



# Informationen für erkrankte und schwerbehinderte Lehrkräfte

**GUTE BILDUNG**  
**Beste** Aussichten  
Baden-Württemberg



**Baden-Württemberg**  
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Einsatzmöglichkeiten und Rechte der Vertrauenspersonen für erkrankte und schwerbehinderte Lehrkräfte</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Schuldienst nach längerer Krankheit</b> - Musterantrag Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes (für Beamtinnen/Beamte)	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</b> - BEM-Graphik für Lehrkräfte an GHWGRS - BEM-Graphik für Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen - BEM: Wichtige Fragen und Antworten für alle Schularten	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>Einstellungsverfahren für schwerbehinderte und gleichgestellte Lehramtsbewerber/innen</b>	<b>15</b>
<b>6.</b>	<b>Antragsverfahren für behindertengerechte Ausstattung und Ausrüstung von Schulen</b>	<b>16</b>
<b>7.</b>	<b>Umsetzung von Inklusionsvereinbarungen auf örtlicher Ebene zur Eingliederung schwerbehinderter Lehrkräfte sowie pädagogischer Assistentinnen/Assistenten nach § 83 SGB IX</b>	<b>18</b>
<b>8.</b>	<b>Gemeinsame Verwaltungsvorschrift über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV)</b>	<b>28</b>
<b>9.</b>	<b>Begrenzte Dienstfähigkeit: Neuregelung des Zuschlags</b>	<b>29</b>
<b>10.</b>	<b>Deputatsermäßigung</b>	<b>30</b>
	<b>10.1. Deputatsermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte</b>	<b>30</b>
	<b>10.2. Deputatsermäßigung bei Abordnungen</b>	<b>36</b>
<b>11.</b>	<b>Info-Paket zum Versand an erkrankte Lehrkräfte:</b> - Anschreiben an Erkrankte + Anlage BEM - Reha-Maßnahmen/Kuren - Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/Stufenweise Wiedereingliederung - Musterantrag Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes - Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung - Deputatsermäßigung - Antrag auf rückwirkende Deputatsermäßigung - Altersteilzeit - Anderweitige Verwendung - BEM und Urteil Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) - Adressen - Legende	<b>37</b>
<b>12.</b>	<b>Adressen</b>	<b>38</b>
<b>13.</b>	<b>Impressum</b>	<b>42</b>



Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Lehrkräfte:  
Christina Schmaltz, Dr. Manfred Schneider, Ursula Meissner-Müller

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräfte.

Im Mittelpunkt der Aufgaben von Schwerbehindertenvertrauenspersonen steht die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen in die Dienststelle, denn damit hat diese Personengruppe Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen vertreten dort ihre Interessen und stehen ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie kümmern sich ebenso um Kolleginnen und Kollegen, die schwer erkrankt sind, ihre Krankheit überwinden und möglichst auf Dauer wieder in den Schulalltag zurückkehren möchten.

In dieser Online-Broschüre haben wir Hauptvertrauenspersonen beim Kultusministerium Ihnen sämtliche hilfreichen Informationen und unterstützenden Maßnahmen sowie die wichtigsten rechtlichen Regelungen aufgeführt. Die Publikation wird Ihnen helfen, sich umfassend über Ihre Rechte zu informieren und diese mit Unterstützung der Schwerbehindertenvertretungen wahrzunehmen.

Einige der wichtigsten Maßnahmen und Regelungen sind diese:

- Die Schwerbehindertenverwaltungsvorschrift für die Beschäftigten der Landesverwaltung.
- Die Deputatsermäßigungen für schwerbehinderte Lehrkräfte entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang.
- Das Sonderverfahren zur Einstellung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräften (das sog. Schwerbehinderteneinstellungsverfahren) und damit die Erhöhung des zusätzlichen Einstellungskontingents für gleichgestellte und schwerbehinderte Lehrkräfte.
- Die Inklusionsvereinbarungen an den Schulämtern und Schulen, die weitgehend auch für die Lehrkräfte mit dem GdB 30 und 40 gelten.
- Nachteilsausgleiche im Referendariat.

Wir erleben vom Kultusministerium und von der Politik häufig Verständnis für unsere Anliegen. Für diese Offenheit, das Verständnis und die Unterstützung möchten wir uns hiermit bei allen Beteiligten in der Schulverwaltung und der Politik recht herzlich bedanken.

Insbesondere bedanken wir uns bei Frau Kultusministerin Dr. Susanne Eisenmann für die gute Zusammenarbeit.

Christina Schmaltz  
(GHWRGS-Bereich)

Ursula Meissner-Müller  
(Gymnasien)

Dr. Manfred Schneider  
(Berufliche Schulen)

# Einsatzmöglichkeiten und Rechte

## der Vertrauenspersonen für erkrankte und schwerbehinderte Lehrkräfte

### EINSATZMÖGLICHKEITEN

- Sie beraten die genannten Kolleginnen und Kollegen telefonisch und persönlich in Sprechstunden und helfen ihnen weiter.
- Sie unterstützen Beschäftigte bei Anträgen zur Feststellung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung.
- Sie nehmen Anregungen und Beschwerden der behinderten und schwerbehinderten Lehrkräfte entgegen.
- Sie vertreten die Interessen der behinderten und schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.
- Sie helfen behinderte und schwerbehinderte Lehrkräfte im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einzugliedern.
- Sie überwachen und kontrollieren, ob gesetzliche Regelungen und Vereinbarungen zu Gunsten der behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten eingehalten werden, wie:
  - Benachteiligungsverbot
  - Arbeitsplatzausstattung
  - Fortbildung und Qualifizierung
  - Inklusionsvereinbarung
  - Fragen begrenzter Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit
  - Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/ Stufenweise Wiedereingliederung
  - Kur/Reha
  - Altersteilzeit
  - Zuruhesetzung
  - Amtsärztliche Untersuchung
  - Deputatermäßigung
  - Beantragung von behinderungsbedingten Sachmitteln.

### RECHTE DER VERTRAUENSPERSONEN

- Sie müssen rechtzeitig an allen geplanten Maßnahmen, die einen oder mehrere schwerbehinderte Menschen berühren, beteiligt werden.
- Sie beantragen präventive Maßnahmen für Beschäftigte.
- Sie dürfen und sollen eine Inklusionsvereinbarung initiieren.
- Sie werden im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) beteiligt.
- Sie können an Sitzungen des jeweiligen Personalrats sowie seiner Arbeitsausschüsse teilnehmen.
- Sie können beantragen, dass ein Beschluss des Personalrats, den sie als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen erachten oder bei dem sie nicht beteiligt worden sind, für die Dauer von einer Woche ausgesetzt wird.
- Sie können an regelmäßigen Besprechungen des Personalrats mit dem Arbeitgeber teilnehmen.
- Sie werden bei der Besetzung freier Stellen beteiligt, setzen sich für die schwerbehinderten Bewerber/innen ein und nehmen an Vorstellungsgesprächen teil, sofern schwerbehinderte Bewerber/innen dies nicht ausdrücklich ablehnen.
- Sie wirken bei schwerbehinderten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bei Kündigungsschutzverfahren und bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bei Verfahren zur Begrenzten Dienstfähigkeit und bei Zuruhesetzungsverfahren mit.
- Sie führen einmal jährlich Versammlungen für behinderte, gleichgestellte und schwerbehinderte Lehrkräfte durch.
- Sie arbeiten mit externen Institutionen, wie z. B. dem Integrationsfachdienst und dem Integrationsamt zusammen.



## SCHWERBEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN AUF DEN EBENEN DER SCHULVERWALTUNG

### 1. DIE ÖRTLICHEN SCHWERBEHINDERTEN-VERTRAUENSPERSONEN (ÖVP)

Es gibt sie:

- im GHWGRS-Bereich an den Staatlichen Schulämtern und Schulen besonderer Art (z. B. Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren mit Internat, ehemalige Gesamtschulen);
- im Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen an der jeweiligen Schule bzw. an mehreren zusammengefassten Schulen.

Sie sind beispielsweise involviert:

- in die Beratung und Betreuung der schwerbehinderten Lehrkräfte sowie in alle Angelegenheiten, die am Staatlichen Schulamt bzw. an der einzelnen Schule entschieden werden, soweit schwerbehinderte Lehrkräfte betroffen sind;
- in das Verfahren der schulscharfen Lehrereinstellung;
- in das jährliche Teilhabegespräch auf Wunsch der jeweiligen Lehrkraft;
- im GHWGRS-Bereich im Rahmen der gestuften Wiederaufnahme des Dienstes von Beamtinnen und Beamten;
- in das Verfahren der Versetzung bzw. Abordnung im Bereich des Staatlichen Schulamtes.

### 2. DIE BEZIRKSSCHWERBEHINDERTEN-VERTRAUENSPERSONEN (BVP) BEI DEN VIER REGIERUNGSPRÄSIDIEN (RP)

Sie sind bei allen Personalentscheidungen schwerbehinderter Lehrkräfte, die am jeweiligen RP getroffen werden, zu beteiligen, insbesondere bei:

- Anträgen zur Altersteilzeit;
- Reduzierung und Erhöhung der Arbeitszeit im Rahmen der Teilzeit;
- Fragen begrenzter Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit;
- Anderweitiger Verwendung;
- Zurruesetzung;
- Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes für Beamtinnen und Beamte im Bereich der

- Gymnasien, Beruflichen Schulen und der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat sowie bei der stufenweisen Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Schularten;
- Beantragung von behinderungsbedingter sächlicher Ausstattung an Schulen bis zur Kostenhöhe von 5.000 Euro;
- Komplizierteren Sachverhalten als Beraterinnen und Berater.

Sie können eine Stellungnahme im Rahmen des Gleichstellungsantrages gegenüber der Arbeitsagentur abgeben.

### 3. DIE HAUPTVERTRAUENSPERSONEN (HVP) BEIM MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Sie sind zu beteiligen bei:

- allen Gesetzgebungs- und Ordnungsverfahren und Erlassen des Kultusministeriums;
- der Lehrereinstellung;
- dem zusätzlichen Einstellungskontingent für schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte;
- den Ländertauschverfahren;
- den grundsätzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- der Erarbeitung von Musterinklusionsvereinbarungen;
- dem Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM);
- der Beantragung von behinderungsbedingter sächlicher Ausstattung an Schulen ab der Kostenhöhe von 5.000 Euro und von baulichen Maßnahmen.

Die Hauptvertrauenspersonen

- beraten die örtlichen Schwerbehindertenvertrauenspersonen und die Bezirksvertrauenspersonen und organisieren deren Fortbildungen;
- führen Verhandlungen mit dem Kultusministerium bezüglich besonderer und grundsätzlicher Angelegenheiten von schwerbehinderten Lehrkräften.

# 3 Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Schuldienst nach längerer Krankheit

## Deputatsermäßigungen nach schweren Erkrankungen, Operationen und Unfällen (Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes – Stufenweise Wiedereingliederung)

Es kommt immer wieder vor, dass Lehrkräfte nach schweren Erkrankungen, Operationen oder Unfällen aus ärztlicher Sicht noch der Schonung bedürfen. Sie sind dann noch nicht komplett dienstlich belastbar. Außerdem kann aus ärztlicher Sicht eine allmähliche (gestufte) Wiederaufnahme der Dienstpflichten sinnvoll sein.

### FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE GILT:

In dieser „Übergangszeit“ kann eine **befristete Deputatsermäßigung bis zur Dauer eines Jahres** auch weit über die sechs Wochenstunden hinaus gewährt werden. Das ist die höchste Ermäßigung, die insgesamt bei der Schwerbehinderung möglich ist. Hier ist allein die **medizinische Notwendigkeit** maßgebend, die zu unterrichtende Stundenzahl kann auch weniger als 50 Prozent umfassen. Die Ermäßigung führt nicht zu einer Kürzung des Gehalts.

Kann die Lehrkraft ihre Dienstpflichten wieder teilweise oder ganz aufnehmen, teilt sie dies dem jeweiligen Schulamt (GHWRGS-Bereich) bzw. dem zuständigen Regierungspräsidium (Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen) mit. Dieser Mitteilung fügt die Lehrkraft ein fachärztliches Attest bei, dem eindeutig zu entnehmen ist, in welchem – vom Arzt vorgeschlagenen Umfang – die Dienstpflichten wieder aufgenommen werden können.

Die Entscheidung trifft im GHWRGS-Bereich das Staatliche Schulamt, im Bereich der Gymnasien und Beruflichen Schulen das Regierungspräsidium.

### FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER GILT:

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können eine stufenweise Wiedereingliederung beantragen. Da die Rahmenbedingungen mit denen im Beamtenbereich jedoch nicht identisch sind, sollten Chancen und Risiken einer stufenweisen Wiedereingliederung unbedingt gegeneinander abgewogen werden. Das arbeitsrechtliche Risiko kann nämlich erheblich sein, wenn die Wiedereingliederung scheitert.

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der sich in einer stufenweisen Wiedereingliederung befindet, gilt weiterhin als arbeitsunfähig, d.h. die Fristen für die Lohnfortzahlung (LFZ) bzw. das Krankengeld laufen weiter. Der Anspruch auf Krankengeld beträgt maximal 78 Wochen inkl. LFZ und erhöht sich nicht. Es muss das Einverständnis aller Beteiligten (Arzt, Krankenkasse, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) vorhanden sein und ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass der bestehende Arbeitsvertrag keinesfalls geändert wird.

**Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleibt in allen Schularten weiterhin das jeweilige Regierungspräsidium - und damit die Bezirksvertrauensperson für Schwerbehinderte und der Bezirkspersonalrat - zuständig. Dies gilt auch für die schulischen Beschäftigten (inkl. der Beamtinnen/Beamten) der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat.**

### ANTRAG AUF „ANERKENNUNG ALS SCHWERBEHINDERTE/R“:

Sollte sich im Rahmen der gestuften Wiederaufnahme des Dienstes/der stufenweisen Wiedereingliederung herausstellen, dass mit einer vollständigen Wiederherstellung der Gesundheit innerhalb des Befristungszeitraumes doch nicht zu rechnen ist bzw. längerfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen bleiben werden, so ist parallel der Antrag auf „Anerkennung als Schwerbehinderte/r“ (siehe Ziffer 7 Info-Paket „Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung“) zu stellen. Der Antrag muss rechtzeitig gestellt werden, da mit einer längeren Bearbeitungszeit zu rechnen ist! Dazu sollte je eine Kopie des Antrages an die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertrauensperson bzw. an den zuständigen Personalrat gesandt werden, damit diese entsprechend unterstützen können.

**Wichtig: Vor einer Antragstellung immer beraten lassen!**



## UNVERBINDLICHER VORSCHLAG – „MUSTERANTRAG“ ZUR GESTUFTEN WIEDERAUFNAHME DES DIENSTES (BEAMTINNEN UND BEAMTE)

Name, Vorname  
Dienstbezeichnung  
Schule  
Schulort

Privatadresse:  
Straße, Hausnummer  
PLZ/Ort

Beamtinnen/Beamten  
An das  
Staatliche Schulamt (GHWGRS-Bereich) oder  
Regierungspräsidium (Gymnasien/Berufliche Schulen)  
Postfach/Straße  
PLZ/Ort

MUSTER

### Antrag auf Deputatermäßigung zur gestuften Wiederaufnahme des Dienstes nach längerer Erkrankung bzw. schwieriger Operation

Anlage: Fachärztliches Gutachten

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Ihnen sicher bekannt ist, bin ich seit dem ..... schwer erkrankt. Mein/e mich behandelnde/r Klinik/Facharzt ist der Ansicht, dass ich den Dienst voraussichtlich am ..... wieder aufnehmen kann. Die Dienstaufnahme sollte nach ärztlicher Empfehlung zunächst mit reduziertem Deputat\* zur gestuften Wiederaufnahme des Dienstes erfolgen. Damit soll die Dienstfähigkeit auf Dauer gesichert werden.

Ich beantrage deshalb ab dem ..... bis zum ..... eine Deputatermäßigung im vorgeschlagenen Umfang\* (siehe beiliegendes fachärztliches Gutachten) zur gestuften Wiederaufnahme des Dienstes ohne Reduzierung der Bezüge.

Mit freundlichen Grüßen  
Unterschrift  
Amtsbezeichnung

\*Hinweis: Für die Wochenstundenzahl ist allein die medizinische Notwendigkeit ausschlaggebend.

Für die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gibt es kein Formular, da jeder Antrag individuell gestellt werden muss.

Für die **Beamtinnen und Beamten** im GHWGRS-Bereich sind die Staatlichen Schulämter zuständig. Für die schulischen Beschäftigten der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer **aller** Schularten sowie für die Beamtinnen und Beamten der Gymnasien und Beruflichen Schulen bleibt weiterhin das jeweilige Regierungspräsidium (RP) zuständig.

**TIPP:** Von allen Schreiben im Beamtenbereich (GHWGRS-Bereich) sollte eine Kopie an die örtliche Schwerbehindertenvertretung und den Örtlichen Personalrat beim Staatlichen Schulamt, in allen anderen Bereichen sollten Kopien an die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung und den Bezirkspersonalrat beim RP gesendet werden. Eine weitere Kopie sollte für die eigenen Akten angefertigt werden.

# 4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Juli 2004 wurde das Sozialgesetzbuch IX überarbeitet. Insbesondere im § 167 (2) „Prävention“ haben die Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen neue Aufgaben und erweiterte Rechte erhalten.

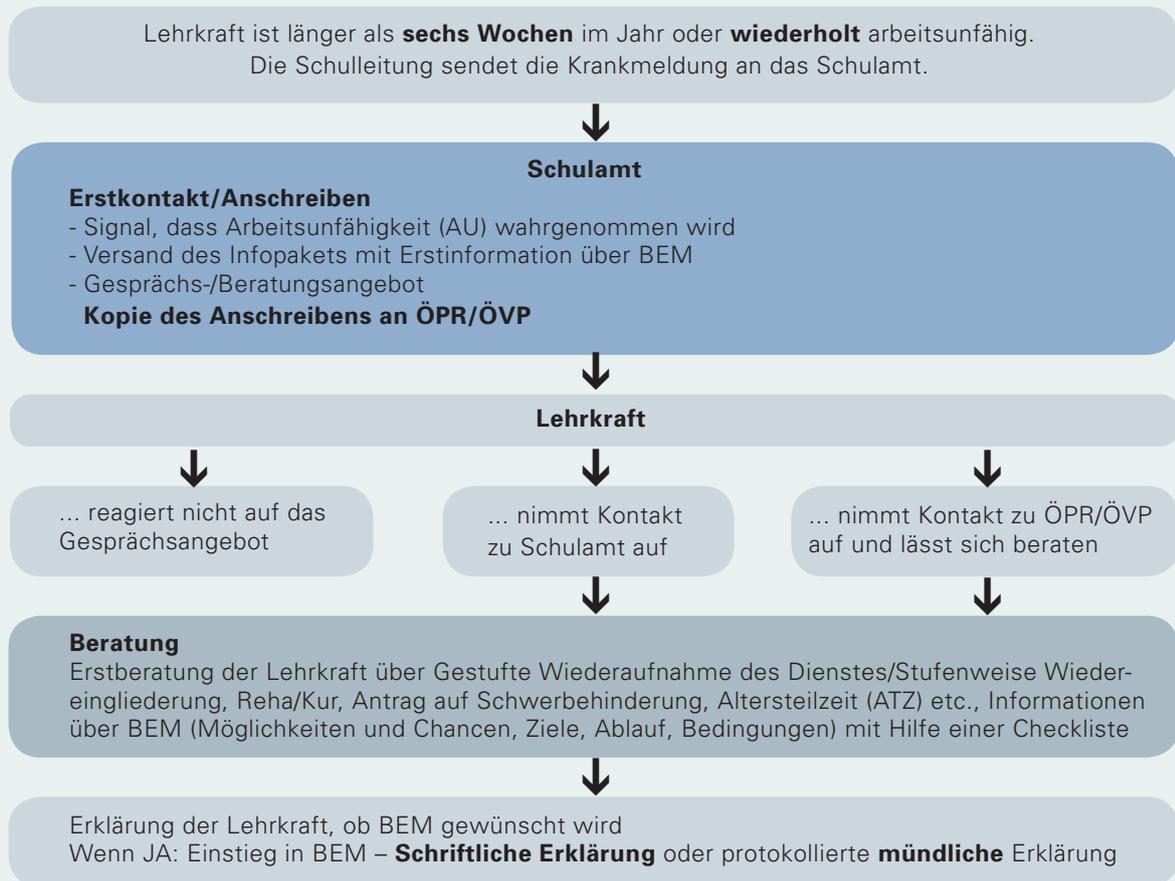
Dort heißt es:

*„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen 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) ...“*

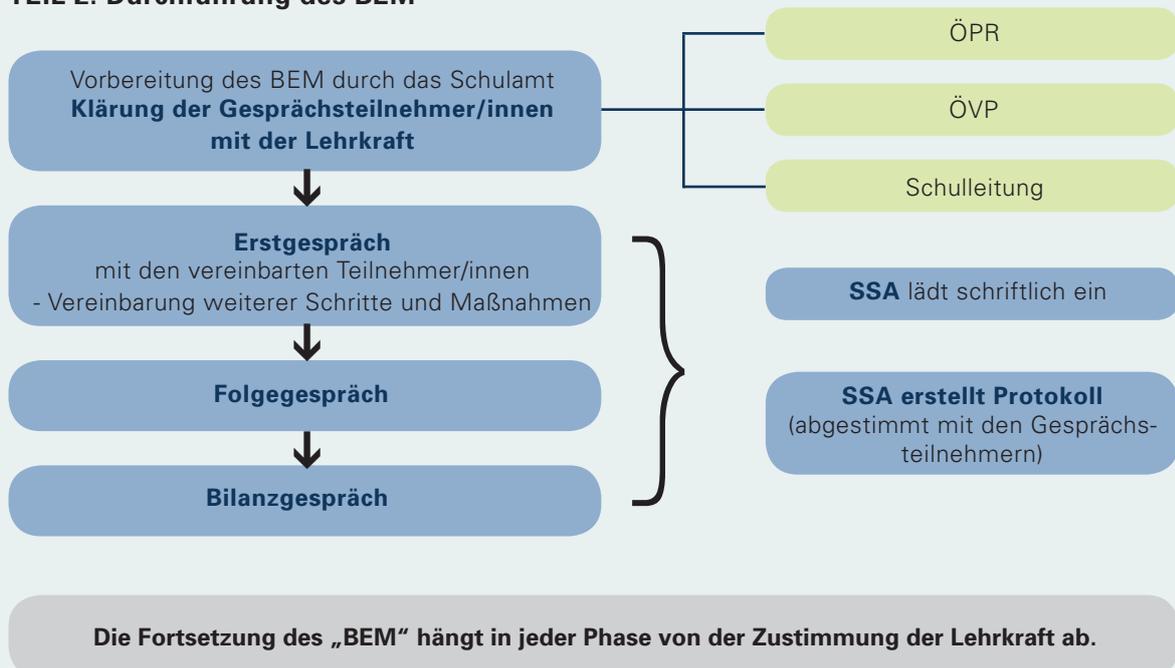
Für beim Land Baden-Württemberg beschäftigte Lehrkräfte ist ein geregeltes Verfahren für das Betriebliche Eingliederungsmanagement vorgesehen. Den Ablauf des BEM-Verfahrens hat das Kultusministerium zusammen mit den Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Lehrkräfte sowie in Abstimmung mit den Hauptpersonalräten entwickelt.

## BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT NACH § 167 (2) SGB IX

### TEIL 1: Beratung und ggfs. BEM Angebot

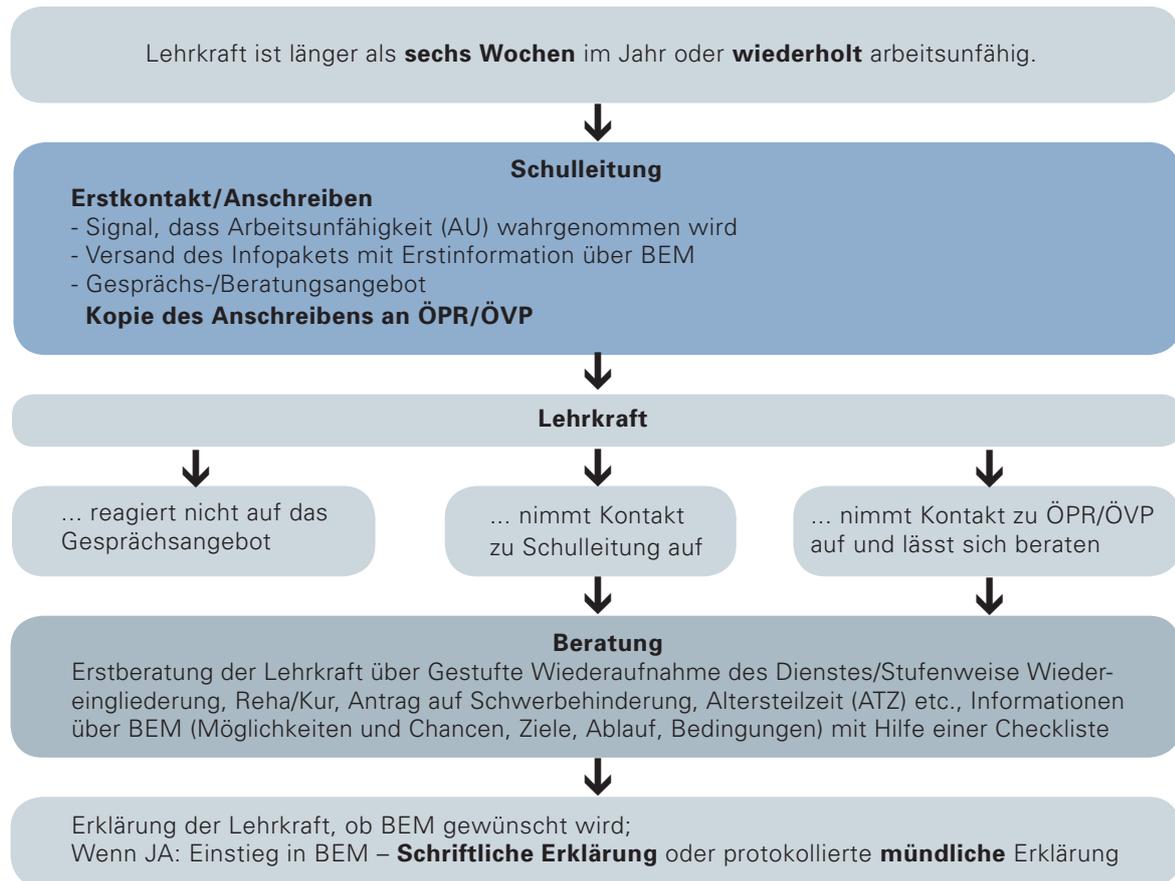


### TEIL 2: Durchführung des BEM

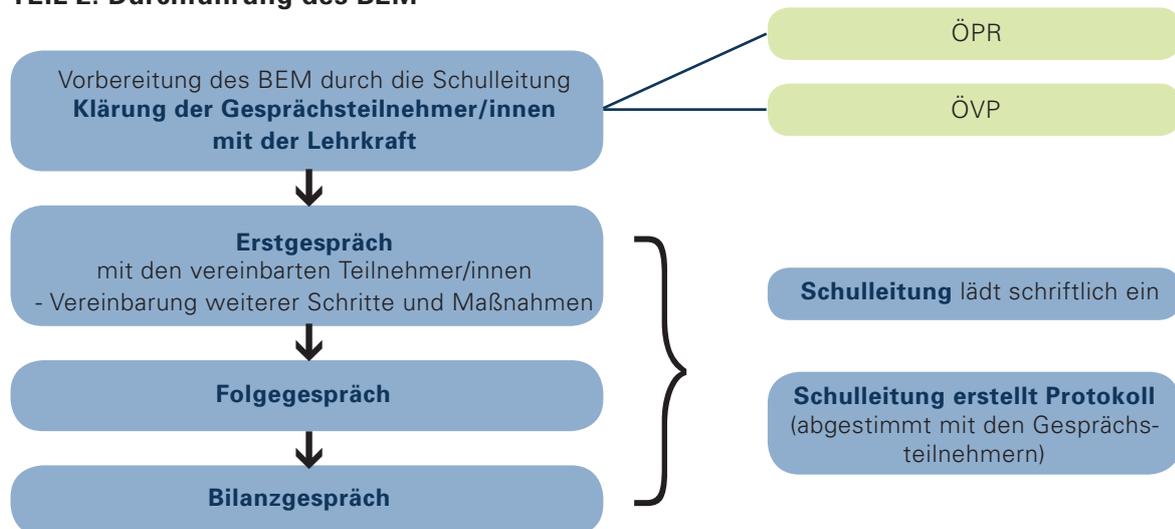


## BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT NACH § 167 (2) SGB IX

### TEIL 1: Beratung und ggfs. BEM Angebot



### TEIL 2: Durchführung des BEM



Die Fortsetzung des „BEM“ hängt in jeder Phase von der Zustimmung der Lehrkraft ab.



## BEM: WICHTIGE FRAGEN UND ANTWORTEN FÜR ALLE SCHULARTEN

### • WOFÜR STEHT BEM?

**BEM** steht für **Betriebliches Eingliederungsmanagement** und ist als ein für alle Arbeitgeber verbindliches Verfahren in § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) normiert.

### • WOZU DIENT DAS BEM?

BEM ist ein strukturiertes Erörterungsverfahren, in dem Lösungen gefunden werden sollen, um nach längerer Arbeitsunfähigkeit eine möglichst dauerhafte Eingliederung zu erreichen. Mit Hilfe des BEM soll Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden.

### • FÜR WEN GILT DAS BEM?

Das BEM gilt für **alle** Beschäftigten eines Betriebes oder einer Behörde, also für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende etc. und unabhängig davon, ob sie schwerbehindert sind oder nicht.

### • WER FÜHRT DAS BEM DURCH?

An der Durchführung ist neben der betroffenen Lehrkraft, das Schulamt (GHWGRS-Bereich), die Schulleitung, der jeweilige örtliche Personalrat und die örtliche Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Weitere Teilnehmer/innen können auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft einbezogen werden.

### • WANN FINDET DAS BEM STATT?

Das BEM ist durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen ununterbrochen** oder **wiederholt** arbeitsunfähig waren und der Durchführung des BEM zugestimmt haben.

### • WAS BEDEUTET „INNERHALB EINES JAHRES“?

Bei der Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr abzustellen, sondern darauf, ob die betroffene Person **in den letzten zwölf Monaten** insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen **oder** wiederholt arbeitsunfähig war.

### • WIE BERECHNET SICH DIE FRIST VON SECHS WOCHEN?

Bei einer ununterbrochenen Erkrankung ist diese 6-Wochen-Frist nach 42 Kalendertagen erreicht. Bei mehreren nicht zusammenhängenden Erkrankungen innerhalb von 12 Monaten ist die Zahl der Arbeitstage und die **betriebsübliche** Arbeitswoche zu berücksichtigen. Da in Betrieben und Behörden im Allgemeinen in der 5-Tage-Woche gearbeitet wird, ist die Frist nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeit erreicht. Das gilt auch dann, wenn die betroffene Person beispielsweise **teilzeitbedingt** nur an zwei Tagen in der Woche arbeitet. Hier ist die 6-Wochen-Frist erreicht, wenn die betroffene Person an **30 allgemeinen Arbeitstagen** arbeitsunfähig ist.

### • WAS ZÄHLT ALS KRANKHEITSTAGE?

Bei der genannten Fristberechnung zählen auch **Tage von Kurzeiterkrankungen** mit, an denen die betroffene Person **ohne** AU-Bescheinigung krankgemeldet ist. Ob die Arbeitsunfähigkeitszeiten ihren Grund in einer oder mehreren unterschiedlichen Erkrankungen haben, ist unerheblich. Ob tatsächlich auch Tage, an denen Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen oder bereits eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden, zu berücksichtigen sind, wird kontrovers diskutiert. Jedenfalls handelt es sich hierbei bereits um Maßnahmen mit präventivem Charakter.

### • MUSS DIE BETROFFENE PERSON DIE KRANKHEITSDIAGNOSE MITTEILEN?

Nein, dazu besteht **keine** Verpflichtung. Soweit im BEM-Verfahren medizinische Diagnosen relevant werden könnten, um einen Lösungsansatz zu finden, wird empfohlen, den **Betriebsarzt** einzubinden. Ärztliche Diagnosen sowie Daten zur Gesundheitsprognose können auf diesem Weg **vertraulich** erörtert werden, soweit dies unabwiesbar erforderlich ist. Sie dürfen vom Betriebsarzt nicht ohne Einverständnis und ohne Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person anderen am BEM-Verfahren Beteiligten zugänglich gemacht werden.

### • IST FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DES BEM DIE ZUSTIMMUNG DER BETROFFENEN PERSON ERFORDERLICH?

Ja, die Zustimmung ist für alle Verfahrensschritte erforderlich. Die betroffene Person ist auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie die Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hinzuweisen. Vor einem weiteren Schritt ist zunächst die **schriftliche Einwilligung der betroffenen Person** erforderlich. Die einmal erteilte Zustimmung kann aber auch danach jederzeit widerrufen werden.

### • WELCHES INFORMATIONSRECHT HAT DER PERSONALRAT?

Da der Personalrat und bei schwerbehinderten Betroffenen zusätzlich auch die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen haben, dass der Arbeitgeber seine BEM-Verpflichtung erfüllt, müssen den genannten Gremien die Namen der BEM-Kandidaten mitgeteilt werden, an die das Infopaket mit BEM-Angebot versandt worden ist. Weitere Informationen, also auch bereits die Rückäußerung, dürfen **nur mit Zustimmung der betroffenen Person** weitergegeben werden.



- **WAS PASSIERT, WENN DIE DURCHFÜHRUNG EINES BEM ABGELEHNT WIRD?**

Die Ablehnung des BEM **darf keine Sanktionen** nach sich ziehen. Wenn es im Nachgang zu einem arbeitsgerichtlichen oder dienstrechtlichen Verfahren kommen sollte – etwa nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung – kann sich die betroffene Person allerdings **nicht darauf berufen**, dass kein BEM durchgeführt wurde, wenn sie es im Vorfeld abgelehnt hatte.

- **KANN DIE BETROFFENE PERSON DEN GESPRÄCHSPARTNER BESTIMMEN?**

In BEM-Gesprächen werden meist sehr sensible Sachverhalte erörtert. Daher muss es selbstverständlich sein, dass sich die betroffene Person neben einem Vertreter des Dienstherrn diejenigen Gesprächspartner auswählen kann, denen sie das größte Vertrauen entgegenbringt. z.B. Interessenvertreter (ÖPR, ÖVP, BfC), Betriebsarzt, Schulpsychologe, Technischer Beratungsdienst des KVJS, Sucht-/ Sozialberater, Vertrauenspersonen der Lehrkraft.

- **WELCHE INFORMATIONEN AUS DEM BEM-VERFAHREN KOMMEN IN DIE PERSONALAKTE?**

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob die betroffene Person zugestimmt hat oder

nicht und welche arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse des BEM-Verfahrens getroffen worden sind (z.B. behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung, gestufte Wiederaufnahme des Dienstes, Versetzung usw.). Ärztliche Zeugnisse sind nur dann in der Personalakte aufzunehmen, wenn sie Grundlage für konkrete Maßnahmen (z.B. Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes) sind. Die Aufbewahrung erfolgt in einem verschlossenen Umschlag. Darüber hinausgehende Informationen aus dem BEM-Verfahren sind in einer separaten BEM-Akte aufzubewahren. Der Zugang zu dieser Akte ist reglementiert und muss dokumentiert werden.

- **DÜRFEN IM BEM-VERFAHREN ERHOBENE KRANKHEITSDATEN AUCH ZU ANDEREN ZWECKEN HERANGEZOGEN WERDEN?**

Nein, das ist nicht erlaubt! § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX verlangt ausdrücklich, dass die Beschäftigten auf Art, Umfang und Verwendungszweck der erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen sind. Soweit besondere Arten personenbezogener Daten wie etwa Krankheitsdaten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, **muss sich die Einwilligung der betroffenen Person auch ausdrücklich auf diese Daten** beziehen. Die erteilte Einwilligung zur Verarbeitung der krankheitsbezogenen Daten bezieht sich nur auf das BEM-Verfahren. Eine Verwendung der Daten zu anderen Zwecken würde eine Zweckänderung darstellen, die ohne entsprechende Einwilligung unzulässig ist.

### • WIE KÖNNTE DAS **BEM** ABLAUFEN?

1. Das **Schulamt** (GHWGRS-Bereich)/die **Schulleitung** (Gymnasien/Berufliche Schulen) stellt regelmäßig fest, bei welchen Beschäftigten Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb der letzten zwölf Monate vorliegt. Sie **versendet das Infopaket an die betroffene Lehrkraft und übergibt dem jeweiligen Personalrat und der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung eine Kopie des Anschreibens**. Im Infopaket sind neben einem Beratungsangebot durch den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung (mit Adressdaten) umfangreiche Informationen (z.B. Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes, Rehabilitationen/Kuren, Schwerbehinderung) enthalten.

2. Die **Lehrkraft kann** nun die angebotene **Beratung in Anspruch nehmen**. Unter Hinweis auf die Zielsetzung des BEM und den Datenschutz wird die Einleitung eines BEM-Verfahrens besprochen. Wird ein BEM gewünscht, wird die betroffene Lehrkraft gebeten, ihre jederzeit widerrufliche Zustimmung zum BEM förmlich zu erklären.

3. Nach erklärter Zustimmung findet auf schriftliche Einladung durch das Schulamt (GHWGRS-Bereich)/die Schulleitung (Gymnasien/Berufliche Schulen) das **Erstgespräch mit den vereinbarten Mitgliedern** statt, in dem aus Betroffenensicht mögliche arbeitsbedingte Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit, verbleibende Leistungspotenziale sowie Lösungsansätze erörtert werden. **Gemeinsam werden die weiteren Schritte und Maßnahmen vereinbart**. Die Ergebnisse werden in einem einvernehmlichen Protokoll festgehalten.

4. **Umsetzung des Maßnahmenplans** unter Mitwirkung aller Beteiligten. Nach Bedarf finden Folge- und Bilanzgespräche statt.

# Einstellungsverfahren für schwerbehinderte und gleichgestellte Lehramtsbewerber/innen

Zusätzlich zu den verschiedenen Einstellungsverfahren steht den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern (Grad der Behinderung ab 50) sowie den ihnen gleichgestellten (Grad der Behinderung 30 oder 40; Antrag auf Gleichstellung muss bei der Agentur für Arbeit gestellt werden) ein Sonderkontingent von insgesamt 25 Stellen zur Verfügung. Davon werden 20 Stellen folgendermaßen auf die einzelnen Lehrämter verteilt:

- Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren: 12 Stellen
- Allgemeinbildende Gymnasien: 4 Stellen
- Berufliche Schulen: 4 Stellen

Die übrigen 5 Stellen werden je nach Bedarf den einzelnen Lehrämtern zugewiesen.

Erfahrungsgemäß wird von den ausgewählten Lehrkräften zunächst oft nur ein Teildeputat in Anspruch genommen. Insofern können unter Umständen mehr Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden als volle Stellen vorhanden sind.

Voraussetzung für die Einstellung über das Schwerbehinderteneinstellungsverfahren ist, dass die Bewerberinnen und Bewerber

- bis zum **02. Mai** eines Jahres einen entsprechenden Antrag gestellt haben,
- ihre Lehrbefähigung in Baden-Württemberg erworben oder dort ihren Lebensmittelpunkt haben,
- rechtzeitig, **bis 31. März**, den Antrag auf Aufnahme in die allgemeine Bewerberliste gestellt haben und
- über eine Gesamtqualifikation von niedriger als 120 verfügen.

Der Antrag auf Einstellung im Schwerbehinderteneinstellungsverfahren findet sich hier:

[www.lehrer-online-bw.de/Lde/Startseite/module/einstellung](http://www.lehrer-online-bw.de/Lde/Startseite/module/einstellung)

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber durch das Kultusministerium werden die Hauptvertrauenspersonen der Schwerbehinderten beteiligt. Damit sich die Vertrauenspersonen zum Beispiel für entsprechende Einsatzorte engagieren können, ist es deshalb notwendig, dass diese zuvor von den Bewerberinnen und Bewerbern – direkt oder über die jeweilige Bezirksvertrauensperson – konkret über die gesundheitlichen bzw. medizinischen Erfordernisse informiert werden. Die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber erhalten eine Stelle als Beamte, sofern die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wozu insbesondere auch die gesundheitliche Eignung gehört. Bei der späteren Verbeamtung auf Lebenszeit muss vom **Facharzt** lediglich festgestellt werden, dass die schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Lehrkraft voraussichtlich **mindestens fünf Jahre** dienstfähig bleiben wird.

Weitere Informationen sind unter [www.lehrer-online-bw.de](http://www.lehrer-online-bw.de) und dort unter > [Einstellung](#) > [Informationen zur Lehrereinstellung](#) > [Bewerbung für Schularten](#) sowie unter > [Hinweise](#) (besonders unter Punkt 10b) erhältlich.

# Antragsverfahren für behindertengerechte Ausstattung und Ausrüstung von Schulen

Sofern eine Lehrkraft für die Berufsausübung aus gesundheitlichen Gründen eine bestimmte Ausstattung oder Ausrüstung benötigt, kann sie bei ihrem Dienstherrn einen entsprechenden Antrag stellen. Die Anträge dazu müssen **ausschließlich auf dem Dienstweg** an das zuständige **Regierungspräsidium** gerichtet werden. Dabei gilt grundsätzlich: Vor der Bezahlung bzw. dem Erwerb der behindertengerechten Ausstattung **muss** die Zusage über die Kostenübernahme durch das **RP vorliegen**.

Eine nachträgliche Erstattung ist grundsätzlich ausgeschlossen.

## **Wichtiger Hinweis:**

Vor einer Antragstellung immer von der zuständigen Bezirksvertrauensperson bzw. der zuständigen Hauptvertrauensperson beraten lassen.

## **ANSPRECHPERSONEN AN DEN REGIERUNGSPRÄSIDIEN (RP):**

	<b>Zuständige Ansprechpartner/in</b>	<b>Bereiche</b>
<b>RP Freiburg</b>	<b>Marlies Lorenz</b> 0761 208-6142 marlies.lorenz@rpf.bwl.de	GHWRGS, GYM und BS
<b>RP Karlsruhe</b>	<b>Jutta Unger</b> 0721 926-3240 jutta.unger@rpk.bwl.de	GHWRGS, GYM und BS
<b>RP Stuttgart</b>	Kein/e bestellten Ansprechpartner/in	
<b>RP Tübingen</b>	<b>Gudrun Witzel-Steimle</b> 07071 757-2016 Gudrun.WitzelSteimle@rpt.bwl.de	GHWRGS, GYM und BS

## WIE WIRD EINE BEHINDERTENGERECHTE AUSSTATTUNG UND AUSRÜSTUNG AN SCHULEN BEANTRAGT?

### WAS MUSS DIE LEHRKRAFT TUN?

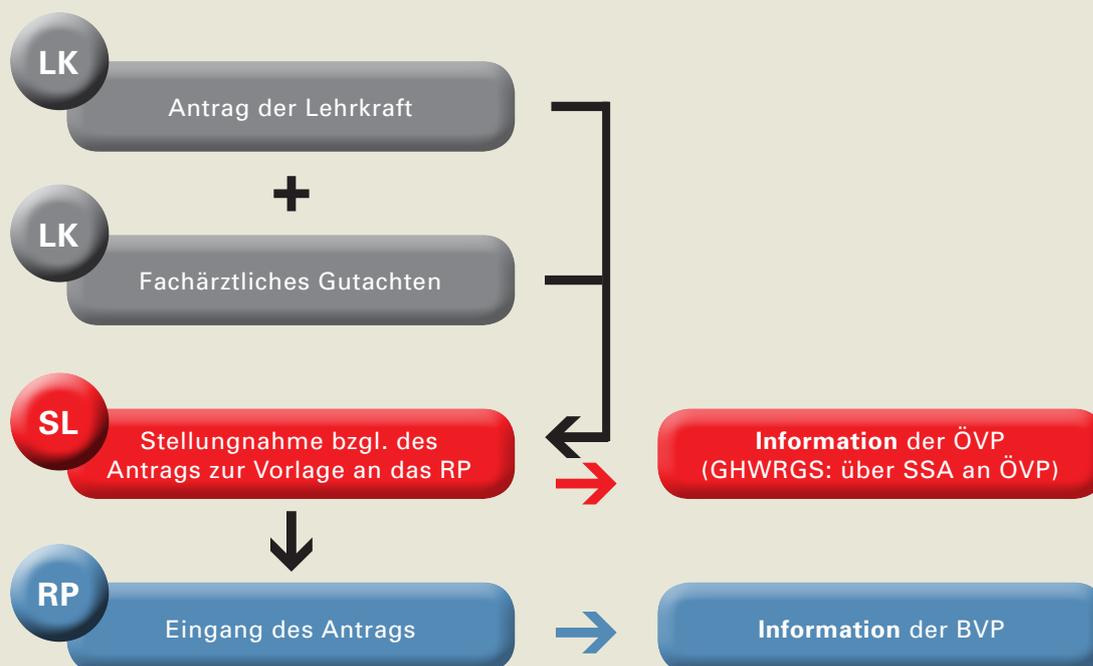
Der Antrag ist auf dem Dienstweg an das zuständige Regierungspräsidium (Abt. 7 „Schule und Bildung“) zu richten.

Es sind beizufügen:

- **Fachärztliches Gutachten** insbesondere mit Ausführungen
  - zur Diagnose,
  - zu den Einschränkungen allgemein und in Bezug auf das berufliche Umfeld,
  - zur Notwendigkeit der baulichen Maßnahme, um den Beruf weiterhin ausüben zu können, und zur Prognose.
- Falls ein Aufzug/Treppenlift beantragt werden soll, muss als Nachweis einer Gehbehinderung die aktuelle Kopie des **Schwerbehindertenausweises** mit den Merkzeichen „G“ oder „aG“ beigefügt werden.

### Legende

LK	Lehrkraft
SL	Schulleiter
SSA	Staatliches Schulamt
RP	Regierungspräsidium
KM	Kultusministerium
ÖVP	Örtliche Vertrauensperson
BVP	Bezirksvertrauensperson
HVP	Hauptvertrauensperson
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales
TBD	Technischer Beratungsdienst
BAD	Betriebsärztlicher Dienst
UK	Unfallkasse
ST	Schulträger



### WAS MUSS DIE SCHULLEITUNG TUN?

Stellungnahme beinhaltet ergänzende Ausführungen zu:

- Wie lautet der gegenwärtige Lehrauftrag und der Lehrauftrag des Vorjahres (Klassen-/Fachlehrkraft?)
- Wie wirkt sich die behinderungsbedingte Einschränkung im Schulalltag aus (z.B. beim Ankommen auf dem Schulgelände, auf dem Schulgelände selbst bzw. bei der Arbeitsausführung)?
- Können die Einschränkungen durch Maßnahmen in der Schule beseitigt werden? Weshalb ggf. nicht (z.B. aufgrund von Denkmal- bzw. Brandschutz)?
- Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Schulleitung erforderlich?

# Umsetzung von Inklusionsvereinbarungen

## auf örtlicher Ebene zur Eingliederung schwerbehinderter Lehrkräfte sowie pädagogischer Assistentinnen/Assistenten nach § 166 SGB IX

### UMSETZUNG VON INKLUSIONSVEREINBARUNGEN AUF ÖRTLICHER EBENE

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

Hierzu dient auch der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung, die nach § 166 SGB IX vom Arbeitgeber zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat verbindlich getroffen wird.

Ziel einer Inklusionsvereinbarung ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen im Schuldienst zu stärken und den gesetzlichen Auftrag zu ergänzen und zu konkretisieren.

Die Inklusionsvereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen in den Dienststellen.

Im schulischen Bereich sind Inklusionsvereinbarungen auf zwei Ebenen abzuschließen:

1. Auf der Ebene der unteren Schulaufsichtsbehörden:
  - im **GHWRGS-Bereich** zwischen Örtlicher Vertrauensperson, Örtlichem Personalrat und der Leitung des Staatlichen Schulamts;
  - bei **Gymnasien** und **Beruflichen Schulen** zwischen Örtlicher Vertrauensperson, Örtlichem Personalrat und der Schulleitung der einzelnen Schulen.
2. Auf der Ebene der oberen Schulaufsichtsbehörden:
  - zwischen Bezirksvertrauenspersonen, Bezirkspersonalräten und den Regierungspräsidien.

Um die Umsetzung von Inklusionsvereinbarungen auf örtlicher Ebene zu erleichtern, wird hier als Anlage ein zwischen den Hauptpersonalräten, den Hauptvertrauenspersonen und dem Kultusministerium abgestimmter Entwurf einer Muster-Inklusionsvereinbarung beigefügt. Dieses Muster soll als Vorlage für die Schulen dienen, wobei individuelle, vor Ort maßgebliche Regelungen getroffen werden und in der Vereinbarung verankert werden können.

Auf das Schreiben des Kultusministeriums vom 20.12.2013, AZ: 14-5110/143 wird hier verwiesen. Die Muster-Inklusionsvereinbarung kann hier heruntergeladen werden:  
[http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/Lde/Startseite/Themen+\\_Materialien/Oertliche+Ebene](http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/Lde/Startseite/Themen+_Materialien/Oertliche+Ebene)

## INKLUSIONSVEREINBARUNG

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

zwischen

dem Staatlichen Schulamt im GHWRGS-Bereich bzw. der Schulleitung im Bereich der Gymnasien bzw. der Schulleitung im Bereich der Beruflichen Schulen bzw. Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum mit Internat bzw. der Schulleitung der Schule Besonderer Art, der Örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Örtlichen Personalrat

### Name der Dienststelle/Schule

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Telefon

Telefax

E-Mail

vertreten durch

	Name, Vorname	Kontaktdaten (Telefon ...)
Dienststellen-/Schulleitung		

und der Örtlichen Schwerbehindertenvertretung sowie dem Örtlichen Personalrat

	Name, Vorname	Kontaktdaten (Telefon ...)
Örtl. Schwerbehindertenvertretung		
Örtlicher Personalrat		

Ansprechstellen	Name	Telefon
Beauftragte für Chancengleichheit		

externe Ansprechstellen	Anschrift	Telefon
Regierungspräsidium		
Integrationsamt		
Integrationsfachdienst		

## 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
  - 4.3 Arbeitsumfeld
  - 4.4 Außerunterrichtliche 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 Inklusionsvereinbarung
- 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 Sozialgesetzbuch (SGB) – Neuntes Buch (IX)
- Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX)
- 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 Zurruesetzung bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit vermeiden helfen.

## 2. GELTUNGSBEREICH

> vgl. Ziff. 1.1, 1.2 SchwbVwV

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten gemäß § 2 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 Absatz 1 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 Inklusionsbeauftragte/r 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, 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 Beförderungssamt 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 Vorstellung- 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. § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX.

## **4.2 Unterrichtsverpflichtung der schwerbehinderten Lehrkräfte**

### **4.2.1 Teilhabegespräch**

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**

> Ziff. 4.4 SchwbVwV

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

### **4.2.3 Deputats- und Stundenplanerstellung, Klassenleitung, Aufsichtsführung und Kooperationszeit**

Bei der Deputats- und Stundenplanerstellung, der zeitweisen Klassenzusammenlegung, dem Unterrichten von Parallelklassen, der Klassenleitung, der Aufsichtsführung und der Teilnahme an der Kooperationszeit 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 Fächerverbänden) 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.

### **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 gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt/abgeordnet 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 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.

Die besonderen Belange von Behinderten mit dem Grad von 30 und 40 sind bei der Erteilung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn über die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Bei Lehrkräften, deren Unterrichtsverpflichtung 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 können schwerbehinderte Lehrkräfte auch von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft befreit werden.

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). 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](http://intranet.kv.bwl.net/cms/Betriebliches_Eingliederungsmanagement-10545622.html) und aus dem Internet unter [www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de](http://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**

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 Zuruhesetzung 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 unterhäufig 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.

### **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 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.



**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**

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder der schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

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.

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.

....., den .....

.....  
Leiter/in der Dienststelle

.....  
Schwerbehindertenvertretung

.....  
Örtlicher Personalrat

# Gemeinsame Verwaltungsvorschrift über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV)

Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 24. Juni 2013  
Az.: 32-5116-128.1-

## Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

### 1. Einleitende Vorschriften

- 1.1 Geltungsbereich
- 1.2 Anwendung von Vorschriften
- 1.3 Schwerbehindertenbeauftragte oder Schwerbehindertenbeauftragter

### 2. Grundsatz

- 2.1 Inklusion und berufliche Teilhabe
- 2.2 Benachteiligungsverbot
- 2.3 Beweislastumkehr
- 2.4 Verhältnis zu anderen Einstellungsverpflichtungen

### 3. Besetzung freier Arbeitsplätze

- 3.1 Grundsatz
- 3.2 Stellenausschreibungen
- 3.3 Einladung zum Vorstellungsgespräch
- 3.4 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
- 3.5 Vorrang der schwerbehinderten Menschen
- 3.6 Menschen mit besonders schwerer Behinderung

### 4. Arbeitsbedingungen

- 4.1 Arbeitsplatzgestaltung
- 4.2 Technische Arbeitshilfen
- 4.3 Alternierende Telearbeit
- 4.4 Erleichterungen bei der Arbeitszeit
- 4.5 Prüfungen

### 5. Berufsförderung

- 5.1 Auswahl des Arbeitsplatzes
- 5.2 Arbeitsplatzwechsel
- 5.3 Auflösung von Dienststellen
- 5.4 Wechsel des Arbeitgebers
- 5.5 Anhörung der Schwerbehindertenvertretung
- 5.6 Berufliche Förderung
- 5.7 Dienstliche Beurteilungen

### 6. Integration

- 6.1 Inklusionsvereinbarungen
- 6.2 Prävention
- 6.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

### 7. Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen

- 7.1 Begleitpersonen bei Dienstreisen
- 7.2 Benutzung von Dienstfahrzeugen
- 7.3 Parkmöglichkeiten
- 7.4 Wohnungsfürsorge

### 8. Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW)

### 9. Schlussbestimmungen

- 9.1 Empfehlung
- 9.2 Inkrafttreten

Die komplette Verwaltungsvorschrift:

[www.schwbbv.de/pdf/verwaltungsvorschrift\\_bawue.pdf](http://www.schwbbv.de/pdf/verwaltungsvorschrift_bawue.pdf)

# Begrenzte Dienstfähigkeit: Neuregelung des Zuschlags

## LANDESBESOLDUNGSGESETZ BADEN-WÜRTTEMBERG (LBESG BW)

### § 9 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes erhält der Beamte ... Besoldung entsprechend § 8 Abs.1. Zur Besoldung nach Satz 1 wird ein Zuschlag nach Maßgabe des § 72 gewährt.

### § 72 Absatz 1 – Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

„(1) Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zur Besoldung nach § 9 Satz 1 einen nicht ruhegehaltstfähigen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen den nach § 9 Satz 1 gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die sie bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden.“

Beispiele:

Begrenzte Dienstfähigkeit	Besoldung gemäß § 8 (1) brutto	Zuschlag gemäß § 72 (1)	Gesamtgehalt brutto
	ruhegehaltstfähig	<b>nicht</b> ruhegehaltstfähig	
50%	50%	25%	75%
60%	60%	20%	80%
70%	70%	15%	85%
80%	80%	10%	90%
90%	90%	5%	95%

### Hinweis:

Die Prozentangaben beziehen sich immer auf die Vollzeitbeschäftigung.

### Anmerkungen:

Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit erfolgt auf der Grundlage eines amtsärztlichen Zeugnisses, wenn keine volle, aber eine noch mindestens fünfzigprozentige verbleibende Dienstfähigkeit besteht.

# 10 Deputatsermäßigung

## 10.1 DEPUTATSERMÄSSIGUNG FÜR SCHWERBEHINDERTE LEHRKRÄFTE

Für vollzeitbeschäftigte Schwerbehinderte gilt die Staffellung in § 5 Absatz 1 der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung. **Die zusätzliche befristete Ermäßigung von bis zu zwei Wochenstunden** ist in § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung geregelt.

**Bei allen teilzeitbeschäftigten Lehrkräften – auch bei denen, die weniger als zur Hälfte beschäftigt sind – wird die Deputatsermäßigung für Schwerbehinderte anteilig gewährt.**

Immer wenn eine Lehrkraft rechnerisch mindestens eine halbe Stunde „angespart“ hat, wird die Ermäßigung gewährt. Das Programm „Amtliche Schuldaten Baden-Württemberg“ (ASD-BW) rechnet die Schwerbehindertenermäßigung und Altersermäßigung zusammen. Die übrig bleibenden Bruchteile werden von ASD-BW automatisch verwaltet.

Bei einer bevorstehenden Zuruhesetzung werden die restlichen Bruchteile im letzten Dienstjahr gewährt (hier muss dann gegebenenfalls eine Lösung an der Schule gefunden werden).

Kann die betreffende Lehrkraft die Restbruchteile z.B. wegen einer Erkrankung und einer sich daran anschließenden Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit nicht mehr nehmen, verfallen sie. Eine Auszahlung von Restbruchteilen ist ausgeschlossen.

### Hinweis:

Bei (Teil-)Abordnungen einer Lehrkraft an Dienststellen außerhalb der Schulen (z.B. Schulverwaltung, Seminare...), wird die Ermäßigung nur für den **schulischen Teil** des Deputats gewährt.

Die entsprechende Ermäßigung kann den beigefügten Tabellen entnommen werden.



## GYMNASIALLEHRKRAFT UND LEHRKRAFT AN BERUFLICHEN SCHULEN

- mit einem Deputat von **25 Wochenstunden**

Beschäftigungs- Umfang	Grad der Behinderung GdB								
	GdB 50 und 60			GdB 70 und 80			GdB 90 und 100		
	Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil	
<b>Vollzeit 25</b>		<b>2</b>			<b>3</b>			<b>4</b>	
<b>Teilzeit</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>
Teilzeit <b>24</b>	1,92	<b>1 ½</b>	0,42	2,88	<b>2 ½</b>	0,38	3,84	<b>3 ½</b>	0,34
Teilzeit <b>23</b>	1,84	<b>1 ½</b>	0,34	2,76	<b>2 ½</b>	0,26	3,68	<b>3 ½</b>	0,18
Teilzeit <b>22</b>	1,76	<b>1 ½</b>	0,26	2,64	<b>2 ½</b>	0,14	3,52	<b>3 ½</b>	0,02
Teilzeit <b>21</b>	1,68	<b>1 ½</b>	0,18	2,52	<b>2 ½</b>	0,02	3,36	<b>3</b>	0,36
Teilzeit <b>20</b>	1,60	<b>1 ½</b>	0,10	2,40	<b>2</b>	0,40	3,20	<b>3</b>	0,20
Teilzeit <b>19</b>	1,52	<b>1 ½</b>	0,02	2,28	<b>2</b>	0,28	3,04	<b>3</b>	0,04
Teilzeit <b>18</b>	1,44	<b>1</b>	0,44	2,16	<b>2</b>	0,16	2,88	<b>2 ½</b>	0,38
Teilzeit <b>17</b>	1,36	<b>1</b>	0,36	2,04	<b>2</b>	0,04	2,72	<b>2 ½</b>	0,22
Teilzeit <b>16</b>	1,28	<b>1</b>	0,28	1,92	<b>1 ½</b>	0,42	2,56	<b>2 ½</b>	0,06
Teilzeit <b>15</b>	1,20	<b>1</b>	0,20	1,80	<b>1 ½</b>	0,30	2,40	<b>2</b>	0,40
Teilzeit <b>14</b>	1,12	<b>1</b>	0,12	1,68	<b>1 ½</b>	0,18	2,24	<b>2</b>	0,24
Teilzeit <b>13</b>	1,04	<b>1</b>	0,04	1,56	<b>1 ½</b>	0,06	2,08	<b>2</b>	0,08
Teilzeit <b>12,5</b>	1,00	<b>1</b>	-----	1,50	<b>1 ½</b>	-----	2,00	<b>2</b>	-----

### Beamtinnen und Beamte

Bei unterhältiger Teilzeit in der Elternzeit oder aus anderen familiären Gründen:  
Die zu unterrichtende Stundenzahl muss mindestens 25 Prozent des Regeldeputats betragen. Bei einem Deputat von 25 Wochenstunden sind dies 6,5 Stunden.

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es keine Begrenzung. Hier kommt es auf die konkrete Stundenzahl im Arbeitsvertrag an.

### SONDERSCHULLEHRKRAFT

- mit einem Deputat von **26 Wochenstunden**

Beschäftigungs- Umfang	Grad der Behinderung GdB								
	GdB 50 und 60			GdB 70 und 80			GdB 90 und 100		
	Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil	
<b>Vollzeit 26</b>		<b>2</b>			<b>3</b>			<b>4</b>	
<b>Teilzeit</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>
Teilzeit <b>25</b>	1,92	<b>1 ½</b>	0,42	2,88	<b>2 ½</b>	0,38	3,84	<b>3 ½</b>	0,34
Teilzeit <b>24</b>	1,84	<b>1 ½</b>	0,34	2,76	<b>2 ½</b>	0,26	3,69	<b>3 ½</b>	0,19
Teilzeit <b>23</b>	1,76	<b>1 ½</b>	0,26	2,65	<b>2 ½</b>	0,15	3,53	<b>3 ½</b>	0,03
Teilzeit <b>22</b>	1,69	<b>1 ½</b>	0,19	2,53	<b>2 ½</b>	0,03	3,38	<b>3</b>	0,38
Teilzeit <b>21</b>	1,61	<b>1 ½</b>	0,11	2,42	<b>2</b>	0,42	3,23	<b>3</b>	0,23
Teilzeit <b>20</b>	1,53	<b>1 ½</b>	0,03	2,30	<b>2</b>	0,30	3,07	<b>3</b>	0,07
Teilzeit <b>19</b>	1,46	<b>1</b>	0,46	2,19	<b>2</b>	0,19	2,92	<b>2 ½</b>	0,42
Teilzeit <b>18</b>	1,34	<b>1</b>	0,34	2,07	<b>2</b>	0,07	2,76	<b>2 ½</b>	0,26
Teilzeit <b>17</b>	1,30	<b>1</b>	0,30	1,96	<b>1 ½</b>	0,46	2,61	<b>2 ½</b>	0,11
Teilzeit <b>16</b>	1,23	<b>1</b>	0,23	1,84	<b>1 ½</b>	0,34	2,46	<b>2</b>	0,46
Teilzeit <b>15</b>	1,15	<b>1</b>	0,15	1,73	<b>1 ½</b>	0,23	2,30	<b>2</b>	0,30
Teilzeit <b>14</b>	1,07	<b>1</b>	0,07	1,61	<b>1 ½</b>	0,11	2,15	<b>2</b>	0,15
Teilzeit <b>13</b>	1,00	<b>1</b>	---	1,5	<b>1 ½</b>	---	2,00	<b>2</b>	---
Teilzeit <b>12</b>	0,92	<b>½</b>	0,42	1,38	<b>1</b>	0,38	1,84	<b>1 ½</b>	0,34
Teilzeit <b>11</b>	0,84	<b>½</b>	0,34	1,26	<b>1</b>	0,26	1,69	<b>1 ½</b>	0,19
Teilzeit <b>10</b>	0,76	<b>½</b>	0,26	1,15	<b>1</b>	0,15	1,53	<b>1 ½</b>	0,03
Teilzeit <b>9</b>	0,69	<b>½</b>	0,19	1,03	<b>1</b>	0,03	1,38	<b>1</b>	0,38
Teilzeit <b>8</b>	0,61	<b>½</b>	0,11	0,92	<b>½</b>	0,42	1,23	<b>1</b>	0,23
Teilzeit <b>7</b>	<b>0,53</b>	<b>½</b>	0,03	0,80	<b>½</b>	0,30	1,07	<b>1</b>	0,07
Teilzeit <b>6,5*</b>	0,50	<b>½</b>	---	<b>0,75</b>	<b>½</b>	<b>0,25</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	---
Teilzeit <b>6</b>	0,46	-	0,46	0,69	<b>½</b>	0,19	0,92	<b>½</b>	0,42
Teilzeit <b>5</b>	0,38	-	0,38	0,57	<b>½</b>	0,07	0,76	<b>½</b>	0,26
Teilzeit <b>4</b>	0,30	-	0,30	0,46	-	0,46	0,61	<b>½</b>	0,11
Teilzeit <b>3</b>	0,23	-	0,23	0,34	-	0,34	0,46	-	0,46
Teilzeit <b>2</b>	0,15	-	0,15	0,20	-	0,20	0,30	-	0,30
Teilzeit <b>1</b>	0,07	-	0,07	0,11	-	0,11	0,15	-	0,15

#### Beamtinnen und Beamte

\*Bei unterhältiger Teilzeit in der Elternzeit oder aus anderen familiären Gründen:  
Die zu unterrichtende Stundenzahl muss mindestens 25 Prozent des Regeldeputats betragen. Bei einem Deputat von 26 Wochenstunden sind dies 6,5 Stunden.

#### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es keine Begrenzung. Hier kommt es auf die konkrete Stundenzahl im Arbeitsvertrag an.



## LEHRKRAFT AN HAUPT-, WERKREAL-, REAL-, GEMEINSCHAFTSSCHULEN, UND BERUFLICHEN SCHULEN, GYMNASIALLEHRKRAFT

- mit einem Deputat von **27 Wochenstunden**

Beschäftigungs- Umfang	Grad der Behinderung GdB								
	GdB 50 und 60			GdB 70 und 80			GdB 90 und 100		
	Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil	
<b>Vollzeit 27</b>		<b>2</b>			<b>3</b>			<b>4</b>	
<b>Teilzeit</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>
Teilzeit <b>26</b>	1,92	<b>1 ½</b>	0,42	2,88	<b>2 ½</b>	0,38	3,85	<b>3 ½</b>	0,35
Teilzeit <b>25</b>	1,85	<b>1 ½</b>	0,35	2,77	<b>2 ½</b>	0,27	3,70	<b>3 ½</b>	0,20
Teilzeit <b>24</b>	1,77	<b>1 ½</b>	0,27	2,66	<b>2 ½</b>	0,16	3,55	<b>3 ½</b>	0,05
Teilzeit <b>23</b>	1,70	<b>1 ½</b>	0,20	2,55	<b>2 ½</b>	0,05	3,40	<b>3</b>	0,40
Teilzeit <b>22</b>	1,62	<b>1 ½</b>	0,12	2,44	<b>2</b>	0,44	3,25	<b>3</b>	0,25
Teilzeit <b>21</b>	1,55	<b>1 ½</b>	0,05	2,33	<b>2</b>	0,33	3,11	<b>3</b>	0,11
Teilzeit <b>20</b>	1,48	<b>1</b>	0,48	2,22	<b>2</b>	0,22	2,96	<b>2 ½</b>	0,46
Teilzeit <b>19</b>	1,40	<b>1</b>	0,40	2,11	<b>2</b>	0,11	2,81	<b>2 ½</b>	0,31
Teilzeit <b>18</b>	1,33	<b>1</b>	0,33	1,99	<b>1 ½</b>	0,49	2,66	<b>2 ½</b>	0,16
Teilzeit <b>17</b>	1,25	<b>1</b>	0,25	1,88	<b>1 ½</b>	0,38	2,51	<b>2 ½</b>	0,01
Teilzeit <b>16</b>	1,18	<b>1</b>	0,18	1,77	<b>1 ½</b>	0,27	2,37	<b>2</b>	0,37
Teilzeit <b>15</b>	1,11	<b>1</b>	0,11	1,66	<b>1 ½</b>	0,16	2,22	<b>2</b>	0,22
Teilzeit <b>14</b>	1,03	<b>1</b>	0,03	1,55	<b>1 ½</b>	0,05	2,07	<b>2</b>	0,07
Teilzeit <b>13</b>	0,96	<b>½</b>	0,46	1,44	<b>1</b>	0,44	1,92	<b>1 ½</b>	0,42
Teilzeit <b>12</b>	0,88	<b>½</b>	0,38	1,33	<b>1</b>	0,33	1,77	<b>1 ½</b>	0,27
Teilzeit <b>11</b>	0,81	<b>½</b>	0,31	1,22	<b>1</b>	0,22	1,62	<b>1 ½</b>	0,12
Teilzeit <b>10</b>	0,74	<b>½</b>	0,24	1,11	<b>1</b>	0,11	1,48	<b>1</b>	0,48
Teilzeit <b>9</b>	0,66	<b>½</b>	0,16	1,00	<b>½</b>	--	1,33	<b>1</b>	0,33
Teilzeit <b>8</b>	0,59	<b>½</b>	0,09	0,88	<b>½</b>	0,38	1,18	<b>1</b>	0,18
<b>Teilzeit 7*</b>	<b>0,51</b>	<b>½</b>	<b>0,01</b>	<b>0,77</b>	<b>½</b>	<b>0,27</b>	1,03	<b>1</b>	<b>0,03</b>
Teilzeit <b>6</b>	0,44	-	0,44	0,66	<b>½</b>	0,16	0,88	<b>½</b>	0,38
Teilzeit <b>5</b>	0,37	-	0,37	0,55	<b>½</b>	0,05	0,74	<b>½</b>	0,24
Teilzeit <b>4</b>	0,29	-	0,29	0,44	-	0,44	0,59	<b>½</b>	0,09
Teilzeit <b>3</b>	0,22	-	0,22	0,33	-	0,33	0,44	-	0,44
Teilzeit <b>2</b>	0,14	-	0,14	0,22	-	0,22	0,29	-	0,29
Teilzeit <b>1</b>	0,07	-	0,07	0,11	-	0,11	0,14	-	0,14

### Beamtinnen und Beamte

\*Bei unterhältiger Teilzeit in der Elternzeit oder aus anderen familiären Gründen:

Die zu unterrichtende Stundenzahl muss mindestens 25 Prozent des Regeldeputats betragen. Bei einem Deputat von 27 Wochenstunden sind dies 7 Stunden.

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es keine Begrenzung. Hier kommt es auf die konkrete Stundenzahl im Arbeitsvertrag an.

### FACHLEHRKRÄFTE, LEHRKRAFT GRUNDSCHULEN U. BERUFLICHEN SCHULEN

- mit einem Deputat von **28 Wochenstunden**

Beschäftigungs- Umfang	Grad der Behinderung GdB								
	GdB 50 und 60			GdB 70 und 80			GdB 90 und 100		
	Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil		Ermäßigungs- stunden	ange- sparter Zeitanteil	
<b>Vollzeit 28</b>		<b>2</b>			<b>3</b>			<b>4</b>	
<b>Teilzeit</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>
Teilzeit <b>27</b>	1,92	<b>1 ½</b>	0,42	2,89	<b>2 ½</b>	0,39	3,85	<b>3 ½</b>	0,35
Teilzeit <b>26</b>	1,85	<b>1 ½</b>	0,35	2,78	<b>2 ½</b>	0,28	3,71	<b>3 ½</b>	0,21
Teilzeit <b>25</b>	1,78	<b>1 ½</b>	0,28	2,67	<b>2 ½</b>	0,17	3,57	<b>3 ½</b>	0,07
Teilzeit <b>24</b>	1,71	<b>1 ½</b>	0,21	2,57	<b>2 ½</b>	0,07	3,42	<b>3</b>	0,42
Teilzeit <b>23</b>	1,64	<b>1 ½</b>	0,14	2,46	<b>2</b>	0,46	3,28	<b>3</b>	0,28
Teilzeit <b>22</b>	1,57	<b>1 ½</b>	0,07	2,35	<b>2</b>	0,35	3,14	<b>3</b>	0,14
Teilzeit <b>21</b>	1,50	<b>1 ½</b>	---	2,24	<b>2</b>	0,24	3,00	<b>3</b>	---
Teilzeit <b>20</b>	1,42	<b>1</b>	0,42	2,14	<b>2</b>	0,14	2,85	<b>2 ½</b>	0,35
Teilzeit <b>19</b>	1,35	<b>1</b>	0,35	2,03	<b>2</b>	0,03	2,71	<b>2 ½</b>	0,21
Teilzeit <b>18</b>	1,28	<b>1</b>	0,28	1,92	<b>1 ½</b>	0,42	2,57	<b>2 ½</b>	0,07
Teilzeit <b>17</b>	1,21	<b>1</b>	0,21	1,82	<b>1 ½</b>	0,32	2,42	<b>2</b>	0,42
Teilzeit <b>16</b>	1,14	<b>1</b>	0,14	1,71	<b>1 ½</b>	0,21	2,28	<b>2</b>	0,28
Teilzeit <b>15</b>	1,07	<b>1</b>	0,07	1,60	<b>1 ½</b>	0,10	2,14	<b>2</b>	0,14
Teilzeit <b>14</b>	1,00	<b>1</b>	---	1,50	<b>1 ½</b>	---	2,00	<b>2</b>	---
Teilzeit <b>13</b>	0,92	<b>½</b>	0,42	1,39	<b>1</b>	0,39	1,85	<b>1 ½</b>	0,35
Teilzeit <b>12</b>	0,85	<b>½</b>	0,35	1,28	<b>1</b>	0,28	1,71	<b>1 ½</b>	0,21
Teilzeit <b>11</b>	0,78	<b>½</b>	0,28	1,17	<b>1</b>	0,17	1,57	<b>1 ½</b>	0,07
Teilzeit <b>10</b>	0,71	<b>½</b>	0,21	1,07	<b>1</b>	0,07	1,42	<b>1</b>	0,42
Teilzeit <b>9</b>	0,64	<b>½</b>	0,14	0,96	<b>½</b>	0,46	1,28	<b>1</b>	0,28
Teilzeit <b>8</b>	0,57	<b>½</b>	0,07	0,85	<b>½</b>	0,35	1,14	<b>1</b>	0,14
<b>Teilzeit 7*</b>	<b>0,50</b>	<b>½</b>	<b>--</b>	<b>0,75</b>	<b>½</b>	<b>0,25</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>--</b>
Teilzeit <b>6</b>	0,42	<b>-</b>	0,42	0,64	<b>½</b>	0,14	0,85	<b>½</b>	0,35
Teilzeit <b>5</b>	0,35	<b>-</b>	0,35	0,53	<b>½</b>	0,03	0,71	<b>½</b>	0,21
Teilzeit <b>4</b>	0,28	<b>-</b>	0,28	0,42	<b>-</b>	0,42	0,57	<b>½</b>	0,07
Teilzeit <b>3</b>	0,21	<b>-</b>	0,21	0,32	<b>-</b>	0,32	0,42	<b>-</b>	0,42
Teilzeit <b>2</b>	0,14	<b>-</b>	0,14	0,21	<b>-</b>	0,21	0,28	<b>-</b>	0,28
Teilzeit <b>1</b>	0,07	<b>-</b>	0,07	0,10	<b>-</b>	0,10	0,14	<b>-</b>	0,14

#### Beamtinnen und Beamte

\*Bei unterhältiger Teilzeit in der Elternzeit oder aus anderen familiären Gründen:

Die zu unterrichtende Stundenzahl muss mindestens 25 Prozent des Regeldeputats betragen. Bei einem Deputat von 28 Wochenstunden sind dies 7 Stunden.

#### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es keine Begrenzung. Hier kommt es auf die konkrete Stundenzahl im Arbeitsvertrag an.



## FACHLEHRKRÄFTE UND TECHNISCHE LEHRKRÄFTE

- mit einem Deputat von **31 Wochenstunden**

Beschäftigungs- Umfang	Grad der Behinderung GdB								
	GdB 50 und 60			GdB 70 und 80			GdB 90 und 100		
	Ermäßigungs- stunden		ange- sparter Zeitanteil	Ermäßigungs- stunden		ange- sparter Zeitanteil	Ermäßigungs- stunden		ange- sparter Zeitanteil
<b>Vollzeit 31</b>		<b>2</b>			<b>3</b>			<b>4</b>	
<b>Teilzeit</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>	<b>Anteil</b>	<b>gewährt</b>	<b>+</b>
Teilzeit <b>30</b>	1,93	<b>1 ½</b>	0,43	2,90	<b>2 ½</b>	0,40	3,87	<b>3 ½</b>	0,37
Teilzeit <b>29</b>	1,87	<b>1 ½</b>	0,37	2,80	<b>2 ½</b>	0,30	3,74	<b>3 ½</b>	0,24
Teilzeit <b>28</b>	1,80	<b>1 ½</b>	0,30	2,70	<b>2 ½</b>	0,20	3,61	<b>3 ½</b>	0,11
Teilzeit <b>27</b>	1,74	<b>1 ½</b>	0,24	2,61	<b>2 ½</b>	0,11	3,48	<b>3</b>	0,48
Teilzeit <b>26</b>	1,67	<b>1 ½</b>	0,17	2,51	<b>2 ½</b>	0,01	3,35	<b>3</b>	0,35
Teilzeit <b>25</b>	1,61	<b>1 ½</b>	0,11	2,41	<b>2</b>	0,41	3,22	<b>3</b>	0,22
Teilzeit <b>24</b>	1,54	<b>1 ½</b>	0,04	2,32	<b>2</b>	0,32	3,09	<b>3</b>	0,09
Teilzeit <b>23</b>	1,48	<b>1</b>	0,48	2,22	<b>2</b>	0,22	2,96	<b>2 ½</b>	0,46
Teilzeit <b>22</b>	1,41	<b>1</b>	0,41	2,12	<b>2</b>	0,12	2,83	<b>2 ½</b>	0,33
Teilzeit <b>21</b>	1,35	<b>1</b>	0,35	2,03	<b>2</b>	0,03	2,70	<b>2 ½</b>	0,20
Teilzeit <b>20</b>	1,29	<b>1</b>	0,29	1,93	<b>1 ½</b>	0,43	2,58	<b>2 ½</b>	0,08
Teilzeit <b>19</b>	1,22	<b>1</b>	0,22	1,83	<b>1 ½</b>	0,33	2,45	<b>2</b>	0,45
Teilzeit <b>18</b>	1,16	<b>1</b>	0,16	1,74	<b>1 ½</b>	0,24	2,32	<b>2</b>	0,32
Teilzeit <b>17</b>	1,09	<b>1</b>	0,09	1,64	<b>1 ½</b>	0,14	2,19	<b>2</b>	0,19
Teilzeit <b>16</b>	1,03	<b>1</b>	0,03	1,54	<b>1 ½</b>	0,04	2,06	<b>2</b>	0,06
Teilzeit <b>15</b>	0,96	<b>½</b>	0,46	1,45	<b>1</b>	0,45	1,93	<b>1 ½</b>	0,43
Teilzeit <b>14</b>	0,90	<b>½</b>	0,40	1,35	<b>1</b>	0,35	1,80	<b>1 ½</b>	0,30
Teilzeit <b>13</b>	0,83	<b>½</b>	0,33	1,25	<b>1</b>	0,25	1,67	<b>1 ½</b>	0,17
Teilzeit <b>12</b>	0,77	<b>½</b>	0,27	1,16	<b>1</b>	0,16	1,54	<b>1 ½</b>	0,04
Teilzeit <b>11</b>	0,70	<b>½</b>	0,20	1,06	<b>1</b>	0,06	1,41	<b>1</b>	0,41
Teilzeit <b>10</b>	0,64	<b>½</b>	0,14	0,96	<b>½</b>	0,46	1,29	<b>1</b>	0,29
Teilzeit <b>9</b>	0,58	<b>½</b>	0,08	0,87	<b>½</b>	0,37	1,16	<b>1</b>	0,16
<b>Teilzeit 8*</b>	<b>0,51</b>	<b>½</b>	<b>0,01</b>	<b>0,77</b>	<b>½</b>	<b>0,27</b>	<b>1,03</b>	<b>1</b>	<b>0,03</b>
Teilzeit <b>7</b>	0,45	-	0,45	0,67	<b>½</b>	0,17	0,90	<b>½</b>	0,40
Teilzeit <b>6</b>	0,38	-	0,38	0,58	<b>½</b>	0,08	0,77	<b>½</b>	0,27
Teilzeit <b>5</b>	0,32	-	0,32	0,48	-	0,48	0,64	<b>½</b>	0,14
Teilzeit <b>4</b>	0,25	-	0,25	0,38	-	0,38	0,51	<b>½</b>	0,01
Teilzeit <b>3</b>	0,19	-	0,19	0,29	-	0,29	0,38	-	0,38
Teilzeit <b>2</b>	0,12	-	0,12	0,19	-	0,19	0,25	-	0,25
Teilzeit <b>1</b>	0,06	-	0,06	0,09	-	0,09	0,12	-	0,12

### Beamtinnen und Beamte

\*Bei unterhältiger Teilzeit in Elternzeit oder aus anderen familiären Gründen:

Die zu unterrichtende Stundenzahl muss mindestens 25 Prozent des Regeldeputats betragen. Bei

einem Deputat von 31 Wochenstunden sind dies 8 Stunden.

**Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer** (siehe S. 33)

### 10.2 DEPUTATSERMÄSSIGUNG FÜR SCHWERBEHINDERTE LEHRKRÄFTE BEI ABORDNUNGEN VOM SCHULISCHEN IN DEN AUßERSCHULISCHEN BEREICH

Grundlage für die Höhe der Alters- und Schwerbehindertenermäßigung ist die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung, die zum 1. August 2014 in Kraft getreten ist.

Sind Lehrkräfte voll- oder teilabgeordnet, so wird laut Schreiben des Kultusministeriums vom 04. August 2014 und vom 23. Februar 2015 (Az.:14-0301.620/1561) die Alters- und Schwerbehindertenermäßigung wie folgt gewährt:

Beschäftigungsumfang z. B.			
	100%	100%	80%
	Vollabordnung	Teilabordnung	Teilabordnung
<b>Einsatz im schulischen Bereich</b>	0%	<b>50%</b>	40%
	entfällt	0,5 Wochenstunden Altersermäßigung ab 60 Jahren  <b>Schwerbehindertenermäßigung anteilig:</b>  bei GdB 50-60: 1 Wh bei GdB 70-80: 1,5 Wh bei GdB 90-100: 2 Wh	Alters- und Schwerbehindertenermäßigung anteilig
<b>Einsatz im außerschulischen Bereich</b>	100%	50%	40%
	Keine Altersermäßigung, Zusatzurlaub*	Keine Altersermäßigung, Zusatzurlaub* anteilig (hier 50%, d.h. 2,5 bzw. 1,5 Tage)	Keine Altersermäßigung, Zusatzurlaub* anteilig (hier 40%, d.h. 2 bzw. 1,2 Tage)
<b>Altersermäßigung</b>	In diesem Fall gelten die Regelungen des außerschulischen Bereichs	Für den schulischen Bereich anteilige Altersermäßigung	Für den schulischen Bereich anteilige Alters- und Schwerbehindertenermäßigung, Zusatzurlaub anteilig
<b>Schwerbehindertenermäßigung</b>	Statt Deputatsermäßigung wird Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX gewährt*	Für den schulischen Bereich anteilige Schwerbehindertenermäßigung, Zusatzurlaub anteilig für außerschulischen Bereich	für außerschulischen Bereich

#### \*Zusatzurlaub

Personen mit einem GdB von 50 oder mehr: 5 zusätzliche Urlaubstage

Personen mit einem GdB von 30 oder 40: 3 zusätzliche Urlaubstage

# Info-Paket zum Versand an erkrankte Lehrkräfte

Über folgenden Link ist das Info-Paket für den GHWRGS-Bereich erreichbar:  
[www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/Info-Paket-GHWRGS](http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/Info-Paket-GHWRGS)

Über folgenden Link ist das Info-Paket für die Gymnasien und Beruflichen Schulen erreichbar:  
[www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/Info-Paket-Gym-BS](http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/Info-Paket-Gym-BS)

- Anschreiben an Erkrankte + Anlage BEM
- Reha-Maßnahmen/Kuren
- Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/Stufenweise Wiedereingliederung
- Musterantrag Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes
- Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung
- Deputatsermäßigung
- Antrag auf rückwirkende Deputatsermäßigung
- Altersteilzeit
- Anderweitige Verwendung
- BEM und Urteil Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)
- Adressen
- Legende

# 12 Adressen

## HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

### GRUND-, HAUPT-, WERKREAL-, REAL- UND GEMEINSCHAFTSSCHULEN SOWIE SONDERPÄDAGOGISCHE BILDUNGS- UND BERATUNGSZENTREN



**Christina Schmaltz**

Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart

E-Mail: [christina.schmaltz@km.kv.bwl.de](mailto:christina.schmaltz@km.kv.bwl.de)

Tel.: 0711 279-2753, Fax: 0711 279-2879

---

## GYMNASIEN



**Ursula Meissner-Müller**

Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart

E-Mail: [ursula.meissner-mueller@km.kv.bwl.de](mailto:ursula.meissner-mueller@km.kv.bwl.de)

Tel.: 0711 279-2793, Fax: 0711 279-2879

---

## BERUFLICHEN SCHULEN



**Dr. Manfred Schneider**

Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart

E-Mail: [manfred.schneider@km.kv.bwl.de](mailto:manfred.schneider@km.kv.bwl.de)

Tel.: 0711 279-2888, Fax: 0711 279-2879



## BEZIRKSVERTRAUENSPERSONEN

### GRUND-, HAUPT-, WERKREAL-, REAL- UND GEMEINSCHAFTSSCHULEN SOWIE SONDERPÄDAGOGISCHE BILDUNGS- UND BERATUNGSZENTREN (SBBZ)

#### REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

**Christian Meissner**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“

Bereich: Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen sowie SBBZ

Postfach 10 36 42, 70031 Stuttgart

E-Mail: christian.meissner@rps.bwl.de

Tel.: 0711 904-17075, PRIVAT: Tel.: 0157 58 26 75 36

---

#### REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

**Sonja Kautzky**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“

Bereich: Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen sowie SBBZ

Schlossplatz 1-3, 76247 Karlsruhe

E-Mail: sonja.kautzky@rpk.bwl.de

Tel.: 0721 926-4886, Fax: 0721 933-40267, Sekretariat Tel.: 0721 926-4754

---



#### REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG

**Andrea Wagner**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“

Bereich: Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen sowie SBBZ

Postfach, 79083 Freiburg

E-Mail: andrea.wagner@rpf.bwl.de

Tel.: 0761 28528937

---



#### REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

**Stefan Schmidt**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“

Bereich: Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen sowie SBBZ

Postfach 2666, 72016 Tübingen

E-Mail: stefan.schmidt@rpt.bwl.de

PRIVAT: Tel.: 07381 9350278

## GYMNASIEN



### REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

#### **Effi Münchinger**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich Gymnasien  
Postfach 10 36 42, 70031 Stuttgart  
E-Mail: [effi.muenchinger@rps.bwl.de](mailto:effi.muenchinger@rps.bwl.de)  
PRIVAT: Tel.: 07042 4580, Fax: 07042 816823



### STELLVERTRETERIN

#### **Sigrid Bilz**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich Gymnasien  
Postfach 10 36 42, 70031 Stuttgart  
E-Mail: [sigrid.bilz@rps.bwl.de](mailto:sigrid.bilz@rps.bwl.de)  
Tel.: 07152 906806

---

## REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

### **Olivia Andrea Zurell**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich: Gymnasien  
Postfach 10 01 51, 76231 Karlsruhe  
E-Mail: [andrea.zurell@rpk.bwl.de](mailto:andrea.zurell@rpk.bwl.de)  
Tel.: 0721 926-4887, Fax: 0721 933-40267



## REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG

### **Dr. Verena Peters**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich Gymnasien  
Postfach, 79083 Freiburg  
E-Mail: [verena.peters@rpf.bwl.de](mailto:verena.peters@rpf.bwl.de)  
PRIVAT: Tel.: 0761 5899298



## REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

### **Christine Vöhringer**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich Gymnasien  
Postfach 2666, 72016 Tübingen  
E-Mail: [christine.voehringer@rpt.bwl.de](mailto:christine.voehringer@rpt.bwl.de)  
PRIVAT: Tel.: 0157 34644192, Tel.: 07562 9711606



## BERUFLICHE SCHULEN



### REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

#### **Dietlind Al-Ishaki**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich: Berufliche Schulen  
Postfach 10 36 42, 70031 Stuttgart  
E-Mail: dietlind.al-ishaki@rps.bwl.de  
Tel.: 07134 917420

---



### REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

#### **Gisela Wöhrle**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich: Berufliche Schulen  
Schlossplatz 1-3, 76133 Karlsruhe  
E-Mail: gisela.woehrle@rpk.bwl.de  
Tel.: 0721 926-4138, Fax: 0721 933-40267, PRIVAT: Tel.: 07836 7495

---



### REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG

#### **Stefan Hofmann**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich: Berufliche Schulen  
BPR-Geschäftsstelle, Eisenbahnstraße 68, 79098 Freiburg  
E-Mail: stefan.hofmann@rpf.bwl.de  
Sekretariat Tel.: 0761 208-6029, PRIVAT: Tel. 07621 5700445

---



### REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

#### **Michael Jens Reiser**

Abteilung 7 „Schule und Bildung“  
Bereich: Berufliche Schulen  
Postfach 2666, 72016 Tübingen  
E-Mail: michaeljens.reiser@rpt.bwl.de  
Tel.: 0731 618964, Fax: 0731 3752165

Mit den **Infodiensten** des Kultusministeriums sind Sie immer auf dem Laufenden rund um die Themen Schule und frühkindliche Bildung. Hier können Sie Ihren Infodienst abonnieren: [www.km-bw.de/Newsletter](http://www.km-bw.de/Newsletter)



für Eltern



für Lehrkräfte



für Erzieherinnen  
und Erzieher



für Schülerinnen  
und Schüler

in Zusammenarbeit  
mit dem LSBR

## IMPRESSUM

### **HERAUSGEBER:**

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport  
Baden-Württemberg  
Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart  
oeffentlichkeitsarbeit@km.kv.bwl.de  
[www.km-bw.de](http://www.km-bw.de)

### **REDAKTION:**

Christina Schmaltz (2. Auflage Februar 2019)  
Kurt Wiedemann (Erstauflage Februar 2016)  
Brigitte Kieser

### **GESTALTUNG:**

[www.part-design.de](http://www.part-design.de)

Stand September 2019

Bei rechtlichen Änderungen erfolgt eine Aktualisierung.



GUTE **BILDUNG**  
**Beste** Aussichten  
Baden-Württemberg



**Baden-Württemberg**  
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT