

Inklusionsvereinbarung

zur Eingliederung von Religionslehrkräften mit Schwerbehinderung
im Dienst der Erzdiözese Freiburg (Religionslehrkräfte mit Schwerbehinderung)
nach § 28a Abs. 2 Satz 1 MAVO i.V.m. § 166 SGB IX

zwischen

der Erzdiözese Freiburg, vertreten durch
Ordinariatsrätin Susanne Orth (Dienstgeber)

der Schwerbehindertenvertretung der Religionslehrerinnen und Religionslehrer
im Dienst der Erzdiözese Freiburg (Schwerbehindertenvertretung)

und der Sondervertretung der Religionslehrerinnen und Religionslehrer
im Dienst der Erzdiözese Freiburg (Sondervertretung)

Gliederung

1. Präambel	2
2. Geltungsbereich	2
3. Zusammenarbeit der Beteiligten	2
4. Maßnahmen zur beruflichen Integration im schulischen Bereich	3
4.1. Einstellungen	3
4.2. Unterrichtsverpflichtung / Hinzuziehen des Dienstgebers zum Teilhabegespräch	3
4.3. schulischer Einsatz	4
4.4. Mehr- und Nacharbeit	4
4.5. Dienstliche Beurteilung	4
4.6. Fort- und Weiterbildung	5
4.7. Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	5
4.8. Stufenweise Wiedereingliederung	5
4.9. Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden nach § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO	6
4.10. Ärztliche Untersuchung / Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX	6
5. Überprüfung des Umsetzungsstandes der Inklusionsvereinbarung	7
6. Inkrafttreten, Kündigung, Schlussbestimmungen	7

1. Präambel

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Ziel der Inklusionsvereinbarung ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange von Religionslehrkräften mit Schwerbehinderung im Dienst der Erzdiözese Freiburg zu stärken und den gesetzlichen Auftrag 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 von Menschen mit Behinderung 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 von Menschen mit Schwerbehinderung 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.

Menschen mit Schwerbehinderung, 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 die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit von Menschen mit Schwerbehinderung aufrechterhalten bleiben bzw. die Auswirkungen der Behinderung abgemildert werden.

2. Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten gemäß § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und § 151 Absatz 4 SGB IX für Religionslehrkräfte mit Schwerbehinderung. Religionslehrkräfte mit Schwerbehinderung im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind auch Religionslehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von 30 und 40, sofern letztere nicht ausgenommen sind.

3. Zusammenarbeit der Beteiligten

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten der Dienstgeber, die Schwerbehindertenvertretung und die Sondervertretung eng zusammen.

Gemäß § 27 Abs. 2, 7. Spiegelstrich MAVO übermittelt der Dienstgeber der Schwerbehindertenvertretung und der Sondervertretung jeweils zum 31. März eines Kalenderjahres den maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX der schwerbehinderten

Lehrkräfte, ihnen gleichgestellten behinderten Lehrkräften und sonstigen anrechnungsfähigen Personen.

Der Dienstgeber unterrichtet die SBV unverzüglich über neu hinzugekommene Lehrkräfte mit Schwerbehinderung bzw. Lehrkräfte mit neu festgestellter Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen. Ebenfalls unterrichtet der Dienstgeber die SBV unverzüglich bei Änderungen des GdB von Lehrkräften.

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

Liegen Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung vor, soll ihnen bei insgesamt gleicher Eignung der Vorzug vor Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schwerbehinderung gegeben werden, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind.

Liegt die Bewerbung mindestens eines Menschen mit Schwerbehinderung vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung hierüber unmittelbar nach Eingang zu unterrichten und zu allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen (auch bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schwerbehinderung) einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Gesprächen teilzunehmen und Einsicht in die entscheidungsrelevanten Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Vorstellungs- und Auswahlgespräch entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt. Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten. Die Rechte und Pflichten nach § 178 SGB IX bleiben hiervon unberührt.

Das gilt nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen i. S. § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX.

4.2. Unterrichtsverpflichtung / Hinzuziehen des Dienstgebers zum Teilhabegespräch

Gemäß der staatlichen Inklusionsvereinbarung ist die Untere Schulaufsichtsbehörde bzw. bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Gymnasien und beruflichen Schulen die Schulleitung verpflichtet,

sich über die Gesamtsituation der Lehrkräfte mit Schwerbehinderung 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 staatliche Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzuzuziehen. Hinzugezogen werden kann darüber hinaus auf Wunsch der Religionslehrkraft eine vom Dienstgeber beauftragte Person sowie die Schwerbehindertenvertretung.

4.3. schulischer Einsatz

Für Lehrkräfte mit Schwerbehinderung 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 an einer anderen oder an einer weiteren Schule eingesetzt werden. Es ist anzustreben, dass hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Bei Änderung des Einsatzes von Religionslehrkräften mit Schwerbehinderung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

Anträgen von Lehrkräften mit Schwerbehinderung auf Einsatz an einer anderen Schule soll möglichst entsprochen werden.

4.4. Mehr- und Nacharbeit

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Religionslehrkräfte 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 Religionslehrkräften, 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. Nacharbeit (Zeitweiliges Unterdeputat mit späterem Ausgleich; Heckwelle) ist nur im Einvernehmen mit der Lehrkraft möglich.

4.5. Dienstliche Beurteilung

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 Religionslehrkraft 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.

4.6. Fort- und Weiterbildung

Religionslehrkräfte mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung soll im zumutbaren Umfang erleichtert werden.

4.7. Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Dienstgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die Sondervertretung der Religionslehrkräfte im Dienst der Erzdiözese Freiburg sowie das zuständige 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 Religionslehrkräfte mit Schwerbehinderung, sondern alle länger oder wiederholt arbeitsunfähigen Religionslehrkräfte. Sind Religionslehrkräfte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung BEM.(Betriebliches Eingliederungsmanagement).

4.8. Stufenweise Wiedereingliederung

Für alle Religionslehrkräfte, 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 stufenweisen Wiedereingliederung. 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.

Es kann eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V eingeleitet werden.

4.9. Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden nach § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO

In besonderen Ausnahmefällen kann der Dienstgeber auf Antrag der schwerbehinderten Religionslehrkraft 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.

4.10. Ärztliche Untersuchung / Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX

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

Die Schwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig informiert, bevor die ärztliche Untersuchung gemäß § 4 Abs. 4 AVO einer behinderten Religionslehrkraft vom Dienstgeber angeordnet wird.

Rechtzeitig vor der Einleitung von Maßnahmen, die sich auf das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung stützen, erhält die Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Informationen sowie die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben.

5. Überprüfung des Umsetzungsstandes der Inklusionsvereinbarung

Der Dienstgeber, die Sondervertretung der Religionslehrkräfte im Dienst der Erzdiözese Freiburg 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 für Menschen mit Schwerbehinderung maßgeblichen gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften eine Regelung geändert wird, die in diese Vereinbarung wörtlich oder sinngemäß übernommen wurde.

Die Inklusionsvereinbarung wird durch Versand an Religionslehrkräfte mit Schwerbehinderung bekanntgegeben, dabei werden auch die Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt.

Das Integrationsamt (Kommunalverband für Jugend und Soziales, Regionalbüro Integrationsamt, Kaiser-Joseph-Str. 170, 79098 Freiburg) und die Agentur für Arbeit (79138 Freiburg) erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung.

Freiburg, den 3. März 2021

Ordinariatsrätin Susanne Orth
Leiterin der HA 3 – Bildung

Rolf Kannen
Schwerbehindertenvertretung
der Religionslehrerinnen und Religionslehrer
im Dienst der Erzdiözese Freiburg

Anna Krause
Vorsitzende der Sondervertretung
der Religionslehrerinnen und Religionslehrer
im Dienst der Erzdiözese Freiburg