetzungsverfahren besetzt werden können. Versetzungen aus dienstlichen Gründen bleiben unberührt.

Der Arbeitgeber weist die Schulleitungen an, die zuständige Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich unmittelbar nach Eingang einer Bewerbung von Menschen mit Behinderung zu unterrichten ([Anlage 4](#)). Zum Zeitpunkt der Unterrichtung ist es unerheblich, ob die Bewerbung zulässig ist. Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, die sich zulässig im Ausschreibungsverfahren beworben haben und dem Anforderungsprofil entsprechen, sind zum Auswahlgespräch einzuladen. Das Nichterfüllen weicher Ausschreibungskriterien führt nicht zum Ausschluss aus dem Verfahren.

Sofern bis zum Bewerbungsschluss keine Bewerbungen von Menschen mit Behinderung eingegangen sind, ist die Schwerbehindertenvertretung auch darüber umgehend zu unterrichten ([Anlage 4](#)).

3.3 Fortbildung

Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung bevorzugt zu berücksichtigen. Bei einer beabsichtigten Ablehnung einer Fortbildung durch die Schulleitung ist die Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen. Bei der Durchführung von Fortbildungen ist auf die besondere Situation von Menschen mit Behinderung Rücksicht zu nehmen (Barrierefreiheit).

Die jeweiligen amtlichen Veranstalter fragen bei der Anmeldung behinderungsbedingte Notwendigkeiten bei den Beschäftigten ab.

Sowohl für Beschäftigte mit Behinderung als auch für Schulleitungen sollen jeweils jährlich Fortbildungen zum Thema Schwerbehinderung von der Bezirksregierung angeboten werden. Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen auf Ebene der Bezirksregierung sind an der Planung und Durchführung zu beteiligen.

Themen im Zusammenhang mit Schwerbehindertenangelegenheiten sollen mindestens einmal im Kalenderjahr auf Schulleiterdienstbesprechungen behandelt werden. Dazu ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzuladen. Die Inklusionsbeauftragten tragen Sorge dafür, dass diese Vereinbarung eingehalten wird.

3.4 Arbeitsplatzwechsel

Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben können für Menschen mit Behinderung mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Vor einer Versetzung oder Abordnung von Beschäftigten mit Behinderung müssen diese frühzeitig gehört werden. Ihre Wünsche und Einwendungen sind zu berücksichtigen. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung wird bei Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach § 178 Abs. 2 SGB IX beteiligt.

Der Einsatz für außerunterrichtliche Tätigkeiten bzw. für Tätigkeiten außerhalb des originären Aufgabenbereichs orientiert sich bei abgeordneten Beschäftigten proportional am Umfang der Abordnung.

Anträgen von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf Versetzung soll entsprochen werden. Das gilt insbesondere im Falle von Schulschließungen. Im Falle von Schließung, Zusammenlegung oder Neugründung von Schulen ist die für die Schulform zuständige Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Bekanntwerden des politischen Beschlusses im Rahmen einer Personalplanung von der zuständigen Schulaufsicht zu beteiligen. Den betroffenen Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist ein Präventionsgespräch nach § 167 Abs. 1 SGB IX anzubieten.

4 Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Schule

Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Schuldienst sollen entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten sowie ihrem Leistungsvermögen eingesetzt werden. Dabei übernehmen die Schulleitungen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinien zum SGB IX - Schulbereich. Sie sollen jede zugunsten der Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung getroffene Bestimmung großzügig anwenden und das ihnen eingeräumte Ermessen großzügig ausüben.

4.1 Jahresgespräch

Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind unmittelbar nach Bekanntgabe der Behinderung und im Folgenden anlassbezogen – aber mindestens einmal jährlich – zu einem Jahresgespräch einzuladen, um Maßnahmen vor Ort umfassend zu klären und auf längere Zeit tragfähige Absprachen zu treffen.

Verantwortlich für das Führen des Jahresgespräches für Beschäftigte in Schulen ist die Schulleitung. Ausgenommen davon sind Schulleiterinnen und Schulleiter; hier ist die jeweilige schulfachliche Aufsicht verantwortlich. Für die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sind die Seminarleitungen zuständig. Im Weiteren wird diese Personengruppe, die zum Gespräch einlädt und das Gespräch leitet, als zuständige Gesprächsleitung bezeichnet.

Sofern bekannt ist, dass Beschäftigten ein GdB von 20, 30 oder 40 zuerkannt wurde, ist diesen Menschen ein Gespräch von der zuständigen Gesprächsleitung anzubieten. In jedem Fall sollte durch die zuständige Gesprächsleitung auf die Möglichkeit einer Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung hingewiesen werden. Menschen mit Behinderung werden ausdrücklich ermuntert, das Jahresgespräch mit der für sie zuständigen Gesprächsleitung von sich aus zu suchen (siehe [Anlage 1](#), Meldung siehe [Anlage 2](#)).

Bei abgeordneten Beschäftigten mit Behinderung, die an einem oder mehreren Orten tätig sind, ist ein Jahresgespräch an jedem Dienst-/Einsatzort anzubieten. Falls Absprachen zwischen den verschiedenen Einsatzorten nötig sind, erfolgt die Koordination durch den Einsatzort mit dem höchsten Stundendeputat. Die Dokumentation wird an der Stammschule gesammelt.

Menschen mit Behinderung in der Funktion des Schulleiters oder der Schulleiterin führen ihr Jahresgespräch mit der zuständigen schulfachlichen Aufsicht; die Meldung

zum Angebot des Jahresgespräches erfolgt an die zuständige Schwerbehindertenvertretung (Meldung siehe [Anlage 2](#)).

Fachleiterinnen und Fachleiter können – nach Absprache mit der Stammschule - das entsprechende Gespräch mit der Seminarleitung des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) führen.

Ziele dieser Gespräche sind:

- den Arbeitsplatz zu erhalten,
- den Beschäftigten mit Behinderung die Möglichkeit zu geben, ihre besonderen Kompetenzen in den Arbeitsalltag einzubringen,
- den Menschen mit Behinderung bezüglich seiner Belastbarkeit zu hören
- behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche zu gewähren.

Zur Hilfestellung bei der Durchführung der Gespräche dienen die beigefügten Gesprächsleitfäden für Personal mit und ohne festgelegte Arbeitszeit im Unterricht ([Anlage 1 Das Jahresgespräch](#)). Mit diesen Gesprächen kommen die zuständigen Gesprächsleitungen ihrer Verpflichtung nach, sich über die Gesamtsituation der Beschäftigten mit Behinderung zu informieren.

Schulleitungen, Seminarleitungen und andere zuständige Gesprächsleitungen können selbstverständlich die Informations- und Vermittlungskompetenz der Schwerbehindertenvertretung nutzen, z.B. zu Fragen der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, zu Fördermitteln etc.

Soll von den miteinander getroffenen Vereinbarungen zu den Arbeitszeiten und Arbeitsschwerpunkten (z.B. Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung) gemäß Richtlinie zum SGB IX Ziffer 8 aus schulorganisatorischen Gründen ausnahmsweise abgewichen werden, ist dem Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung eine schriftliche Begründung zu geben. In einem solchen Fall ist zu prüfen, ob in anderen Bereichen ein Ausgleich geschaffen werden kann.

4.2 Arbeitsplatzausstattung

Der Arbeitgeber stellt den Antrag für eine Ausstattung des (schulischen) Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Sowohl Beschäftigte mit als auch Beschäftigte ohne Behinderung können einen Antrag stellen und das entsprechende [Antragsformular von der Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf downloaden](#) unter www.brd.nrw.de → **Schule & Bildung** → **Personalangelegenheiten** → **Formulare & Downloads**.

Der Antrag kann per Post oder per E-Mail versandt werden. Der Arbeitgeber leitet den Antrag – inklusive des Feststellungsbescheides – an die zuständigen Stellen weiter, sowohl für tarifbeschäftigte als auch für verbeamtete Beschäftigte.

Gesundheitssensible Daten, wie z.B. der Feststellungsbescheid, werden vom Arbeitgeber ungeöffnet im verschlossenen Umschlag weitergeleitet. Die Schwerbehindertenvertretungen müssen über den Sachstand der Bearbeitung informiert werden.

Im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzausstattung nimmt der Arbeitgeber mindestens einmal jährlich an einer Sitzung der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen aller Schulformen teil.

4.3 Barrierefreiheit

Bei der Einführung neuer Technologien und Verfahrensabläufe, bei der Kommunikation mit den Beschäftigten sowie bei Veranstaltungen des Dienstherrn, der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen sollen die in der Richtlinie zum SGB IX unter den Nummern 9.1 bis 9.5 genannten Anforderungen an die Barrierefreiheit beachtet werden.

5 Prävention

Es gibt zwei Möglichkeiten, wie der Arbeitgeber präventiv tätig werden kann:

1. Das Präventionsgespräch gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX wendet sich an Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung (auch in Ausbildung) bei Eintreten von Schwierigkeiten (siehe 5.1 Präventionsgespräch).
2. Aufgrund längerer Erkrankung veranlasst der Arbeitgeber ein Gespräch gemäß § 167 Abs. 2 (Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM, siehe 5.2 Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM).

Grundsätzlicher Gedanke aller Präventionsmaßnahmen ist der Erhalt der Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit vor Verrentung oder Versetzung in den Ruhestand.

5.1 Präventionsgespräch

Für den Fall, dass eine Gefährdung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten besteht, hat der Arbeitgeber umgehend ein Präventionsgespräch gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung, des

Personalrates und des Inklusionsamtes zu veranlassen. Dies gilt unabhängig von der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie in der Probezeit und auch wenn der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet ist.

Der Arbeitgeber dokumentiert die Einladungen. Die getroffenen Vereinbarungen sowie gegebenenfalls die Gründe für das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung werden vom Arbeitgeber zum Ende des Gespräches in Abstimmung mit allen Beteiligten schriftlich festgehalten. Der Nachweis, dass dieses Gespräch geführt wurde, wird mit Datum und Auflistung sämtlicher Beteiligten zur Personalakte genommen und verbleibt dort. Sensible personenbezogene Daten werden in einem verschlossenen Umschlag der Personalakte hinzugefügt. Der betroffenen Person ist eine Kopie auszuhändigen und auf deren Wunsch auch weiteren Gesprächspartnern. Der Inhalt des verschlossenen Umschlags wird gemäß § 88 LBG NRW auf Antrag nach Ablauf von zwei Jahren getilgt. Für Tarifbeschäftigte ist die Regelung analog anzuwenden.

5.2 Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Bei der Durchführung des Gespräches gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement) aufgrund längerer Erkrankung sind Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen insbesondere auch unter dem Aspekt in den Blick zu nehmen, ob behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche umgesetzt werden müssen und so einer erneuten Erkrankung durch Maßnahmen des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn vorgebeugt werden kann. Dabei können sowohl dauerhafte als auch vorübergehende Regelungen vereinbart werden. Im Übrigen gelten die „Einheitlichen Eckpunkte der Bezirksregierungen für die Durchführung von BEM-Verfahren vom 28. Mai 2009“, der aktuelle Runderlass zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie die Regelungen zur datenschutzkonformen Datenverarbeitung.

5.3 Evakuierungsmaßnahmen

Bei Menschen mit Behinderung, insbesondere Personen mit den Merkzeichen G (gehbehindert), aG (außergewöhnlich gehbehindert), BI (blind), GI (gehörlos) und H (hilflos) sind notwendige Evakuierungsmaßnahmen, z.B. im Falle eines Brandes, durch geeignete Vorkehrungen sicherzustellen. Dies kann durch Zuordnung von Begleitpersonen erfolgen.

6 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.08.2022 in Kraft und gilt bis zum 31.07.2027. Spätestens am 01.05.2026 werden die Verhandlungen zur Fortführung der Inklusionsvereinbarung begonnen. Sofern die Verhandlungen nicht spätestens drei Monate vor dem Außerkrafttreten der Vereinbarung abgeschlossen sind, verlängert sich die Vereinbarung automatisch um ein Jahr. Aus § 166 SGB IX ergibt sich das Initiativrecht für einen früheren Verhandlungsbeginn auch bei Änderung gesetzlicher Grundlagen.

Diese Inklusionsvereinbarung wird barrierefrei veröffentlicht und den Schulen sowie den Zentren für die schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) durch die Bezirksregierung per Schulmail und in Papierform bekannt gegeben. Sie wird auf den Internetseiten der Schulabteilung der Bezirksregierung Düsseldorf veröffentlicht.

Düsseldorf, den 20.06.2022



Birgitta Radermacher, Regierungspräsidentin

Düsseldorf, den 20.06.2022

Schwerbehindertenvertretungen

Berufskollegs

Birgit Feind

SBV BK

Förderschulen und
Klinikschulen

Adrian Voran

SBV FOS-Klinikschulen

Gesamtschulen, Sekundarschulen,
PRIMUS-Schule

A. Littel

SBV GE-SK-PS

Grundschulen

Thomas Kamm

SBV GS

Gymnasien und
Weiterbildungskollegs

Ulrike Weber

SBV GY-WBK

Hauptschulen

Birgit Lettmann

SBV HS

Realschulen

Franca Rie-Myjat

SBV RS

(Bezirks)-Personalräte

Berufskollegs

H. Koyouck

PR BK

Förderschulen und
Klinikschulen

F. Day

PR FOS-Klinikschulen

Gesamtschulen, Sekundarschulen,
PRIMUS-Schule

J. Wegner

PR GE-SK-PS

Grundschulen

A. Götje

B-PR GS

Gymnasien und
Weiterbildungskollegs

Flim Hilje

PR GY-WBK

Hauptschulen

Paula Reiche

PR HS

Realschulen

P. Wiora-Kösch

PR RS

7 Anlagen

Anlage 1: Das Jahresgespräch	17
Vorbemerkung	17
Ziel des Gespräches	17
Zeitpunkt des Gespräches	18
Gesprächsverlauf	18
Gesprächsvorbereitung für Lehrkräfte und Fachkräfte mit einem vertraglich vereinbarten Unterrichtseinsatz	20
Gesprächsvorbereitung für Fachkräfte in Schulsozialarbeit und andere ohne vertraglich festgesetzte Zeit im Unterricht	22
Vereinbarung zu behinderungsbedingten Regelungen	24
Anlage 2: SBV-Beteiligung bei Jahresgesprächen	25
Anlage 3: Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretungen	26
Anlage 4: SBV-Beteiligung bei Einstellungen	27
Anlage 5: SBV-Beteiligung bei Beurteilungen	28
Anlage 6: SBV-Beteiligung nach Dienstantritt von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtswärtern	29
Anlage 7: SBV-Beteiligung nach Einstellung für Lehrkräfte in Ausbildung	30
Anlage 8: SBV-Beteiligung bei Prüfungen der Lehramtsanwärterin oder des Lehramtswärters	31
Anlage 9: SBV-Beteiligung bei Prüfungen oder prüfungsähnlichen Terminen für Lehrkräfte in Ausbildung	32
Anlage 10: Geplante Evaluation: Jahresgespräch für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Schulsozialarbeit	33
Anlage 11: Geplante Evaluation: Einstellungsrückmeldungen für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Schulsozialarbeit	35

Anlage 1:

Das Jahresgespräch

nach den Richtlinien zum SGB IX
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
(BASS 21-06 Ziffer 8)

Vorbemerkung

Verantwortlich für das Führen des Jahresgespräches mit Beschäftigten in Schulen ist die Schulleitung. Für die Gespräche mit den Schulleiterinnen und Schulleitern ist es die jeweilige schulfachliche Aufsicht. Zuständig für die Gespräche mit Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern sind die Seminarleitungen. Im Weiteren wird diese Personengruppe, die zum Gespräch einlädt und das Gespräch leitet, als zuständige Gesprächsleitung bezeichnet.

Es wird angeregt, dass am Jahresgespräch von Lehrkräften in Ausbildung auch das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung, bei Lehramtsanwärterinnen oder Lehramtsanwärttern auch die Schulleitung beteiligt wird.

In jedem Fall sollte durch die zuständige Gesprächsleitung auf die Möglichkeit einer Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung hingewiesen werden. Menschen mit Behinderung werden ausdrücklich ermuntert, das Jahresgespräch mit der für sie zuständigen Gesprächsleitung von sich aus zu suchen (siehe [Anlage 1](#), Meldung siehe [Anlage 2](#)).

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich beim Jahresgespräch weder um ein BEM- noch um ein Präventionsgespräch im Sinne des § 167 Abs. 2 bzw. Abs. 1 SGB IX handelt.

Ziel des Gespräches

Ziel des Jahresgespräches ist es, zu überprüfen, wie Beschäftigte mit Behinderungen so eingeplant werden können, dass sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln können. Die Beschäftigten sind zu ihrer Belastbarkeit zu hören und möglicher Unterstützungsbedarf ist zu ermitteln. Für Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gilt es gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Während das Angebot zum Jahresgespräch für die zuständigen Gesprächsleitungen verpflichtend ist, ist die Teilnahme an einem solchen Gespräch für die Beschäftigten freiwillig.

Da dieses Gespräch einen hohen Stellenwert im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einnimmt, wurde die beiliegende Hilfestellung entwickelt. Es gibt aufgrund der Einbeziehung weiterer Professionen im Schulbereich zwei

unterschiedliche Vorschläge zur Gesprächsvorbereitung (s.u.). Die Verwendung der Vorschläge ist freiwillig.

Zeitpunkt des Gespräches

Das Gespräch soll erstmalig schnellstmöglich nach Bekanntwerden einer Behinderung oder Kenntnis vom Antrag auf Anerkennung einer solchen stattfinden, danach einmal jährlich vorzugsweise bei der Planung des kommenden Schuljahres; weitere Gespräche können aus gegebenem Anlass erforderlich sein.

Zu Beginn der Ausbildung finden Gespräche zwischen Seminarleitung der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, Schulleitungen sowie Lehrkräften in Ausbildung zu behinderungsbedingten Entlastungsmöglichkeiten statt; danach sind die Gespräche anlassbezogen zu führen.

Gesprächsverlauf

Ein Gesprächsverlauf könnte folgendermaßen aussehen:

1. Rechtzeitige Einladung zum Jahresgespräch

durch die zuständige Gesprächsleitung

Terminvereinbarung

Hinweis auf die Beratungsmöglichkeit durch die Schwerbehindertenvertretung

Hinweis auf die beiden Leitfäden zur Gesprächsvorbereitung

2. Erläuterungen zum Hintergrund des Gespräches

Hinweis auf die rechtliche Grundlage

Hinweis auf das Ziel des Gesprächs

Hinweis auf Vertraulichkeit und Datenschutz

3. Auswirkungen der Behinderung auf den Arbeits- und Ausbildungsalltag

Die am Gespräch Beteiligten sollten sich über die Aufgaben der betroffenen Person an der Schule im Klaren sein. Dazu finden Sie eine Auflistung von Tätigkeiten in der weiter unten stehenden „Gesprächsvorbereitung“ (2 Versionen).

4. Überlegungen zur schulischen Situation

Gibt es außer den ermittelten Aufgaben schulische Situationen, die sich belastend auswirken oder sich als besonders hilfreich erwiesen haben?

5. Erörterung möglicher weiterer Hilfen

für den Arbeitsalltag ggf. Vereinbarung weiterer Maßnahmen im Hinblick auf:

- a. Unterrichtsverteilung
- b. Stundenplangestaltung
- c. Einsatzplanung
- d. Selbstständigen Unterricht
- e. Technische Hilfen
- f. Einbeziehung von Partnern und die Form der Kontaktaufnahme
- g. Termin zur Überprüfung der Wirksamkeit getroffener Vereinbarungen
- h. ...

6. Nachbereitung des Gespräches

Vereinbarungen sind schriftlich zu fixieren und sowohl von der Gesprächsleitung als auch von der betroffenen Person zu unterschreiben. Beide erhalten ein Exemplar. Eine Kopie der Vereinbarung ist in der Schule aufzubewahren und der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt auf Anforderung auszuhändigen.

Sollte keine einvernehmliche Lösung über behinderungsbedingt erforderliche Maßnahmen am Arbeitsplatz gefunden werden, so stehen die Schwerbehindertenvertretung und die Dienststelle bei der Bezirksregierung bzw. das Schulamt als Ansprechpartner zur Verfügung.

**Gesprächsvorbereitung für Lehrkräfte und
Fachkräfte in Multiprofessionellen Teams für Gemeinsames Lernen an
Grundschulen und weiterführenden Schulen (BASS 21-13 Nr. 11) sowie
Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase
(BASS 21-13 Nr. 10)**

– mit einem vertraglich vereinbarten Unterrichtseinsatz

(Verbleibt bei den Gesprächsteilnehmenden
– dient nicht als Protokoll –
stellt keine abschließende Auflistung dar)

Bei diesen Themen möchte ich über behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche sprechen:

- **Einsatzplanung**

- **im Unterricht:**

- in den Fakultätsfächern, im fachfremden Unterricht, in Fördergruppen, in Lernzeiten, in der Stellenreserve; Absprachen in Bezug auf Jahrgänge, Korrekturen, Lernstandserhebungen, Prüfungsteilnahmen, Abitur, Projekte; Schüler-Arbeitsgemeinschaften (Verantwortlichkeiten, Schwerpunkte, Orte, Quantität)

- kompakter Stundenplan oder Stundenplan mit Pausen; Verteilung der Unterrichtsstunden über die Woche; feste nicht verschiebbare Therapiezeiten; Absprachen zu Mehrarbeit

- **außerunterrichtlich:**

- Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Besprechungen, Eltern- und Schüler:innensprechtagen, Elternabenden, Tagen der Offenen Tür; Teilnahme an Arbeitsgemeinschaften und Arbeitskreisen der Schulentwicklung, Projekten; Betriebspraktika; Absprachen zu Pausenaufsichten

- **Ausbildung** von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern / Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern / Praktikantinnen und Praktikanten

- **Zusatzaufgaben:**

- Aufgaben der Schulmitwirkung, Beratung, Leitung und Koordination, Schulentwicklung, Steuergruppen, Evaluation, Qualitätssicherung, (Fach-)Konferenzen, Lehrplanarbeit, besondere Einbindung in AO-SF-Verfahren (Verordnung über die sonderpädagogische Förderung, den Hausunterricht und Klinikschulen, Ausbildungsordnung gemäß § 52 SchulG (Schulgesetz)), Ermittlung des sonderpädagogischen Förderbedarfs, Fachleitung, Protokolle, ...

- **Begleitung von Gruppen an außerschulischen Lernorten**
(Unterrichtsgänge, Projekte, Betriebspraktika, Klassenfahrten)
- **Anwesenheitszeiten** in Schulzeiten und unterrichtsfreier Zeit
(Berücksichtigung behinderungsbedingter Therapiezeiten)
- **Pausengestaltung**
(zeitlich, räumlich, Rückzugsmöglichkeiten)
- **Raumnutzung und Raumwechsel**
kurze Wege und Lehrkraft-Raum-Prinzip bei Gehbehinderungen oder bei Arbeitsplatzausstattungen;
Absprachen zu Räumen für Besprechungen
Möglichkeit zu vertraulichen, datenschutzkonformen Gesprächen und Telefonaten
- **Arbeitsorganisation an zwei (oder mehr) Standorten**
- Absprachen zu **schulorganisatorischen Regelungen**/ Informationsweitergabe
- **Technische behinderungsbedingte Arbeitsmittel**
(Antragstellung, Zuständigkeiten, Beratung durch Schwerbehindertenvertretung)
- **Förderung der beruflichen Weiterentwicklung**
(Fortbildungen, Zertifikatskurse, Beförderung, Supervision)
- **psycho-soziale Belastungen**
- **körperliche Belastungen** wie schweres Heben und Tragen

**Gesprächsvorbereitung für
Fachkräfte in Schulsozialarbeit (BASS 21-13 Nr. 6)
und andere ohne vertraglich festgesetzte Zeit im Unterricht**

(Verbleib bei Gesprächsteilnehmenden
– dient nicht als Protokoll –
stellt keine abschließende Auflistung dar)

Bei diesen Themen möchte ich über behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche sprechen:

- **Einsatzplanung**
 - **mit schulischen Partner:innen:**
Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Besprechungen, Eltern- und Schülersprechtagen, Elternabenden, Tagen der Offenen Tür; Teilnahme an oder Leitung von Arbeitskreisen, Projekten; Hausbesuche
 - **mit außerschulischen Partner:innen:**
Besprechungen wie z.B. zur Abstimmung mit der örtlichen Jugendhilfe und anderen außerschulischen Partnern, Stadtteilkonferenzen
- **Begleitung von Gruppen an außerschulischen Lernorten**
(Unterrichtsgänge, Projekte, Klassenfahrten)
- **Arbeitsgemeinschaften:**
Verantwortlichkeiten, Betreuung von externen AG-Leitungen (wie z.B. Vereine, Eltern), Betreuung von internen AG-Leitungen (wie z.B. Schüler:innen, Jugendleiter:innen mit JuLeiCard), Planung, Durchführung, Nachbereitung (wo?, wann?, wie viele?, welche?, wie oft?)
- **Betreuung von Praktikant:innen** (Fachkräfte für Schulsozialarbeit)
- **Anwesenheitszeiten** in Schulzeiten und unterrichtsfreier Zeit
(Berücksichtigung behinderungsbedingter Therapiezeiten, Urlaubsabsprachen, Ausgleich von Mehrarbeit in der unterrichtsfreien Zeit)
- **Pausengestaltung**
(zeitlich, räumlich, Rückzugsmöglichkeiten)
- Absprachen zu **schulorganisatorischen Regelungen**/ Informationsweitergabe
- **Ausstattung** eines Büros unter Berücksichtigung von Datenschutz, Kommunikationsmöglichkeiten, Vertraulichkeit und behindertengerechtem Mobiliar

- **Raumnutzung und Raumwechsel**
kurze Wege und Lage des Büros bei Gehbehinderungen;
Absprachen zu Räumen für Besprechungen;
Möglichkeit zu vertraulichen, datenschutzkonformen Gesprächen und Telefonaten
- **Arbeitsorganisation an zwei (oder mehr) Standorten**
- **Technische behinderungsbedingte Arbeitsmittel**
(Antragstellung, Zuständigkeiten, Beratung durch Schwerbehindertenvertretung)
- **Förderung der beruflichen Weiterentwicklung**
(Fortbildungen, Supervision)
- **psycho-soziale Belastungen**
- **körperliche Belastungen** wie schweres Heben und Tragen

Vereinbarung zu behinderungsbedingten Regelungen

Gesprächsort: _____

Gesprächsleitung: _____

Beschäftigte/r: _____

Weitere Beteiligte: _____

Datum

Unterschrift der oder des
Beschäftigten

Unterschrift der Gesprächsleitung

Anlage 2: SBV-Beteiligung bei Jahresgesprächen

Information durch die zuständige Gesprächsleitung

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform:	Kontaktdaten für Rückfragen Name: Anschrift:
Faxnummer: E-Mail:	E-Mail: Telefon:

Nach Punkt 4 der Inklusionsvereinbarung lädt die zuständige Gesprächsleitung mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu Gesprächen über deren Arbeitsplatzsituation ein und unterstützt sie in ihrem Bemühen, ihre Kompetenzen in vollem Umfang in den Arbeitsalltag einzubringen. Auch Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 ist ein solches Gespräch anzubieten. Beschäftigte mit einem GdB von 20 können ebenfalls ein Jahresgespräch führen.

Name der oder des Beschäftigten: _____

Gesprächstermin _____
(Angebot)

Das Gespräch hat

stattgefunden am _____

nicht stattgefunden _____

(bitte Grund eintragen)

(Ort, Datum)

(Unterschrift der oder des Beschäftigten)

(Unterschrift der zuständigen Gesprächsleitung)

Anlage 3: Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretungen auf Ebene der Bezirksregierung Düsseldorf

Stand Mai 2022

Schulform	Faxnummern	E-Mail
Berufskollegs	0211 – 8756 5103 – 1516	sbvbk@brd.nrw.de
Förderschulen und Klinikschulen	0211 – 8756 5103 – 1512	sbvfoes@brd.nrw.de
Gesamtschulen, Sekundar- schulen, PRIMUS-Schulen	0211 – 8756 5103 – 1513	sbvge@brd.nrw.de
Grundschulen	0211 – 8756 5103 – 1517	sbvgs@brd.nrw.de
Gymnasien und Weiterbildungskollegs	0211 – 8756 5103 – 1519	sbvgws@brd.nrw.de
Hauptschulen	0211 – 8756 5103 – 1515	sbvhs@brd.nrw.de
Realschulen	0211 – 8756 5103 – 1514	sbvrs@brd.nrw.de

Aktualisierungen und die Kontaktdaten der örtlichen Schwerbehindertenvertretung für Grundschulen liegen als Einlegeblatt diesem Dokument bei oder Sie finden sie auf der Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf.

www.brd.nrw.de Suchbegriff : Schwerbehindertenvertretung aller Schulformen

Die Rückmeldungen für die **Einstellungen** im Kapitel **Grundschule** gehen an die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen.

Anlage 4: SBV-Beteiligung bei Einstellungen

Information durch die Schulleitung

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform:	Kontaktdaten der Schule für Rückfragen Name: Anschrift:
Faxnummer: E-Mail:	E-Mail: Telefon:

Hiermit informiere ich Sie gemäß § 164 Abs. 1 Satz 4 in Verbindung mit § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX **unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist** oder bei weiteren Kenntnissen über Bewerberinnen oder Bewerber mit Behinderungen z.B. nach Erhalt der Ordnungsgruppenliste:

Einstellungsverfahren zum: _____

Ausschreibungsnummern: _____

Ende der Bewerbungsfrist: _____

- befristet unbefristet
 Lehrkraft Sozialpädagoge Andere: _____

Vorauswahlsitzung: _____ um _____ Uhr

Die Terminübersicht für die Auswahlverfahren, an denen Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beteiligt sind, wird nach der Vorauswahlsitzung nachgereicht.

- Es ist keine Bewerbung von Menschen mit Behinderung eingegangen.

Es liegt die Bewerbung eines Menschen vor mit:

- Schwerbehinderung GdB (≥ 50) : _____
 Gleichstellung zu einem Menschen mit Schwerbehinderung
 Behinderung GdB (< 50) : _____
 Nachweis durch Kopie des Schwerbehindertenausweises, des Feststellungsbescheides oder des Bescheides der Agentur für Arbeit liegt vor

Name der sich bewerbenden Person: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

(Ort, Datum)

(Schulleitung)

Anlage 5: SBV-Beteiligung bei Beurteilungen

Information durch die Schulleitung

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform:	Kontaktdaten der Schule für Rückfragen Name: Anschrift:
Faxnummer: E-Mail:	E-Mail: Telefon:

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

Die Dienststelle hat mich als Schulleitung beauftragt, eine Beurteilung der oder des unten genannten Beschäftigten bis zum _____ vorzunehmen.

Name: _____

E-Mail _____ Telefon: _____

Anlass der Beurteilung:

- Beendigung der Probezeit bei Tarifbeschäftigten
- 1. Beurteilung in der Probezeit bei Beamten
- 2. Beurteilung in der Probezeit bei Beamten
- Bewerbung auf ein Beförderungsamtsamt
- Sonstiges _____

Unterrichtsbesuche (Kolloquium etc.)

- sind geplant für den _____ und _____
- sind noch nicht terminiert
- sind nicht vorgesehen

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Schulleitung)

Anlage 6: SBV-Beteiligung nach Dienstantritt von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtswärtern

Information durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform:	Kontaktdaten des ZfsL für Rückfragen Name: Anschrift:
Faxnummer: E-Mail:	E-Mail: Telefon:

Nach Punkt 4 der Inklusionsvereinbarung ist den behinderungsbedingten Erfordernissen der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter mit Behinderung Rechnung zu tragen. Bei Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beteiligt das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar und am gesamten Ausbildungs- und Prüfungsverfahren.

Lehramtsanwärterin/ _____

Lehramtsanwärter

E-Mail: _____ Telefon: _____

Ausbildungsschule(n): _____

Seminarleitung _____

Fachleitung 1. _____

Fachleitung 2. _____

Kernseminarleitung _____

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Seminarleitung)

**Anlage 7: SBV-Beteiligung nach Einstellung für Lehrkräfte in Ausbildung
(ausgenommen Lehramtswärterinnen oder Lehramtsanwärter im
Vorbereitungsdienst)**

Information durch die Schulleitung

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform:	Kontaktdaten der Schule für Rückfragen Name: Anschrift:
Faxnummer: E-Mail:	E-Mail: Telefon:

Nach Punkt 4 der Inklusionsvereinbarung ist den behinderungsbedingten Erfordernissen von Lehrkräften in Ausbildung (auch von Fachlehrkräften und Werkstattlehrkräften) mit Behinderung Rechnung zu tragen.

Bei Lehrkräften in Ausbildung mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung wird die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar und am gesamten Ausbildungsverfahren beteiligt. Wenn ein Prüfungsverfahren stattfindet, ist die Schwerbehindertenvertretung auch daran zu beteiligen.

Lehrkraft in Ausbildung

(ausgenommen Lehramtswärterinnen oder Lehramtsanwärter im Vorbereitungsdienst):

Name: _____

E-Mail: _____ Telefon: _____

Anschrift des Seminars: _____

Kontaktdaten der zuständigen Person im Seminar: _____

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Schulleitung)

Anlage 8: SBV-Beteiligung bei Prüfungen der Lehramtsanwärterin oder des Lehramtswärters

Information durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform:	Kontaktdaten des ZfsL für Rückfragen Name: Anschrift:
Faxnummer: E-Mail:	E-Mail: Telefon:

Nach Punkt 4 der Inklusionsvereinbarung ist den behinderungsbedingten Erfordernissen der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung Rechnung zu tragen. Das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) beteiligt die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar und am gesamten Ausbildungs- und Prüfungsverfahren.

Lehramtsanwärterin/
Lehramtsanwärter _____

Schule/Adresse: _____

	Datum	Uhrzeit	Gebäude	Raum
UPP1				
UPP2				
Kolloquium				

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Seminarleitung)

Anlage 9: SBV-Beteiligung bei Prüfungen oder prüfungsähnlichen Terminen für Lehrkräfte in Ausbildung

Information durch das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL)

An die Schwerbehindertenvertretung der Schulform: Faxnummer: E-Mail:	Kontaktdaten des ZfsL für Rückfragen Name: Anschrift: E-Mail: Telefon:
--	--

Nach Punkt 4 der Inklusionsvereinbarung ist den behinderungsbedingten Erfordernissen von Lehrkräften in Ausbildung (auch von Fachlehrkräften und Werkstattlehrkräften) mit Behinderung Rechnung zu tragen.

Das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) beteiligt die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar und am gesamten Ausbildungs- und Prüfungsverfahren.

Lehrkraft in Ausbildung

(ausgenommen Lehramtswärterinnen oder Lehramtsanwärter im Vorbereitungsdienst):

Schule/Adresse:

	Datum	Uhrzeit	Gebäude	Raum
Unterrichtsbesuch(e)				
Kolloquium / Nachbesprechung				

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Seminarleitung)

Anlage 10: Geplante Evaluation:

Jahresgespräch für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Schulsozialarbeit (BASS 21-13 Nr. 6, Nr. 13)

Ziel	Das Jahresgespräch zwischen Menschen mit Behinderung und Schulleitung soll die Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsplatz Schule verbessern.
Begründung	Vorgesetzte sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der Beschäftigten mit Behinderung zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, die Bestrebungen der Menschen mit Behinderung, ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Beschäftigten zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen und ihnen dabei die erforderlichen Hilfestellungen zu geben.
Kriterien	Der Gesprächsleitfaden zu den Jahresgesprächen wird an die Beschäftigten sowie an die Schulleitungen verteilt. Hinweise zur Durchführung und zu den Vereinbarungen zum Jahresgespräch gibt es in jeder individuellen Beratung durch die zuständige Schwerbehindertenvertretung.
Indikatoren zur Erreichung des Ziels	Die befragten Beschäftigten geben an, ob sie mit der Umsetzung der Vereinbarungen zufrieden waren. Das Ziel gilt als erreicht, wenn 80 % der Antwortenden angeben, dass sie mit der Umsetzung zufrieden sind.
Verfahren der Evaluation	Fragebogen für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams und in der Schulsozialarbeit sowie Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase

Durchführung und Dokumentation

Verantwortung für die Durchführung	Schwerbehindertenvertretungen
Erhebungszeitraum der Durchführung	Die Erhebung bezieht sich auf die Jahresgespräche, die im Zeitraum 01.08.2023 - 31.07.2024 geführt wurden.
Verantwortung für Auswertung und Dokumentation	Schwerbehindertenvertretungen
Zeitpunkt der Auswertung und Dokumentation	Ab 01.10.2024
Form der Dokumentation	Schulformübergreifender Bericht
Rückmeldung an	Schulleitungen (auf Dienstbesprechungen) Beschäftigte mit Behinderungen Arbeitgeber Personalräte
Form der Rückmeldung	Digital als Schul-Mail und zusätzlich mündlich auf Versammlungen und Dienstbesprechungen
Verantwortung für die Rückmeldung	Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen
Zeitpunkt der Rückmeldung	Zeitnah nach der Auswertung, spätestens bis 01.03.2025

Anlage 11: Geplante Evaluation:

Einstellungsrückmeldungen für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Schulsozialarbeit (BASS 21-13 Nr. 6, Nr. 10, Nr. 13)

Ziel	<p>Die zuverlässige und fristgerechte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch die Schulleitungen zur Betreuung von Bewerbern und Bewerberinnen bei unbefristeten Einstellungen von Beschäftigten in multiprofessionellen Teams und in der Schulsozialarbeit soll sichergestellt werden.</p> <p>Die Beteiligung erfolgt schriftlich entsprechend Anlage 4.</p>
Begründung	<p>Gemäß Richtlinien und § 178 Abs. 2 SGB IX muss die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend über eingegangene Bewerbungen von Menschen mit Behinderung informiert werden bzw. darüber, dass solche Bewerbungen nicht eingegangen sind. Dies gilt nicht nur für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, sondern auch für Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, da für sie die Möglichkeit einer Gleichstellung im Bewerbungsverfahren besteht.</p>
Kriterien	<p>Schulleitungen werden von der Dienststelle auf Schulleiterdienstbesprechungen einmal jährlich oder anlassbezogen auf die Notwendigkeit der fristgerechten Meldung hingewiesen. Die Inklusionsvereinbarung wird an alle Schulleitungen verschickt. Zur Vereinfachung des Arbeitsablaufs stehen schulformspezifische Formulare auf der Informationsseite der Schwerbehindertenvertretungen der Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf zur Verfügung.</p>
Indikatoren zur Erreichung des Ziels	<p>Indikator zur Erreichung des Ziels ist die Anzahl der bei der zuständigen Schwerbehindertenvertretung fristgerecht eingegangenen und ausgefüllten Meldungen zu ausgeschriebenen Stellen der Bezirksregierung. Als fristgerecht gelten Rückmeldungen, die bis zum 2. Arbeitstag nach Bewerbungsschluss bei der Schwerbehindertenvertretung eingegangen sind. Eine Meldung muss auch erfolgen, wenn es auf die ausgeschriebene Stelle keine Bewerbungen gegeben hat.</p> <p>Das Ziel gilt als erfüllt, wenn bei 90 % der ausgeschriebenen Stellen eine Meldung erfolgt.</p>
Verfahren der Evaluation	<p>Auswertung der eingegangenen Rückmeldungen</p>

Durchführung und Dokumentation

Verantwortung für die Durchführung	Schwerbehindertenvertretungen
Zeitpunkt der Durchführung	Alle Ausschreibungen, die vom 01.08.23 - 31.07.2024 veröffentlicht werden.
Verantwortung für Auswertung und Dokumentation	Schwerbehindertenvertretungen
Zeitpunkt für Auswertung und Dokumentation	Ab 01.08.2024
Form der Dokumentation	Schulformübergreifender Bericht
Rückmeldung an	Schulleitungen (auf Dienstbesprechungen) Beschäftigte mit Behinderungen Arbeitgeber Personalräte
Form der Rückmeldung	Digital als Schul-Mail und zusätzlich mündlich auf Versammlungen und Dienstbesprechungen
Verantwortung für die Rückmeldung	Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen
Zeitpunkt der Rückmeldung	Zeitnah nach der Auswertung, spätestens bis 01.03.2025

Erklärung zur Barrierefreiheit

Bei diesem Dokument haben wir uns um Barrierefreiheit bemüht.
Wenn Sie Schwierigkeiten beim Lesen dieses Dokumentes haben,
melden Sie sich unter vpge@brd.nrw.de.

