Leitfaden für die Personalverantwortlichen und Personalvertreter an Beruflichen Schulen in Oberbayern

Eine Hilfe für die Zusammenarbeit mit behinderten und schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen an der Schule im Rahmen des SGB IX, der Bayerischen Inklusionsrichtlinien und der Inklusionsvereinbarungen

„Nicht behindert zu sein, ist wahrlich kein Verdienst,
sondern ein Geschenk, das jedem von uns
jederzeit genommen werden kann.“
(Richard von Weizsäcker)

Verfasser: Christian Klauser
Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten
an den Beruflichen Schulen in Oberbayern

Ausgabe: Schuljahr 2025/26

Inhaltsverzeichnis

1. **Grundlegende Informationen zum Thema Schwerbehinderung…….. Seite 1**

1.1. Schwerbehindert sind……..…… Seite 1
1.2. Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn……..... Seite 1
1.3. GdB (Grad der Behinderung)……. Seite 1
1.4. Eine Schwerbehinderung ist in vielen Fällen nicht sichtbar…….. Seite 2
1.5. Schwerbehindert zu sein heißt……... Seite 2
1.6. Schwerbehinderte……. Seite 3
1.7. Gleichstellung…… Seite 4

2. Informationen für Amtspersonen in Personalverantwortung, Personalräte, Inklusions- und Gleichstellungsbeauftragte…….. Seite 5

2.1. Informations-, Einbindungs-, Anhörungsrecht……..……. Seite 5
2.2. Nachweis der Behinderung bzw. Schwerbehinderung……... Seite 6
2.3. Stundenermäßigung…….. Seite 7
2.4. Teilhabe ermöglichen……... Seite 8
2.5. Prävention – generell und frühzeitig…….. Seite 8
2.6. BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement…… Seite 9
2.6.1. Wer bietet ein BEM an?..... Seite 9
2.6.2. Wer wird beteiligt, welche Voraussetzungen gelten?.....Seite 10
2.6.3. Ziele und Inhalte des BEM?..... Seite 10
2.7. Stufenweise Wiedereingliederung…… Seite 10
2.8. Vorrübergehende Reduzierung des Stundendeputats……. Seite 11
2.9. Stundenverteilung, Einsatzplanung……. Seite 11
2.10. Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und individuelle Hilfsmittel…… Seite 12
2.11. Mehrarbeit…… Seite 12
2.12. Pausenaufsicht……... Seite 13
2.13. Klassenleitung Seite 13
2.14. Schulische Veranstaltungen, Wandertage etc……... Seite 13
2.15. Mitarbeitergespräch…… Seite 14
2.16. Dienstliche Beurteilung……. Seite 14
2.17. Teilzeit, Altersteilzeit, Begrenzte Dienstfähigkeit…….. S. 15/16
2.18. Ruhestand auf Antrag…… Seite 17
2.19. Dienstbefreiungen…….. Seite 17
2.20. Parkplatz…….. Seite 18
2.21. Einstellung Verwaltungspersonal, angestellte Lehrkräfte, Funktionsträger, Schulsozialpädagogen und Referendare (Direktbewerbung)…….…… Seite 18

3. Aufgaben, Pflichten und Rechte der Schwerbehindertenvertretung……. ab S. 20

4. Schlussbemerkung……Seite 21

Quellen:
Sozialgesetzbuch IX, Bundesteilhabegesetzt, Bayerisches Teilhabegesetz
Inklusionsrichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern vom 29.04.2019,
Aktuelle Inklusionsvereinbarungen für die Beruflichen Schulen und die Beruflichen Oberschulen

1. Grundlegende Informationen zum Thema Schwerbehinderung

1.1. Schwerbehindert sind…

- Personen mit einem GdB (Grad der Behinderung) von mindestens 50
- manche seit Geburt
- einige durch einen Unfall
- 83% der Personen jedoch durch Krankheit (z.B. Krebserkrankung, organische, neurologische Erkrankungen etc.)

1.2. Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn…

- die körperliche Funktion (Organe, Skelett usw.)
- die geistige Fähigkeit
- die seelische Gesundheit
- die Funktion der Sinne

länger als sechs Monate vom typischen Zustand des jeweiligen Lebensalters abweicht und dadurch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft eingeschränkt ist.

Von „Behinderung“ (GdB unter 50) oder „von Behinderung bedroht“ (kein GdB) spricht man, wenn infolge gesundheitlicher Probleme eine Beeinträchtigung zu erwarten ist.

1.3. Der GdB ist eine Bewertungsgröße für die Auswirkungen der Behinderung auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben

Der **Grad der Behinderung** (**GdB**) ist ein 1986 eingeführter Begriff aus dem deutschen Schwerbehindertenrecht. Es handelt sich um eine Maßeinheit für den Einfluss der Beeinträchtigung durch eine Behinderung auf das gesamtgesellschaftliche Leben. Diese Bezeichnung wurde gewählt, um ausdrücklich klarzustellen, dass **nicht** (isoliert) **eine Leistungsbeeinträchtigung im Erwerbsleben**, sondern eine **Beeinträchtigung in allen Lebensbereichen** berücksichtigt wird.

Der GdB ist daher eine Bestimmungsgröße ohne Einheit, die sich aus der Gesamtbetrachtung der singulären Beeinträchtigungen des Betroffenen, nicht durch bloße Addition der Einzelbehinderungsgrade ergibt. Er wird daher ***nicht*** in Prozent angegeben, wie oft irrtümlich angenommen. Der GdB beginnt bei 20 und reicht bis 100. Je höher der Wert ist, desto umfangreicher sind die Beeinträchtigungen. Bei einem GdB von unter 50 spricht man von einer behinderten Person, bei einem GdB von 50 und darüber von einem Schwerbehinderten.

Eine Schwerbehinderung ist wie ein Marathonlauf – nur in den meisten Fällen ohne Ziellinie!

1.4. Eine Schwerbehinderung ist in vielen Fällen nicht sichtbar

Viele denken bei dem Begriff „Schwerbehinderung“ noch immer an offensichtliche Behinderungen, z.B. Lähmungen und Mobilitätseinschränkungen, sichtbare Prothesen, Spastik usw.

Erkrankungen der Organe, Diabetes, Rheuma, psychische Krankheitsbilder u.a. fallen dagegen meist nicht auf. Verschiedene Schwerbehinderungen lassen sich auch nicht miteinander vergleichen oder gleichsetzen.

Beispiel:

Kollegin X hat eine prothetisch versorgte Beinamputation und erhielt dafür einen GdB von 70. Beim Gehen sieht man ihre Einschränkungen. Der Kollege Y hat auch einen GdB 70, ihm sieht man jedoch seine Behinderung nicht an. Vor allem geht er täglich joggen. Die Kollegen sind erstaunt darüber, denn, so denken sie, dann kann er ja nicht behindert sein! Was sie nicht wissen und sehen: Er hat schweres Rheuma. Um nicht steif zu werden, muss er sich möglichst häufig aktiv bewegen. Er läuft also täglich gegen seine Krankheit an.

→ ***Schwerbehinderte, deren Behinderung nicht offensichtlich ist, stoßen deshalb oft auf Unverständnis.***

1.5. Schwerbehindert zu sein heißt …

- man ist in seinem Alltag auf Grund der Erkrankung bzw. Einschränkung stark beeinträchtigt, d.h. man ist in seinem täglichen Handeln in Gesellschaft, Familie und Beruf behindert.
- man benötigt in den meisten Fällen regelmäßige Behandlungen, therapeutische Betreuung und medizinische Hilfsmaßnahmen sowie Hilfsmittel oder man befindet sich in ständiger medikamentöser Therapie. Dies alles ist nötig, damit man am Leben in der Gesellschaft und am Arbeitsleben teilhaben kann, damit man sich in sein gesellschaftliches Umfeld integrieren kann und damit sich die Erkrankung möglichst nicht verschlechtert.
- die persönliche Belastbarkeit (physisch und/oder psychisch) wird bei einer Verschlechterung der Rahmenbedingungen im unmittelbaren Umfeld (Stress, körperliche Anstrengung, zusätzliche Erkrankung usw.) deutlich schneller vermindert als bei einem Nicht-Behinderten.
- die Lebensqualität ist in erheblichem Maße eingeschränkt, weil viel Zeit für Regeneration, Behandlungen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Krankheitsbildern aufgewendet werden muss.

1.6. Schwerbehinderte…

- wollen arbeiten, sie sind häufig sehr motiviert und sehr pflichtbewusst.
- kämpfen sich meist Tag für Tag mit großer Disziplin durch den Schul(all)tag.
- sprechen nicht gerne offen über ihre Erkrankungen, trauen sich dies meist auch nicht.
  Viele finden es unangenehm und schämen sich oft auch darüber zu sprechen, dass sie zu Hause und in der Freizeit einen starken Aufwand betreiben müssen, um am nächsten Tag wieder fit für den Job zu sein.
- sind in einer Vielzahl der Fälle auf teure medizinische Heil- und Hilfsmittel, intensive Behandlungen und starke Medikamente angewiesen, wodurch ihnen ein erhöhter finanzieller Mehraufwand entsteht.
- können bei für ihre Art der Behinderung ungünstigen Verhältnissen in ihrem Umfeld rascher und häufiger von Dienstunfähigkeit bedroht sein. Meist ist der Arbeitsalltag eine Gratwanderung.
- stehen gemäß Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 sowie Art. 118a Satz 1 der Bayerischen Verfassung, konkretisiert im SGB IX, unter besonderem Schutz. Es besteht eine besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn.
- haben in diesem Rahmen ein Anrecht auf Teilhabe und Rehabilitation sowie Integration ins Berufsleben, es sind daher besondere Rücksicht im Schulbetrieb und ggf. anforderungsgerechte Einsatzbedingungen (Inklusionsrichtlinien 7.1) von Nöten, um ihre Dienstfähigkeit möglichst bis zum Ruhestand zu erhalten.
- können die o.g. Regelungen in Anspruch nehmen. Sie werden ihnen aber nicht als Privileg zu teil. Es sind notwendige Hilfen zur Vermeidung von Benachteiligung infolge ihrer Behinderung und zur Schaffung annähernd gleichwertiger Lebensbedingungen, sogenannte **Nachteilsausgleiche** (Erläuterung hierzu im Folgenden).

Wichtig! Schwerbehinderte und Gleichgestellte erhalten die Nachteilsausgleiche und Hilfsmaßnahmen nicht als Privileg, sondern als notwendige Hilfen zum Ausgleich der behinderungsbedingten Einschränkungen und zur Vermeidung von Benachteiligungen infolge ihrer Behinderung sowie zur Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen.

1.7. Gleichstellung

Zu den schwerbehinderten Menschen gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX *(schwerbehinderte Menschen)* und nach § 2 Abs. 3 SGB *IX (gleichgestellte behinderte Menschen)*.

Gleichstellen mit schwerbehinderten Menschen können sich Personen lassen, deren GdB 30 bzw. 40 beträgt. Ihnen stehen dann ebenso Nachteilsausgleiche zu, jedoch nicht im selben Umfang wie den schwerbehinderten Beschäftigten. In den nachfolgenden Ausführungen wird dies jeweils noch genauer dargelegt.

Gründe für eine Gleichstellung sind:

- Der Arbeitsplatz ist infolge der Behinderung gefährdet: Ziel ist die Erhaltung des Arbeitsplatzes, z.B. bei ungünstig gestalteten Arbeitsplätzen oder unangemessenen Arbeitsbedingungen und eventuell damit einhergehenden häufigen Erkrankungen.
- Ein neuer Arbeitsplatz kann durch die Gleichstellung erlangt (ausgeschriebene Stelle; behinderungsgerechter Einsatzort) werden. Dies gilt auch für Lehramtsanwärter (SGB IX § 151 Abs. 4) mit gesundheitlichen Problemen. Ihnen wird dadurch die Chance gegeben, im Rahmen eines Sonderkontingents (Vorbehaltsstellen) in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden.
- Auch verbeamtete Lehrkräfte können eine Gleichstellung erhalten, da ihr Arbeitsplatz aufgrund ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen gefährdet sein kann und infolgedessen die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand droht.
- Lehramtsanwärter haben die Möglichkeit eine Gleichstellung auf Zeit zu beantragen, um (auch) über eine sogenannte Vorbehaltsstelle in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden.

Allerdings sind gleiche Wettbewerbsbedingungen meist trotzdem nicht gegeben.

Zur Reduzierung des Schreibumfangs und zur Verbesserung der Lesbarkeit spreche ich nachfolgend nur von Schwerbehinderten; Die Ausführungen und Bestimmungen gelten selbstverständlich **sowohl für die behinderten als auch für die ihnen gleichgestellten Personen**. Sollte die Gruppe der Gleichgestellten von bestimmten Regelungen oder Nachteilsausgleichen ausgenommen sein, so wird dies im Text an entsprechender Stelle hervorgehoben.

Nicht die Person ist behindert,
die gesellschaftliche Wirklichkeit behindert sie

2. Informationen für Amtspersonen in Personalverantwortung, Personalräte, Inklusions- und Gleichstellungsbeauftragte des Arbeitgebers

Nachstehend finden Sie eine Zusammenstellung der wichtigsten Bestimmungen und Vorschriften aus dem SGB IX, aus den Bayerischen Inklusionsrichtlinien (BayInklR) und den schulartspezifischen Inklusionsvereinbarungen, die für Ihre Arbeit wesentlich sind.

Grundsätzlich ist es wichtig, sich nochmals in Erinnerung zu rufen, dass einige schwerbehinderte Beschäftigte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen mehr Energie und ggf. mehr Zeit aufwenden müssen und ihnen dieser Zuschlag auch zu gewähren ist. Das muss in Kauf genommen werden und ist entsprechend bei der Einsatz- und Verwendungsplanung zu berücksichtigen.

2.1. Informations-, Einbindungs-, Anhörungsrecht

➔ *Grundlage: § 178 Abs. 2 SGB IX; Bayerische Inklusionsrichtlinien Kap. 14.3.2; 14.3.3, 14.3.4; Inklusionsvereinbarung I.9*

- § 178 Abs. 2 SGB IX: **Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist in allen Angelegenheiten, die einen schwerbehinderten Beschäftigten oder die Gruppe der Schwerbehinderten an der Dienststelle betreffen, unverzüglich umfassend zu informieren und vor Entscheidungen, die diesen Personenkreis betreffen, zu hören. Die getroffene Entscheidung ist sofort mitzuteilen!**

- Schwerbehinderte Beschäftigte sowie die Schwerbehindertenvertretung müssen in nachfolgenden Angelegenheiten **vorher informiert/gehört** werden (siehe auch Inklusionsvereinbarungen):

    - Arbeitsplatzwechsel (Umsetzung, Abordnung, Versetzung)
    - Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben
    - Beförderung
    - Präventionsmaßnahmen
    - Stundenplanänderungen
    - Beurteilung
    - Bauliche Veränderungen
    - Vorladung zur MUS
    - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

2.2. Nachweis der Behinderung bzw. der Schwerbehinderung

➔ *Grundlage: § 152 Abs. 5 SGB IX; BayInklR Kap. 2.2.; Inklusionsvereinbarung I.1; BayInklR Kap. 14.3.4; Inklusionsvereinbarung I.9*

Behinderte, gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte melden ihre Behinderung beim Dienstherrn (ROB bzw. KM). Schwerbehinderte legen hierzu eine Kopie des Schwerbehindertenausweises an ihrer Dienststelle vor. Beschäftigte, deren GdB unter 50 liegt, weisen diesen durch die entsprechende Mitteilung des Versorgungsamts am ZBFS (sog. Feststellungsbescheid) nach, sowie eine eventuelle Gleichstellung zusätzlich durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit.

Um der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und im Fall des § 180 Abs. 6 SGB IX der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, **sind Zu- und Abgänge von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten sowie Änderungen im Grad der Behinderung der zuständigen Vertrauensperson von der betreffenden Dienststelle unverzüglich mitzuteilen (BayInklR 14.3.4.1, Inklusionsvereinbarung I.9)**.

Mit dem Nachweis der Behinderung stehen dem genannten Personenkreis ein besonderes Teilhaberecht, sowie Nachteilsausgleiche zu. Den Beschäftigten mit Gleichstellung werden einige davon nicht gewährt (z.B. Zusatzurlaub bzw. Stundenermäßigung, früherer Eintritt in den Ruhestand). Hierzu finden Sie später in den Ausführungen noch Hinweise an den entsprechenden Stellen.

Beschäftigte, über deren *Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte* noch nicht entschieden ist, ***sollen möglichst wie solche behandelt*** werden.

Kein Mensch darf sagen: Solches trifft mich nie!
(Meander, griechischer Philosoph)

2.3. Stundenermäßigung

- ➔ *Grundlage: § 208 Abs. 1 SGB IX; BayInklR Kap. 12.2; Inklusionsvereinbarung II.5; KMBek* v. 5. Februar 2019 (Az. VI.7-BP9004-7a.6 694)
- ➔ *Gilt **nicht** für Menschen mit **Gleichstellung**!*

Schwerbehinderte Menschen erhalten als Nachteilsausgleich gemäß § 208 Abs. 1 SGB IX einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Tagen pro Kalenderjahr. Wird per Tarifvertrag eine günstigere Urlaubsregelung getroffen, bleibt diese unberührt.

Für Lehrkräfte im Schuldienst wird der Zusatzurlaub organisationsbedingt durch die Vergabe von Ermäßigungsstunden gewährt. Die Höhe der Stundenzahl ist vom Grad der Behinderung abhängig und tritt mit dem Nachweis der Schwerbehinderung beim Dienstherrn (Vorlage bei der personalverwaltenden Stelle an der Dienststelle) in Kraft. Über die jeweiligen Stundenkürzungen erhalten die Beschäftigten regelmäßig in einer Unterrichtstundenabrechnung Auskunft.

Bei Vollzeitbeschäftigung		
GdB 50-60	**GdB 70-80**	**GdB 90-100**
2 WoStd.	3 WoStd.	4 WoStd.

Anteilige Berechnung der Stundenermäßigung bei Teilzeitbeschäftigung:

$$\text{Stundenermäßigung in Teilzeit} = \frac{\text{Std. der Teilzeit x Stundenermäßigung bei Vollzeit}}{\text{Vollzeit (Std.)}}$$

Beispielrechnung: Ein schwerbehinderter Berufsschullehrer mit einem GdB von 50 muss bei Vollzeit 24 Std. unterrichten. Er ist in Teilzeit mit 16 Std. beschäftigt.

$$\frac{\text{16 WoStd. x 2 Std.}}{\text{24 WoStd.}} = 1{,}33 \text{ Std. -> abgerundet auf 1 Std.}$$

Es wird ***nicht*** mathematisch gerundet (erst bei 0,51 wird aufgerundet)!

Zur Berechnung des Ermäßigungsstundensatzes bei Teildienstfähigkeit und/oder eventueller Erwerbsminderung in Kombination mit Anrechnungsstunden bei Schwerbehinderung hält die SBV entsprechende Tabellen und Formeln für Sie bereit.

2.4. Teilhabe ermöglichen

➔ *Grundlage: SGB IX; BayInklR Kap. 1.2; Inklusionsvereinbarungen*

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schwerbehinderte Beschäftigte bei der Realisierung der Teilhabe am Arbeitsleben nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu unterstützen.

Dabei obliegen die Maßnahmen zur Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter der Behördenleitung, den Beauftragten der Dienststelle, den Stellen der Personalverwaltung und der Personaleinsatz- und Personalverwendungsplanung, den unmittelbaren Vorgesetzten, sowie auch dem Verwaltungspersonal und somit allen, die mit personellen und organisatorischen Angelegenheiten befasst sind.

Sie alle haben Sorge dafür zu tragen, dass schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten können. Außerdem sind sie **verpflichtet**, sich *regelmäßig* über die rechtlichen Bestimmungen zu *informieren* bzw. ihr *Wissen* darüber *aufzufrischen* **(einmal jährlich)!**

Chancengleichheit besteht nicht darin, dass jeder einen Apfel pflücken darf, sondern dass der Zwerg eine Leiter bekommt. (Reinhard Turre)

2.5. Prävention – generell und frühzeitig

Grundlage: § 167 SGB IX; BayinklR Kap. 3.1, 10.1; Inklusionsvereinbarung I.6

➔ *Gilt **nicht nur** für schwerbehinderte Menschen, sondern **für alle** Beschäftigten!*

Weist eine Kollegin oder ein Kollege gravierendere gesundheitliche Einschränkungen auf, kann es sein, dass arbeitsbedingte Umstände dazu führen könnten, dass deren Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit nicht mehr dauerhaft gewährleistet ist. In diesen Fällen ist zunächst zu klären, ob nicht durch präventive Maßnahmen die Dienstfähigkeit erhalten werden kann. Der **Prävention kommt immer Vorrang vor Prüfung der Dienstfähigkeit zu**. Dabei gilt es, vor jeder Veranlassung in Richtung der Prüfung der Dienstfähigkeit **Präventionsmaßnahmen (z.B. BEM) durchzuführen** und die **Durchführung und deren Ergebnisse zu dokumentieren**. Erste Klärung kann ein Gespräch mit der betroffenen Kollegin bzw. dem Kollegen bringen, in dem ermittelt wird, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen hilfreich sein könnten.

Soweit es sich bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, bei der Probleme im Arbeits- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis auftreten, die zu einer Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, um einen *schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen* handelt, gelten über obige Ausführungen hinaus zudem folgende Besonderheiten:

Im Rahmen des durchzuführenden Präventionsverfahrens sind gem. § 167 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung sowie das Inklusionsamt möglichst **unverzüglich** einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Die Bayerischen Inklusionsrichtlinien sehen in Punkt 3.1 und 10.1 entsprechende Regelungen vor, ebenso die Inklusionsvereinbarungen für die verschiedenen Schularten.

Die Schulleitungen wurden mit **KMS vom 20.01.2015 Nr. II.5-BP4010-6b.151906** über das genaue Vorgehen umfassend informiert.

Im Zusammenhang mit häufigen und/oder längerfristigen Erkrankungen sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die stufenweise Wiedereingliederung sowie die vorrübergehende Stundenreduktion wichtige Instrumente.

2.6. BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

- ➔ *Grundlage: § 187 SGB IX; BayInklR Kap. 3.2; Inklusionsvereinbarung 1.6*
- ➔ *Gilt **nicht nur** für schwerbehinderte Menschen, sondern **für alle** Beschäftigten!*

2.6.1. Wer bietet wann ein BEM an?

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres (365 Tage) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig, ist von Seiten der Schulleitung ein BEM anzubieten. Die Schulleitung soll die Initiative bereits ergreifen, wenn die Erkrankung nach dem 6-Wochen-Zeitraum noch andauert und die Person noch nicht zurückgekehrt ist. Wenn ein BEM während der Krankheitsphase noch nicht umsetzbar ist, so ist es unverzüglich bei der Rückkehr in den Dienst anzubieten. Bei schwerbehinderten Beschäftigten **muss** die zuständige Vertrauensperson über den Erstkontakt bzw. über das Angebot des BEM durch die Schulleitung informiert werden.

2.6.2. Wer wird beteiligt, welche Voraussetzungen gelten?

Die betroffene Person muss zustimmen und zum BEM eingeladen werden, eine schriftliche Ankündigung des/Einladung zum BEM empfiehlt sich. Außerdem sind die Personalvertretung und bei schwerbehinderten Menschen die SBV zu beteiligen, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist.

2.6.3 Ziele und Inhalte des BEM?

Es sind die Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Weitere Hilfen/Informationen zum BEM: BayInklR, BEM-Leitfaden des Bayerischen Ministeriums für Finanzen und Heimat (Januar 2025); ZB-Ratgeber „Das Betriebliche Eingliederungsmanagement"; ZBFS (Inklusionsamt)

2.7. Stufenweise Wiedereingliederung

- ➔ *Grundlage: §§ 167 und 166 SGB IX; BayInklR Kap 11.2; Inklusionsvereinbarung I.6*
- ➔ *Für alle Beschäftigten, **schwerbehinderte Menschen** haben jedoch grundsätzlich einen **Rechtsanspruch** höchstrichterlich abgeleitet aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX*

Waren oder sind Arbeitnehmer und Beamte längere Zeit erkrankt (z.B. mehr als drei Monate) und können (nach ärztlicher/fachärztlicher Feststellung) die Arbeit zumindest teilweise wieder aufnehmen, ist eine stufenweise Wiedereingliederung als Hilfe sinnvoll, um schrittweise den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu bewältigen. Die progressive Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit, wieder am Dienstbetrieb teilzuhaben, sich zu erproben und die volle individuelle Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit langsam wiederherzustellen. Die Wiedereingliederung ist *auch* ein möglicher Bestandteil des BEM.

Während der Zeit der Wiedereingliederung dürfen Lehrkräfte nicht zur Mehrarbeit (Vertretung) herangezogen werden, da im Sinne der Prävention (§ 167 SGB IX) eine Überbelastung zu vermeiden ist. Bei Schwerbehinderten ist generell der Punkt „Mehrarbeit" zu beachten!

- Angestellte werden während der Phase der Wiedereingliederung als arbeitsunfähig geführt, es besteht Anspruch auf Krankenbezüge.

- Beamten soll die entsprechend beantragte Arbeitszeit für die Wiedereingliederung gewährt werden, sie werden damit als dienstfähig und diensttuend geführt. Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung. Sie werden somit auch vollumfänglich alimentiert.

2.8. Vorrübergehende Reduzierung des Stundendeputats

Beschäftigte können eine vorrübergehende Reduzierung ihres Stundendeputats (z.B. 50 % für bis zu 6 Monate) als eine Form der Eingliederungshilfe beantragen, wenn schwerwiegende Gründe (z. B. gesundheitliche Rückschläge, schwer belastende Ereignisse in der Familie) vorliegen. Wie bei der stufenweisen Wiedereingliederung ist ein formloser Antrag mit ärztlichem Attest (Begründung der Notwendigkeit der Reduzierung) auf dem Dienstweg zu stellen. Sowohl für die Wiedereingliederung als auch die vorrübergehende Stundenreduktion hält Ihre SBV Informationsmaterial bereit.

2.9. Stundenverteilung, Einsatzplanung

➔ *Grundlage: §164 Abs. 4 SGB IX; BayInklR Kap. 7.1; Inklusionsvereinbarung II.5*

- Mit Hilfe der Stundenverteilung sollen bestmögliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden, so dass schwerbehinderte Personen ihren Dienst trotz der durch ihre Behinderung erschwerten Rahmenbedingungen in bester Art und Weise ausüben können.
- Auf behinderungsbedingte Bedürfnisse/Besonderheiten ist Rücksicht zu nehmen (z.B. regelmäßige Termine für bestimmte Behandlungen, Einschränkungen der Verwendungsfähigkeit etc.).
- Zur besseren Vorbereitung auf das neue Schuljahr ist ein Gespräch **vor** der Erstellung der Einsatzplanung anzubieten. Zu diesem Gespräch kann die Vertrauensperson hinzugezogen werden, wenn die schwerbehinderte Person dies wünscht.
- Für die individuelle Leistungsfähigkeit, die behinderungsbedingt natürlich unterschiedlich ist, kann eine besondere Regelung für Arbeitsbeginn/-ende und für Pausen angezeigt sein. Behinderungsbedingt sind ggf. auch die Verkehrsverhältnisse bezüglich des Dienstbeginns zu berücksichtigen (§ 164 Abs. 4, Satz 4 SGB IX, BayInklR Kap. 7.1).
- Vor Inkrafttreten des Stundenplans **soll** die Lehrkraft gehört werden.
- Auf eine gleichmäßige Stundenverteilung über die Schulwoche und das Schuljahr ist zu achten und die maximale wöchentliche Stundenzahl entsprechend dem Grad der Behinderung ist zu berücksichtigen.
- Schwerbehinderten Beschäftigten in Teilzeit sollen auf Wunsch unterrichtsfreie Tage proportional zu ihrem zu leistendem, dienstlichem Stundendeputat, im Rahmen der schulischen Gegebenheiten, ermöglicht werden.

2.10. Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und individuelle Hilfsmittel

➔ *Grundlage: § 164 Abs. 4 Satz 4 und 5, BayInklR Kap 7.1, 7.2, 7.5, 7.6, 7.8, Inklusionsvereinbarung I.4*

Um im Rahmen der behinderungsbedingten Einschränkungen die Arbeit organisieren und die Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten zu können, haben schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf einen behinderungsgerecht gestalteten Arbeitsplatz. Dies bezieht sich sowohl auf die zuvor ausgeführte Einsatzplanung als auch auf die Einrichtung, Ausstattung und Unterhaltung der Arbeitsräume und des Arbeitsumfeldes.

Dazu zählt die Bereitstellung von notwendigen technischen Hilfsmitteln, wie z.B. spezieller, barrierefreier EDV-Ausstattung (Hard- und Software), individuell eingerichtete Klassenräume mit akustischer Ausstattung für Hörgeschädigte oder spezieller orthopädischer Stühle/Stehhilfen (an Ämtern, Behörden und öffentlichen Schulen bereits standardmäßig vorhanden und daher nicht förderungsfähig!) oder etwa auch das Angebot einer nötigen Arbeitsassistenz. Die Kostenübernahme ist haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel durch den Dienstherrn (ROB/KM) sowie unter Beantragung von Zuschüssen, z.B. durch das Inklusionsamt zu leisten.

2.11. Mehrarbeit

➔ *Grundlage: §207 SGB IX; § 12 Abs. 3 AzV; BayInklR Kap 6.5; Inklusionsvereinbarung II.1*

Schwerbehinderte Menschen sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

- Mehrarbeit liegt im Schuldienst vor, wenn über die reguläre, eventuell durch Ermäßigung (Alter, Schwerbehinderung) reduzierte Stundenzahl hinaus Unterricht erteilt wird.
- Auch Vertretungsstunden zählen als Mehrarbeit, wenn sie über die UPZ hinaus stattfinden.
- Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve angesehen werden.
- Ad-hoc-Vertretungen sind, sofern schwerbehinderte Lehrkräfte diesen zustimmen, zeitnah mit Freizeit auszugleichen.
- Der Begriff der Mehrarbeit wirkt sich nicht nur bei Unterrichtstätigkeit aus, auch „normale“ zusätzliche Aufgaben sind hierunter zu fassen: z.B. Pausenaufsicht, Ausrichtung von Sport- und Schulfesten, Tätigkeiten für überregionale Stellen (z.B. Studienseminare) etc.
- Während einer Wiedereingliederungsphase sind *auch* nicht-schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit freizustellen.
- Gemäß ROB ist die Deckelung der durch den GdB bedingten Wochenstundenzahl möglichst exakt (+/- 0,5 Std. bei Vollzeit) einzuhalten!

2.12. Pausenaufsicht

➔ *Grundlage: § 164 Abs.4 Satz 4, § 209 SGB IX; BayInklR Kap 7.1; Inklusionsvereinbarung II.2*

Zur Pausenaufsicht werden schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen nur mir deren Einverständnis eingeteilt. Hier schreiben die oben genannten Bestimmungen besondere Regelungen für Pausen zur Regeneration unter Berücksichtigung der individuellen behinderungsbedingten Leistungsfähigkeit vor.

Schwerbehinderte Kollegen, die z.B. Rückenbeschwerden, Geh-/Stehschwierigkeiten, neurologische Probleme etc. haben, benötigen die Pausen zur Regeneration. Dies sollte dann auch beachtet werden.

2.13. Klassenleitung

➔ *Grundlage: § 164 Abs. 4 SGB IX; Inklusionsvereinbarung für berufliche Schulen (ohne FOS/BOS) II.5*

Auf Wunsch des/der Schwerbehinderten hat diese/r im Bereich der beruflichen Schulen maximal eine Klassenleitung zu übernehmen.

2.14. Schulische Veranstaltungen, Wandertage/Ausflüge/Unterrichtsgänge

➔ *Grundlage: § 164 Abs. 4 SGB IX; BayInklR Kap. 7.1; Inklusionsvereinbarung II.3*

Bei schulischen Veranstaltungen ist auf berechtigte Belange der schwerbehinderten Beschäftigten Rücksicht zu nehmen (z.B. länger festliegende Behandlungstermine, zeitliche Dauer bezüglich persönlicher Belastungsgrenzen). Bei Wandertagen, Ausflügen oder Unterrichtsgängen sowie Schullandheimfahrten werden sie nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt.

Grundsätzlich ist zu erwähnen, dass einige schwerbehinderte Beschäftigte für gleichwertige Leistungen mehr Energie und ggf. auch mehr Zeit benötigen. Dies muss gemäß den gesetzlichen Grundlagen in Kauf genommen werden und ist entsprechend bei der Planung zu berücksichtigen.

2.15. Mitarbeitergespräch

➔ *Grundlage: BayInklR Kap. 6.10*

In regelmäßigen Abständen, mindestens aber *alle zwei Jahre* oder auch *aus aktuellem Anlass*, ist ein Mitarbeitergespräch zu führen. Dieses soll genutzt werden, um behinderungsbedingte Probleme, Spannungen im Kollegium und Unterstützungsmöglichkeiten zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation zu erörtern. Nutzen Sie das Gespräch auch, wenn bei nicht-behinderten Kollegen möglicherweise Anzeichen für gesundheitliche Probleme vorliegen, um Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten. Das Gespräch ist selbstverständlich auch mit nicht-behinderten Beschäftigten zu führen, um etwaige Spannungen, die sich aus der Interaktion mit behinderten Kollegen und Kolleginnen ergeben können, zu analysieren und zu lösen.

Die Vertrauensperson ist zu diesem Gespräch hinzuzuziehen, wenn dies vom schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird.

2.16. Dienstliche Beurteilung

➔ *Grundlage: BayInklR Kap. 9; Inklusionsvereinbarung I.5; Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung*

- Im Kopf des Beurteilungsvordrucks ist, sofern vorliegend, der Grad der Behinderung einzutragen.
- Bei der Leistungsbeurteilung ist eine eventuelle behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- oder Verwendungsfähigkeit zu berücksichtigen (Art.21 Abs. 2 LlbG). Diese ist, falls gegeben, in den ergänzenden Bemerkungen anzugeben.
- Haben sich die Leistungen gegenüber der letzten Beurteilung wesentlich verschlechtert, ist zu vermerken, ob und inwieweit dies auf die Behinderung zurückzuführen ist.
- Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden.
- Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit, so ist das Gesamtprädikat zuzuerkennen, das zu vergeben wäre, wenn die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.
- Erbringen schwerbehinderte Beschäftigte trotz ihrer Behinderung qualitativ und quantitativ gleiche Leistungen genau wie ihre nicht-behinderten Kolleg*innen, kann in den ergänzenden Bemerkungen hinzugefügt werden, dass sie **trotz behinderungsbedingter Erschwernis gute bzw. hervorragende Arbeit leisten**.
- Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der Beurteilung und über das Anstehen derselben sowie gegebenenfalls über das Ausmaß der Behinderung zu informieren, damit sie, falls dies von der betroffenen Lehrkraft nicht aktiv abgelehnt wird, mitwirken kann.

- Die schwerbehinderte Beschäftigte **muss schriftlich** über die Information an die zuständige Vertrauensperson sowie deren Möglichkeit zur Mitwirkung hingewiesen werden. Die schwerbehinderte Lehrkraft **kann** die Beteiligung der SBV innerhalb von zwei Wochen nach dem schriftlichen Hinweis **ablehnen. Geschieht** dies **nicht**, so ist die **SBV automatisch zu beteiligen (still-schweigende Zustimmung)**.

2.17. Teilzeit, Altersteilzeit, Begrenzte Dienstfähigkeit

➔ *Grundlage: § 164 Abs. 5 SGB IX; BayInklR Kap. 11; Inklusionsvereinbarung II.5*

➢ Teilzeit

- Schwerbehinderten Beschäftigten wird auch Teilzeit gewährt, wenn eine kürzere Arbeitszeit infolge der Behinderung notwendig ist.
- Bei familienpolitischer Teilzeit kann die Arbeitszeit auf wöchentlich acht Stunden reduziert werden.
- Im Zusammenhang mit § 164 Abs.4 SGB IX und Kap 6. und 7. der BayInklR findet die Regelung für Mehrarbeit nach § 207 SGB IX auch bei Teilzeit Anwendung. Beachten Sie bitte, dass Mehrarbeit auch bei nicht-schwerbehinderten Kollegen nur proportional zum Teilzeitstundenmaß angeordnet werden sollte. Für schwerbehinderte Beschäftigte, die ihre Teilzeit wegen Behinderung beantragt haben, ebenso wie bei einer amtsärztlich festgestellten Teildienstfähigkeit, kann es notwendig sein, dass z.B. die Teilnahme an zusätzlichen Konferenzen (Klassenkonferenzen, Fachsitzungen) auch nur im Verhältnis zur Teilzeit stattfindet.
- Ermäßigungsstunden für Schwerbehinderung werden anteilsmäßig gewährt (s. auch Punkt Stundenermäßigung).
- Teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten soll auf Wunsch mindestens ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden.

➢ Altersteilzeit

- Schwerbehinderte Beschäftigte können mit Vollendung des 58. Lebensjahres einen Antrag auf Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell stellen, diese Regelung gilt dann bis zum Ruhestand.
  Achtung: Es ***entfallen*** jedoch die ***Altersermäßigungsstunden!***
- Beim Blockmodell in Verbindung mit dem Antragsruhestand nach der Freistellungsphase muss vor Beginn nachgewiesen werden, dass die Schwerbehinderteneigenschaft noch vorliegt, wenn die Ruhestands-versetzung erfolgt.
- Es gelten hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Mehrarbeit etc. dieselben Regelungen wie bei Teilzeit.

Näheres zur Altersteilzeit (auch in Verbindung mit einer Schwerbehinderung) können Sie bei den für Sie zuständigen, sachkundigen Bezirks- bzw. Hauptpersonalvertretungen erfahren.

- **Begrenzte Dienstfähigkeit**

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll nach Art. 27 BeamtStG abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während **mindestens der Hälfte** der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.

Besoldung

Seit 01.08.2015 werden die der begrenzten Dienstfähigkeit entsprechenden Teilzeitbezüge bezahlt, allerdings mit einem Zuschlag, der 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen der Teilzeitbesoldung (nach Art. 7 Satz 1 BayBesG gekürzten Besoldung) und der Vollzeitbesoldung beträgt.

Ermäßigungsstunden

Bei Lehrkräften mit begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 Abs. 2 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) wird der Umfang der Wochenstunden exakt festgelegt. Änderungen sind in diesem Fall nicht möglich.

Generell gilt: Ermäßigungen der Unterrichtspflichtzeiten wegen Schwerbehinderung sowie Altersermäßigungen tragen der mit fortschreitendem Alter bzw. einer Schwerbehinderung regelmäßig einhergehenden herabgesetzten Belastbarkeit Rechnung. Durch die Ermäßigungsstunden vermindern sich die Unterrichtspflichtzeiten der Lehrer, ohne dass sich dies auf die Bezüge auswirkt.

Beim Zusammentreffen von begrenzter Dienstfähigkeit und Ermäßigungsstunden gilt schulartübergreifend Folgendes:

1. Die Ermäßigungsstunden werden anteilig im Verhältnis der herabgesetzten zur vollen Dienstfähigkeit (d.h. ohne Ermäßigungsstunden) gewährt.
2. Die Ermäßigungsstunden werden von den Wochenstunden, die sich nach dem Umfang der begrenzten Dienstfähigkeit ergeben, abgezogen.

2.18. Ruhestandsversetzung auf Antrag

Bei Beamten gilt die sogenannte Regelaltersgrenze, das bedeutet, sie werden zum Ende des Schulhalbjahres, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird (Art. 62 BayBG), in den Ruhestand versetzt. Auf Antrag nach Art. 64 Nr. 1 BayBG kann ein Beamter sich zum Ende des Schulhalbjahres in dem er das 64. Lebensjahr vollendet, mit Versorgungsabschlägen pensionieren lassen. Der Antrag ist *„zeitnah“*, d.h. mindestens sechs bis höchstens 12 Monate vorher zu stellen. (http://www.km.bayern.de/lehrer/schulleitungen/formulare.html).

Angestellte wenden sich bitte an die Beratungsstellen der gesetzlichen Rentenversicherung und/oder lassen sich hierzu z.B. beim VdK beraten.

Die reguläre Ruhestandsversetzung für Schwerbehinderte ist mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen.

Der sogenannte Antragsruhestand für Schwerbehinderte nach Vollendung 60. Lebensjahres (Art. 64 Nr. 2 BayBG) ist allerdings mit einem Versorgungsabschlag von 0,3% pro Monat bzw. 3,6% pro Jahr (max. 10,8%), um welches der Beamte vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt wird, verbunden.

Weitere Informationen und Tabellen, z.B. für die Geburtsjahrgänge vor 1964 erhalten Sie bei Ihrer örtlichen Vertrauensperson.

2.19. Dienstbefreiung

➔ *Grundlage: § 164 Abs.4 SGB IX; BayInklR Kap. 12.1, 12.3, 12.4*

- **bei extremen Wetterlagen**

Haben Schüler bei extremen Wetterlagen (z.B. großer Hitze, extremer Kälte, gefährlicher Schnee-/Eissituation) unterrichtsfrei, soll schwerbehinderten Lehrkräften, denen diese Wetterlagen besondere Erschwernisse bereiten, eine erleichternde Gestaltung der Arbeitszeit oder Dienstbefreiung in angemessenem Umfang gewährt werden.

- **aus behinderungsbedingtem Anlass**

Bei einem Antrag auf Dienstbefreiung, welcher die Belange von Behinderten betrifft, ist auf die besonderen, persönlichen Verhältnisse der betroffenen Person Rücksicht zu nehmen. Der Antrag ist insbesondere dann zu gewähren, wenn auch dienstliche Interessen (Erhaltung der Erwerbsfähigkeit) mit der Befreiung verknüpft sind, z.B. Dialyse, Mobilitätstraining, Fortbildung- und Versammlungsveranstaltungen für behinderte Menschen oder, wenn z.B. ein Hilfsmittel, ohne das nicht gearbeitet werden kann, defekt ist (Brille bei stark sehbehinderten Personen).

- **bei stationärer Reha**

Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine Reha-Maßnahme auch außerhalb der Ferien gewährt werden, d.h. der/die schwerbehinderte Beschäftigte kann die „Kur“ beantragen und der Termin ist von der Schulleitung zu genehmigen, falls deren Notwendigkeit (Art, Dauer) durch ein amts-/vertrauens- oder durchgangsärztliches Zeugnis nachgewiesen ist (§ 14 UrlMV). Den genauen Zeitpunkt legen hierbei die behandelnden Ärzte im Benehmen mit der Klinik fest und es gibt hierzu dann keinen Ermessensspielraum seitens der Schulleitung mehr.

2.20. Parkplatz

➔ *Grundlage: § 164 SGB IX; BayInklR Kap 12.7*

Sind schwerbehinderte Beschäftigte für die Anfahrt zur Arbeitsstelle auf einen PKW angewiesen, steht ihnen in der Nähe des Eingangs ein Parkplatz zu. Dieser Stellplatz ist ggf. entsprechend zu kennzeichnen. Hat die Schule keine eigenen Parkplätze, so ist zu prüfen, ob über den Dienstherrn eine Stellfläche angemietet werden kann. Dies ist nur möglich, wenn es haushaltsmäßig und wirtschaftlich vertretbar ist. Sofern die Schule sich in einem Lizenzgebiet (für Anwohner) befindet oder eine Fläche mit Halteverbot existiert, soll bei schwerbehinderten Beschäftigten mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Merkzeichen aG im Ausweis) eine Ausnahmegenehmigung (Parkausweis) bei der zuständigen Kommune beantragt werden.

2.21. Bewerbungsverfahren für Verwaltungspersonal, angestellte Lehrkräfte, schulinterne Stellenbesetzungen, Schulsozialpädagogen sowie Referendare bei der Direktbewerbung

➔ *Grundlage: §§ 164 und 178 SGB IX; BayInklR 4.4 und 4.6;*
Art.21 Abs. 1 Satz 3 LlbG

Wird für eine Schule eine Stelle für eine/n Verwaltungsangestellte/n oder eine angestellte Lehrkraft (Vergütung nach TV-L), eine Funktionsstelle vor Ort, eine Planstelle für Studienreferendare im Direktbewerbungsverfahren oder eine Schul-Sozialpädagogen-Stelle im Rahmen des Projekts „Schule öffnet sich“ des Kultusministeriums ausgeschrieben, so ist bei der Bewerbung einer schwerbehinderten/ gleichgestellten Person die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX *zu informieren* und *am Bewerbungsverfahren zu beteiligen*.

Die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung ist im Rahmen ihrer Prüfungspflicht berechtigt, Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen von denjenigen Kandidaten, welche in die engere Wahl kommen, sowie derjenigen der schwerbehinderten Bewerber*innen zu nehmen.

In Absprache mit dem Bezirk nimmt die örtliche Vertrauensperson Akteneinsicht und an allen Vorstellungsgesprächen (nur die schwerbehinderte Person im Bewerbungsverfahren hat jedoch das Recht die Beteiligung der SBV abzulehnen) teil. Im Anschluss an dieses Verfahren fertigt die örtliche VP eine kurze Stellungnahme zur Einstellungssituation an die Bezirksschwerbe-hindertenvertretung bei der ROB/beim Landesamt für Schule an.

Der Dienstherr hat nach § 164 SGB IX die Prüfungspflicht dahingehend, ob schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber für die Stelle in Frage kommen. Es gilt ebenso das Benachteiligungsverbot.

Anmerkung: Grundsätzlich ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß SGB IX auch im Direktbewerbungsverfahren (zur Stellungnahme an den zuständigen PR) zu beteiligen und sie hat das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen, der in Frage kommenden Lehramtsanwärter und -Lehramtsanwärterinnen sowie zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen aller Kandidaten, gleich ob schwerbehindert oder nicht. Wobei eine schwerbehinderte/gleichgestellte Person immer zum Gespräch einzuladen ist (BayInkl 4.4.6).

Was wir zu lernen haben, ist so schwer und doch so einfach und klar: Es ist normal verschieden zu sein. (Richard von Weizsäcker)

3. Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 SGB IX…

- → die Eingliederung der schwerbehinderten Beschäftigten an der Dienststelle zu fördern.
- → darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Bestimmungen (SGB IX, BTHG, BayTHG, Inklusionsrichtlinien, Inklusionsvereinbarungen, FMS, KMS usw.) eingehalten werden.
- → Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegenzunehmen und (falls diese berechtigt sind) durch Gespräche/Verhandlungen mit den Vorgesetzten auch unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretung auf eine Einigung hinzuwirken. Sie informiert die Betroffenen über den Stand und das Ergebnis ihrer Bemühungen.
- → Maßnahmen bei den zuständigen Stellen zu beantragen, die den schwerbehinderten Kollegen dienen, insbesondere solcher zur Prävention.

Ferner hat sie Betroffene zu beraten und zu unterstützen bei Anträgen…

- → zur Feststellung eines GdB
- → auf Gleichstellung
- → auf Finanzierung von Hilfsmitteln und technischen Arbeitshilfen
- → im Rahmen von Präventionsmaßnahmen
- → dienstlicher Art (Umsetzung, Versetzung, Ruhestand usw.)

Sie hat die Verpflichtung dem einzelnen schwerbehinderten Kollegen gegenüber...

- → sich für behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen.
- → die Einleitung der Umsetzung zu erwirken, wenn der Arbeitsplatz den physischen und/oder psychischen Fähigkeiten des Betroffenen nicht entspricht.
- → Beschwerden nachzugehen.
- → um Verständnis dafür zu werben, wenn infolge der Schwerbehinderung eine verminderte Leistungsfähigkeit vorliegt oder bei der Schulleitung und/oder dem Kollegium Unverständnis darüber besteht.

Beteiligungsrechte der SBV

→ ***Unverzügliche*** und ***umfassende Unterrichtung*** durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betreffen (§ 178 Abs. 2 SGB IX)
→ ***Information*** über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX)
→ ***Einsicht*** in die Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX)
→ ***Stellungnahme*** gegenüber dem Inklusionsamt im Kündigungsschutzverfahren (§ 170 Abs. 2 SGB IX)
→ ***Teilnahme*** an allen Sitzungen des Personalrats (§ 178 Abs. 4 SGB IX) und an den regelmäßigen Besprechungen (Monatsgespräche) des ÖPR mit der Schulleitung (§ 178 Abs. 5 SGB IX)
→ ***Recht*** auf Aussetzung einer Entscheidung des Arbeitgebers (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) oder des PR (§178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX)
→ ***Verpflichtung*** zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit allen Beteiligten (z.B. Schulleitungen, Inklusionsbeauftragte, ÖPR gemäß § 182 Abs.1 SGB IX)
→ ***Veranlassung*** von Präventionsmaßnahmen bei den zuständigen Stellen (Initiativrecht nach § 178 Abs. 1 Satz 2 SGB IX)

Anmerkung: *Die Vertrauensperson darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Damit soll die Unabhängigkeit der Amtsführung einer Schwerbehindertenvertretung gewährleistet werden.*

4. Schlussbemerkung

Von Seiten des Gesetzgebers ist vorgesehen und ausdrücklich gewünscht, dass **alle** ergangenen **Bestimmungen** und einschlägigen **Vorschriften** zum Schwerbehindertenrecht -auch die nicht in diesem Leitfaden expliziert zitierten- von Seiten der Personalverantwortlichen **großzügig auszulegen** und **anzuwenden** sind.

Für behinderte Menschen mit einem **Grad der Behinderung** von mindestens **30**, die nicht gleichgestellt im Sinn des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob **besondere**, der **Behinderung angemessene Maßnahmen** nach den Inklusionsrichtlinien in Betracht kommen.

Wer Inklusion will, sucht Wege –
Wer sie verhindern will, sucht Begründungen.
(Hubert Hüppe, ehem. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)

Links

www.zbfs.bayern.de

www.agsv.bayern.de

www.bs1ts.de

Kontakt zur Vertrauensperson

Christian Klauser

Staatliche Berufsschule I

Wasserburgerstraße 52

83278 Traunstein

Fon: +49 173 5684233

Mail: c.klauser@bs1ts.de

Internet: BS1 Schwerbehindertenvertretung (bs1ts.schule)