

Inklusionsvereinbarung für Lehrkräfte und sonstige Beschäftigte im Schuldienst des Freistaates Sachsen

Präambel

Menschen mit Behinderungen und Menschen, die von Behinderung bedroht sind, sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist ein wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Hierbei haben öffentliche Arbeitgeber im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht für Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion gegenüber anderen Arbeitgebern.

Menschen mit Behinderungen und Menschen, die von Behinderung bedroht sind, haben ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Neben der Gewährung der gesetzlich vorgesehenen Nachteilsausgleiche gehören hierzu auch Hilfen, die den Menschen mit Behinderungen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und die dem individuellen Hilfebedarf Rechnung tragen. Prävention und Rehabilitation haben Vorrang vor vorzeitiger Berentung und Versetzung in den Ruhestand.

Von grundlegender Bedeutung für eine dauerhaft erfolgreiche Eingliederung sind eine aufgeschlossene Haltung und eine verständnisvolle Einstellung aller Vorgesetzten und Beschäftigten im Arbeitsumfeld der Menschen mit Behinderungen. Es besteht insbesondere die Verpflichtung zur Berücksichtigung der behinderungsbedingten Bedürfnisse im Einzelfall. Die für die Menschen mit Behinderungen getroffenen Regelungen stellen keine Bevorzugung dar, sondern sind stets als Nachteilsausgleiche zu betrachten.

1. Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Zuständigkeiten und Grundsätze

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Vereinbarung gehören alle im Schuldienst des Freistaates Sachsen stehenden Beschäftigten, die im Sinne des § 2 SGB IX schwerbehindert (SB) oder den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt (GL) sind.

Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40, die keine Gleichstellung erhalten haben, sowie Beschäftigte mit einem GdB von 20 werden in der vorliegenden Inklusionsvereinbarung als „Beschäftigte mit Behinderung ohne SB/GL“ bezeichnet.

Gelten Regelungen sowohl für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung (SB/GL) als auch für die Beschäftigten mit Behinderung ohne SB/GL, dann wird die Formulierung „Beschäftigte mit Behinderung“ verwendet.

Betreut werden folgende Beschäftigtengruppen mit Behinderungen durch:

Lehrkräfte einschließlich Schulleitungen, pädagogische Fachkräfte im Unterricht, Erzieherinnen und Erzieher im Landesdienst und Angehörige der Assistenzsysteme	→ zuständige Örtliche Schwerbehindertenvertretung (ÖSBV) der Stammschule
Studienreferendarinnen und -referendare	→ zuständige ÖSBV der Stammschule
teilabgeordnete Lehrbeauftragte an den Lehrerbildungsstätten	→ zuständige ÖSBV der Stammschule
vollabgeordnete Lehrbeauftragte an den Lehrerbildungsstätten	→ zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung (BSBV)

Eine Beratung durch die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte (BSBV) oder die Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte (HSBV) ist dadurch nicht ausgeschlossen.

Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung ist die auf das Wohl der Beschäftigten mit Behinderungen gerichtete ständige und zielgerichtete vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dafür sind in erster Linie die Schulleitungen sowie des Weiteren die Verantwortlichen in den Standorten des Landesamtes für Schule und Bildung (LaSuB) in verantwortungsvoller Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen zuständig.

Die Schulleitungen und die Verantwortlichen der Schulaufsicht wenden die zugunsten der Menschen mit Behinderungen getroffenen Bestimmungen großzügig an und schöpfen Ermessensspielräume großzügig aus.

Für Führungskräfte und Vorgesetzte sind geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Inhalt und Durchführung des SGB IX und des Sächsischen Inklusionsgesetzes anzubieten. Diese Inhalte sollen als verpflichtende Bestandteile in die Module der Qualifizierung schulischer Führungskräfte aufgenommen werden.

Den Schulleitungen, Verantwortlichen der Schulaufsicht (insbesondere in den Fach- und Personalreferaten des LaSuB) sowie den zuständigen Personal- und Schwerbehindertenvertretungen wird diese Inklusionsvereinbarung in Versammlungen bzw. in sonstiger geeigneter Form vorgestellt und erläutert.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Ausschreibungen

Bei Ausschreibungen ist stets darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig in geeigneter Form über die Ausschreibungen zu informieren.

Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung ohne SB/GL sollen gemäß Sächsischem Inklusionsgesetz ebenfalls bevorzugt berücksichtigt werden (§ 4 Absatz 4 Satz 2 SächsInklusG). Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist entsprechend zu informieren.

2.2 Einstellungen und Funktionsstellenbesetzungen

Sofern mindestens ein Mensch mit Behinderung am Auswahlverfahren teilnimmt, hat die zuständige Schwerbehindertenvertretung das Recht zur Teilnahme an allen Auswahlgesprächen und ist dazu einzuladen. Ihr ist die Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu ermöglichen. An den Abschlussberatungen zu den Auswahlgesprächen nimmt die Schwerbehindertenvertretung beratend teil.

Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der betroffene Mensch mit Behinderung dies ausdrücklich schriftlich ablehnt.

Für die Besetzung der Stellen der Schulleitungen mit Menschen mit Behinderungen gelten die Regelungen der VwV Schulleitungsbesetzung.

3. Nachteilsausgleiche

3.1 Inklusionsgespräche mit Beschäftigten mit Behinderungen

Die individuellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten mit Behinderungen sind bestmöglich bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen. Das umfasst insbesondere die behinderungsgerechte Arbeitsorganisation gemäß Nummer 3.2 sowie die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung.

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung der oder dem Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig noch vor Erstellung des Einsatzplanes ein Gespräch über ihre oder seine Arbeitsbedingungen im Sinne des vorstehenden Absatzes an. Bei Anerkennung bzw. Änderung eines GdB und bei einem Schulwechsel wird dem oder der betroffenen Beschäftigten umgehend ein diesbezügliches Gespräch angeboten. Bei teilabgeordneten Beschäftigten ist das Inklusionsgespräch an jedem Dienort anzubieten.

In dem Gespräch ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit der oder des Beschäftigten mit Behinderung so lange wie möglich auf gleichem Niveau zu halten; die vereinbarten Maßnahmen sind entsprechend der Möglichkeiten der Schule umgehend einzuleiten. Auf Verlangen der oder des Beschäftigten mit Behinderung nimmt die ÖSBV und gegebenenfalls zusätzlich der Örtliche Lehrpersonalrat an dem Gespräch teil. Über den Inhalt des Gesprächs sowie festgelegte Maßnahmen wird von der Schulleitung ein schriftlicher Vermerk gefertigt, von dem die oder der Beschäftigte eine Mehrfertigung erhält. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten soll das Gespräch über die Arbeitsbedingungen im Laufe des Schuljahres anlassbezogen wiederholt werden.

Die hier getroffenen Regelungen gelten analog für Schulleitungen und deren Gespräche mit der zuständigen schulfachlichen Aufsicht des LaSuB-Standortes.

Über den Stand der Umsetzung dieser Gespräche informieren jährlich die Standorte des LaSuB die BSBV und im Nachfolgenden das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK) die HSBV.

3.2 Arbeitsorganisation

Bei Nachteilsausgleichen, die in Abhängigkeit von den Beeinträchtigungen gewährt werden, handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengleichheit. Nachfolgend sind beispielhaft Arbeitsbereiche für das Festlegen von Nachteilsausgleichen genannt:

- Arbeitszeit, insbesondere Arbeitsbeginn, Arbeitspausen, Arbeitsende
- Klassenleiter-, Tutoren- und Mentorentätigkeit
- Stundenplangestaltung, insbesondere Verteilung der Wochenarbeitszeit
- Freistunden, dienstfreier Tag
- Unterrichtsvertretung im Rahmen des Wochenstundenmaßes
- kein gleichzeitiger Unterricht bzw. keine Beaufsichtigung zweier Klassen
- Pausen- und sonstige Aufsichtsführung
- Raumzuweisung
- Einsatz an mehreren Schulorten oder in mehreren Schulgebäuden; insbesondere bei Vorliegen der Merkzeichen G, aG, Bl, B, TBl oder H
- Parkplatzsituation
- schulische Veranstaltungen, z. B. Projektwochen, Elternsprechtage, Sport- und Schulfeste
- Schulfahrten, Exkursionen

Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit; im Einzelfall ist den behinderungsbedingten Erfordernissen angemessen Rechnung zu tragen. Die Inanspruchnahme dieser Nachteilsausgleiche darf nicht zu Benachteiligungen führen.

3.3 Ermäßigungsstunden

Lehrkräfte erhalten auf Antrag, abhängig vom Grad der Behinderung (GdB), durch den zuständigen LaSuB-Standort Ermäßigungsstunden nach folgender Staffelung:

GdB	Unterrichtsstunden
30, 40	1
50, 60	2
70, 80	3
90, 100	4

Lehrkräfte mit SB/GL können darüber hinaus bis zu zwei Ermäßigungsstunden zusätzlich erhalten, wenn dies nach Art und Grad der Behinderung unter Berücksichtigung der speziellen beruflichen Anforderungen angezeigt erscheint und dies durch eine amtsärztliche oder betriebsärztliche Stellungnahme bestätigt wird. Diese Einzelfallprüfung ist durch die Beschäftigte oder den Beschäftigten mit entsprechender Begründung beim jeweils zuständigen Standort des LaSuB gesondert zu beantragen.

Bei Teilzeitbeschäftigung gelten anteilige Ermäßigungen:

Beschäftigungsumfang	Ermäßigung
bis einschließlich 25 %	25 %
bis einschließlich 50 %	50 %
bis einschließlich 75 %	75 %
über 75 %	100 %

Soweit die Ermäßigung keine vollen Unterrichtsstunden/Zeitstunden ergibt, wird von der Schulleitung in der Lehrauftragserteilung bzw. Einsatzplanung zu Beginn des Schuljahres im Benehmen mit der oder dem Beschäftigten ein zusammenhängender Zeitraum festgelegt, in dem die Ermäßigung volle Unterrichtsstunden/Zeitstunden umfasst.

Anträge auf Gewährung der Ermäßigung sollen von den Standorten des LaSuB innerhalb von vier Wochen entschieden werden. Die Ermäßigung wird unmittelbar nach Erteilen der Genehmigung durch den Standort wirksam und der oder dem Beschäftigten mitgeteilt; eine rückwirkende Gewährung oder anderweitige Abgeltung kann nicht erfolgen. Sie endet unmittelbar nach Wegfall der Ermäßigungsvoraussetzung einschließlich der Nachwirkungsfrist gemäß § 199 SGB IX. Die oder der Beschäftigte ist darauf schriftlich hinzuweisen.

Es ist darauf zu achten, dass schwerbehinderte Beschäftigte in der Summe ihrer Tätigkeiten nur entsprechend dem Verhältnis von ermäßigter Arbeitszeit zu Vollbeschäftigung zur Dienstleistung herangezogen werden.

Übergangsregelung: Schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund des Fürsorgeerlasses (Erlass zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 03.03.1997) bereits Ermäßigungsstunden erhalten, die über den Umfang der o. a. Regelung hinausgehen, erhalten diese Schwerbehindertenermäßigung unter den dort genannten Voraussetzungen unverändert weiter. Eine Anwendung der o. a. Staffelung der Ermäßigungsstunden erfolgt bei diesem Personenkreis erst dann, wenn sich bei ihnen der Grad der Behinderung durch amtliche Feststellung (§ 152 Abs. 1 SGB IX) verringert.

3.4 Teilzeit

Für Beschäftigte mit Behinderungen sind bestehende allgemeine Regelungen zu Teilzeitanträgen stets wohlwollend anzuwenden. Ist in Einzelfallentscheidungen eine Abwägung von dringenden dienstlichen Erfordernissen und persönlicher Situation notwendig, so soll eine besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Behinderungen erfolgen.

Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt darüber hinaus der Rechtsanspruch auf Teilzeit gemäß § 164 Absatz 5 SGB IX, wonach ein Anspruch auf Teilzeit in Abhängigkeit von Art und Schwere der Behinderung besteht. Bei einer Verschlimmerung einer Behinderung oder neu hinzugetretenen Behinderungen ist auch eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit zu gewähren.

3.5 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte sind gemäß § 207 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit ist die Zeit, die über die gesetzlich, tariflich oder einzelvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgeht. Bei schwerbehinderten Lehrkräften ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung ein Vertretungsstundeneinsatz über das gesetzlich festgelegte oder individuell vereinbarte Regelstundenmaß hinaus möglich. Das Verlangen soll im jährlichen Gespräch mit der Schulleitung angezeigt und im schriftlichen Vermerk dokumentiert werden; unabhängig davon kann die Freistellung von Mehrarbeit zu jedem Zeitpunkt eingefordert werden.

3.6 Abordnung und Versetzung

Für Beschäftigte mit Behinderungen ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für nicht behinderte Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Schwerbehinderte Menschen dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Teilabordnungen sind auf das zwingend notwendige Maß zu beschränken.

Soweit Beschäftigte mit Behinderungen ihre Versetzung, Abordnung oder Umsetzung aus behinderungsbedingten Gründen beantragen, soll dem entsprochen werden, wenn nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. In allen Fällen ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach Maßgabe des § 178 Abs. 2 SGB IX frühzeitig zu beteiligen.

Bei Abordnung in eine Verwaltungstätigkeit sind die Beschäftigten mit Behinderungen im Vorfeld der Entscheidung zu informieren, dass Ermäßigungsstunden dort nicht gewährt werden.

Bei Abordnung an eine Lehrerausbildungsstätte gelten die Festlegungen zu Ermäßigungsstunden gemäß Nummer 3.3 unverändert.

3.7 Räumlichkeiten und Arbeitsplatzgestaltung

Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die jeweils bestmöglichen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen zu schaffen, um ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Dazu werden alle Möglichkeiten zur Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgeschöpft (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).

Ist das Gewähren notwendiger begleitender Hilfen im Arbeitsleben durch das Integrationsamt von einer Beteiligung des Arbeitgebers abhängig, so sollen diese anteiligen Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden.

Bei der Planung von Neubau-, Umbau- und Sanierungsmaßnahmen im Bereich von Schulgebäuden sind die Belange von Beschäftigten mit Behinderungen von Anfang an zu berücksichtigen; die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist durch die Schulleitung möglichst frühzeitig zu beteiligen mit dem Ziel, Barrierefreiheit zu erreichen.

Alle verwendeten IT-Verfahren sollen den anerkannten Standards der Barrierefreiheit entsprechen, damit Beschäftigte mit Behinderungen diese Verfahren ohne besondere Erschwernisse und selbstständig nutzen können. Es soll außerdem sichergestellt werden, dass alle von den Beschäftigten zu verarbeitenden Dokumente und Materialien auch von schwerbehinderten Beschäftigten uneingeschränkt und selbstständig genutzt werden können. Beschäftigten mit Behinderungen dürfen wegen mangelnder Barrierefreiheit der IT-Verfahren oder der verwendeten Dokumente keine Benachteiligungen entstehen.

3.8 Parkplätze

Soweit der Schule in unmittelbarer Nähe Kfz-Stellplätze für Privatfahrzeuge zur Verfügung stehen, sind diese vorrangig erheblich und außergewöhnlich gehbehinderten Beschäftigten sowie Inhabern der Merkzeichen Bl, B, TBl oder H anzubieten.

Die Schulleitungen sind verpflichtet, beim zuständigen Schulträger die Bereitstellung von Parkplätzen für den genannten Personenkreis zu fordern. Gegebenenfalls ist durch die Leitung der Standorte des LaSuB bei der Straßenverkehrsbehörde eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen gemäß § 46 der Straßenverkehrsordnung (StVO) zu beantragen.

3.9 Fort- und Weiterbildung

Zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung sind Beschäftigte mit Behinderung bei Fort- und Bildungsmaßnahmen bevorzugt zuzulassen. Soweit Maßnahmen vom Arbeitgeber angeboten werden, sind sie barrierefrei zu gestalten. Bei Bedarf sind Gebärdensprachdolmetscher und elektronische Kommunikationshilfen hinzuzuziehen. Die Teilnahme an behindertenspezifischen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Inklusion stehen, wird unterstützt (z. B. durch Arbeitsbefreiung, Kostenzuschuss, ...).

Nehmen Beschäftigte mit Behinderung an berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungen teil, so soll ihnen am Anfang der Maßnahme vom Veranstalter ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen (analog Nummer 3.1) angeboten werden. Vor der Ablehnung von Beschäftigten mit Behinderung wird unter Darlegung der Gründe die Stellungnahme der zuständigen Schwerbehindertenvertretung eingeholt.

Erfolgen Zulassungen zu Fort- und Bildungsmaßnahmen im Losverfahren, sind Beschäftigte mit Behinderung generell zuzulassen.

3.10 Berufliche Förderung

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Förderung ihres beruflichen Fortkommens sowie ihres Strebens nach höherwertiger Tätigkeit (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist ihnen bei sonst gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Vorzug zu geben.

Bei Auswahlverfahren für Beförderungen und Höhergruppierungen ist, sofern zur Vergleichsgruppe auch schwerbehinderte Beschäftigte gehören, die Schwerbehindertenvertretung umfassend zu beteiligen und ihr Einsicht in die entscheidungsrelevanten Unterlagen zu gewähren.

3.11 Prüfungen

Bei Prüfungen und Auswahlverfahren aller Art können sich für Menschen mit Behinderungen besondere Härten im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich dieser Härten sind den Beschäftigten mit Behinderung daher auf Antrag unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die ihrer Behinderung angemessenen Nachteilsausgleiche (z. B. Verlängerung der Bearbeitungszeit, Erholungspausen, technische Hilfsmittel) zu gewähren. Sie dürfen sich nicht nachteilig auf die Prüfungsbewertung auswirken und nicht in das Zeugnis aufgenommen werden. Die angemessene Berücksichtigung einer Behinderung kann vom Vorliegen eines ärztlichen Attests abhängig gemacht werden, dem eindeutige Hinweise zu Art und Umfang einer Prüfungserleichterung zu entnehmen sind; die fachlichen Anforderungen bleiben unverändert bestehen. Prüflinge sind rechtzeitig von der prüfenden Stelle auf diese Möglichkeiten hinzuweisen. Maßgeblich sind die einschlägigen Bestimmungen in den jeweiligen Prüfungsordnungen.

3.12 Beurteilung

Beschäftigte mit Behinderungen benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten vielfach einen größeren Einsatz an Energie und Willenskraft. Bei der Beurteilung ihrer Leistung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Ihnen kann unter besonderer

Berücksichtigung eines Strebens nach Leistung und Fortbildung die Beurteilung zuerkannt werden, die sie ohne Minderung ihrer Leistungsfähigkeit erhalten würden. Maßgeblich sind die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zur Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter sowie die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen.

Auf Wunsch können sich Beschäftigte mit Behinderungen im gesamten Beurteilungsverfahren von der zuständigen SBV unterstützen und begleiten lassen.

3.13 Leistungsabhängige Vergütung

Bei leistungsabhängiger Vergütung, z. B. bei der Vergabe von Leistungsprämien, sind Beschäftigte mit Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist so zu bewerten, als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

3.14 Inanspruchnahme von Ausgleichszahlungen des Integrationsamtes an den Arbeitgeber
Allgemein gilt (gemäß § 185 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2e SGB IX und § 27 SchwbAV), dass Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen mit verminderter Arbeitsleistung beschäftigen, vom Integrationsamt Ausgleichszahlungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten können. Eine entsprechende Antragstellung beim Integrationsamt soll nach Hinweis der Schulleitung oder der zuständigen BSBV durch das LaSuB erfolgen. Vom Integrationsamt erhaltene Gelder sollen beim LaSuB auf ein gesondertes Konto verbucht und sodann ohne kompliziertes Nachweisverfahren durch die entsprechende Schulleitung abgerufen werden. Mit diesen Ausgleichszahlungen erhalten Schulen eine finanzielle Entlastung für außergewöhnliche Belastungen, die z. B. durch das Gewähren von Nachteilsausgleichen an Beschäftigte mit Behinderungen entstehen.

4. Prävention

Die folgenden Regelungen entsprechen dem Grundsatz „Prävention vor Frühverrentung oder Frühpensionierung“.

4.1 Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis mit schwerbehinderten Menschen gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung sowie das Integrationsamt einzuschalten. Ebenso ist eine betriebsärztliche Beratung freiwillig möglich. Ziel ist die Beseitigung der aufgetretenen Schwierigkeiten und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses. Mögliche Nachteilsausgleiche und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten sind frühzeitig zu prüfen. Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

4.2 Vor der Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der Arbeitgeber die zuständige Schwerbehindertenvertretung sowie die Personalvertretung gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX hinzuzuziehen. Näheres dazu regelt die mit dem LHPR abgeschlossene Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Schuldienst.

5. Wahrnehmung der Interessen von Menschen mit Behinderungen

Grundsätzlich gilt gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören hat; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

Gestaffelt nach Verantwortungsbereichen sind zuständig:

ÖSBV	auf Schulebene
BSBV	auf Ebene des LaSuB-Standortes
HSBV	auf Ebene des SMK

Die Schwerbehindertenvertretungen arbeiten eng mit den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Menschen zusammen. Sie treffen sich regelmäßig und beziehen, sofern es notwendig erscheint, die Verantwortlichen der Integrationsämter in ihre Arbeit mit ein.

Die HSBV ist ein aktives und engagiertes Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden im Freistaat Sachsen (AGSV Sachsen) und der Arbeitsgruppe der Haupt-, Gesamt- und ähnlicher Schwerbehindertenvertretungen im Schulbereich aller Bundesländer (AGSV Schule).

Das SMK sowie das LaSuB unterstützen die Schwerbehindertenvertretungen in der verantwortungsvollen Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

6. Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter bzw. dem dafür Verantwortlichen des LaSuB-Standortes unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretung ergänzende Vereinbarungen für einzelne Beschäftigte mit Behinderungen bzw. für Gruppen Beschäftigter mit Behinderungen getroffen werden, z. B. im Hinblick auf Maßnahmen zur Prävention, Eingliederung und zur Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze sowie bei Baumaßnahmen und Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Diese ergänzenden Regelungen sind entsprechend § 166 SGB IX vorzunehmen.

7. Beratungen und Berichterstattung

7.1 Bei Bedarf findet eine Beratung zwischen dem Leiter der Abteilung 2 des SMK, dem zuständigen Inklusionsbeauftragten und der HSBV statt, um aufgetretene Hindernisse bei der Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung anzuzeigen und erforderliche Maßnahmen einzuleiten.

7.2 In regelmäßigen Abständen erörtern das SMK, die HSBV und der LHPR in dessen Sitzungen die aktuellen Belange der Beschäftigten mit Behinderung.

7.3 Gemäß § 166 Abs. 4 SGB IX berichten die Leitungen der Standorte des LaSuB oder die von ihnen Beauftragten in den jährlichen Schwerbehindertenversammlungen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung der Beschäftigten mit Behinderungen.

8. Inkrafttreten und Geltungsdauer

8.1 Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2025 in Kraft und ersetzt die Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Beschäftigter im Schuldienst im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 20. Oktober 2003.

8.2 Diese Inklusionsvereinbarung kann von allen beteiligten Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach der Kündigung gelten ihre Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

8.3 Salvatorische Klausel

Sofern einzelne Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sind oder werden, wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Für einen solchen Fall verpflichten sich beide Seiten, eine Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahekommt.

Dresden, den 27. Juni 2025

Für das Sächsische Staatsministerium für Kultus

gez.

Conrad Clemens
Staatsminister

Für die Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte
im Sächsischen Staatsministerium für Kultus

gez.

Michael Wagner
Hauptvertrauensperson

Für den Lehrerhauptpersonalrat
im Sächsischen Staatsministerium für Kultus

gez.

Katrin Mulcahy
Vorsitzende