

## Anlage 1

Gesprächsprotokoll

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

<b>Einsatz</b>  Beschäftigungsumfang / Arbeitszeit  Mehrarbeit	
<b>Arbeitsumfeld</b>  Organisationsstrukturen  besondere Belastung  Integrationsbedarf	
<b>Arbeitsplatz</b>  behinderungsgerechte Ausstattung  technische Arbeitshilfen	
<b>Förderung der berufl. Entwicklung</b>  Weiterbildungsmöglichkeiten und – angebote  Personalentwicklungsplanung	

Datum:

Unterschrift des Dienstvorgesetzten

Unterschrift des Beschäftigten

## Anlage 2

Gesprächsprotokoll Lehrkräfte

Schule \_\_\_\_\_

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

<b>Einsatz</b> Unterrichtseinsatz Beschäftigungsumfang Klassenleiter Mehrarbeit	
<b>Stundenplangestaltung</b> Freistunden Aufsichten Raumplanung besondere Belastung	
<b>Klassen- und Wanderfahrten</b> behinderungsbedingte Einschränkungen	
<b>Förderung der berufl. Weiterentwicklung</b>	
<b>behindertengerechter Arbeitsplatz</b> technische Hilfe Arbeitserleichterungen	

Datum:

Unterschrift Schulleiter/in

Unterschrift der Lehrkraft

### Anlage 3

#### Erklärung des Hauptpersonalrates und der Hauptschwerbehindertenvertretung

Im Land Brandenburg waren als Folge der Regelungen des Einigungsvertrages Verbeam-tungen erst ab Mitte der 90 – er Jahre möglich.

Durch diesen Umstand bedingt entstand die Besonderheit, dass verhältnismäßig viele Beam-te auf Probe älter als 35 Jahre sind, obwohl sie vorher aber oft schon lange Jahre erfolgreich ihren Dienst im Angestelltenverhältnis versehen haben.

Für diesen Personenkreis besteht das erhöhte Risiko einer in der Probezeit auftretenden Dienstunfähigkeit. Für schwerbehinderte Menschen erhöht sich dieses Risiko um ein Vielfa-ches.

Hauptpersonalrat und Hauptschwerbehindertenvertretung erklären deshalb, dass nach ihrer Auffassung aufgrund dieser besonderen Situation im Land Brandenburg der § 115 (2) LBG angewandt werden soll, der es ermöglicht, Beamte auf Probe, die innerhalb der Probezeit so schwerwiegend erkranken, dass eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit abge-lehnt wird, vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen.

Insbesondere für die Gruppe der Schwerbehinderten erscheint die Anwendung dieser Rege-lung danach mehr als angezeigt, will man die Forderungen des SGB IX und des Behinder-tengleichstellungsgesetzes (BGG) nach der Vermeidung von Benachteiligungen für schwer-behinderte Menschen ernst nehmen. Dies um so mehr, als dass sich die Zahl der Kollegin-nen und Kollegen, die während der Probezeit dienstunfähig erkranken, in engen Grenzen hält und voraussichtlich im Zuge der Normalisierung der Verhältnisse ( Beamtenschaft auf Probe künftig eher in jüngeren Lebensjahren) in Zukunft noch geringer werden wird.

Unter diesen Voraussetzungen sollte das Gebot der erhöhten Fürsorgepflicht des Dienst-herrn gegenüber schwerbehinderten Menschen Vorrang haben vor möglichen fiskalischen Argumenten gegen die Anwendung des § 115 (2) LBG auf den zu schützenden Personen-kreis.

Hauptpersonalrat und Hauptschwerbehindertenvertretung halten die uneingeschränkte An-wendung dieser Regelung im Falle von schwerbehinderten, dienstunfähig erkrankten Kolle-ginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis auf Probe für geboten und erwarten, dass die oberste Dienstbehörde entsprechend dem Geist und Buchstaben der abgeschlossenen In-tegrationsvereinbarung alle Schritte unternimmt, um innerhalb der Landesregierung hierzu Konsens zu erzielen.