Inklusionsvereinbarung

zur Eingliederung schwerbehinderter Lehrkräfte sowie schwerbehinderten pädagogischer Assistentinnen und pädagogischer Assistenten nach § 166 SGB IX

zwischen

dem Staatlichen Schulamt Göppingen

der Örtlichen Schwerbehindertenvertretung und

dem Örtlichen Personalrat

Name der Dienststelle/Schule	Staatliches Schulamt Göppingen www.schulamt-goeppingen.de
Straße, Nr.	Burgstraße 14 - 16
PLZ, Ort	73033 Göppingen
Telefon	0 71 61 / 63 – 15 00
Telefax	0 71 61 / 63 – 15 75
E-Mail	poststelle@ssa-gp.kv.bwl.de

vertreten durch

	Name, Vorname	Kontaktdaten (Telefon…)
Dienststellen-/Schulleitung	Hofrichter, Jörg Leiter des Staatlichen Schulamts Göppingen	0 71 61 / 63 – 15 25

und

der Örtlichen Schwerbehindertenvertretung sowie

dem Örtlichen Personalrat

	Name, Vorname	Kontaktdaten (Telefon…)
Örtl. Schwerbehindertenvertretung	Spellenberg, Volker Brucks, Safiyet	Burgstr. 14 – 16, 73033 Göppingen Tel.: 0 71 61 / 63 15 12
Örtlicher Personalrat	Schnaitter, Susanne	Burgstr. 14 – 16, 73033 Göppingen Tel.: 0 71 61 / 63 15 33

Ansprechstellen	Name	Telefon
Beauftragte für Chancengleichheit	Hägele, Beate	0 71 61 / 63 15 60

externe Ansprechstellen	Anschrift	Telefon
Regierungspräsidium	Regierungspräsidium Stuttgart Abteilung 7 – Schule und Bildung Bereich GHWRGS Postfach 10 36 42 70031 Stuttgart	0 711 / 9 04 – 0 Abteilung7@rps.bwl.de
Integrationsamt	Frau Zinser-Flum Frau Schubach Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Lindenspürstraße 39 70176 Stuttgart www.kvjs.de	Zuständig für Anträge auf Finanzierung von Maßnahmen 0 711 / 63 75 – 0 info@kvjs.de
Integrationsfachdienst	IFD Göppingen Poststraße 14a 73033 Göppingen IFD Aalen Ziegelstraße 27 73431 Aalen IFD Heidenheim Bergstraße 8 89518 Heidenheim IFD Schwäbisch Gmünd Hofstatt 7 73525 Schwäbisch Gmünd	0 71 61 / 38 99 50 0 73 61 / 6 29 57 0 73 21 / 3 45 95-10 0 71 71 / 6 50 56

Hinweis

Diese **Inklusionsvereinbarung (IKV)** finden Sie auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes Göppingen: www.schulamt-goeppingen.de unter → Schwerbehindertenvertretung

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Kultusministerium: www.schwerbehindertenvertretung-schule.de

Gliederung:

1 Präambel

2 Geltungsbereich

3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

4 Maßnahmen der beruflichen Integration im schulischen Bereich

4.1 Einstellungen und Beförderungen

4.2 Unterrichtsverpflichtung der schwerbehinderten Lehrkräfte

4.2.1 Teilhabegespräch

4.2.2 Ruhepausen

4.2.3 Deputats- und Stundenplanerstellung, Klassenleitung, Aufsichtsführung und Kooperationszeit

4.2.4 Krankheitsvertretung

4.2.5 Flexibler Deputatseinsatz

4.3 Arbeitsumfeld

4.3.1 Barrierefreiheit

4.3.2 Parkmöglichkeiten

4.4 Außerunterrichtliche Veranstaltungen

4.4.1 Studienreisen, mehrtägige Schulausflüge und Schullandheimaufenthalte

4.4.2 Wandertage, Schulfeste, Sport- und andere schulische Veranstaltungen

4.5 Versetzungen und Abordnungen

4.6 Mehr- und Nacharbeit

4.7 Dienstliche Beurteilung

4.8 Fort- und Weiterbildung

4.9 Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Lehrkräfte

4.10 Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / stufenweise Wiedereingliederung

4.11 Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden nach § 5 Absatz 4 Lehrkräfte-ArbeitszeitVO

4.12 Amtsärztliche Untersuchung bei Beamtinnen und Beamten bzw. Untersuchungen durch den Betriebsärztlichen Dienst bei Tarifbeschäftigten / Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX

5 Überprüfung des Umsetzungsstandes der Integrationsvereinbarung

6 Inkrafttreten, Kündigung, Schlussbestimmungen

1 Präambel

► vgl. Art. 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz, Artikel 2a Landesverfassung Baden-Württemberg

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

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

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - UN-Behindertenrechtskonvention
- das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- **das Sozialgesetzbuch IX Teil 1 und Teil 3**
- Landesverfassung (LV)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- das Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung - 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)

Ziel der Inklusionsvereinbarung ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen im Schuldienst zu stärken und den gesetzlichen Auftrag aus den vorgenannten Gesetzen und Verwaltungsvorschriften zu ergänzen und für Fragen des schulischen Alltags zu konkretisieren. Mit der Inklusionsvereinbarung wird ein aktiver Beitrag zur Inklusion im Arbeitsleben geleistet.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist eine wesentliche Voraussetzung für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und somit zugleich eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe. Das berufliche Fortkommen und der Aufstieg schwerbehinderter Menschen werden unterstützt und gefördert.

Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zugeführt.

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.

Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung dient ferner der Prävention. Sie soll dazu beitragen, dass sich der Gesundheitszustand der behinderten Menschen stabilisiert bzw. die Auswirkungen der Behinderung abgemildert werden. Auch soll die Prävention eine vorzeitige Zurruhesetzung bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit vermeiden helfen.

2 Geltungsbereich

► vgl. Ziffer 1.1, 1.2 SchwbVwV

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten gemäß § 85 Absatz 2 und 3 SGB IX und § 151 Absatz 4 SGB IX für schwerbehinderte Lehrkräfte. Schwerbehinderte Lehrkräfte im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind auch schwerbehinderte pädagogische Assistentinnen und pädagogische Assistenten sowie Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von 30 und 40, sofern Letztere nicht ausgenommen sind.

Die Regelungen zur Unterrichtsverpflichtung, zum Stundenplan und zum Deputat sind auf die schwerbehinderten pädagogischen Assistentinnen und pädagogischen Assistenten sinngemäß anzuwenden.

Für die Gymnasien und Beruflichen Schulen sind die Punkte 4.10 und 4.11 nicht Bestandteil der Inklusionsvereinbarung, sondern dienen lediglich der Information der Schule, da die Regierungspräsidien zuständig sind.

Ausnahmen sind in den jeweiligen Gliederungspunkten genannt.

3 Zusammenarbeit der Beteiligten

► vgl. §§ 166 Absatz1 S.1, 178 Absatz 2, 181, 182 SGB IX

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung, der/die Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat eng zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Lehrkraft oder die schwerbehinderten Lehrkräfte als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Danach ist endgültig zu entscheiden.

4 Maßnahmen zur beruflichen Integration im schulischen Bereich

4.1 Einstellungen und Beförderungen

► vgl. §§ 164,165 SGB IX, Ziffer 3, 5.6 SchwbVwV

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt werden.

Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, soll ihnen bei insgesamt gleicher Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gegeben werden, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind. .

Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamt zugeordnet sind oder die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind, unter Beachtung des Artikels 33 Absatz 2 des GG solche schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach Möglichkeit bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle oder in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs auf geringer bewerteten Dienstposten oder Arbeitsplätzen mit niederwertigeren Tätigkeiten eingesetzt sind.

Liegt die Bewerbung mindestens eines schwerbehinderten Menschen vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung hierüber unmittelbar nach Eingang zu unterrichten und zu allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen (auch bei den nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern) einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Gesprächen teilzunehmen und Einsicht in die entscheidungsrelevanten Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Vorstellungs- und Auswahlgespräch entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt. Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten. Die Rechte und Pflichten nach § 178 SGB IX bleiben hiervon unberührt.

Das gilt nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen i. S. § **85** Absatz 2 und 3 SGB IX.

4.2 Unterrichtsverpflichtung der schwerbehinderten Lehrkräfte

4.2.1 Teilhabegespräch (Personalgespräch)

Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der schwerbehinderten Lehrkräfte zu informieren und ihnen rechtzeitig vor der Erstellung der Deputats- oder Stundenpläne ein Gespräch über deren Arbeitsplatzsituation mit dem Ziel anzubieten, die besonderen Bedürfnisse zu erfahren und bei der Planung des Schuljahres zu berücksichtigen. Auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzuzuziehen.

Über die Ergebnisse ist ein Protokoll anzufertigen, eine Kopie ist der schwerbehinderten Lehrkraft auszuhändigen.

4.2.2 Ruhepausen

► Ziffer 4.4 SchwbVwV

Die für die einzelne schwerbehinderte Lehrkraft notwendigen Ruhepausen (z. B. bei der Terminierung von Konferenzen und Kooperationszeiten) sind zu ermöglichen.

4.2.3 Deputats- und Stundenplanerstellung, Klassenleitung, Aufsichtsführung und Kooperationszeit

Bei der Deputats- und Stundenplanerstellung, der zeitweisen Klassenzusammenlegung, dem gleichzeitigen Unterrichten von mehreren Klassen, der Klassenleitung, der Aufsichtsführung und der Teilnahme an der Kooperationszeit und bei Teamarbeit sind die berechtigten Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte zu berücksichtigen.

4.2.4 Krankheitsvertretung

Schwerbehinderte Lehrkräfte können nur mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis zur Krankheitsvertretung eingesetzt werden.

4.2.5 Flexibler Deputatseinsatz

Eine auch nur zeitweilige Überschreitung des Deputats (z. B. bei Fächerverbünden) ist nur in besonderen Ausnahmefällen und nur mit Zustimmung der schwerbehinderten Lehrkraft möglich.

Die Ausführungen zum flexiblen Deputatseinsatz gelten nicht für pädagogische Assistentinnen und pädagogische Assistenten.

4.3 Arbeitsumfeld

4.3.1 Barrierefreiheit

► vgl. § 39 Landesbauordnung (LBO)

Es ist zu vermeiden, dass die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Lehrkräften an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung wirkt deshalb darauf hin, dass die Vorschriften der Landesbauordnung zur Barrierefreiheit baulicher Anlagen durch den Schulträger umgesetzt werden und informiert rechtzeitig vor Beginn von Sanierungs-, Umbau- und Neubaumaßnahmen die Schwerbehindertenvertretung. Das Integrationsamt ist wegen der Finanzierung mit einzubeziehen.

Siehe hierzu auch den Ablaufplan (15.7.2017) auf der Homepage des Kultusministeriums

http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Dienststellen/schwerbehindertenvertretung-schule-bw/pdf/2_Ablaufplan_bei_Antragauf_bauliche_Massnahmen.pdf

4.3.2 Parkmöglichkeiten

► vgl. § 3 L-BGG, Ziffer 7.3 SchwbVwV

Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Lehrkräfte, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, besondere Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung von geeigneten Parkplätzen nach Möglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes.

4.4 Außerunterrichtliche Veranstaltungen

4.4.1 Studienreisen, mehrtägige Schulausflüge und Schullandheimaufenthalte

Bei Studienreisen, mehrtägigen Schulausflügen und Schullandheimaufenthalten können schwerbehinderte Lehrkräfte nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden.

Schwerbehinderte pädagogische Assistentinnen und pädagogische Assistenten sind vom Einsatz bei mehrtägigen Veranstaltungen ausgeschlossen.

4.4.2 Wandertage, Schulfeste, Sport- und andere schulische Veranstaltungen

Bei Wandertagen, Schulfesten, Sport- und anderen schulischen Veranstaltungen sind die berechtigten Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte zu berücksichtigen.

4.5 Versetzungen und Abordnungen

► vgl. § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, Ziffer 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 nicht gegen ihren Willen versetzt oder abgeordnet werden. Ist dies aus dringenden dienstlichen Gründen – z.B. bei einer Schulschließung – unumgänglich, so sind ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. 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 oder Abordnung soll möglichst entsprochen werden.

4.6 Mehr- und Nacharbeit

► vgl. §§ 207, 151 Absatz 3 SGB IX, § 67 Absatz 3 LBG, § 65 Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW), Ziffer 4.4 SchwbVwV

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Bei Behinderten mit dem Grad von 30 und 40 (ohne Gleichstellung) ist dies nach der Inklusionsvereinbarung ebenfalls anzuwenden.

Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn über die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Bei Lehrkräften, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit überschritten wird. Als Mehrarbeitsstunde gilt im Schuldienst die gehaltene Unterrichtsstunde, die u.a. in der Krankheitsvertretung erteilt wird. Auf Antrag sind schwerbehinderte Lehrkräfte auch von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft freizustellen.

Nacharbeit (Zeitweiliges Unterdeputat mit späterem Ausgleich; Heckwelle) ist nur im Einvernehmen mit der Lehrkraft möglich.

4.7 Dienstliche Beurteilung

► vgl. Ziffer 5.7 SchwbVwV

Vor jeder Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen. Sie führt hierzu mit der schwerbehinderten Lehrkraft ein Gespräch, an dem auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. 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.

4.8 Fort- und Weiterbildung

► vgl. § 164 SGB IX, Ziffer 5.6 SchwbVwV

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

4.9 Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Lehrkräfte

► vgl. § 167 Absatz 1 und 2 SGB IX, Ziffer 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). Das Infopaket über Vorbeuge- und Unterstützungsmöglichkeiten für den Wiedereinstieg wird von der Verwaltung des Staatlichen Schulamtes an die Privatadresse der Lehrkraft versandt. 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.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de und dort unter
Themen und Materialien - Betriebliches Eingliederungsmanagement heruntergeladen werden

4.10 Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/ stufenweise Wiedereingliederung

► vgl. § 68 Absatz 3 LBG, Nummer 41.3 BeamtVwV sowie § 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. Auf Wunsch von Erkrankten kann auch während der akuten Phase ein entsprechender Antrag gestellt werden, sofern keine Krankschreibung vorliegt. Dabei ist eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang noch nicht möglich, aber absehbar.

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 Zurruhesetzung 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 unterhälftig 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. Wegen der gegenüber dem Beamtenbereich sehr verschiedenen Rahmenbedingungen empfiehlt sich hier eine genaue Abwägung und vorherige individuelle Beratung.

Für die Tarifbeschäftigten ist in allen Schularten nicht das Staatliche Schulamt, sondern das Regierungspräsidium und damit die Bezirksvertrauensperson für Schwerbehinderte und der Bezirkspersonalrat zuständig.

4.11 Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden nach § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO

In besonderen Ausnahmefällen kann das Staatliche Schulamt bzw. das Regierungspräsidium auf Antrag der schwerbehinderten Lehrkraft eine befristete zusätzliche Deputatsermäßigung in Höhe von bis zu zwei Wochenstunden gewähren (§ 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO). 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 im Sinne des § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO kann dann angenommen werden, wenn der Grad der Behinderung die Beeinträchtigungen im Lehrerberuf nicht zutreffend 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 (besondere Ausnahmefälle). Die zusätzlichen Deputatsermäßigungsstun-

den 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.

4.12 Amtsärztliche Untersuchung bei Beamtinnen und Beamten bzw. Untersuchung durch den Betriebsärztlichen Dienst bei Tarifbeschäftigten / Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig informiert, bevor die amtsärztliche Begutachtung eines behinderten Beamten/einer Beamtin bzw. Untersuchung einer behinderten Tarifbeschäftigten/eines Tarifbeschäftigten durch den Betriebsärztlichen Dienst (BAD) vom Staatlichen Schulamt bzw. vom Regierungspräsidium angeordnet wird.

Bevor die Schulleitung mit der Bitte um Einleitung einer amtsärztlichen Untersuchung an das Schulamt herantritt, sollte ein Gespräch mit der Lehrkraft stattfinden. Den Lehrkräften ist die Stellungnahme der Schulleitung grundsätzlich vor der Weiterleitung an das Gesundheitsamt zur Einsicht vorzulegen.

Rechtzeitig vor der Einleitung von Maßnahmen, die sich auf das Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung bzw. der Untersuchung durch den BAD stützen, erhält die Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Informationen sowie die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben.

5 Überprüfung des Umsetzungsstandes der Inklusionsvereinbarung

Die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. die Schulleitung, der Örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung erörtern jeweils nach einem Zeitraum von zwölf Monaten den

Umsetzungsstand dieser Inklusionsvereinbarung und erarbeiten ggf. geeignete Maßnahmen zur Fortschreibung.

6 Inkrafttreten, Kündigung, Schlussbestimmungen

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

Die Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht spätestens drei Monate vor Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt wird. Bei einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien, eine neue Inklusionsvereinbarung innerhalb eines Jahres abzuschließen.

Das Recht der Vertragsparteien zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn in einer der in Ziffer 1 genannten gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften eine Regelung geändert wird, die in diese Vereinbarung wörtlich oder sinngemäß übernommen wurde.

Die Inklusionsvereinbarung wird durch Veröffentlichung bekannt gegeben.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung, die Bezirksschwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung.

Göppingen, den 01.05.2018

Leiterin/Leiter der Dienststelle

Schwerbehindertenvertretung

Örtlicher Personalrat