

Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX für die Geschäftsbereiche der Grund-, Mittel- und Förderschulen mit Schulen für Kranke und berufliche Schulen (ohne FOS und BOS) einschließlich der Staatlichen Schulämter im Regierungsbezirk Unterfranken

Die Bayerische Staatsregierung hat durch Ministerratsbeschluss vom 25.09.2001 die Förderung der beruflichen Integration behinderter Menschen zu einem zentralen Anliegen ihrer Behindertenpolitik gemacht.

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des GG für die Bundesrepublik Deutschland darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Artikel 118 a der Verfassung des Freistaates Bayern richtet an den Staat den Auftrag, gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf Schutz und Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Es entspricht dem Selbstverständnis der Dienststellenleitungen und Schulleitungen, schwerbehinderte Menschen dauerhaft zu beschäftigen. Jedoch ist eine dauerhafte berufliche Inklusion behinderter Menschen nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Die Vorgesetzten begegnen schwerbehinderten Menschen mit Verständnis und Wohlwollen und unterstützen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten die Verwirklichung ihrer Teilhabe an Ausbildung und Arbeitsleben.

Die Dienststellenleitungen und Schulleitungen suchen die Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Partnern, wie Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung und Integrationsamt.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung dieser Vereinbarung und zur Bewältigung schulischer Fragestellungen. Hierbei wird sie von der Personalvertretung unterstützt. Sofern es besondere Umstände des Einzelfalls erfordern, kann auch medizinische oder psychologische Beratung hinzugezogen werden, um adäquate Unterstützungsmöglichkeiten zu prüfen

Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht jedoch für den betroffenen Beschäftigten nicht. Die betroffenen Personen entscheiden selbst, ob sie die Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und mit der zuständigen Personalstelle ausgleichende Maßnahmen bezogen auf ihre Schwerbehinderung abstimmen.

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Dienststellenleitungen, die Schulleitungen und die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) zuständig.

Die Dienststellen- und Schulleitungen gewährleisten in ihrem Bereich, dass alle, die Entscheidungen mit Auswirkungen auf schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie Beschäftigte treffen, sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX, der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Finanzen vom 19. November 2012 über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Teilhaberichtlinien) und allen zu deren Gunsten erlassenen Verordnungen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen vertraut machen und diese umsetzen

(vgl. Teilhaberichtlinien, zugänglich u.a. auf der Homepage des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus unter „Lehrer > Dienst- und Beschäftigungsverhältnis > Schwerbehinderte Lehrkräfte > Weitere Informationen“ oder auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat unter „Themen > Öffentlicher Dienst > Informationen für schwerbehinderte Menschen“).

Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und die Bezirksschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich der Regierung von Unterfranken bieten Informationen und Unterstützung zum Schwerbehindertenrecht. Gleiches gilt für die Personalvertretung.

Um diesen Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen die Regierung von Unterfranken, der Bezirkspersonalrat, der Personalrat für die Förderschulen und Schulen für Kranke sowie die Bezirksschwerbehindertenvertretung folgende **Inklusionsvereinbarung** ab:

I. Leitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen im schulischen Bereich

Schwerbehinderte Menschen haben auf Grund zahlreicher Rechts- und Verwaltungsvorschriften im öffentlichen Dienst eine besondere Rechtsstellung. Vor allem das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX), das Bayerische Beamtenengesetz, § 8 der Lehrerdienstordnung, das Bayerische Personalvertretungsgesetz (insbesondere Art. 69 Abs. 1 Buchstabe d) BayPVG), der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und die Teilhaberichtlinien gewährleisten diesen Schutz.

1. Personenkreis

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX und für gleichgestellte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX. Die den schwerbehinderten Menschen zustehenden Rechte gelten auch für die Gleichgestellten, sofern diese nicht ausdrücklich ausgenommen sind (z. B. Zusatzurlaub, Ermäßigungsstunden, Ruhestandsversetzung). Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinn des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, wird im Einzelfall geprüft, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen nach dieser Richtlinie in Betracht kommen. Die Rechte umfassen auch angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene.

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte oder auf Gleichstellung noch nicht entschieden ist, sollen - wenn möglich und rechtlich zulässig - unter Vorbehalt wie schwerbehinderte Beschäftigte bzw. Gleichgestellte behandelt werden.

Alle Nachteilsausgleiche sind spätestens ab Vorlage eines Schwerbehindertenausweises oder einer Gleichstellung anzuwenden.

2. Einstellung von schwerbehinderten Menschen im Verwaltungsbereich

Sobald in einer Dienststelle oder Schule Stellen neu zu besetzen sind, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung frühzeitig und umfassend zu informieren.

Wenn eine Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist, so ist dies in einer Ausschreibung zu vermerken; es ist auch der Hinweis aufzunehmen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Beim Einstellungsverfahren sind die Vorgaben der Teilhaberichtlinien, Ziff. 4, zu beachten. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung unterbleibt, wenn die schwerbehinderte Person dies ablehnt. Die Ablehnung muss jedoch auf Initiative des schwerbehinderten Menschen zurückgehen. Unzulässig ist die ausdrückliche Nachfrage, ob die Bewerberin oder der Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wünsche.

Soweit Schulleitungen gem. Ziff. 1.4 der Zuständigkeitsregelungen für den Arbeitnehmerbereich im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, Wissenschaft und Kunst für die Auswahl der einzustellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständig sind, muss die einstellende Regierung über die Bewerbungen schwerbehinderter Personen informiert werden.

3. Einstellung von Beamten

Bei der Einstellung von Beamten gelten die besonderen Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes. Auf Ziff. 4.6 der Teilhaberichtlinien (Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen) wird hingewiesen.

4. Beschäftigung und Art der Tätigkeit

Schwerbehinderte Menschen erfüllen ihre Dienstpflichten wie jeder andere Beschäftigte. Sie haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.
- Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung dieses Anspruchs für die Dienststelle nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (vgl. § 164 Abs. 4 SGB IX).
- Bevorzugte Berücksichtigung bei Maßnahmen der Weiterbildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
- behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten,
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter sollen vorrangig berücksichtigt werden; teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten soll auf Wunsch ein bevorzugtes Rückkehrrecht zur Vollbeschäftigung ermöglicht werden. Auf § 164 Abs. 5 SGB IX wird verwiesen.

Eine Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung ist Schwerbehinderten auf ihr Verlangen gegebenenfalls wiederholt zu genehmigen.

5. Berufliche Förderung und dienstliche Beurteilung

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren. Dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beschäftigte nach schriftlichem Hinweis über die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung (s. Teilhaberichtlinien 9.6, 2012) die Beteiligung ablehnen.

Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten.

Bei der Vergabe von Leistungsprämien oder Leistungszulagen sind schwerbehinderte Beschäftigte angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung zuzuordnen, als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Vergabe von Leistungsprämien zu informieren.

6. Prävention

Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, schaltet die Dienststellenleitung möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und/oder das Integrationsamt ein, um präventive Maßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX zu ergreifen.

Bei Bedarf sind die Hinweise zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX zu beachten.

7. Benachteiligungsverbot

Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden.

8. Zusammenarbeit

Die Dienststellenleitung, die Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und die Personalvertretung arbeiten eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (vgl. § 182 SGB IX).

9. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Um ihr einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu gewähren, sind ihr zeitnah Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen sowie Änderungen im Grad der Behinderung mitzuteilen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen, insbesondere baulichen, organisatorischen und personalrechtlichen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die

Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung anzuhören und über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Weitere Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind vor allem im SGB IX und in den Teilhaberichtlinien niedergelegt.

Ist eine erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterblieben, ist der Vollzug der Maßnahme zunächst auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nach der Entscheidung nachzuholen. Danach hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

II. Maßnahmen zur schulischen Inklusion

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bittet die Schulleitung die schwerbehinderte Lehrkraft rechtzeitig vor Erstellen des Einsatz- bzw. Stundenplans um Mitteilung eventueller durch die Schwerbehinderung bedingter besonderer Belange. Bei Bedarf bietet die Schulleitung ergänzend ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen an. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft an einem solchen Gespräch teilnehmen.

1. Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (vgl. § 207 SGB IX). Das Nähere regelt die KMBeK vom 10.10.2012 (KWMBI Nr. 22/2012 in der jeweils geltenden Fassung).

Mehrarbeit im Schuldienst als Lehrkraft liegt vor, wenn über die Unterrichtsverpflichtung hinaus im Rahmen der Lehrbefähigung an der eigenen oder an einer anderen Schule der gleichen Schulart oder im Rahmen des Hausunterrichts Unterricht erteilt wird. Es muss sich dabei um Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht handeln, der anderenfalls nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten ausfallen müsste. Bei Lehrkräften, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde oder die Anrechnungsstunden erhalten, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit überschritten wird. An beruflichen Schulen, die ein Lehrerunterrichtskonto (UZE) führen, entsteht keine ausgleichspflichtige Mehrarbeit im Sinne der Bekanntmachung zur Mehrarbeit im Schulbereich, vgl. Abschnitt I Nr. 2 Satz 5 der KMBeK.

Der Ausgleich für ausgefallene Unterrichtsstunden darf bei schwerbehinderten Lehrkräften nur zeitnah im Rahmen der regelmäßigen, herabgesetzten Unterrichtszeit angeordnet werden.

2. Pausen- und Busaufsicht

Bei der Einteilung der Pausen- und Busaufsicht sind grundsätzlich die besonderen Belange von schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Einteilung zur Pausen- oder Busaufsicht erfolgt in Abstimmung mit der schwerbehinderten Lehrkraft, sofern nicht – insbesondere bei sehr kleinen Schulen – dienstliche Belange entgegenstehen (z. B. ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb nicht gewährleistet wäre).

3. Schulfahrten – Schullandheimaufenthalte – Wandertage – Unterrichtsgänge

Schwerbehinderte Beschäftigte werden nur mit ihrem Einverständnis als Leitung oder Begleitperson eingesetzt.

4. Sportfeste – Schulfeste – schulische Veranstaltungen

Bei Sport- und Schulfesten oder anderen schulischen Veranstaltungen sind die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

5. Unterrichtsverteilung – Klassenleitung – Stundenplan – Aufsichtsführung

Die Unterrichtspflichtzeit der vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte verringert sich ab Vorlage des Schwerbehindertenausweises je nach Grad der Behinderung um 2 bis 4 Unterrichtsstunden. Dies gilt nicht für Gleichgestellte.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird eine Ermäßigung anteilig im Verhältnis der herabgesetzten zur vollen Unterrichtspflichtzeit gewährt. Auf die besondere Stellung der schwerbehinderten Lehrkräfte ist bei

der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplangestaltung und Aufsichtsführung Rücksicht zu nehmen.

Im Bereich der beruflichen Schulen sowie im Bereich der Förderschulen kann es Aufgabe einer Lehrkraft sein, die Leitung mehrerer Klassen zu übernehmen. Soweit ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb es zulässt, ist auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft von der Leitung mehrerer Klassen abzusehen.

Teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten soll auf Wunsch mindestens ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Jahresstundenabrechnung (z. B. an beruflichen Schulen) ist auf eine gleichmäßige wöchentliche Stundenbelastung über das gesamte Schuljahr zu achten.

6. Versetzungen – Abordnungen – Umsetzungen

Für schwerbehinderte Beschäftigte ist es in der Regel schwieriger als für Nichtbehinderte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen dabei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Berechtigte Belange der Dienststelle sind dabei zu berücksichtigen.

Betroffene schwerbehinderte Beschäftigte und die zuständige Schwerbehindertenvertretung müssen frühzeitig vorher gehört werden.

Soweit schwerbehinderte Beschäftigte selbst angemessene Gründe auf Versetzung, Abordnung oder Umsetzung darlegen, soll dem entsprochen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

7. Mobile Reserve

Der Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter in der Mobilen Reserve ist nur mit deren Zustimmung möglich (vgl. KMBek vom 27.03.2000; KWMBI I 2000, S. 95).

Diese Regelung gilt nicht für gleichgestellte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX. Ist hier ein Einsatz in der Mobilen Reserve vorgesehen, sollen jedoch die berechtigten Belange der gleichgestellten Lehrkraft sowie - auf Wunsch der Lehrkraft - die Schwerbehindertenvertretung vorher angehört werden.

III. Verfahren zur Verständigung

Kann zwischen der Dienststellenleitung oder der Schulleitung und der schwerbehinderten Person über Maßnahmen der beruflichen Integration oder zu erforderlichen Rahmenbedingungen eines behindertengerechten Arbeitsplatzes keine Einigung erzielt werden, muss auf Wunsch eines Beteiligten die Schwerbehindertenvertretung und/oder die Personalvertretung hinzugezogen werden.

Die Dienststellenleitung oder Schulleitung und die Schwerbehindertenvertretung und/oder Personalvertretung arbeiten in der Frage der Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben in der Dienststelle eng zusammen und bemühen sich um eine einvernehmliche Lösung.

§ 178 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt (vgl. dazu oben Ziff. I 9).

Kann eine Verständigung nicht herbeigeführt werden, entscheidet die vorgesetzte Dienststelle nach Anhörung der örtlichen Vertrauensperson oder der Bezirksvertrauensperson.

IV. Bekanntgabe

Diese Inklusionsvereinbarung wird im Amtlichen Schulanzeiger für den Regierungsbezirk Unterfranken veröffentlicht. Die Veröffentlichung wird alle zwei Jahre wiederholt.

Den staatlichen Schulen und Staatlichen Schülern im Bereich der Regierung von Unterfranken sowie den staatlichen Bediensteten, die eine private Schule im Geltungsbereich dieser Vereinbarung leiten, wird ein Exemplar dieser Vereinbarung auf dem Dienstweg zur Verfügung gestellt.

Die Inklusionsvereinbarung wird zudem auf der Homepage der Regierung von Unterfranken eingestellt: <http://www.regierung.unterfranken.bayern.de/schulen/inklusionsvereinbarung/index.php>.

V. In-Kraft-Treten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. Juli 2018 in Kraft. Die bisherige Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX tritt mit gleicher Wirkung außer Kraft.

Sie gilt zunächst für zwei Jahre. Nach Ablauf von zwei Jahren verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr, es sei denn, sie wird fristgerecht gekündigt.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Kalenderhalbjahr.

Bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gilt diese Vereinbarung fort.

Würzburg, den 01. Juli 2018

Regierung von Unterfranken

gez.
Dr. Paul Beinhofer
Regierungspräsident

Bezirkspersonalrat

Personalrat für Förderschulen
und Schulen für Kranke

gez.
Gerhard Bleß
Vorsitzender

gez.
Thomas Beschorner
Vorsitzender

Bezirksschwerbehinderten-
vertretung

Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
für die Angelegenheiten schwerbehin-
deter Menschen / Bereich Schulen

gez.
Stephan Withelm
Bezirksvertrauensperson

gez.
Judith Steinhübel