

## **Inklusionsvereinbarung**

nach § 166 SGB IX zur Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

zwischen

der Stiftung Katholische Freie Schule der Diözese Rottenburg-Stuttgart, vertreten durch den Stiftungsvorstand (nachfolgend Dienstgeber genannt),

der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

und

der überörtlichen Mitarbeitervertretung (Ü-MAV)

### **1. Präambel**

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; dieses Benachteiligungsverbot wird verstärkt durch Artikel 2a der baden-württembergischen Landesverfassung.

Die Grundlagen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bilden

- das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch ( SGB IX )
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Personen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in das Arbeitsleben ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Schulleitung und der Dienstgeber haben in Erfüllung der gegenüber schwerbehinderten Personen obliegenden erhöhten Fürsorgepflicht für diese besonders zu sorgen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen wohlwollend und in jeder Weise zu fördern.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet gemeinsam mit der überörtlichen Mitarbeitervertretung ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarungen und zur Bewältigung der schulischen Problemlagen.

Die Umsetzung der Zielvereinbarungen dient der Prävention. Die Auswirkungen der Behinderung sollen abgefangen oder abgemildert werden zum Nutzen des Einzelnen und der Schule. Auch soll die Prävention eine vorzeitige Zurruesetzung bzw. eine begrenzte Dienst- bzw. Erwerbsfähigkeit vermeiden helfen.

VP

## 2. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Katholische Freie Schule der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

### 2.1. Personenkreis:

Die Inklusionsvereinbarung ist anwendbar auf schwerbehinderte Personen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX, also Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.

Sie ist auch für die mit den Schwerbehinderten gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuwenden: Personen mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht erhalten können (sog. gleichgestellte behinderte Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX).

Für gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten also folgende Punkte:

- 3. Zuständigkeiten: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
- 4.1.5 Fort- und Weiterbildung
- 4.2.6 Mehrarbeit
- 4.3 Versetzung und Abordnung

Für Gleichgestellte **und nicht gleichgestellte** behinderte Personen mit dem Grad 30 und 40 gelten folgende Bereiche dieser Integrationsvereinbarung ebenso:

- 4.1.6 Beurteilung
- 4.2.2 Personalgespräch über Deputat, Klassenleitung, Stundenplan, Aufsichtsführung und bei sich abzeichnenden Problemen
- 4.2.3 Ruhepausen, Kooperationszeit, Aufsicht
- 4.2.4 Krankheitsvertretung
- 4.2.5 Schwankendes Deputat
- 4.2.7 Schullandheim, mehrtägige Schulausflüge und Studienreisen
- 4.2.8 Wandertage, Schulfeste, Sport- und andere schulische Veranstaltungen
- 4.4 Prävention

Nach § 178 Abs. 6 SGB IX haben die Schwerbehinderten und die damit Gleichgestellten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Schwerbehinderungsgrad 30 und 40 bei der Teilnahme an der Schwerbehindertenversammlung Anspruch auf Dienstbefreiung. Die Dienstreisegenehmigung wird hiermit pauschal erteilt. Die Schulleitung ist rechtzeitig zu informieren. Dienstreiseschutz und Ersatz der Fahrtkosten werden gewährt.

## **2.2 Verfahrensbeteiligte, Information und Ansprechpartner**

Alle Schulen, die Personen im Sinne von § 2 dieser Vereinbarung beschäftigen, verpflichten sich zur regelmäßigen Information ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Inhalte dieser Inklusionsvereinbarung. In der Regel wird in jeder ersten Gesamtkonferenz darauf hingewiesen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dieser Konferenz nicht teilnehmen, werden in geeigneter Weise informiert.

Verfahrensbeteiligte sind insbesondere:

- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- die schwerbehinderte Person (Mitarbeiter/in oder Bewerber/in)
- die örtliche Mitarbeitervertretung
- die Schulleitung
- der bzw. die Integrationsbeauftragte des Bischöflichen Stiftungsschulamts (BSSA)
- das Integrationsamt bzw. der Integrationsfachdienst

Die Kontaktdaten der wesentlichen Ansprechpartner sind auf der Homepage des BSSA abrufbar.

## **3. Zuständigkeiten**

Die Schulleitung bzw. das BSSA hat die örtliche Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Person oder die schwerbehinderten Personen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; sie hat die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder der Vollzug einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

## **4. Zielvereinbarungen**

### **4.1 Allgemeines**

Die derzeitige Beschäftigtenquote schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 2% soll angehoben werden, möglichst auf den gesetzlichen Pflichtenatz von 5%.

### 4.1.1 Einstellungen

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Personen bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Liegt die Bewerbung mindestens einer schwerbehinderten Person vor, so sind die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung unmittelbar nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu unterrichten.

Auf Antrag einer oder eines Beteiligten ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Einstellungsgesprächen (auch bei den nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern) einzuladen, es sei denn, die schwerbehinderte Person widerspricht der Teilnahme. Auf Antrag einer oder eines Beteiligten sind die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber gegenüber der örtlichen Mitarbeitervertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung offen zu legen (§ 164 SGB IX).

Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern soll bei insgesamt gleicher Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten gegeben werden, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind. Liegt die Bewerbung einer schwerbehinderten Person vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung über die Gründe zu informieren, falls die schwerbehinderte Person nicht zum Zuge kommt. Erhebt die Schwerbehindertenvertretung innerhalb einer Woche Widerspruch, darf die Einstellung nur vorläufig erfolgen. Für das weitere Verfahren findet § 33 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Abs. 3 bis 5 MAVO entsprechende Anwendung.

### 4.1.2 Arbeitsumfeld

Das BSSA und die Schulleitungen tragen gemeinsam im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge, dass der jeweilige Schulträger die Inklusionsvereinbarung in den folgenden Punkten umsetzt:

### 4.1.3 Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung

Je nach Art und Schwere der Behinderung soll der Arbeitsplatz im Rahmen der technischen und finanziellen Möglichkeiten in Abstimmung mit dem Integrationsfachdienst behindertengerecht gestaltet werden.

### 4.1.4 Barrierefreiheit

Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Personen darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden (Landesbauordnung zur Barrierefreiheit baulicher Anlagen §39 LBO).

Die örtliche Mitarbeitervertretung sowie auf deren Antrag die Schwerbehindertenvertretung ist einzubeziehen.



#### **4.1.5 Parkmöglichkeiten**

Schwerbehinderten Personen, die wegen ihrer Behinderung (Ausweis-Kennzeichen aG / G) auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Wege zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe der Schule auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen.

#### **4.1.6 Fort- und Weiterbildung**

Schwerbehinderte Personen haben gegenüber ihren Arbeitgebern 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 (§ 164 SGB IX)

#### **4.1.7 Beurteilung**

Vor einer dienstlichen Beurteilung einer schwerbehinderten Person hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit zu informieren. Sie führt hierzu mit der schwerbehinderten Person ein Gespräch, an dem auf deren Wunsch die örtliche Mitarbeitervertretung bzw. die Schwerbehindertenvertretung teilnimmt.

Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

#### **4.1.8 Vergabe von Leistungs- bzw. Festgehalts- und Erfahrungsstufen**

Bei der Vergabe von Leistungs- bzw. Festgehalts- und Erfahrungsstufen sind die für die Beurteilung maßgeblichen Kriterien (4.1.7) entsprechend zu berücksichtigen. Die örtliche Mitarbeitervertretung bzw. die Schwerbehindertenvertretung ist entsprechend § 178 SGB IX zu beteiligen.

### **4.2 Lehr- und Erziehungsbereich**

#### **4.2.1 Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stunden- bzw. Tagesplan und Aufsichtsführung**

Auf die persönliche Situation und die besonderen Bedürfnisse der schwerbehinderten Personen bei

- Unterrichtsverteilung,
- Klassenleitung,

- Stundenplan bzw. bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ganztagesbereich (GTB-Mitarbeiter/in) der Tagesplan und
- Aufsichtsführung

wird im Rahmen der dienstlichen Obliegenheiten Rücksicht genommen.

#### **4.2.2 Personalgespräch über Deputat, Klassenleitung, Stunden- bzw. Tagesplan, Aufsichtsführung**

Die Schulleitung führt im Rahmen der Deputatsplanung für das kommende Schuljahr mit der schwerbehinderten Lehrkraft ein persönliches Gespräch mit dem Ziel, die besonderen Bedürfnisse zu erfahren und bei der Planung des Schuljahres zu berücksichtigen.

Die Leitung des Ganztagesbereichs führt ein entsprechendes Gespräch mit der/dem schwerbehinderten GTB-Mitarbeiter/in.

Bei Konflikten ist ebenfalls ein Gespräch mit dem Ziel zu führen, die Situation zu bereinigen.

In beiden Fällen ist, auf Wunsch der schwerbehinderten Person, eine weitere Person aus dem Kreis der örtlichen Mitarbeitervertretung (§ 26 Abs. 3 Nr. 4 MAVO) bzw. die Schwerbehindertenvertretung zu diesen Gesprächen hinzuzuziehen. Über die Ergebnisse ist ein Protokoll anzufertigen, eine Kopie ist dem Beschäftigten auszuhändigen.

Die schwerbehinderte Person muss die ihrer Schwerbehinderung zugrundeliegenden Erkrankungen nicht offenlegen. Nachfragen nach den Erkrankungen sind deshalb nicht zulässig, wohl aber Fragen nach den Auswirkungen der Erkrankung auf die Arbeit.

Klassenzusammenlegungen und das Unterrichten oder das Beaufsichtigen von Parallelklassen sollen schwerbehinderten Personen grundsätzlich nicht zugemutet werden.

Ist die schwerbehinderte Person nur noch begrenzt dienstfähig (vgl. § 27 Beamtenstatusgesetz), darf von ihr eine solche organisatorische Maßnahme nicht verlangt werden. Die Ermäßigungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.

#### **4.2.3 Ruhepausen, Kooperationszeit, Aufsicht**

Die für schwerbehinderte Personen notwendigen Ruhepausen dürfen nicht mit Dienstgeschäften, an denen die schwerbehinderte Person teilnahmepflichtig ist, belegt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Festlegung der Zeitfenster für die Kooperationszeit und für alle Konferenzen. Bei der Aufsichtsführung (z.B. Pausen-, Busaufsicht, Mittagsbetreuung) sind die Belange der schwerbehinderten Personen zu berücksichtigen.

#### **4.2.4 Krankheitsvertretung**

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

#### **4.2.5 Schwankendes Deputat**

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

#### **4.2.6 Mehrarbeit**

Bei schwerbehinderten Personen, deren Pflichtstundenzahl auf Antrag gemäß der Arbeitszeitregelung für Lehrkräfte wegen ihrer Behinderung herabgesetzt wurde, ist die Anordnung und Genehmigung sowohl regelmäßiger als auch unregelmäßiger Mehrarbeit nur in dringenden Ausnahmefällen zulässig; nicht vergütungsfähige Mehrarbeit ist nur mit dem Einverständnis der schwerbehinderten Person zulässig. Schwerbehinderte Personen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 207 SGB IX). Zu Mehrarbeit können z.B. Vertretungsstunden und Krankheitsvertretung führen.

Für die geleistete Mehrarbeit ist so bald wie möglich, spätestens innerhalb von drei Monaten ein Zeitausgleich / finanzieller Ausgleich zu schaffen.

#### **4.2.7 Schullandheim, mehrtägige Schulausflüge und Studienreisen**

Schwerbehinderte Personen können nur auf eigenen Wunsch als Leitung oder Begleitperson von Schulfahrten eingesetzt werden.

#### **4.2.8 Wandertage, Schulfeste, Sport- und andere schulische Veranstaltungen**

Bei Wandertagen, Schulfesten, Sport- und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange der schwerbehinderten Personen berücksichtigt werden.

Bei Sportfesten werden schwerbehinderte Personen nur auf eigenen Wunsch als Kampfrichter oder Riegenführer eingesetzt.

#### **4.2.9 Verteilung von Unterrichtsstunden für Teilzeitbeschäftigte**

Bei der Verteilung von Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter schwerbehinderter Personen besonders berücksichtigt werden.

### 4.3 Versetzungen und Abordnungen

Für schwerbehinderte Personen ist es, je nach Art und Schwere der Behinderung, schwieriger, als für andere Personen, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus zwingenden dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können und durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes keine negativen Auswirkungen hinsichtlich der Verschlimmerung ihrer Schwerbehinderung zu erwarten ist.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung hat dieser Maßnahme zuzustimmen. Soweit die schwerbehinderte Person selbst einen Antrag auf Versetzung oder Abordnung stellt, soll dem entsprochen werden. Den sich aus der Anhörung der schwerbehinderten Person und der Schwerbehindertenvertretung ergebenden Wünschen ist nach Möglichkeit zu entsprechen (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

### 4.4 Prävention

Die Schulleitung schaltet bei Eintreten von Schwierigkeiten besonderer Art im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Beschäftigungsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die örtliche Mitarbeitervertretung und das Bischöfliche Stiftungsschulamt ein. Dieses informiert die örtliche bzw. überörtliche Schwerbehindertenvertretung sowie gegebenenfalls das Integrationsamt. 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.

Sind Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter – auch nicht schwerbehinderte – innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klären das Bischöfliche Stiftungsschulamt und die Schulleitung mit der örtlichen Mitarbeitervertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung, unter Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt, der Arbeitsplatz erhalten werden und die betroffene Person sinnvoll wieder eingegliedert werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Die örtliche Mitarbeitervertretung, bei schwerbehinderten Personen auch die Schwerbehindertenvertretung, wachen darüber, dass das Bischöfliche Stiftungsschulamt und die Schulleitung die ihnen nach dieser gesetzlichen Vorgabe obliegenden Verpflichtungen erfüllen (§ 167 Abs. 2 SGB IX, konkrete Umsetzung siehe Anlage: Dienstvereinbarung zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“).



#### **4.5 Rekonvaleszenz und Arbeitsversuch**

Für alle Lehrkräfte, die nach schweren oder langen Erkrankungen, nach Schüben bei chronischen Erkrankungen, nach Operationen oder nach Unfällen aus fachärztlicher Sicht noch der Schonung bedürfen, also nicht voll dienstlich belastbar sind, gibt es die Möglichkeit der befristeten Deputatsermäßigung im Rahmen der Rekonvaleszenzregelung bei Beamtinnen und Beamten (§ 68 Abs. 3 LBG).

Für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V eingeleitet werden.

Die Dauer der Rekonvaleszenzzeit beträgt in der Regel bis zu einem Jahr, in Ausnahmefällen auch länger. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass – fachärztlich bescheinigt – Aussicht auf Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit nach dieser Übergangszeit besteht.

Für die Höhe der Deputatsermäßigung ist allein die medizinische Notwendigkeit maßgebend, die zu unterrichtende Stundenzahl kann deshalb auch unterhältig sein. Um den Erfolg der Wiedereingliederung nicht zu gefährden, kann in der Zeit der Rekonvaleszenz von den vom Facharzt bzw. 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. Die Ermäßigung führt bei Beamtinnen und Beamten nicht zur Verringerung der Besoldung. Tarifbeschäftigte erhalten nach Ende der Vergütungsfortzahlungsfrist lediglich Krankengeld, das befristet ist. Deshalb ist die Maßnahme bei Tarifbeschäftigten (Angestellten) mit dem Sozialversicherungsträger abzustimmen. Dabei ist ein Vorschlag, wie aus fachärztlicher Sicht ein gestufter Wiedereinstieg in den Dienst erfolgen soll, beizufügen.

Zusätzlich muss der fachärztliche Bericht eine Aussage zu der Frage enthalten, nach welcher Zeit voraussichtlich mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit zu rechnen ist. Vom Bischöflichen Stiftungsschulamt kann noch eine zusätzliche amtsärztliche Untersuchung eingeleitet werden.

Für die Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden vgl. § 5 Abs. 4 Lehrkräfte-ArbeitszeitVO.

#### **5. Überprüfung**

Die Wirksamkeit der Vereinbarung ist alle zwei Jahre zu überprüfen. Die Schwerbehindertenvertretung holt dazu von allen schwerbehinderten Beschäftigten ein Meinungsbild zum Erreichen der Ziele der Vereinbarung ein.

KP

## 6. Abschluss der Inklusionsvereinbarung

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. Dezember 2021 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Inklusionsvereinbarung bleibt die geltende Inklusionsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig. Die Inklusionsvereinbarung wird bekanntgegeben durch Aushang. Das Integrationsamt erhält eine Durchschrift der Vereinbarung.

Rottenburg, 04. November 2021

Stiftungsvorstand SKFS



Roland Grimmelsmann

Schwerbehindertenvertretung



Wolfgang Nawötnig

Vorstand Ü-MAV



Anette Pierro