

Inklusionsvereinbarung

**zur Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Lehrerinnen und Lehrer
sowie pädagogischer Assistentinnen und Assistenten**

nach § 166 SGB IX

zwischen

**dem Regierungspräsidium Karlsruhe, Abt. 7 - Schule und Bildung -,
den Bezirksvertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrkräfte an Grund-,
Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bil-
dungs- und Beratungszentren, den Gymnasien und den beruflichen Schulen**

und

**den Bezirkspersonalräten der Lehrkräfte an den Grund-, Haupt-, Werkreal-,
Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Bera-
tungszentren, den Gymnasien und den beruflichen Schulen**

Gültig für:

Regierungspräsidium Karlsruhe, Abt. 7 - Schule und Bildung -

Hebelstraße 2

76133 Karlsruhe

Gliederung:

- I. Präambel
- II. Ziele
- III. Überprüfung
- IV. Schlussbestimmungen

I. Präambel

- Vgl. Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 S. 2, Landesverfassung Baden-Württemberg Art. 2b:
„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“

Die Grundlagen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Öffentlichen Dienst bilden unter anderem:

- Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – UN-Behindertenrechtskonvention
- Das Sozialgesetzbuch (SGB) – Neuntes Buch (SGB IX) – Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) (SGB IX Teil 3)
- Die Landesverfassung (LV)
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Das Landes-Behindertengleichstellungsgesetz (L-BGG)
- Das Landesbeamtengesetz (LBG) mit der VwV des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV)
- Die Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV)
- Die Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)
- Die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums Anrechnungsstunden und Freistellungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen)

Die Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Menschen in Arbeit und Beruf ist eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Partner dieser Vereinbarung begreifen die Integration von behinderten und von Behinderung bedrohten Lehrkräften in das Berufsleben nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern vor allem als soziale Aufgabe, deren Erfüllung allen

Beteiligten gemeinschaftlich obliegt und die damit einen aktiven Beitrag zur Inklusion im Arbeitsleben leisten.

Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung dient der Prävention. Sie soll dazu beitragen, dass sich der Gesundheitszustand der chronisch erkrankten oder behinderten Lehrkraft stabilisiert bzw. die Auswirkungen der Behinderung abgemildert werden. Auch soll die Prävention eine vorzeitige Zurruesetzung bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit vermeiden helfen. Die Beteiligten sehen in dieser Inklusionsvereinbarung ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung dieses Prozesses.

Schwerbehinderte Menschen, die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung beschäftigt sind bzw. sich um eine Einstellung bewerben, dürfen darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile und Ausgrenzungen erwachsen.

Geltungsbereich:

➤ **Vgl. Ziffer 1.1, 1.2 SchwbVwV vom 24. Juni 2013**

Diese Inklusionsvereinbarung ist gültig für alle Lehrkräfte und pädagogischen Assistentinnen und Assistenten* der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren sowie der Gymnasien und der beruflichen Schulen im Regierungsbezirk Karlsruhe ab einem Grad der Behinderung von mindestens 30, sofern sich aus den geltenden Gesetzen keine anderen Regelungen ergeben. Das bedeutet, dass auch behinderte Menschen, die weder schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX) noch durch Bescheid der Arbeitsagentur diesen gleichgestellt sind (§ 151 Abs. 2 SGB IX), die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch nehmen können. Das Regierungspräsidium wird die Schwerbehindertenvertretung in diesen Fällen dann auch entsprechend beteiligen. Jedoch ist damit nicht die Übertragung von Rechten, die die übergeordneten Regelungen nur für Schwerbehinderte und/oder Gleichgestellte vorsehen, verbunden. Insbesondere erhalten Behinderte mit GdB 30 oder 40 keine Ermäßigungsstunden, sie können nicht abschlagsfrei früher in den Ruhestand gehen, eine Versetzung oder Abordnung ist gegen ihren Willen ohne Gleichstellung nicht nur bei dringenden dienstlichen Gründen möglich und sie werden bei Einstellungen, Beförderungen und innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung ohne Gleichstellung nicht bevorzugt.

* Nachfolgend sind mit der Bezeichnung „Lehrkräfte“ auch die pädagogischen Assistentinnen und Assistenten umfasst.

Weitere gültige Vorschriften findet man in der Schwerbehindertenverwaltungsvorschrift über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 24. Juni 2013.

Siehe unter:

www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de

II. Ziele

1. Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / Stufenweise Wiedereingliederung

➤ Vgl. § 68 Absatz 3 LBG, Nummer 41.3 BeamtVwV / § 74 SGB V

Für alle Lehrkräfte, die nach schweren oder langen Erkrankungen, nach Schüben bei chronischen Erkrankungen, nach Operationen oder Unfällen aus fachärztlicher Sicht noch der Schonung bedürfen, also nicht voll dienstlich belastbar sind, gibt es die Möglichkeit der befristeten Deputatsermäßigung im Rahmen der gestuften Wiederaufnahme des Dienstes für Beamtinnen und Beamte bzw. der stufenweisen Wiedereingliederung für Tarifbeschäftigte. Dabei ist eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang noch nicht möglich, aber absehbar. Auf Wunsch von Erkrankten kann auch während der akuten Phase ein entsprechender Antrag gestellt werden, sofern keine Krankschreibung vorliegt.

Beamtinnen und Beamte:

Die Dauer der gestuften Wiederaufnahme kann bis zur Höchstdauer von zwölf Monaten vereinbart werden. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass nach dieser Übergangszeit die Aussicht auf eine volle Wiederherstellung der Dienstfähigkeit besteht. Ist eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang danach nicht möglich, ist die Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit oder die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit oder eine anderweitige Verwendung zu prüfen.

Die Ermäßigung führt bei Beamtinnen und Beamten nicht zu einer Kürzung des Gehalts.

Für die Höhe der Deputatsermäßigung ist allein die medizinische Notwendigkeit maßgebend. Die zu unterrichtende Stundenzahl kann deshalb auch unterhöftig sein. In einem fachärztlichen Bericht muss bescheinigt sein, dass die Phase der Behandlung zu Ende geht und die Lehrkraft wieder dienstfähig, aber noch nicht voll belastbar ist. Dem fachärztlichen Bericht ist ein Vorschlag beizufügen, wie ein gestufter Wiedereinstieg in den Dienst erfolgen soll. Soweit medizinisch möglich, soll die Umsetzung an der Schule sinnvollerweise von Ferienabschnitt zu Ferienabschnitt erfolgen.

Um den Erfolg der Wiedereingliederung nicht zu gefährden, kann in der Zeit der gestuften Wiederaufnahme des Dienstes von den vom Facharzt bzw. vom Amtsarzt vorgegebenen Deputatsstunden und deren Verteilung auf die Wochentage grundsätzlich nicht abgewichen werden. Auch ist bei der Lehrauftragsverteilung und der Stundenplangestaltung darauf zu achten, dass diese einer erfolgreichen Wiedereingliederung nicht zuwiderlaufen.

Tarifbeschäftigte:

Für Tarifbeschäftigte kann eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V eingeleitet werden.

2. Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden

➤ § 6 Absatz 4 Lehrkräfte-ArbeitszeitVO

In besonderen Ausnahmefällen kann das Regierungspräsidium auf Antrag der schwerbehinderten Lehrkraft eine befristete zusätzliche Deputatsermäßigung in Höhe von bis zu zwei Wochenstunden gewähren. Dem Antrag ist ein fachärztliches Gutachten beizufügen, aus dem hervorgeht, dass die als Schwerbehinderung anerkannte Erkrankung sich im Lehrerberuf besonders gravierend auswirkt.

Solch ein besonderer Ausnahmefall kann dann angenommen werden, wenn der Grad der Behinderung die Beeinträchtigungen im Lehrerberuf nichtzutreffend ausdrückt, weil sich die Erkrankung für eine Lehrkraft deutlich mehr auswirkt als im allgemeinen Erwerbsleben.

Die bei der Schwerbehinderung anerkannten Beeinträchtigungen können insbesondere im Bereich des Sprechens, Hörens, Schreibens, Sehens, Gehens, Stehens oder psychischer Erkrankungen liegen. Auch andere Erkrankungen können in den Fokus genommen werden. Die zusätzlichen Deputatsermäßigungsstunden werden grundsätzlich – längstens fünf Jahre – jeweils befristet gewährt. Dies gilt auch bei einem unbefristet ausgestellten Schwerbehindertenausweis.

Sollten nach Ablauf des Befristungszeitraums die Auswirkungen der lehrerspezifischen Behinderung weiterhin bestehen bzw. durch erneute Erkrankungen, Krankheitsverschlechterungen und Schübe die zusätzliche Ermäßigung wieder bzw. weiter notwendig sein, so ist dies bei einem erneuten Antrag in einem fachärztlichen Bericht, der die Notwendigkeit der zusätzlichen Deputatsermäßigung bescheinigt, darzulegen.

Der Antrag einer schwerbehinderten Lehrkraft auf diese zusätzliche Deputatsermäßigung bzw. seine Ablehnung führt nicht automatisch zu einem Verfahren zur Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit.

Dieses wird nur dann eingeleitet werden, wenn der ggf. gegen die Ablehnung eingelegte Widerspruch zurückgewiesen wurde und die Lehrkraft nicht bereit ist, im Umfang ihres Deputats (= individuelles Deputat minus Schwerbehindertenermäßigung) Dienst zu leisten bzw. ihn tatsächlich für eine Zeitdauer von mindestens 8 Wochen nicht leistet und keine Aussicht besteht, dass die Lehrkraft in absehbarer Zeit wieder voll dienstfähig wird.

3. Versetzung / Abordnung

➤ Vgl. § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, Ziffer 5.2, 5.4 SchwbVwV

Für schwerbehinderte Lehrkräfte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen neuen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgeordnet oder versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Bei Versetzungen und Abordnungen von schwerbehinderten Lehrkräften ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

Anträgen schwerbehinderter Lehrkräfte auf Versetzung und Abordnung soll möglichst entsprochen werden.

4. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

➤ **§ 9 Abs. 2 SGB IX, § 43 LBG, § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamStG**

Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen kann nur dann eingeleitet werden, wenn im Vorfeld alle Möglichkeiten, die zur Vermeidung der Maßnahme erfolgversprechend sind (Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahme, Deputatsermächtigungen usw.), geprüft und ggf. ausgeschöpft wurden; s.a. Punkt 10. Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Lehrkräfte (Grundsatz der Rehabilitation vor Versorgung - § 9 Abs. 2 SGB IX).

Dies gilt auch für Verfahren zur Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit. Auf Wunsch der Lehrkraft ist zuvor auch zu überprüfen, ob es möglich ist, ihr eine anderweitige Tätigkeit zu übertragen. Die Bezirksschwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu informieren und anzuhören.

5. Amtsärztliche Untersuchung

➤ **Vgl. § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX**

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig informiert, bevor die amtsärztliche Begutachtung einer schwerbehinderten verbeamteten Lehrkraft bzw. die Untersuchung durch den Betriebsärztlichen Dienst (BAD) einer schwerbehinderten tarifbeschäftigten Lehrkraft durch das Regierungspräsidium angeordnet wird. Rechtzeitig vor der Einleitung von Maßnahmen, die sich auf das Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung bzw. der Untersuchung des BAD stützen, erhält die Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Informationen sowie die Möglichkeit der Stellungnahme.

6. Verfahren bei Einstellungen und Beförderungen

- vgl. §§ 164, 165 SGB IX, Ziff. 3.5, 5.6 SchwbVwV, § 178, Abs. 2 SGB IX

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen i.S. des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt bzw. bevorzugt berücksichtigt werden.

Bewirbt sich mindestens eine schwerbehinderte Lehrkraft um eine ausgeschriebene Stelle, informiert das Regierungspräsidium die jeweils zuständige Bezirksvertrauensperson unverzüglich und umfassend über die Bewerbungssituation und hört sie an. Im Überprüfungsverfahren ist vor der Beurteilung mit der schwerbehinderten Bewerberin / dem schwerbehinderten Bewerber ein Gespräch über behinderungsbedingte Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit zu führen.

Die jeweilige Bezirksvertrauensperson hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Unterlagen aller Bewerber sowie auf Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen der schwerbehinderten und der nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber eine Stelle betreffend, es sei denn, die schwerbehinderte Person lehnt dies ausdrücklich ab (§ 164 Abs.1 SGB IX und Ziff. 3.4 SchwbVwV: Recht auf Teilnahme bei Gesprächen auch mit den nicht schwerbehinderten Bewerbern).

Die BVP (Bezirksvertrauensperson) kann ggf. diese Aufgabe an eine ÖVP (Örtliche Vertrauensperson) delegieren.

Das Anhörungsrecht der BVP / ÖVP vor einer beabsichtigten Entscheidung gem. § 178 Abs.2 SGB IX ist einzuhalten. Die Anhörung der BVP / ÖVP soll der Entscheidungsfindung dienen.

Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Stellen sind bei gleicher Leistung, entsprechender Eignung und Befähigung schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt zu berücksichtigen.

Bei Beförderungen auf nicht funktionsgebundene Stellen, die nach Beförderungsprogrammen vergeben werden (z.B. vom Studienrat zum Oberstudienrat) erhält die Bezirksschwerbehindertenvertretung rechtzeitig ein Verzeichnis aller Kolleginnen und Kollegen der geöffneten Beförderungsjahrgänge mit einem Vermerk, wer schwerbehindert ist. Schwerbehinderte sind, unbeschadet anderer entsprechender Regelungen, bei entsprechender Eignung und gleichem Beförderungsjahrgang bevorzugt zu berücksichtigen.

7. Dienstliche Beurteilungen

- vgl. Ziff. 5.7 SchwbVwV

Bei allen Beurteilungen ist zuvor mit der schwerbehinderten Lehrkraft ein Gespräch über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit zu führen. An diesem Gespräch nimmt die Vertrauensperson der Schwerbehinderten teil, es sei denn, die schwerbehinderte Person widerspricht der Teilnahme ausdrücklich. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

8. Fort- und Weiterbildung

- vgl. § 164 SGB IX, Ziff. 5.6 SchwbVwV

Schwerbehinderte Lehrkräfte haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sowie Erleichterungen in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

9. Hinweis auf Beratungsmöglichkeit und Beteiligungsrecht

- § 176, § 178 Absatz 2 SGB IX

Die schwerbehinderten Lehrkräfte können sich stets von der zuständigen Bezirksschwerbehindertenvertretung vor einer Antragstellung oder einer beabsichtigten Maßnahme, bei der die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist, beraten lassen. Die schwerbehinderten Lehrkräfte werden auf dieses Recht vor jeder einzuleitenden Maßnahme vom Regierungspräsidium Abt. 7 Schule und Bildung hingewiesen.

Vor der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern nach dem Zusatzqualifikationsverfahren sowie vor der formellen Zustimmung des RP bei den schulbezogenen Ausschreibungsverfahren und bei Versetzungen und Abordnungen wird die Bezirksvertrauensperson beteiligt.

Der Bezirkspersonalrat achtet darauf, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und die Eingliederung schwerbehinderter Menschen gefördert wird.

10. Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Lehrkräfte

- vgl. § 167 Abs. 1 und 2 SGB IX, Ziff. 6.2, 6.3 SchwbVwV

Die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Örtlichen Personalrat sowie das Integrationsamt ein. Mit ihnen werden alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Das Ziel, Menschen gesund und arbeitsfähig zu erhalten, betrifft nicht nur die schwerbehinderten, sondern alle länger oder wiederholt arbeitsunfähigen Lehrkräfte. Sind Lehrkräfte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung mit dem Örtlichen Personalrat, bei schwerbehinderten Lehrkräften außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Der Örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. Schulleitung die ihr nach dieser gesetzlichen Vorgabe obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Den Ablauf des BEM-Verfahrens hat das Kultusministerium zusammen mit den Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Lehrkräfte sowie in Abstimmung mit den Hauptpersonalräten entwickelt.

Hinweis:

Die BEM-Informationen und Ablaufpläne können aus dem Intranet unter

http://intranet.kv.bwl.net/cms/Betriebliches_Eingliederungsmanagement-10545622.html

und aus dem Internet unter

www.sbv-schule.kultus-bw.de

und dort unter Themen und Materialien – Betriebliches Eingliederungsmanagement heruntergeladen werden.

III. Überprüfung des Umsetzungsstandes der Inklusionsvereinbarung

Das Erreichen der Ziele ist auf Antrag eines der Beteiligten im Rahmen der Dienstbesprechungen zu überprüfen.

IV. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Schuljahres durch einen der Beteiligten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung bleibt die geltende Inklusionsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig. Bei einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien, eine neue Inklusionsvereinbarung innerhalb eines Jahres abzuschließen.

Das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, die Hauptschwerbehindertenvertretungen und Hauptpersonalräte, der Kommunalverband für Jugend und Soziales (Integrationsamt) und die Agentur für Arbeit Karlsruhe erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird durch die Veröffentlichung auf der Homepage des Regierungspräsidiums Karlsruhe bekanntgegeben.

Karlsruhe, den 03. Juli 2023

Regierungspräsidium Karlsruhe – Abt. 7	Bezirksschwerbehinderten- vertretung	Bezirkspersonalrat
Anja Bauer - Abteilungspräsidentin -	Sonja Kautzky - BVP GHWGRS -	Susanne Veil-Bauer - BPR GHWGRS -
	Andrea Zurell - BVP Gymnasien -	Björn Sieper - BPR Gymnasien -
	Gisela Wöhrle - BVP Berufliche Schulen -	Michael Schmidt - BPR Berufliche Schulen-