



Informationen für erkrankte und schwerbehinderte Lehrkräfte

Schuljahr 2024/2025

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Einsatzmöglichkeiten und Rechte der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Lehrkräfte	4
3. Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Schuldienst nach längerer Krankheit	6
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	9
5. Einstellungsverfahren für schwerbehinderte und gleichgestellte Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerber	15
6. Antragsverfahren für behindertengerechte Ausstattung und Ausrüstung von Schulen	16
7. Umsetzung von Inklusionsvereinbarungen	18
8. Verwaltungsvorschrift zur Teilhabe und Inklusion von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung (VwV Teilhabe)	28
9. Begrenzte Dienstfähigkeit: Zuschlagsregelung	29
10. Anderweitige Verwendung	30
11. Altersteilzeit (ATZ) für schwerbehinderte Beschäftigte	32
12. Deputatermäßigung	34
13. Infopaket zum Versand an erkrankte Lehrkräfte	41
14. Adressen	42
Impressum	44





1. Vorwort

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 gleichgestellter 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 gemeinsam mit dem Personalrat 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 schulischen Hauptvertrauenspersonen beim Kultusministerium Ihnen hilfreiche Informationen und unterstützende 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 und des Personalrats wahrzunehmen.

Einige der wichtigsten Maßnahmen und Regelungen sind diese:

- Die Verwaltungsvorschrift zur Teilhabe und Inklusion von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung (VwV Teilhabe)
- 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 Schülern und Schulen, die weitgehend auch für die Lehrkräfte mit dem GdB 30 und 40 gelten.
- Nachteilsausgleiche im Referendariat.
- Vorbereitungsdienst in Teilzeit.

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 Theresa Schopper für die gute Zusammenarbeit.

Michael Sassmann
(GHWRGS-Bereich)

Thekla Schwegler
(Gymnasien)

Dr. Manfred Schneider
(Berufliche Schulen)

2. Einsatzmöglichkeiten und Rechte der Vertrauenspersonen für 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 zur Begrenzten Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit
 - Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / Stufenweise Wiedereingliederung
 - Kur/Reha
 - Altersteilzeit
 - Zuruhesetzung
 - Amtsärztliche Untersuchung
 - Deputatsermäßigung
 - 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 Bewerberinnen und Bewerber ein und nehmen an Vorstellungsgesprächen teil, sofern schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnen.
- Sie wirken bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Kündigungsschutzverfahren und bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten bei Verfahren zur Begrenzten Dienstfähigkeit und bei Zuruhesetzungsverfahren mit.

- Sie führen mindestens einmal jährlich eine Versammlung für behinderte, gleichgestellte und schwerbehinderte Lehrkräfte und pädagogische Assistentinnen und Assistenten durch.
- Sie arbeiten mit externen Institutionen, wie z. B. dem Integrationsfachdienst und dem Integrationsamt zusammen.

Schwerbehindertenvertrauenspersonen auf den Ebenen der Schulverwaltung

1. Die Örtliche Vertrauensperson für Schwerbehinderte Lehrkräfte (ÖVP)

Es gibt sie:

- im GHWRGS-Bereich an den Staatlichen Schülern; in einigen Sonderfällen gibt es örtliche Vertrauenspersonen an der jeweiligen Schule, z. B. an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat oder an Schulen besonderer Art (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 Unterstützung der schwerbehinderten Lehrkräfte sowie in alle Angelegenheiten, die am Staatlichen Schulamt bzw. an der einzelnen Schule entschieden werden, soweit schwerbehinderte Lehrkräfte betroffen sind;
- in die schulbezogenen Einstellungsverfahren, wenn die Bewerbung mindestens einer schwerbehinderten Lehrkraft vorliegt
- in das jährliche Teilhabegespräch auf Wunsch der jeweiligen Lehrkraft;
- im GHWRGS-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 Bezirksvertrauenspersonen für schwerbehinderte Lehrkräfte (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;
- Begrenzte Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit;
- Anderweitiger Verwendung;
- Zuruhesetzung;
- Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes für Beamtinnen und Beamte im Bereich der Gymnasien, Beruflichen Schulen und der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat oder an Schulen besonderer Art (ehemalige Gesamtschulen). Das Gleiche gilt 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 Agentur für Arbeit abgeben.

3. Die Hauptvertrauenspersonen für schwerbehinderte Lehrkräfte (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 Vertrauenspersonen und Bezirksvertrauenspersonen für schwerbehinderte Lehrkräfte und organisieren Fortbildungen für sie.
- 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 (höchste Ermäßigung, die insgesamt bei der Schwerbehinderung möglich ist) hinaus gewährt werden. Hier ist allein die **medizinische Notwendigkeit** maßgebend, die zu unterrichtende Stundenzahl kann auch unterhältig sein. Die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit sollte durch eine fachärztliche Stellungnahme in Aussicht gestellt werden.

Kann die Lehrkraft ihre Dienstpflichten wieder teilweise oder ganz aufnehmen, teilt sie dies auf dem Dienstweg dem jeweiligen Schulamt (GHWRGS-Bereich) bzw. dem zuständigen Regierungspräsidium (Bereich der Gymnasien, Berufliche Schulen und Schulen besonderer Art) mit. Dieser Mitteilung fügt die Lehrkraft eine fachärztliche Stellungnahme bei, der eindeutig zu entnehmen ist, in welchem – **vom Arzt vorgeschlagenen Umfang** – die Dienstpflichten wieder aufgenommen werden können.

Wichtig: Der Arzt muss in Aussicht stellen, dass durch diese Maßnahme die volle Dienstfähigkeit wiedererlangt wird.

Die Entscheidung trifft im GHWRGS-Bereich das Staatliche Schulamt, im Bereich der Gymnasien, Beruflichen Schulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat, sowie Schulen besonderer Art (ehemalige Gesamtschulen) 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 oder ein Arbeitnehmer, die oder 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, Arbeitnehmerin oder 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 Lehrkräfte und der Bezirkspersonalrat – zuständig. Dies gilt auch für die schulischen Beschäftigten (inklusive der Beamtinnen und Beamten) der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat.

Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung:

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 einer Schwerbehinderung“ (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!

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

Auf dem Dienstweg an das
Staatliche Schulamt (GHWRGS-Bereich) oder
Regierungspräsidium
(Gymnasien/Berufliche Schulen/Schulen besonderer Art)
Postfach/Straße
PLZ/Ort

MUSTER

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

Anlage: fachärztliche Stellungnahme

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 beiliegende fachärztliche Stellungnahme) zur gestuften Wiederaufnahme des Dienstes ohne Reduzierung der Bezüge.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift
Amtsbezeichnung

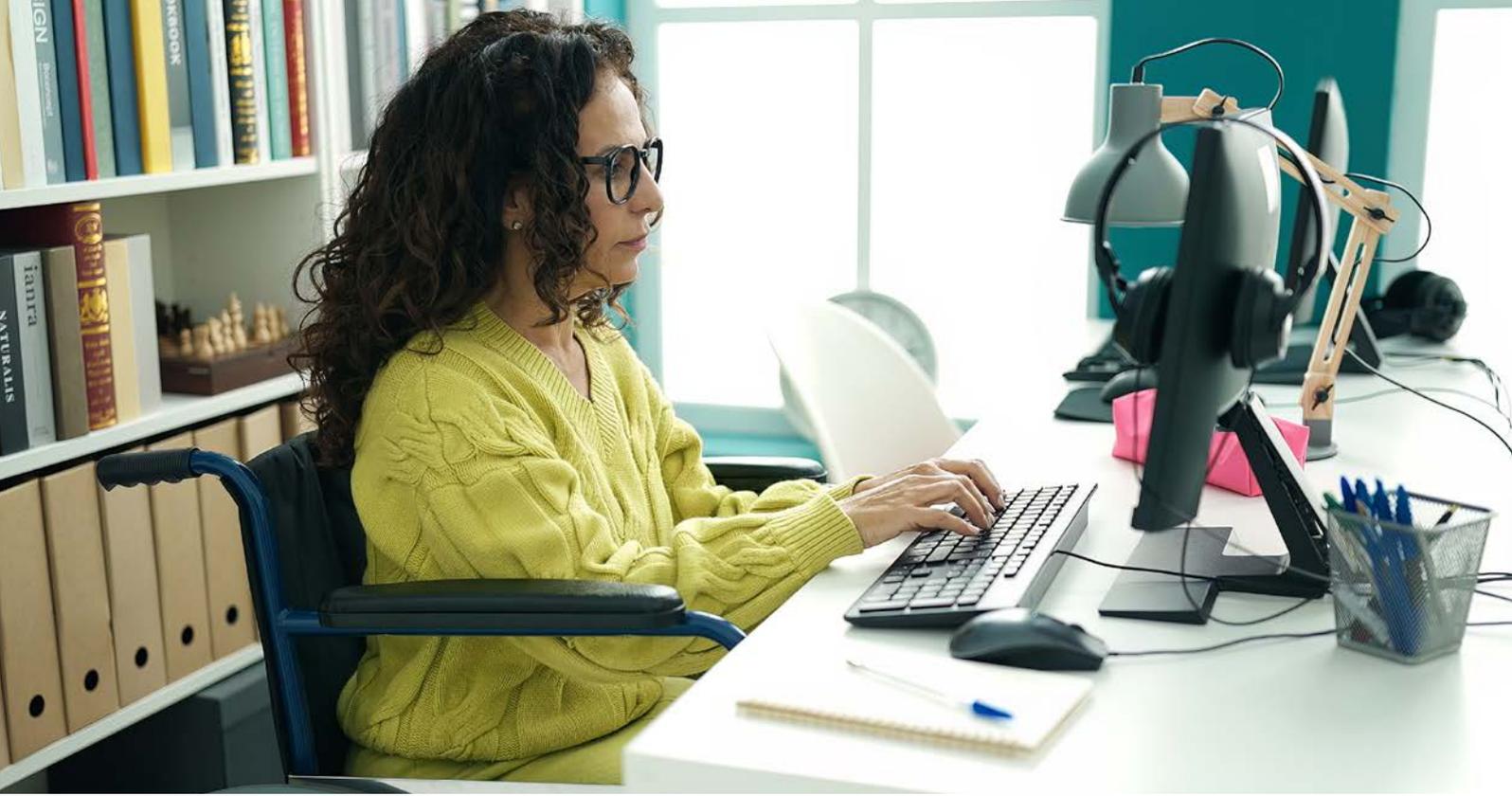
*Hinweis: Für die Wochenstundenzahl ist allein **die medizinische Notwendigkeit** ausschlaggebend. Im Arztbericht muss die Wiederherstellung der **vollen Dienstfähigkeit** prognostiziert werden. Der fachärztliche Bericht wird in einem geschlossenen Umschlag dem Antrag beigelegt.

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

TIPP für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte: Senden Sie jeweils zusätzlich

eine Kopie des Antrages im GHWRGS-Bereich an die Örtliche Schwerbehindertenvertretung und den Örtlichen Personalrat beim Staatl. Schulamt.

Senden Sie jeweils zusätzlich eine Kopie des Antrags im Bereich der Gymnasien, Beruflichen Schulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Internat, sowie Schulen besonderer Art (ehemalige Gesamtschulen) an die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung und den Bezirkspersonalrat beim RP. Die Kontaktdaten finden Sie auf der Homepage des jeweiligen RP. Eine weitere Kopie fertigen Sie für sich selbst an.



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.

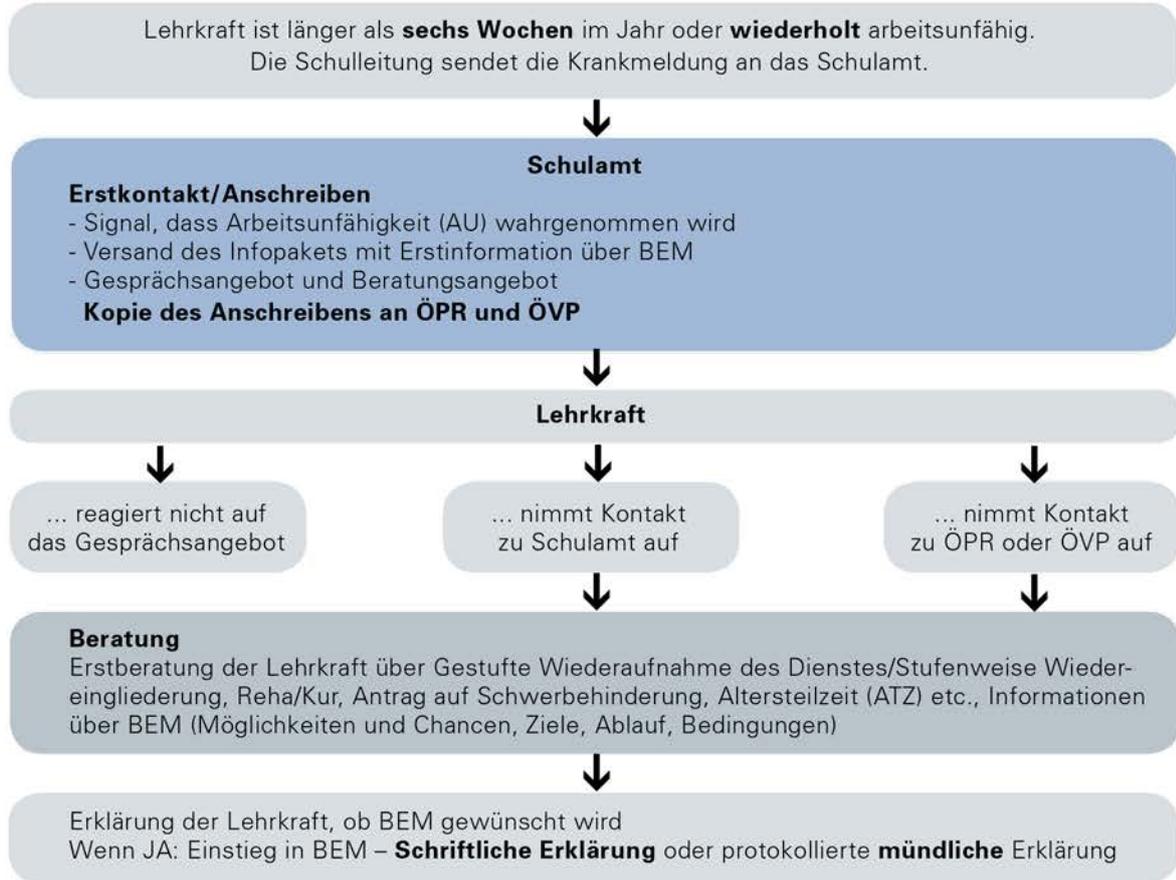
Dort heißt es:

„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) ...“

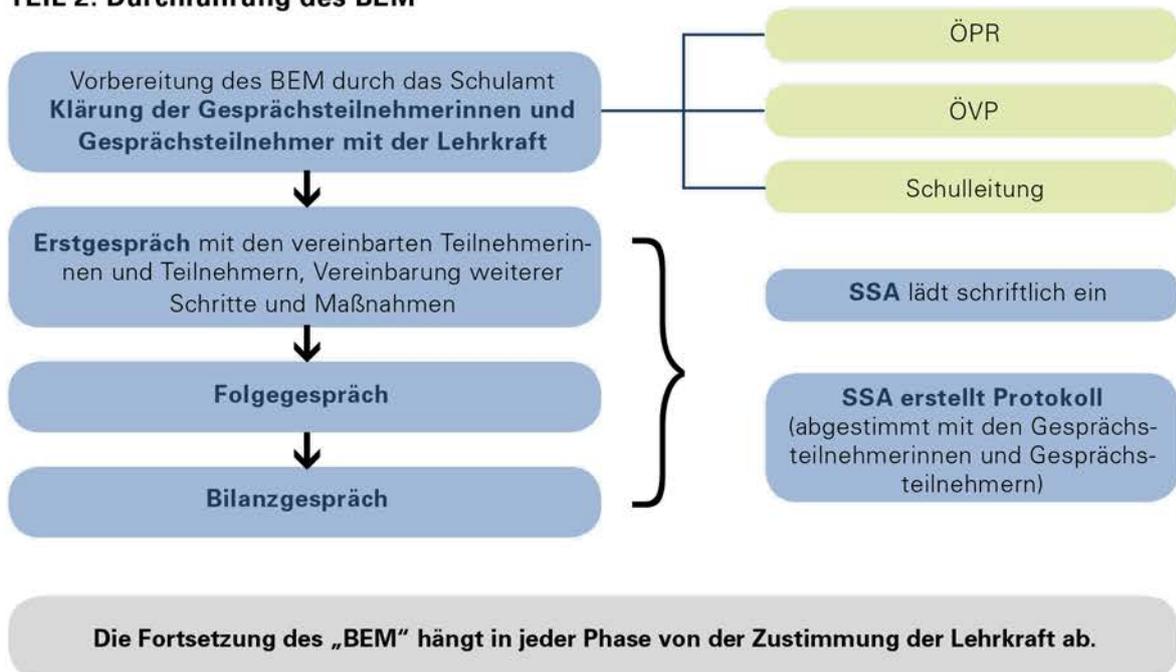
Für beim Land Baden-Württemberg beschäftigte Lehrkräfte ist ein geregelter Verfahren für das Betriebliche Eingliederungsmanagement vorgesehen. Den Ablauf des BEM-Verfahrens hat das Kultusministerium zusammen mit den Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Lehrkräfte sowie in Abstimmung mit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

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT NACH § 167 (2) SGB IX

TEIL 1: Beratung und ggfs. BEM Angebot

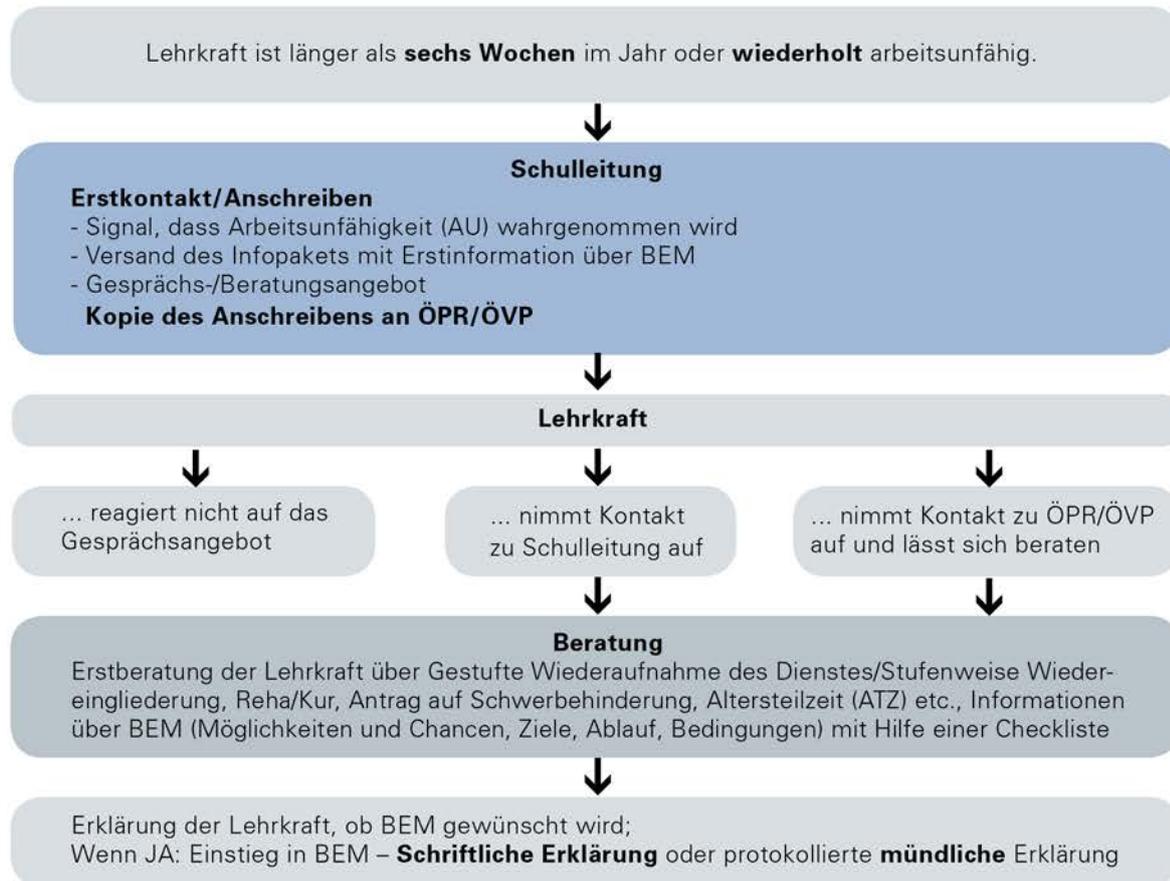


TEIL 2: Durchführung des BEM



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT NACH § 167 (2) SGB IX

TEIL 1: Beratung und ggfs. BEM Angebot



TEIL 2: Durchführung des BEM



BEM: Wichtige Fragen und Antworten für alle Schularten

Wofür steht das BEM?

Das **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?

Das 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?

Kommt ein BEM in Betracht, werden der oder dem Betroffenen die Ziele, die Rechte und der Ablauf von BEM gemäß dem Informationsblatt erläutert. Zeigt die Lehrkraft sich mit einem BEM einverstanden, werden mit der Lehrkraft die Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer vereinbart. Das Schulamt (GHWRGS) oder die Schulleitung (Gymnasium, Berufliche Schulen, Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren mit Internat sowie Schulen besonderer Art) laden als Arbeitgeber zum ersten offiziellen BEM-Gespräch ein. Voraussetzung für die Durchführung des BEM ist die schriftliche oder mündliche Einverständniserklärung durch die Lehrkraft.

Wann findet das BEM statt?

Das BEM ist durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres (**d. h. in den letzten zwölf Monaten unabhängig vom Kalender- oder Schuljahr**) 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. Beispielsweise ist bei einer an 2 Tagen pro Woche tätigen Person nach 12 Arbeitstagen (6 Wochen x 2 Arbeitstage = 12 Arbeitstage) die 6-Wochen-Frist erreicht.

Was zählt als Krankheitstage?

Bei der genannten Fristberechnung zählen auch **Tage von Kurzeiterkrankungen** mit, an denen die betroffene Person ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 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 unabweisbar 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. behindertengerechte 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** (GHWRGS-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.**

Das Infopaket BEM findet sich u. a. auf der Webseite der Hauptschwerbehindertenvertretung unter „Themen und Materialien“:

<https://sbv-schule.kultus-bw.de>

2. Die **Lehrkraft kann** nun die angebotene **Beratung in Anspruch** nehmen. Unter Hinweis auf die Zielsetzung des BEM und den Datenschutz und mögliche Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer 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 (GHWRGS-Bereich) oder durch die Schulleitung (Gymnasium, Berufliche Schulen, Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren mit Internat sowie Schulen besonderer Art) das **Erstgespräch mit den vereinbarten Mitgliedern** statt, in dem aus Betroffensicht 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.

5. Einstellungsverfahren für schwerbehinderte und gleichgestellte Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerber

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 Anfang Mai** eines Jahres einen entsprechenden Antrag online gestellt haben (genaues Datum wird jährlich festgelegt),
- 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 weniger als 120 verfügen.

Der Antrag auf Einstellung im Schwerbehinderteneinstellungsverfahren findet sich hier:

www.lehrer-online-bw.de/Lde/Startseite/module/einstellung

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber durch das Kultusministerium werden die Hauptvertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrkräfte beteiligt. Damit sich die Vertrauenspersonen zum Beispiel für entsprechende Einsatzorte einsetzen 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 Beamtin oder Beamter, 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** und dort unter > **Einstellung** > **Informationen zur Lehrereinstellung** > **Bewerbung für Schularten** sowie unter > **Hinweise** (besonders unter Punkt 10b) erhältlich.

6. 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.

Der Antrag dazu muss **ausschließlich auf dem Dienstweg** an das zuständige **Regierungspräsidium** gerichtet werden.

Dabei gilt grundsätzlich: Vor der Bezahlung bzw. dem Erwerb der behindertengerechten Ausstattung

musste **die Zusage über die Kostenübernahme durch das RP vorliegen.**

Eine nachträgliche Erstattung ist grundsätzlich **ausgeschlossen.**

Wichtiger Hinweis:

Für die Antragstellung ist kein Nachweis einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung notwendig. Vor einer Antragstellung ist es empfehlenswert, sich von der zuständigen Bezirksvertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte oder vom zuständigen Bezirkspersonalrat beraten zu lassen.

Ansprechpersonen an den Regierungspräsidien (RP):

	Zuständige Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner	Bereiche
RP Freiburg	Heike Lübben 0761/208-6091 heike.luebben@rpf.bwl.de Sandra Feißt 0761 208-6100 sandra.feisst@rpf.bwl.de	GHWRGS GYM und BS
RP Karlsruhe	Jutta Unger 0721 926-3240 jutta.unger@rpk.bwl.de	GHWRGS, GYM und BS
RP Stuttgart	Frau Dörthe Girgensohn 0711-904-17225 doerthe.girgensohn@rps.bwl.de	GHWRGS, GYM und BS
RP Tübingen	Gudrun Witzel-Steimle 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:

1) Fachärztliches Gutachten

insbesondere mit Ausführungen

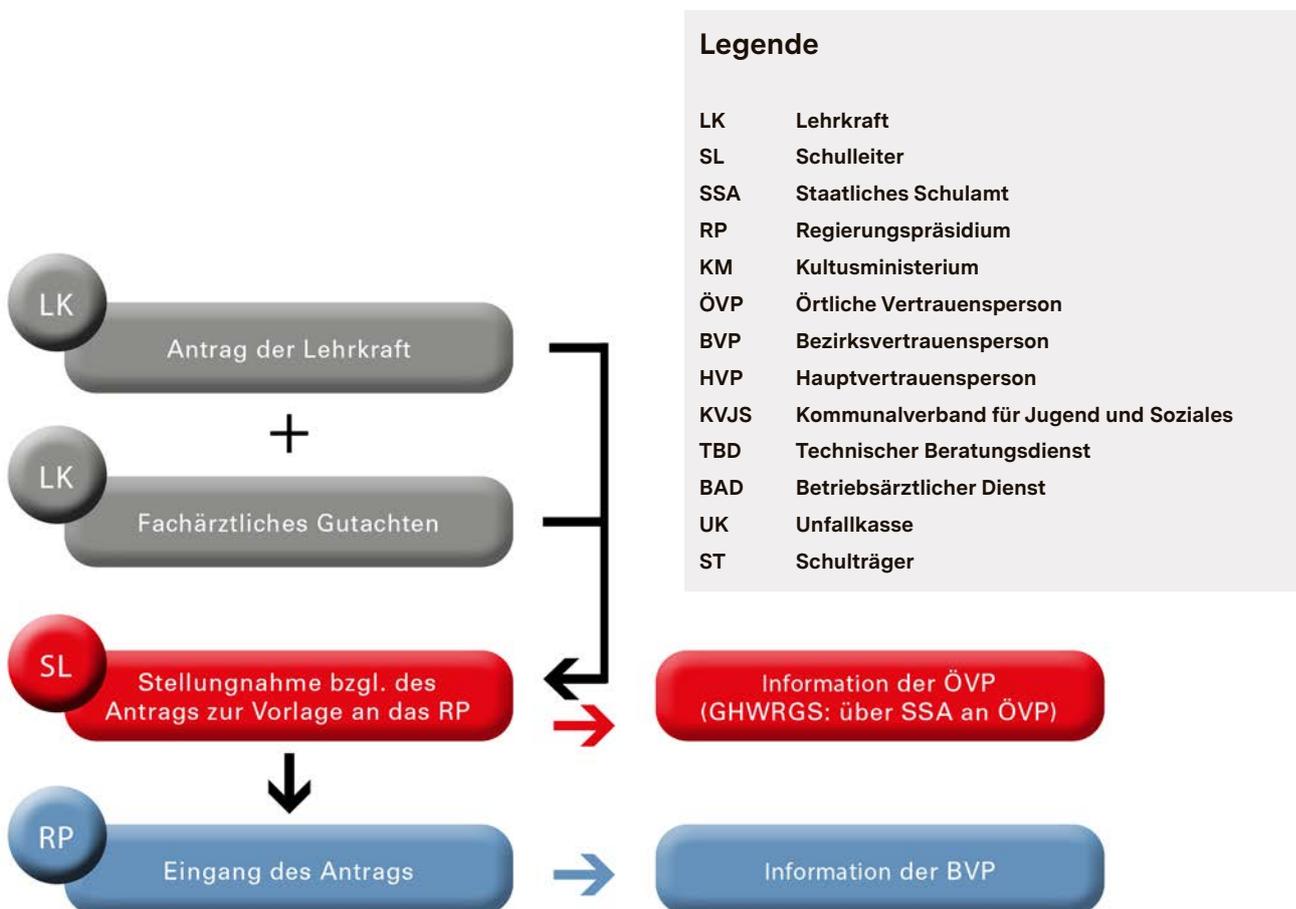
- zur Diagnose,
- zu den Einschränkungen allgemein und in Bezug auf das berufliche Umfeld,
- zur Notwendigkeit der baulichen Maßnahme, um den Beruf weiterhin ausüben zu können, und zur Prognose.

2) 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.

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?



7. 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 Inklusion 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 partnerchaftlicher 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. Untere Schulaufsichtsbehörde:

- im GHWGRS-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. Obere Schulaufsichtsbehörde:

- 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 **abgestimmte 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. An allen 21 Schulämtern wurde eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen.

Auf das Schreiben des Kultusministeriums vom 06.09.2021, AZ 15-5123/50 wird hier verwiesen. Die Muster-Inklusionsvereinbarung kann hier heruntergeladen werden:

<https://sbv-schule.kultus-bw.de>

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		

Inklusionsvereinbarung

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-Behinderten-gleichstellungsgesetz (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 Vorstellungsgesprächen (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 Vorstellungsgespräch 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

SchwVwV

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 SchwVwV

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 Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit überschritten wird. Als Mehrarbeitsstunde gilt im Schuldienst die gehaltene Unterrichtsstunde, die u.a. in der Krankheitsvertretung erteilt wird. Auf Antrag 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 SchwVwV

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 SchwVwV

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 SchwVwV

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

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

Hinweis:

Die BEM-Informationen und Ablaufpläne können aus dem Intranet unter http://intranet.kv.bwl.net/cms/Betriebliches_Eingliederungsmanagement-10545622.html und aus dem Internet unter www.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 unterhältig 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

8. Verwaltungsvorschrift zur Teilhabe und Inklusion von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung (VwV Teilhabe)

Verwaltungsvorschrift der Ministerien, des Rechnungshofs und des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit zur Teilhabe und Inklusion von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung (VwV Teilhabe) vom 18. Dezember 2024 – Az.: 32-5112.1-002.01/0003 –

Inhaltsübersicht

- 1. Vorbemerkung**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Informationen und Organisation**
 - 3.1 Informationsveranstaltungen der Dienststellen
 - 3.2 Informationen zu behinderungsbedingten Unterstützungsangeboten
 - 3.3 Informationen zum Schwerbehindertenrecht
 - 3.4 Fortbildungen zur inklusiven Haltung und Führungskultur
- 4. Stellenausschreibungen**
- 5. Eignung**
- 6. Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter**
 - 6.1 Arbeitsplatzgestaltung
 - 6.2 Arbeitsplatzwechsel
 - 6.3 Befristete Arbeitsverträge
- 7. Dienstliche Beurteilungen**
 - 7.1 Vorgespräch
 - 7.2 Frühzeitige Terminvereinbarung
- 8. Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen**
 - 8.1 Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung
 - 8.2 Mentoren-Angebot
 - 8.3 Benutzung von Dienstfahrzeugen
 - 8.4 Parkmöglichkeiten
 - 8.5 Wohnungsfürsorge
 - 8.6 Assistenzhunde
- 9. Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW)**
- 10. Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit**
- 11. Schlussbestimmungen**
 - 11.1 Empfehlung
 - 11.2 Inkrafttreten

9. Begrenzte Dienstfähigkeit: Zuschlagsregelung

Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)

§ 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 zu der Besoldung nach § 9 Satz 1 einen nicht ruhegehaltfähigen 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. Ist die Arbeitszeit über die begrenzte Dienstfähigkeit hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung reduziert, wird der Zuschlag nach Satz 2 entsprechend dem Verhältnis zwischen der reduzierten tatsächlichen Arbeitszeit und der wegen der begrenzten Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit gewährt. In Fällen einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit, die sich in eine Beschäftigungs- und eine Freistellungsphase aufteilt, gilt während des gesamten Bewilligungszeitraums als tatsächliche Arbeitszeit im Sinne des Satzes 3 der Umfang der Teilzeitbeschäftigung.

Beispiele:

Begrenzte Dienstfähigkeit	Besoldung gemäß § 8 (1) brutto	Zuschlag gemäß § 72 (1)	Gesamtgehalt brutto
	ruhegehaltsfähig	nicht ruhegehaltsfähig	
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 durch das zuständige Regierungspräsidium erfolgt auf der Grundlage eines amtsärztlichen Zeugnisses, wenn keine volle, aber eine noch **mindestens fünfzigprozentige** verbleibende Dienstfähigkeit besteht.

10. Anderweitige Verwendung

von im Unterricht nicht mehr einsatzfähigen, jedoch nicht dienstunfähigen Lehrkräften (der Arbeitgeber verwendet dieses Verfahren bisher nur bei Beamtinnen und Beamten)

Vorbemerkung:

Eine anderweitige Verwendung kann nur dann in Betracht kommen, wenn die Lehrkraft nach der Einschätzung des Amtsarztes den Anforderungen des Lehrerberufes nicht mehr gewachsen ist, die Anforderungen eines anderen Amtes, z. B. in der Verwaltung aber erfüllen kann.

Bei einem Antrag auf „Anderweitige Verwendung“ kann jedoch der Amtsarzt in seiner Untersuchung auch eine **begrenzte Dienstfähigkeit** oder eine **Dienstunfähigkeit** ohne anderweitige Verwendungsmöglichkeit feststellen. Sein Untersuchungsauftrag ist nicht durch die Antragstellung begrenzt!

Verfahren:

- Einer Lehrkraft wird amtsärztlicherseits bestätigt, dass sie im Unterricht nicht mehr eingesetzt werden kann, aber in der Lage ist, außerhalb des Unterrichts (z. B. in der Verwaltung) ihren Dienst zu erfüllen. Der Amtsarzt beschreibt in seinem Gutachten auch, welche Einschränkungen bei der anderweitigen Verwendung zu beachten sind.
Tipp: Sich eine Kopie des amtsärztlichen Untersuchungsberichts geben lassen.
- Das Regierungspräsidium muss dann „von Amts wegen“ die Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung prüfen.
- Unterstützend kann die Lehrkraft auch selbst einen entsprechenden Antrag auf „Anderweitige Verwendung in der Schulverwaltung“ an das Regierungspräsidium stellen und Einsatzwünsche äußern.

- Sie hat auch die Möglichkeit mit einem für sie verkehrsmäßig erreichbaren Schulamt, Regierungspräsidium oder einem Seminar Kontakt aufzunehmen, um eine mögliche Tätigkeit abzuklären (zuständige Bezirksvertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte einbeziehen).
- Im Falle einer positiven Entscheidung des Regierungspräsidiums wird die Lehrkraft an die entsprechende Institution der Schulverwaltung abgeordnet oder versetzt.

Hinweise:

Die Lehrkraft verbleibt dabei in ihrem Amt als Lehrerin und Lehrer und bekommt weiterhin das entsprechende Gehalt. Die Arbeitszeit richtet sich jedoch nach der Arbeitszeit in der Landesverwaltung. Bei einer Vollzeitbeschäftigung sind dies 41 Stunden pro Woche. Schwerbehinderte Beschäftigte bekommen in der Verwaltung fünf Arbeitstage Zusatzurlaub, gleichgestellte Beschäftigte (Behinderte mit dem Grad 30 und 40 und einer Gleichstellung durch die Arbeitsagentur) drei Tage.

Tipp:

Vor einer Antragstellung bzw. amtsärztlichen Untersuchung stets von der zuständigen Bezirksvertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte beraten lassen!

Tarifbeschäftigte – Weiterbeschäftigung

Kann z. B. eine tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkraft ihren Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllen, etwa im Schuldienst nicht mehr unterrichten, dann kann sie innerhalb von zwei Wochen einen **Weiterbeschäftigungsantrag gemäß § 33 Abs. 3 TV-L** gegenüber dem zuständigen Regierungspräsidium stellen.

Bei schwerbehinderten Menschen gibt es gemäß § 164 Abs. 5 Satz 3 i. V. m. Abs. 4 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) die Verpflichtung, ein Weiterbeschäftigungsverlangen auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zu prüfen. Gleiches gilt für behinderte Menschen aus der Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i. V. m. Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG sowie für alle anderen Beschäftigten aus § 241 Abs. 2 BGB.

Der öffentliche Arbeitgeber muss bei entsprechendem Antrag des Beschäftigten nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten suchen — sei es zu den bisherigen oder zu geänderten Bedingungen. Es besteht aber keine Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers, auf die Möglichkeit eines Weiterbeschäftigungsantrags hinzuweisen.

Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil vom 17.03.2016 – Aktenzeichen: 6 AZR 221/15

Was im konkreten Fall zu tun ist:

Sollte durch eine Erkrankung oder einen Unfall der bisherige Arbeitsvertrag (z. B. im Schuldienst zu unterrichten bzw. wie im Arbeitsvertrag vereinbart in Vollzeit zu unterrichten) nicht mehr erfüllt werden können, so sind folgende Punkte von entscheidender Bedeutung:

- Innerhalb von zwei Wochen (unter Wahrung dieser Frist) ist ein Weiterbeschäftigungsantrag an das zuständige Regierungspräsidium zu stellen.
- Wenn Sie einen Antrag auf eine Rente z. B. Erwerbsminderungsrente gestellt haben, dann beginnt die Zweiwochenfrist mit dem Eingang des jeweiligen Rentenbescheides.
- Es wird empfohlen, sich vorher von der Arbeitnehmervertretung der jeweiligen Bezirkspersonalräte bei den Regierungspräsidien beraten zu lassen.
- Beraten und Vertreten können ihre Mitglieder auch die jeweiligen Rechtsschutzstellen der Gewerkschaft und der Verbände.
- Wenn Sie sich beraten lassen möchten, dann weisen Sie immer auf die Eilbedürftigkeit wegen der Zweiwochenfrist hin. Sollten Sie in den Ferien den Antrag stellen müssen, so können Sie den Antrag auch vor einer Beratung stellen und holen dann die Beratung nach.

Hinweis:

Dass die Lehrkraft im schulischen Bereich nicht mehr arbeiten kann genügt nicht. Es muss sich um eine vom Rentenversicherungsträger festgestellte Erwerbsminderung mit Rentenbescheid handeln und der Arbeitgeber muss dem/der Beschäftigten mitgeteilt haben, dass das Arbeitsverhältnis endet. Erst dann beginnt die Frist zu laufen. Und dann dürfen der Weiterbeschäftigung dringende dienstliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen!

(Informationen entnommen aus: Zeitschrift ZB Nr. 3-2016, Seite 9)

11. Altersteilzeit (ATZ) für schwerbehinderte Beschäftigte

Regelung für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte: TV ATZ BW

Die Tarifparteien haben erneut eine Verlängerung des TV ATZ BW vom 10. August 2012 bis 31.12.2025 vereinbart. Die Besoldung beträgt 83% des bisherigen Nettogehalts und die Arbeitsphase umfasst ebenso wie die Freistellungsphase 50% der bisherigen Arbeitszeit.

Damit gelten für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte z.T. andere Regelungen als für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte. Einzelheiten sind dem Tarifvertrag zur ATZ (s. Homepage) zu entnehmen.

Regelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (§70 LBG)

Im Rahmen der Dienstrechtsreform wurde zum 01.01.2011 die Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten geändert. Weitere Änderungen traten am 01.08.2014 in Kraft: Schulleitungen können nun ebenfalls zwischen den beiden Modellen wählen.

Voraussetzungen:

- Anerkennung als schwerbehinderter Mensch
- Vollendung des 55. Lebensjahres
- In den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit muss man drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt sein (hier zählt auch eine unterhälftige Teilzeit)
- Dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen

Es stehen zwei Modelle zur Wahl:

1. Teilzeitmodell

Während des gesamten Bewilligungszeitraums wird Teilzeitarbeit mit 60% der bisherigen Arbeitszeit geleistet. Beginn: Jeweils zum 1. Februar eines Jahres oder am ersten Unterrichtstag nach den Sommerferien. Ende: Tag vor Beginn des Ruhestandes in den Sommerferien oder 31. Januar.

2. Blockmodell

Während der ersten 60% des Bewilligungszeitraumes arbeitet die oder der Beschäftigte voll bzw. mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung. Während der letzten 40% des Bewilligungszeitraumes ist sie oder er dafür voll vom Dienst freigestellt. Der Antrag muss sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken. Bei vorzeitiger Zurruesetzung auf eigenen Antrag muss der Antrag auf Zurruesetzung dem Altersteilzeitantrag beigefügt werden.

Der Beginn ist auch während des Schuljahres möglich, wenn sich das Deputat nicht um mehr als drei Deputatsstunden verändert.

Die Freistellungsphase muss zum 1.2., zum 1.8. oder zum 1.9. eines Jahres beginnen.

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen oder Beamte oder Beamtinnen und Beamte mit einer Deputatsreduzierung von bis zu 10% (= höchstens drei Deputatsstunden) können zwischen den beiden Modellen wählen, maßgeblich ist dabei der Beschäftigungsumfang der letzten zwei Jahre. Sie müssen sich jedoch für ein Modell entscheiden, da die beiden Modelle nicht kombiniert werden können.



Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen oder Beamte

– mit mehr als drei Stunden Deputatsreduzierung – können nur das **Blockmodell** in Anspruch nehmen. Maßgeblich ist dabei der Beschäftigungsumfang der letzten zwei Jahre.

Die Besoldung beträgt bei beiden Modellen rund 80% der Nettodienstbezüge. Für die Versorgung werden 60% der durchschnittlichen ruhegehaltfähigen Dienstzeit der letzten 24 Monate vor Antragsstellung angerechnet (**vorher genau ausrechnen lassen!**).

Weitere Informationen und Beratungen, z.B. über die zu erwartende Pension erhalten Sie beim Landesamt für Besoldung und Versorgung bzw. bei Ihrer Gewerkschaft oder Ihrem Berufsverband.

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung hat bei der Bewilligung ein Recht auf Mitwirkung. Der Bezirkspersonalrat wird bei einer beabsichtigten Ablehnung beteiligt. Senden Sie deshalb je eine Kopie Ihres Antrags an die **Bezirksvertrauensperson** und den **Bezirkspersonalrat beim Regierungspräsidium, Abteilung 7 Schule und Bildung**, damit diese Sie unterstützen können.

Wichtig!

Vor einer Antragstellung unbedingt beraten lassen!

12. Deputatsermäßigung

12.1 Deputatsermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte

Für schwerbehinderte Lehrkräfte mit vollem Deputat gilt die Staffelung in § 6 der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung. **Die zusätzliche befristete Ermäßigung von bis zu zwei Wochenstunden** ist in § 6 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 Zurruesetzung 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 Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit nicht mehr nehmen, verfallen sie. Eine Auszahlung von Restbruchteilen ist ausgeschlossen.

Hinweis:

Bei (Teil-)Abordnungen einer Lehrkraft in den außerschulischen Bereich (z.B. Schulverwaltung, Seminare, ZSL, Regionalstellen), wird die Deputatsermäßigung nur für den **schulischen Teil** des Deputats gewährt.

Die entsprechende Ermäßigung kann den beige-fügten Tabellen entnommen werden.



Gymnasiallehrkraft und Lehrkraft an beruflichen Schulen

- mit einem Deputat von **25 Wochenstunden**

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

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**

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

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

Beamtinnen und Beamte

*Bei unterhäufiger 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 und beruflichen Schulen

- mit einem Deputat von **28 Wochenstunden**

Beschäftigungsumfang	Grad der Behinderung GdB								
	GdB 50 und 60			GdB 70 und 80			GdB 90 und 100		
	Ermäßigungsstunden		angepasster Zeitanteil	Ermäßigungsstunden		angepasster Zeitanteil	Ermäßigungsstunden		angepasster Zeitanteil
Vollzeit 28		2			3			4	
Teilzeit	Anteil	gewährt	+	Anteil	gewährt	+	Anteil	gewährt	+
Teilzeit 27	1,92	1,5	0,42	0,42	2,5	0,39	3,85	3,5	0,35
Teilzeit 26	1,85	1,5	0,42	0,35	2,5	0,28	3,71	3,5	0,21
Teilzeit 25	1,78	1,5	0,35	0,28	2,5	0,17	3,57	3,5	0,07
Teilzeit 24	1,71	1,5	0,27	0,21	2,5	0,07	3,42	3	0,42
Teilzeit 23	1,64	1,5	0,20	0,14	2	0,46	3,28	3	0,28
Teilzeit 22	1,57	1,5	0,12	0,07	2	0,35	3,14	3	0,14
Teilzeit 21	1,50	1,5	0,05	---	2	0,24	3,00	3	---
Teilzeit 20	1,42	1	0,48	0,42	2	0,14	2,85	2,5	0,35
Teilzeit 19	1,35	1	0,40	0,35	2	0,03	2,71	2,5	0,21
Teilzeit 18	1,28	1	0,33	0,28	1,5	0,42	2,57	2,5	0,07
Teilzeit 17	1,21	1	0,25	0,21	1,5	0,32	2,42	2	0,42
Teilzeit 16	1,14	1	0,18	0,14	1,5	0,21	2,28	2	0,28
Teilzeit 15	1,07	1	0,11	0,07	1,5	0,10	2,14	2	0,14
Teilzeit 14	1,00	1	0,03	---	1,5	---	2,00	2	---
Teilzeit 13	0,92	0,5	0,46	0,42	1	0,39	1,85	1,5	0,35
Teilzeit 12	0,85	0,5	0,38	0,35	1	0,28	1,71	1,5	0,21
Teilzeit 11	0,78	0,5	0,31	0,28	1	0,17	1,57	1,5	0,07
Teilzeit 10	0,71	0,5	0,24	0,21	1	0,07	1,42	1	0,42
Teilzeit 9	0,64	0,5	0,16	0,14	0,5	0,46	1,28	1	0,28
Teilzeit 8	0,57	0,5	0,09	0,07	0,5	0,35	1,14	1	0,14
Teilzeit 7*	0,50	0,5	0,01	--	0,5	0,25	1,00	1	--
Teilzeit 6	0,42	-	0,44	0,42	0,5	0,14	0,85	0,5	0,35
Teilzeit 5	0,35	-	0,37	0,35	0,5	0,03	0,71	0,5	0,21
Teilzeit 4	0,28	-	0,29	0,28	-	0,42	0,57	0,5	0,07
Teilzeit 3	0,21	-	0,22	0,21	-	0,32	0,42	-	0,42
Teilzeit 2	0,14	-	0,14	0,14	-	0,21	0,28	-	0,28
Teilzeit 1	0,07	-	0,07	0,07	-	0,10	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 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**

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

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 31 Wochenstunden sind dies 8 Stunden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe S. 38)

12.2 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
Einsatz im schulischen Bereich	0%	50%	40%
	entfällt	0,5 Wochenstunden Altersermäßigung ab 60 Jahren Schwerbehindertenermäßigung anteilig: bei GdB 50-60: 1 Wh bei GdB 70-80: 1,5 Wh bei GdB 90-100: 2 Wh	Alters- und Schwerbehindertenermäßigung anteilig
Einsatz im außerschulischen Bereich	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)
Altersermäßigung	In diesem Fall gelten die Regelungen des außerschulischen Bereichs.	Für den schulischen Bereich anteilige Altersermäßigung.	Für den schulischen Bereich anteilige Altersermäßigung.
Schwerbehindertenermäßigung	Statt Deputatsermäßigung wird Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX gewährt*.	Für den schulischen Bereich anteilige Schwerbehindertenermäßigung, Zusatzurlaub anteilig für außerschulischen Bereich.	Für den schulischen Bereich anteilige Schwerbehindertenermäßigung, Zusatzurlaub anteilig 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

13. Infopaket zum Versand an erkrankte Lehrkräfte

Über folgenden hinterlegten Link ist das Infopaket für den GHWRGS-Bereich erreichbar:

Infopaket BEM GHWRGS

Über folgenden hinterlegten Link ist das Infopaket für die Gymnasien und Beruflichen Schulen erreichbar:

Infopaket BEM GYM und 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
- BEM und Urteil Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)
- Adressen
- Legende

14. Adressen

Hauptschwerbehindertenvertretung

Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie
sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ)



Michael Sassmann

Postfach 10 34 42

70029 Stuttgart

E-Mail: michael.sassmann@km.kv.bwl.de

Tel.: 0711 279-2753

Fax: 0711 279-2879

GYMNASIEN



Thekla Schwegler

Postfach 10 34 42

70029 Stuttgart

E-Mail: thekla.schwegler@km.kv.bwl.de

Tel.: 0711 279-2793

Fax: 0711 279-2879

BERUFLICHE SCHULEN



Dr. Manfred Schneider

Postfach 10 34 42

70029 Stuttgart

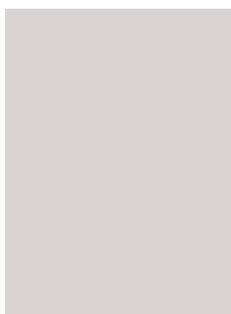
E-Mail: manfred.schneider@km.kv.bwl.de

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, Home-Office: Tel.: 0157 58 26 75 36



REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

Sonja Kautzky

Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich: Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-,
Gemeinschaftsschulen sowie SBBZ
Postfach, 76247 Karlsruhe
E-Mail: sonja.kautzky@rpk.bwl.de
Tel.: 0721 926-4886, 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
Home-Office: Tel.: 07381 9350278

Bezirksvertrauenspersonen

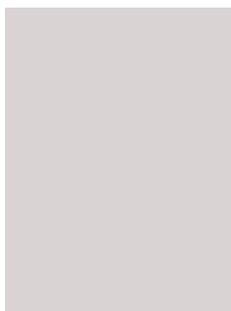
GYMNASIEN



REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

Sigrid Bilz

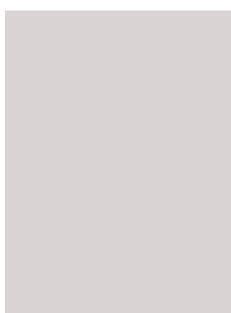
Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich Gymnasien
Postfach 10 36 42, 70031 Stuttgart
E-Mail: sigrid.bilz@rps.bwl.de
Home-Office: 0151 651 70341



REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

Clemens Haag

Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich Gymnasien
Postfach, 76247 Karlsruhe
E-Mail: clemens.haag@rpk.bwl.de
Tel.-Nr. 0721 926-4887, Fax-Nr. 0721 93340267



REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG

Susanne Grauer

Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich Gymnasien
Postfach, 79083 Freiburg
E-Mail: susanne.grauer@rpf.bwl.de
Home-Office: 07665 9323462



REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Christine Vöhringer

Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich Gymnasien
Postfach 2666, 72016 Tübingen
E-Mail: christine.voehringer@rpt.bwl.de
Home-Office: Tel.: 0157 34644192, Tel.: 07562 9711606

Bezirksvertrauenspersonen

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
Home-Office: 07134 917420



REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

Sonja Filip

Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich: Berufliche Schulen
Postfach, 76247 Karlsruhe
E-Mail: sonja.filip@rpk.bwl.de
Tel.-Nr.: 0721 926-4138
Home-Office: 0178 6405028, Fax-Nr.: 0721 933-40267



REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG

Stefan Hofmann

Abteilung 7 „Schule und Bildung“
Bereich: Berufliche Schulen
BPR-Geschäftsstelle, Postfach, 79083 Freiburg
E-Mail: stefan.hofmann@rpf.bwl.de
Sekretariat Tel.: 0761 208-6029, Home-Office: 07621 5700445



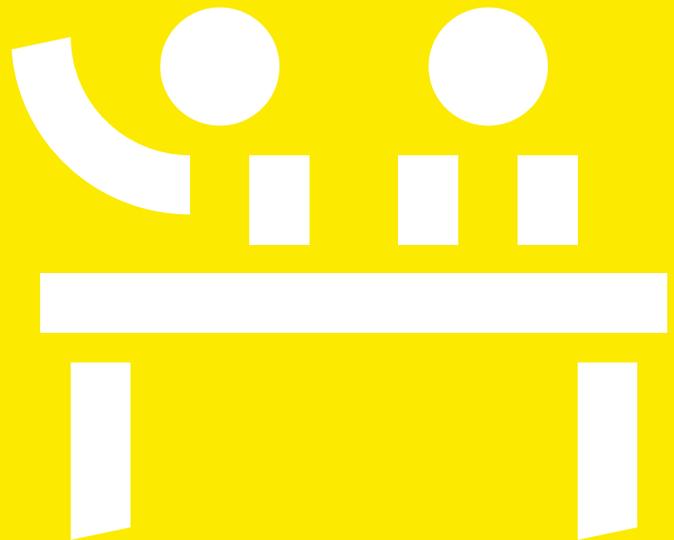
REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Michael Jens Reiser

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



Baden-Württemberg
Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport



Impressum

Herausgeber: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart
www.km-bw.de, oeffentlichkeitsarbeit@km.kv.bwl.de

Redaktion: Michael Sassmann (Aktualisierung 1-2025), Kurt Wiedemann (Erstauflage 2-2016), Michael Bosing

Layout Dagmar Jerichow / P.ART Design, www.part-design.de

Fotos: Adobe Stock, Kultusministerium

Stand Januar 2025