

**Inklusionsvereinbarung für die schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen und Studienseminaren vom 26. Februar 2021**  
**Unterschiede zur 3. Fortschreibung der Integrationsvereinbarung**

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p>Integrationsvereinbarung für die schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen und Studienseminaren vom 7. Juli 2003          - 3. Fortschreibung –</p> <p>Bekanntmachung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur vom 12. September 2013 (9215 – Tgb.Nr. 4936/13)</p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung für die schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen und Studienseminaren vom 26.02.2021</b></p> <p>Bekanntmachung des Ministeriums für Bildung vom 25.03.2021 (0362-0003-0901 9215)</p>
<p>Nachstehend wird die am 12. September 2013 vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, den Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Menschen und den Hauptpersonalräten für die staatlichen Lehrkräfte unterzeichnete 3. Fortschreibung der Integrationsvereinbarung vom 7. Juli 2003<sup>1</sup>, zuletzt fortgeschrieben durch die Integrationsvereinbarung vom 22. Juni 2011<sup>2</sup>, bekannt gemacht:</p>	<p>Nachstehend wird die am 26.02.2021 vom Ministerium für Bildung, den Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Menschen und den Hauptpersonalräten für die staatlichen Lehrkräfte unterzeichnete Inklusionsvereinbarung bekannt gemacht. Sie ersetzt die Integrationsvereinbarung vom 7. Juli 2003<sup>1</sup>, zuletzt fortgeschrieben durch die Integrationsvereinbarung vom 12. September 2013<sup>2</sup>.</p>
<p><b>I. Präambel</b></p>	<p><b>I. Präambel</b></p>
<p>Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung und das Landesgesetz zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen verstärken dieses Benachteiligungsverbot.</p> <p>Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung einer Vorbildfunktion wird es deshalb als Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern und sie in ih-</p>	<p>Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung und das Landesgesetz zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen verstärken dieses Benachteiligungsverbot.</p> <p>Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung einer Vorbildfunktion wird es deshalb als Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern und sie in ihrem Berufsalltag sowie in ihrem beruf-</p>

<sup>1</sup> GAmtsbl. 2003 S. 496

<sup>2</sup> Amtsbl. 2011 S. 166

<sup>1</sup>GAmtsBl. S. 496

<sup>2</sup> AmtsBl. S. 266

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p>rem Berufsalltag sowie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.</p> <p>Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation aller Beteiligten.</p> <p>Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben.</p> <p>Bei den Maßnahmen zur Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und nicht um Privilegien. Die Schwerbehinderteneigenschaft darf nicht zu Nachteilen im beruflichen Leben führen. Lehrkräfte an den Schulen sollen den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen begegnen.</p> <p>Diese Fürsorge soll auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen. Die Schulleitungen beraten die Beschäftigten dahingehend, eine evtl. vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft beim Amt für Soziale Angelegenheiten feststellen zu lassen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter arbeiten in allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit den jeweils zuständigen Partnern (Schwerbehindertenvertretungen, Personalräten, Integrationsamt) zusammen.</p>	<p>lichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.</p> <p>Die dauerhafte berufliche Inklusion behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation aller Beteiligten.</p> <p>Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben.</p> <p>Bei den Maßnahmen zur Inklusion und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und nicht um Privilegien. Die Schwerbehinderteneigenschaft darf nicht zu Nachteilen im beruflichen Leben führen. Alle am schulischen Leben Beteiligten sollen den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen begegnen.</p> <p>Diese Fürsorge soll auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen. Die Dienststellenleitungen beraten die Beschäftigten dahingehend, eine evtl. vorliegende 1 GAmtsBl. S. 496 2 AmtsBl. S. 266 Schwerbehinderteneigenschaft beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung feststellen zu lassen, und arbeiten in allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit den jeweils zuständigen Partnern (Schwerbehindertenvertretungen, Personalräten, Integrationsamt) zusammen.</p>
<p><b>II. Allgemeine Grundsätze</b></p>	<p><b>II. Allgemeine Grundsätze</b></p>
<p>Um den vorgenannten Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, die Hauptvertrauenspersonen und die Hauptpersonalräte aller Schularten die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX ab.</p> <p>Die ressortbezogene Integrationsvereinbarung ergänzt die Anwendungsleitlinien</p>	<p>Um den vorgenannten Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen das Ministerium für Bildung, die Hauptvertrauenspersonen und die Hauptpersonalräte aller Schularten die Inklusionsvereinbarung nach § 166 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ab.</p> <p>Die ressortbezogene Inklusionsvereinbarung ergänzt die Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen</p>

3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung	Inklusionsvereinbarung
<p>zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes des für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen zuständigen Ministeriums vom 1. Dezember 2006, die dazu beitragen sollen, dass die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert angewandt werden. Die Anwendungsleitlinien sind in ihrer jeweils gültigen Fassung Gegenstand dieser Vereinbarung.</p> <p>Die Integrationsvereinbarung ist allen Dienststellenleitungen, den Beauftragten gem. § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Den Schulleitungen wird sie im Rahmen der nächstmöglichen überregionalen oder landesweiten Schulleiterinnen- und Schulleiterdienstbesprechung vorgestellt und erläutert. Außerdem sind alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Integrationsvereinbarung zu unterrichten. Die schwerbehinderten Menschen sind in geeigneter Weise zu informieren; hierbei wirken die jeweiligen Vertrauenspersonen mit.</p> <p>Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Leitungen der vorgesetzten Dienstbehörden, die Schulleitungen und der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers zuständig. Die Dienststellenleitungen haben in ihrem Geltungsbereich zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter/-innen der Personalsachbearbeitung sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX und den es ergänzenden Vorschriften (u.a. insbesondere die vorliegende Integrationsvereinbarung) vertraut machen und diese umsetzen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis begegnen und die notwendigen Hilfen gewähren.</p> <p>Die Schwerbehindertenvertretungen (örtliche Vertrauenspersonen, Bezirksvertrauenspersonen sowie Hauptvertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen) leisten ihren Beitrag zur Umsetzung dieser Vereinbarung und zur Bewältigung schulischer Problemlagen. Hierbei werden sie von den Personalräten (örtliche Personalräte, Bezirkspersonalräte und Hauptpersonalräte) gemäß § 69 Abs. 1, Nr. 6 und 7 LPersVG unterstützt.</p>	<p>gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz vom 3. November 2020<sup>3</sup> (VV Teilhabe), die dazu beitragen soll, dass die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert angewandt werden. Die VV Teilhabe ist in ihrer jeweils gültigen Fassung Gegenstand dieser Vereinbarung.</p> <p>Die Inklusionsvereinbarung ist allen Dienststellenleitungen, dem oder der Inklusionsbeauftragten gem. § 181 SGB IX, den Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Den Schulleitungen wird sie im Rahmen der nächstmöglichen überregionalen oder landesweiten Schulleiterinnen und Schulleiterdienstbesprechung vorgestellt und erläutert. Außerdem sind alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Inklusionsvereinbarung zu unterrichten. Die schwerbehinderten Menschen sind in geeigneter Weise zu informieren; hierbei wirken die jeweiligen Vertrauenspersonen mit.</p> <p>Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Leitungen der vorgesetzten Dienstbehörden, die Dienststellenleitungen und die oder der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers zuständig. Die Dienststellenleitungen haben in ihrem Geltungsbereich zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter/-innen der Personalsachbearbeitung sich mit den Bestimmungen des SGB IX und den es ergänzenden Vorschriften (u.a. insbesondere die vorliegende Inklusionsvereinbarung) vertraut machen und diese umsetzen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis begegnen und die notwendigen Hilfen gewähren.</p> <p>Die Schwerbehindertenvertretungen (örtliche Vertrauenspersonen, Bezirksvertrauenspersonen sowie Hauptvertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen) leisten ihren Beitrag zur Umsetzung dieser Vereinbarung und zur Bewältigung schulischer Problemlagen. Hierbei werden sie von den Personalräten (örtliche Personalräte, Bezirkspersonalräte und Hauptpersonalräte) gemäß § 69 Abs. 1, Nr. 6 und 7 Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) unterstützt.</p> <p><b>Sofern zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat unterschiedliche Auffassungen zu einer Maßnahme bestehen, ist dies nach § 178 Abs. 4 SGB IX und § 35 Abs. 2 LPersVG zwischen den beiden Gremien mit dem Ziel der Einigung zu erörtern.</b></p> <p>_____</p> <p><sup>3</sup> Min.Bl. S. 281</p>

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p><b>III. Anwendungsbereich</b></p>	<p><b>III. Anwendungsbereich</b></p>
<p>Diese Vereinbarung gilt für die im Landesdienst stehenden schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen des Landes Rheinland-Pfalz sowie entsprechend für schwerbehinderte Menschen der staatlichen Studienseminare sowie für behinderte Menschen, die gemäß § 2 Abs. 3 und § 68 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.</p>	<p>Diese Vereinbarung gilt für die im Landesdienst stehenden <b>schwerbehinderten Lehrkräfte, Pädagogischen Fachkräfte und das staatliche nichtpädagogische Personal</b> an den staatlichen Schulen und den staatlichen Studienseminaren des Landes Rheinland-Pfalz. Sie gilt auch für die dort tätigen Landesbediensteten, die gemäß § 2 Abs. 3 und § 151 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. <b>Eine Gleichstellung besteht nur dann, wenn diese durch die Agentur für Arbeit zuerkannt wurde; der entsprechende Bescheid ist vorzulegen.</b></p>
<p><b>IV. Maßnahmen zur schulischen Integration</b></p>	<p><b>IV. Maßnahmen zur schulischen Inklusion von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften</b></p>
<p><b>1 Schwerbehindertenermäßigung</b>  Die Stundenermäßigung für schwerbehinderte Menschen richtet sich nach § 10 der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) vom 30. Juni 1999 (GAmtsbl. S. 277) in der jeweils geltenden Fassung. Anrechnungsstunden und Schwerbehindertenermäßigung dienen unterschiedlichen Zwecken. Schwerbehinderten Lehrkräften darf daher die Gewährung von Anrechnungsstunden nicht deshalb versagt werden, weil sie bereits eine Schwerbehindertenermäßigung erhalten.</p> <p>1.1 Begrenzte Dienstfähigkeit gemäß § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und § 44 Landesbeamtengesetz (LBG).</p> <p>Bei der Frage der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamStG, § 44 LBG) ist bei der Feststellung der regelmäßigen Arbeitszeit die Schwerbehindertenermäßigung in vollem Umfang zu berücksichtigen.</p>	<p><b>1. Schwerbehindertenermäßigung</b>  Die Stundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte richtet sich nach § 10 der LehrkräfteArbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) vom 30. Juni 1999<sup>4</sup> in der jeweils geltenden Fassung. Anrechnungsstunden und Schwerbehindertenermäßigung dienen unterschiedlichen Zwecken. Schwerbehinderten Lehrkräften darf daher die Gewährung von Anrechnungsstunden nicht deshalb versagt werden, weil sie bereits eine Schwerbehindertenermäßigung erhalten. <b>Für pädagogische Fachkräfte ist die Verwaltungsvorschrift „Beschäftigung von pädagogischen Fachkräften im Schuldienst“ vom 11. Mai 2014 (9414 B – Tgb.-Nr. 107/11)<sup>5</sup> zu beachten.</b></p> <p>1.1 Begrenzte Dienstfähigkeit gemäß § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und § 44 Landesbeamtengesetz (LBG)</p> <p><b>Sofern eine begrenzte Dienstfähigkeit festgestellt wird (§ 27 BeamStG, § 44 LBG), ist zunächst das Maß der nach dem Gesundheitszustand leistbaren Unterrichtsstunden festzustellen; davon ausgehend wird der Umfang des zu leistenden Dienstes festgelegt. Die Schwerbehindertenermäßigung kommt anschließend zum Abzug<sup>6</sup>.</b></p> <hr/> <p><sup>4</sup> GAmtsBl. S. 277  <sup>5</sup> AmtsBl. S. 143  <sup>6</sup> BVerwG, Urteil vom 30.08.2012, 2 C 82/10</p>

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p>1.2 Vorübergehend verminderte Dienstfähigkeit gemäß § 11 LehrArbZVO In Fällen der Herabsetzung des Regelstundenmaßes wegen vorübergehend vermindertener Dienstfähigkeit (§ 11 LehrArbZVO) ist seitens der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Sorge dafür zu tragen, dass die Feststellungen des amtsärztlichen Gutachtens unter Einbeziehung bereits gewährter Ermäßigungs- und Anrechnungstatbestände (insbesondere Schwerbehindertenermäßigung) getroffen werden; bis Unklarheiten ausgeräumt sind, wird die Schwerbehindertenermäßigung weiter gewährt.</p>	<p>1.2 Vorübergehend verminderte Dienstfähigkeit gemäß § 11 LehrArbZVO In Fällen der Herabsetzung des Regelstundenmaßes wegen vorübergehend vermindertener Dienstfähigkeit (§ 11 LehrArbZVO) ist seitens der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Sorge dafür zu tragen, dass die Feststellungen des amtsärztlichen Gutachtens unter Einbeziehung bereits gewährter Ermäßigungs- und Anrechnungstatbestände (insbesondere Schwerbehindertenermäßigung) getroffen werden; bis Unklarheiten ausgeräumt sind, wird die Schwerbehindertenermäßigung weiter gewährt.</p>
<p><b>2. Benachteiligungsverbot</b></p>	<p><b>2. Benachteiligungsverbot</b></p>
<p>Nach § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Auf Nr. 9 der Anwendungsleitlinien wird hingewiesen.</p>	<p>Nach § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.</p>
<p><b>3. Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplan und Aufsichtsführung</b></p>	<p><b>3. Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplan und Aufsichtsführung</b></p>
<p>Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Menschen muss bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplanerstellung, zeitweisen Klassenzusammenlegung, Aufsichtsführung und dem Unterrichten von Parallelklassen Rücksicht genommen werden. Daher führen die Schulleiterinnen und Schulleiter rechtzeitig vor der Erstellung der Einsatzpläne ein Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen über dessen Arbeitsbedingungen im Sinne der vorstehend festgehaltenen Verpflichtung zur Rücksichtnahme, damit die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen entsprechend dem Präventionsgedanken so lange wie möglich auf gleichem Niveau gehalten werden kann. In dem Gespräch sind insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen hierzu erforderlich sind und im betreffenden Schuljahr umzusetzen sind. Über das Gespräch fertigt die Schulleiterin oder der Schulleiter einen schriftlichen Vermerk, von dem die schwerbehinderte Lehrkraft eine Abschrift erhält. Auf Wunsch der betroffenen schwerbehinderten Lehrkraft wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzugezogen.</p>	<p>Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Menschen ist Rücksicht zu nehmen, z.B. bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplanerstellung, <b>Raumzuweisung</b>, Aufsichtsführung, <b>Mentorentätigkeit</b>, zeitweisen Klassenzusammenlegung oder dem Unterrichten von Parallelklassen.</p> <p>Daher haben die Dienststellenleitungen in jedem Schuljahr rechtzeitig vor der Erstellung der Einsatzpläne ein <b>persönliches</b> Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen über dessen Arbeitsbedingungen zu führen (<b>Präventivgespräch</b>). <b>Das Gespräch dient dem gegenseitigen Austausch über die aktuelle Situation. Ziel ist ein Konsens, wie unter Beachtung der persönlichen und der schulischen Belange ein behinderungsgerechter Einsatz erfolgreich gestaltet werden kann</b> und wie die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen entsprechend dem Präventionsgedanken so lange wie möglich auf gleichem Niveau gehalten werden kann.</p> <p>In dem Gespräch ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen hierzu erforderlich sind und im betreffenden Schuljahr umgesetzt werden.</p> <p><b>Die Dienststellenleitung lädt zu diesem Gespräch ein und erstellt über die Inhalte und</b></p>

3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung	Inklusionsvereinbarung
<p>Weitere Schulleitungsmitglieder können mit Einverständnis der schwerbehinderten Lehrkraft an dem Gespräch teilnehmen.</p>	<p>getroffenen Vereinbarungen einen schriftlichen Vermerk, von dem die schwerbehinderte Lehrkraft eine Abschrift erhält (Formulierungsvorschläge werden den Dienststellenleitungen durch die ADD im Rahmen der jährlichen Aufforderung zum Führen der Präventivgespräche zugesandt). Auf Wunsch der betroffenen schwerbehinderten Lehrkraft wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzugezogen. Weitere Schul- oder Seminarleitungsmitglieder können mit Einverständnis der schwerbehinderten Lehrkraft an dem Gespräch teilnehmen.</p> <p>Bei erstmaliger Vorlage eines Schwerbehindertenausweises während des laufenden Schuljahrs und sofern von den getroffenen Vereinbarungen abgewichen werden soll, ist ebenfalls ein solches Gespräch zu führen.</p>
<p>3.1 Aufsichtsführung außerhalb von Unterricht und schulischen Veranstaltungen</p> <p>Schwerbehinderten Menschen mit den Merkmalen G, aG, B und/oder H ist die Aufsichtsführung zu erlassen, es sei denn, sie möchten auf eigenen Wunsch diesen Aufgabenbereich übernehmen. In diesem Fall ist durch die Schulleitung ein entsprechender Aktenvermerk zu fertigen. Anderen schwerbehinderten Menschen kann auf deren Antrag die Aufsichtsführung erlassen werden.</p>	<p>3.1 Aufsichtsführung außerhalb von Unterricht und schulischen Veranstaltungen</p> <p>Schwerbehinderten Lehrkräften mit den Merkmalen G, aG, B und/oder H ist die Aufsichtsführung zu erlassen, es sei denn, sie möchten auf eigenen Wunsch diesen Aufgabenbereich übernehmen. In diesem Fall ist durch die Schulleitung ein entsprechender Aktenvermerk zu fertigen.</p> <p>Anderen schwerbehinderten Lehrkräften kann auf deren Antrag die Aufsichtsführung erlassen werden. Dies soll im Rahmen der Einsatzplanung besprochen werden; auf die Art der Behinderung soll Rücksicht genommen werden.</p> <p>Bei schwerbehinderten pädagogischen Fachkräften sind Art und Umfang der Aufsichtsführung im Rahmen der gebundenen Arbeitszeit außerhalb der Unterrichtsverpflichtung unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Belange festzulegen.</p>
<p>3.2 Klassenzusammenlegungen und Unterricht in Parallelklassen</p> <p>Klassenzusammenlegungen und das Unterrichten oder das Beaufsichtigen von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind schwerbehinderten Menschen nur dann zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.</p>	<p>3.2 Klassenzusammenlegungen und Unterricht in Parallelklassen</p> <p>Klassenzusammenlegungen und das Unterrichten oder das Beaufsichtigen von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind schwerbehinderten Menschen nur dann zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.</p>
<p>3.3 Ermäßigungsstunden</p> <p>Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.</p>	<p>3.3 Ermäßigungsstunden</p> <p>Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.</p>

3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung	Inklusionsvereinbarung
<p>3.4 Verteilung der Unterrichtszeit</p> <p>Bei der Verteilung von Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter schwerbehinderter Menschen, schwerbehinderter Menschen mit vorübergehend verminderter Dienstfähigkeit und schwerbehinderter Menschen mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG, § 44 LBG) besonders berücksichtigt werden; ein unterrichtsfreier Tag soll auf berechtigten Wunsch der Betroffenen eingeräumt werden.</p> <p>An Ganztagschulen oder bei ganztägigem Unterricht darf die Unterrichtsverpflichtung für schwerbehinderte Menschen sechs Unterrichtsstunden am Tag nicht überschreiten, es sei denn, es wird mit Einverständnis der Betroffenen eine andere Regelung getroffen.</p>	<p>3.4 Verteilung der Unterrichtszeit</p> <p>Bei der Verteilung von Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die <b>gesundheitlichen</b> Bedürfnisse <b>sowie die Art der Schwerbehinderung</b> besonders berücksichtigt werden (<b>z.B. unterrichtsfreier Tag, Nachmittagsunterricht</b>). <b>Grundsätzlich ist eine gleichmäßige Unterrichtsbelastung während des gesamten Schuljahres anzustreben.</b></p> <p>Für schwerbehinderte Lehrkräfte darf die Unterrichtsverpflichtung sechs, <b>für schwerbehinderte Pädagogische Fachkräfte sieben</b> Unterrichtsstunden am Tag nicht überschreiten, es sei denn, es wird mit Einverständnis der Betroffenen eine andere Regelung getroffen.</p>
<p>3.5 Springstunden</p> <p>Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen sowie die Art der Schwerbehinderung Rücksicht genommen werden.</p>	<p>3.5 Springstunden</p> <p>Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen sowie die Art der Schwerbehinderung Rücksicht genommen werden.</p>
<p>3.6 Unterrichtseinsatz bei vorübergehend verminderter oder begrenzter Dienstfähigkeit</p> <p>Schwerbehinderte Menschen mit vorübergehend verminderter (§ 11 LehrArbZVO) oder begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG, § 44 LBG) sind entsprechend der Intention des Wiedereingliederungsprozesses in das Arbeitsleben bzw. des Erhaltes ihrer Gesundheit einzusetzen. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter tragen die Verantwortung dahingehend, dass der Unterrichtseinsatz entsprechend den amtsärztlichen Vorgaben erfolgt, soweit sie ihnen vorgelegt werden.</p>	<p>3.6 Unterrichtseinsatz bei vorübergehend verminderter oder begrenzter Dienstfähigkeit</p> <p>Schwerbehinderte Menschen mit vorübergehend verminderter (§ 11 LehrArbZVO) oder begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG, § 44 LBG) sind entsprechend der Intention des Wiedereingliederungsprozesses in das Arbeitsleben bzw. des Erhaltes ihrer Gesundheit einzusetzen. Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter <b>hat dafür zu sorgen</b>, dass der Unterrichtseinsatz entsprechend den amtsärztlichen Vorgaben erfolgt.</p>
<p>3.7 Einsatz an mehreren Schulen</p> <p>Ein Einsatz schwerbehinderter Menschen an mehreren Schulen darf nur erfolgen, wenn die Betroffene oder der Betroffene zugestimmt hat. Diese</p>	<p>3.7 Einsatz an mehreren Schulen</p> <p>Ein Einsatz schwerbehinderter Menschen an mehreren Schulen darf nur erfolgen, wenn die Betroffene oder der Betroffene zugestimmt hat. Diese Regelung gilt auch</p>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
Regelung gilt auch für Schulen mit dislozierten Standorten.	für Schulen mit dislozierten Standorten.
<b>3.8 Ruhepausen</b>  Bei teilnahmepflichtigen Dienstgeschäften (z.B. alle Konferenzen, Dienstbesprechungen, Sprechstunden) soll die Schulleitung dafür sorgen, dass auf Wunsch Ruhepausen für schwerbehinderte Menschen gewährt werden.	<b>3.8 Ruhepausen</b>  Bei teilnahmepflichtigen Dienstgeschäften (z.B. alle Konferenzen, Dienstbesprechungen, Sprechstunden) soll die <b>Dienststellenleitung</b> dafür sorgen, dass auf Wunsch Ruhepausen für schwerbehinderte Menschen gewährt werden.
<b>3.9 Räumliche und technische Arbeitsbedingungen</b>  Für schwerbehinderte Menschen sind die Arbeitsstätte behindertengerecht einzurichten und zu unterhalten sowie der Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Geräten auszustatten, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 und Satz 2 und 3 SGB IX finden Anwendung.	<b>3.9 Räumliche und technische Arbeitsbedingungen</b>  Für schwerbehinderte Menschen <b>ist</b> die Arbeitsstätte behindertengerecht einzurichten und zu unterhalten sowie der Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Geräten auszustatten, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 und Satz 2 und 86 SGB IX finden Anwendung.
<b>4. Mehrarbeit</b>	<b>4. Persönliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung</b>
Für die Mehrarbeit schwerbehinderter Menschen findet die Verwaltungsvorschrift über die „Mehrarbeit im Schuldienst“ in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Das persönliche wöchentliche Regelstundenmaß darf nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des schwerbehinderten Menschen überschritten werden. Für die geleistete Mehrarbeit ist baldmöglichst - spätestens innerhalb von drei Monaten - ein Zeitausgleich zu schaffen.	<b>4.1 Die persönliche Unterrichtsverpflichtung ergibt sich nach § 2 Abs. 1 LehrArbZVO aus dem Regelstundenmaß (ggf. infolge Teilzeitbeschäftigung reduziert) zuzüglich Zurechnungen nach den §§ 4 und 5 LehrArbZVO sowie abzüglich zu gewährender Stundenanrechnungen (§ 8 LehrArbZVO) und Stundenermäßigungen (§ 9 bis 11 LehrArbZVO).</b>  <b>4.2 Bei Unterrichtseinsatz einer schwerbehinderten Lehrkraft in der Oberstufe eines Gymnasiums mit neunjährigem Bildungsgang oder einer IGS ist zu berücksichtigen, dass in der Jahrgangsstufe 13 die Vorhaltestunden nach § 4 LehrArbZVO zu erbringen sind.</b>  <b>Sollte diese unregelmäßige Verteilung der Unterrichtsverpflichtung behinderungsbedingt nicht umsetzbar sein, verbleibt es bei der ansonsten geschuldeten durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bei Bedarf auch durch Vertretungsunterricht.</b>  <b>Abspraken zur Unterrichtsverteilung werden im Inklusionsgespräch getroffen.</b>  <b>4.3 Eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit nach § 7 LehrArbZVO ist nur mit dem</b>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
	<p>Einverständnis der Lehrkraft möglich.</p> <p>4.4 Mehrarbeit darf nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Lehrkraft und nur bis zum Schwellenwert angeordnet werden, siehe Ziffer 1.4.6 der Verwaltungsvorschrift „Mehrarbeit im Schuldienst“ vom 25. Mai 2018<sup>7</sup>. Für geleistete Mehrarbeit ist der Zeitausgleich baldmöglichst zu gewähren.</p> <p>4.5 Ausgefallene Unterrichtsstunden sind grundsätzlich in der Unterrichtswoche nachzuholen, in der sie angefallen sind, spätestens in der darauffolgenden Kalenderwoche. Das Nachholen kann auch in Form von Vertretungsstunden erfolgen.</p>
<b>5. Schulfahrten</b>	<b>5. Schulfahrten</b>
Schwerbehinderte Menschen können nur mit ihrer Zustimmung als Leiterin oder Leiter oder als Begleitperson eingesetzt werden	Schwerbehinderte Menschen können nur mit ihrer Zustimmung als Leiterin oder Leiter oder als Begleitperson eingesetzt werden
<b>6. Sportfeste, Schulfeste und andere schulische Veranstaltungen</b>	<b>6. <span style="color: red;">Studentage</span>, Sportfeste, Schulfeste und andere schulische Veranstaltungen</b>
Bei Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange des schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden. Bei Sportfesten können schwerbehinderte Menschen nur mit ihrer Zustimmung als Kampfrichterin oder Kampfrichter oder Riegenführerin oder Riegenführer eingesetzt werden.	Bei <span style="color: red;">Studentagen</span> , Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange des schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden. Bei Sportfesten können schwerbehinderte Menschen nur mit ihrer Zustimmung als Kampfrichterin oder Kampfrichter oder Riegenführerin oder Riegenführer eingesetzt werden.

---

<sup>7</sup> GAmtsBl. S. 114

3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung	Inklusionsvereinbarung
<p><b>7. Ausbildung von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern sowie Studienreferendarinnen und Studienreferendaren (Anwärterinnen und Anwärter); Studienseminare</b></p>	<p><b>7. Anwärterinnen und Anwärter für ein Lehramt; Lehrkräfte in der pädagogischen Ausbildung oder pädagogischen Zusatzausbildung für ein Lehramt</b></p>
<p>7.1 Da der Erhalt eines Ausbildungsplatzes und eine Ausbildung für junge Menschen von existentieller Bedeutung sind, eröffnet das Land Rheinland-Pfalz zu jedem Einstellungstermin nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 Lehramtsanwärter-Zulassungsverordnung die Möglichkeit, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gemeinsam mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern, für die die Versagung der Zulassung eine außergewöhnliche Härte bedeuten würde, bei der Vergabe von bis zu 10 v.H. der Ausbildungsplätze bevorzugt berücksichtigt werden.</p> <p>7.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist am gesamten Einstellungsverfahren zu beteiligen, sobald sich schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber um einen Seminarplatz bewerben. Die Zuständigkeit in allen Prüfungsangelegenheiten der schwerbehinderten Anwärterinnen und Anwärter liegt bei der Hauptvertrauensperson.</p> <p>7.3 Bei den Zuweisungen zu den Seminaren und Ausbildungsschulen sind berechtigten, aus der Schwerbehinderteneigenschaft resultierenden Wünschen der Anwärterinnen und Anwärter nach Möglichkeit zu entsprechen. Insbesondere auf die Art der Behinderung ist Rücksicht zu nehmen, damit Betroffene ohne zusätzliche äußere Beeinträchtigung ihren Vorbereitungsdienst absolvieren können.</p> <p>7.4 Sofern eine schwerbehinderte Anwärterin oder ein schwerbehinderter Anwärter die Anwesenheit der Schwerbehindertenvertretung bei Unterrichtsbesuchen wünscht, ist die Hauptvertrauensperson einzuladen. Zum praktischen und mündlichen Prüfungstermin im Rahmen der Zweiten Staatsprüfung ist die Hauptvertrauensperson einzuladen, wenn die schwerbehinderte Kandidatin oder der schwerbehinderte Kandidat nicht schriftlich widerspricht. Die Hauptvertrauensperson hat das Recht, dem gesamten Verfahren beizuwohnen.</p> <p>7.5 Auf die Verpflichtung zur Gewährung von Prüfungserleichterungen nach § 14 Abs. 2 Laufbahnverordnung und § 18 Abs. 2 der Landesverordnungen für die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung wird hingewiesen. Damit</p>	<p>7.1 Da der Erhalt eines Ausbildungsplatzes und eine Ausbildung für junge Menschen von existentieller Bedeutung sind, eröffnet das Land Rheinland-Pfalz zu jedem Einstellungstermin nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 Lehramtsanwärter-Zulassungsverordnung die Möglichkeit, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gemeinsam mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern, für die die Versagung der Zulassung eine außergewöhnliche Härte bedeuten würde, bei der Vergabe von bis zu 10 v.H. der Ausbildungsplätze bevorzugt berücksichtigt werden.</p> <p>7.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist am gesamten Einstellungsverfahren zu beteiligen, sobald sich schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber um einen Seminarplatz bewerben. Die Zuständigkeit in allen Prüfungsangelegenheiten der schwerbehinderten Anwärterinnen und Anwärter liegt bei der Hauptvertrauensperson.</p> <p>7.3 Bei den Zuweisungen zu den Seminaren und Ausbildungsschulen sind berechtigten, aus der Schwerbehinderteneigenschaft resultierenden Wünschen der Anwärterinnen und Anwärter nach Möglichkeit zu entsprechen. Insbesondere auf die Art der Behinderung ist Rücksicht zu nehmen, damit Betroffene ohne zusätzliche äußere Beeinträchtigung ihren Vorbereitungsdienst absolvieren können. <b>Hierzu zählen auch Erleichterungen bei Seminarveranstaltungen und an Ausbildungsschulen; Nummer 3 gilt entsprechend, soweit dies nicht dem Erreichen des Ausbildungsziels entgegensteht.</b></p> <p>7.4 Sofern eine schwerbehinderte Anwärterin oder ein schwerbehinderter Anwärter die Anwesenheit der Schwerbehindertenvertretung bei Unterrichtsbesuchen wünscht, ist die Hauptvertrauensperson einzuladen. Zum praktischen und mündlichen Prüfungstermin im Rahmen der Zweiten Staatsprüfung ist die Hauptvertrauensperson einzuladen, wenn die schwerbehinderte Kandidatin oder der schwerbehinderte Kandidat nicht schriftlich widerspricht. Die Hauptvertrauensperson hat das Recht, dem gesamten Verfahren beizuwohnen.</p> <p>7.5 Auf die Verpflichtung zur Gewährung von Prüfungserleichterungen nach § 14 Abs. 2 Laufbahnverordnung und § 18 Abs. 2 der Landesverordnungen für die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung wird hingewiesen. Damit werden die von den schwerbehinderten Menschen geltend gemachten berechtigten Prüfungserleichterungen gewährt.</p>

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p>werden die von den schwerbehinderten Menschen geltend gemachten berechtigten Prüfungserleichterungen gewährt.</p>	<p>7.6 Bei der Einstellung in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis von Lehrkräften zum Absolvieren der pädagogischen Ausbildung für das Lehramt der Lehrerin oder des Lehrers für Fachpraxis und für das Lehramt der Fachlehrerin oder des Fachlehrers an berufsbildenden Schulen sowie von Lehrkräften im Seiteneinstieg zum Absolvieren der pädagogischen Zusatzausbildung werden schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt.</p> <p>Im Rahmen der Einstellung und Ausbildung sind die Nummern 7.2 bis 7.4 entsprechend anzuwenden. Auf die Verpflichtung zur Gewährung von Prüfungserleichterungen nach § 7 Abs. 6 der Landesverordnung über die pädagogische Ausbildung und Prüfung für das Lehramt der Lehrerin oder des Lehrers für Fachpraxis und der Fachlehrerin oder des Fachlehrers an berufsbildenden Schulen oder nach § 7 Abs. 4 der Lehrkräfte-Seiteneinstiegsverordnung wird hingewiesen. Nummer 7.5 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>Die Zuständigkeit von Hauptvertrauensperson und Bezirksvertrauensperson orientiert sich im Grundsatz danach, in welchem Verantwortungsbereich die Entscheidungen gefällt werden.</p>
<p><b>8. Einstellungen in den Schuldienst</b></p>	<p><b>8. Einstellungen in den Schuldienst</b></p>
<p>Für alle Einstellungen in den Schuldienst wird auf Nr. 3 der Anwendungsleitlinien verwiesen.</p> <p>Wegen der besonderen Verhältnisse bei den Einstellungen im Rahmen von PES haben die Schulen Folgendes zu beachten: Haben sich schwerbehinderte Menschen um eine Stelle beworben, ist die zuständige örtliche Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen unmittelbar nach Eingang hierüber zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen. Sind schwerbehinderte Menschen zu Vorstellungsgesprächen geladen, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Gesprächen teilzunehmen. Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich schriftlich ablehnt.</p>	<p>Für alle Einstellungen in den Schuldienst wird auf Nr. 4 der VV Teilhabe verwiesen.</p> <p>Wegen der besonderen Verhältnisse bei den Einstellungen im Rahmen von PES, EQuL und VSP haben die Schulen Folgendes zu beachten:</p> <p>Haben sich schwerbehinderte Menschen um eine Stelle beworben, ist die zuständige örtliche Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen unmittelbar nach Eingang hierüber zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen. Sind schwerbehinderte Menschen zu Vorstellungsgesprächen geladen, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Gesprächen teilzunehmen. Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich schriftlich ablehnt.</p>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
<b>9. Berufliche Förderung, dienstliche Beurteilung und schulfachliches Gutachten</b>	<b>9. Berufliche Förderung, dienstliche Beurteilung und schulfachliches Gutachten</b>
<p>Für die dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen gilt die Verwaltungsvorschrift über die „Dienstliche Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen und Studienseminaren“ vom 8. März 2002 (GAmtsbl. S. 247) in der jeweils geltenden Fassung. Im Übrigen wird auf Nr. 7 der Anwendungsleitlinien verwiesen. Eine Beförderungseignung wird dem schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamts zu stellenden Mindestanforderungen aufgrund behinderungsbedingter Voraussetzungen nicht erfüllt werden. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern; sie sind der schwerbehinderten Bewerberin oder dem schwerbehinderten Bewerber rücksichtsvoll und offen darzulegen, ggf. im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, die oder der Betroffene wünscht deren Anwesenheit nicht. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht bei Beförderungen und Besetzungen von Funktionsstellen zur Teilnahme am gesamten Auswahlverfahren aller - auch der nicht behinderten - Bewerberinnen und Bewerber und zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile des Verfahrens. In allen Verfahren findet eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ablehnt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auf dem jeweiligen Formblatt bzw. Beurteilungsschreiben zu vermerken; hat der jeweilige Betroffene eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung abgelehnt, so ist jeweils eine Kopie der schriftlichen Ablehnung den Unterlagen beizufügen.</p>	<p>9.1 Für die dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Lehrkräfte gilt die Verwaltungsvorschrift „Dienstliche Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen und Studienseminaren“ vom 8. März 2002 in der jeweils geltenden Fassung.</p> <p>Danach ist rechtzeitig vor Abfassung der Beurteilung ein Gespräch mit der schwerbehinderten Lehrkraft und der Schwerbehindertenvertretung über den Umfang und die Auswirkungen der Behinderung auf Leistung, Befähigung und die weitere dienstliche Verwendung zu führen. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an diesem Gespräch sowie am Unterrichtsbesuch und der Eröffnung der Beurteilung (Ziffer 2.7.2 der VV Beurteilung) findet nur dann nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ablehnt (§ 164 Abs. 2 SGB IX). Eine Ablehnung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auch für einzelne dieser Verfahrensschritte möglich. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist in der Beurteilung zu vermerken; wurde die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung abgelehnt, so ist eine Kopie der schriftlichen Ablehnung den Unterlagen beizufügen.</p> <p>9.2 Im Falle einer Nichtbewährung in der Probezeit oder der Nichtberücksichtigung für eine Beförderung werden im Rahmen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 S.1 SGB IX die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert. Bei Beförderungsentscheidungen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Unterlagen aller betroffenen Lehrkräfte – auch der nicht behinderten – im Verfahren. Auf Wunsch der Lehrkraft erfolgt bezüglich der Gründe einer negativen Entscheidung ein Gespräch, zu dem die SBV einbezogen wird, sofern die Lehrkraft dies wünscht.</p> <p>9.3 Bei Besetzungen von Funktionsstellen führt die zuständige Schulaufsichtsbeamtin oder der zuständige Schulaufsichtsbeamte vor der schulfachlichen Überprüfung mit der schwerbehinderten Bewerberin oder dem schwerbehinderten Bewerber ein Gespräch i.S.d. Nummer 9.1. Satz 2.</p> <p>Im Überprüfungsverfahren findet eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies schriftlich gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ablehnt (§ 164 Abs. 1 S. 8 SGB IX). Hat die oder der Betroffene eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung abgelehnt, so ist jeweils eine Kopie der schriftlichen Ablehnung den Unterlagen beizufügen.</p>

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p>Bei der Vergabe leistungsbezogener Honorierung oder leistungsbezogener Besoldungsbestandteile sind schwerbehinderte Menschen angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung so zuzuordnen als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.</p>	<p>gen. Liegt keine Ablehnung vor, so hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht zur Teilnahme am gesamten Auswahlverfahren (Konferenz, Kolloquium, bei Schulleiterstellen Unterrichtsbeurteilung einer Lehrkraft) aller – auch der nicht behinderten – Bewerberinnen und Bewerber und zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile des Verfahrens. Zu beteiligen ist in Verfahren, die im für Bildung zuständigen Ministerium oder in der Staatskanzlei entschieden werden, die Hauptvertrauensperson, ansonsten die Bezirksvertrauensperson. Bei schulartübergreifenden Verfahren ist die Schwerbehindertenvertretung der aufnehmenden Schulart zuständig. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist in dem Besetzungsvorschlag darzulegen, dabei wird die einbezogene Vertrauensperson namentlich genannt.</p> <p>Vor der Entscheidung über die Stellenbesetzung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung anzuhören (§ 178 Abs. 2 SGB IX).</p> <p>Für Stellenbesetzungsverfahren an den Studienseminaren gelten die o.g. Regelungen entsprechend.</p> <p>9.4 Bei der Vergabe leistungsbezogener Honorierung oder leistungsbezogener Besoldungsbestandteile sind schwerbehinderte Menschen angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung so zuzuordnen, als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.</p>
<p><b>10. Versetzungen und Abordnungen</b></p>	<p><b>10. Versetzungen und Abordnungen</b></p>
<p>Versetzungen oder Abordnungen können für schwerbehinderte Menschen mit erheblichen Schwierigkeiten und großen Belastungen verbunden sein. Sie dürfen daher nur mit Zustimmung der Betroffenen, aus zwingenden dienstlichen Gründen oder in den Fällen durchgeführt werden, in denen die Abwägung der sozialen Interessen der Beschäftigten einer Schule unter Beachtung des Fürsorgeprinzips ein vorrangiges Schutzbedürfnis anderer Beschäftigter ergibt. Bei einer Versetzung oder Abordnung gegen den Willen der Betroffenen oder des Betroffenen ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Über die Angelegenheit ist nach Möglichkeit Einvernehmen herzustellen. Kommt keine Einigung zustande, ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Beschäftigtenverhältnis das Integrationsamt einzuschalten.</p> <p>Im Übrigen ist vor der Versetzung oder Abordnung das Benehmen zwischen Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung herzustellen. Auf die Verpflichtung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertre-</p>	<p>Versetzungen oder Abordnungen können für schwerbehinderte Menschen mit erheblichen Schwierigkeiten und großen Belastungen verbunden sein. Sie dürfen daher nur mit Zustimmung der Betroffenen, aus zwingenden dienstlichen Gründen oder in den Fällen durchgeführt werden, in denen die Abwägung der sozialen Interessen der Beschäftigten einer Schule unter Beachtung des Fürsorgeprinzips ein vorrangiges Schutzbedürfnis anderer Beschäftigter ergibt. Bei einer Versetzung oder Abordnung gegen den Willen der Betroffenen oder des Betroffenen ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Über die Angelegenheit ist nach Möglichkeit Einvernehmen herzustellen. Kommt keine Einigung zustande, ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Beschäftigtenverhältnis das Integrationsamt einzuschalten.</p> <p>Im Übrigen ist vor der Versetzung oder Abordnung das Benehmen zwischen Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung herzustellen. Auf die Verpflichtung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung gem. § 35 Abs. 2 LPersVG wird hingewiesen.</p> <p>Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstige Änderung des Arbeitsplatzes</p>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
<p>tung gem. § 35 Abs. 2 LPersVG wird hingewiesen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstige Änderung des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden. Im Übrigen wird auf Nr. 5.4.6 der Anwendungsleitlinien verwiesen.</p>	<p>soll entsprochen werden. Im Übrigen wird auf Nr. 7.6 der VV Teilhabe verwiesen.</p>
<b>11. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>	<b>11. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>
<p>11.1 Grundsätze Auf Nr. 10 der Anwendungsleitlinien wird hingewiesen.</p> <p>11.2 In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen hat vor der Entscheidung eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen.</p> <p>11.3 Soll das Dienst- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind §§ 85 bis 92 und 128 SGB IX zu beachten.</p> <p>11.4 Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder arbeitsplatzbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter präventive Maßnahmen im Sinne von § 84 SGB IX zu ergreifen.</p>	<p>11.1 Grundsätze Auf Nr. 12 der VV Teilhabe wird hingewiesen.</p> <p>11.2 In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen hat vor der Entscheidung eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen.</p> <p>11.3 Soll das Dienst- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind §§ 168 bis 175 und 211 SGB IX zu beachten.</p> <p>11.4 Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder arbeitsplatzbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter präventive Maßnahmen im Sinne von § 167 SGB IX zu ergreifen.</p> <p><b>Dabei kommt der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX bei schwerbehinderten Lehrkräften besondere Bedeutung zu.</b></p> <p><b>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, so klärt der Dienstherr mit Einverständnis der Betroffenen die Möglichkeiten, wie und mit welchen Hilfen die Arbeitsunfähigkeit überwunden oder einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.</b></p> <p><b>Auf die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Schuldienst und die Handreichung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an Schulen und Studienseminaren wird hingewiesen.</b></p>
<b>12. Aktenführung</b>	<b>12. Aktenführung</b>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
<p>12.1 Im Rahmen der Personalverwaltung ist sicherzustellen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft bei allen Entscheidungen, bei denen sie inhaltlich von Bedeutung sein kann, berücksichtigt wird. Hierfür sind geeignete Vorkehrungen - auch im Rahmen der Informationstechnik - zu schaffen. Die Personalakten sind äußerlich so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die einen schwerbehinderten Menschen betreffen, erhalten einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft. Zur Aktenführung wird auf Nr. 11.1 und Nr. 11.2 der Anwendungsleitlinien verwiesen.</p> <p>12.2 Der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter ist es untersagt, ohne Einverständnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen die Tatsache und Gründe der Schwerbehinderung vor dem Kollegium, Schülerinnen und Schülern oder Eltern darzulegen; es sei denn Entscheidungen, die einer Begründung bedürfen, stützen sich auf die Schwerbehinderteneigenschaft.</p>	<p>12.1 Im Rahmen der Personalverwaltung ist sicherzustellen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft bei allen Entscheidungen, bei denen sie inhaltlich von Bedeutung sein kann, berücksichtigt wird. Hierfür sind geeignete Vorkehrungen - auch im Rahmen der Informationstechnik - zu schaffen. Die Personalakten sind äußerlich so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die einen schwerbehinderten Menschen betreffen, erhalten einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft. Zur Aktenführung wird auf Nr. 6 der VV Teilhabe verwiesen.</p> <p>12.2 Der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter ist es untersagt, ohne Einverständnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen die Tatsache und Gründe der Schwerbehinderung vor dem Kollegium, Schülerinnen und Schülern oder Eltern darzulegen; es sei denn Entscheidungen, die einer Begründung bedürfen, stützen sich auf die Schwerbehinderteneigenschaft.</p>
<b>13. Sonderurlaub</b>	<b>13. Sonderurlaub</b>
<p>Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung (insbesondere Arztbesuche und Therapien, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft stehen und zum Erhalt der Arbeitskraft dienen) aus Anlässen, welche die Interessen von Menschen mit Behinderungen berühren, sind auf die besonderen persönlichen Verhältnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z.B. Mobilitätstraining für Blinde, hochgradig schwerbehinderte und in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).</p>	<p>Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung (insbesondere Arztbesuche und Therapien, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft stehen und zum Erhalt der Arbeitskraft dienen) aus Anlässen, welche die Interessen von Menschen mit Behinderungen berühren, sind auf die besonderen persönlichen Verhältnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z.B. Mobilitätstraining für Blinde, hochgradig schwerbehinderte und in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).</p>
<b>14. Parkplätze</b>	<b>14. Parkplätze</b>
<p>Stehen an einer Schule keine ausreichenden Parkflächen zur Verfügung oder sind die Parkflächen für die schwerbehinderten Menschen mit den</p>	<p>Soweit bei einer Dienststelle Park- bzw. Abstellmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf</p>

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p>aus dem Schwerbehindertenausweis ersichtlichen Merkmalen G, aG, B, H und BI nicht besonders gekennzeichnet, so nimmt die Schulleitung mit den zuständigen Stellen des Schulträgers Kontakt auf, um die Bereitstellung einer genügenden Anzahl von Parkplätzen oder die besondere Kennzeichnung zu erreichen. Gegebenenfalls ist von der Schulleitung für schwerbehinderte Menschen, die diese Merkmale erfüllen und auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes in der Nähe der Schule an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.</p>	<p>den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, besondere Rücksicht zu nehmen.</p> <p>Stehen an einer Dienststelle keine ausreichenden Parkflächen zur Verfügung oder sind keine Parkflächen für schwerbehinderte Menschen besonders gekennzeichnet, so nimmt die Dienststellenleitung mit den zuständigen Stellen des Trägers Kontakt auf, um die Bereitstellung einer genügenden Anzahl von Parkplätzen oder die besondere Kennzeichnung zu erreichen.</p> <p>Gegebenenfalls ist für die in Satz 1 bezeichneten schwerbehinderten Menschen auf deren Wunsch von der Dienststelle bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen gem. § 46 der Straßenverkehrsordnung (StVO) zu beantragen.</p>
	<p><b>V. Inklusion von schwerbehindertem nichtpädagogischem Personal</b></p>
	<p>Die oben genannten Grundsätze, insbesondere das Gebot der Rücksichtnahme, gelten entsprechend für das nichtpädagogische Personal an den Schulen und Studienseminaren.</p> <p>Insbesondere ist bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, Verteilung der Arbeitszeit und Einbindung in organisatorische Abläufe darauf zu achten, dass den behinderungsbedingten Beeinträchtigungen soweit möglich Rechnung getragen wird.</p>
<p><b>V. Zielvereinbarungen</b></p>	<p><b>VI. Zielvereinbarungen</b></p>
<p>Im Schulbereich sind zurzeit ca. 39.860 Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte, in den Studienseminaren ca. 500 Fachleiterinnen und Fachleiter sowie Seminarleiterinnen und Seminarleiter und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter beschäftigt; davon sind etwas mehr als 1.330 Menschen schwerbehindert. Dies entspricht nicht der Mindestzahl von Arbeitsplätzen, an denen nach dem SGB IX schwerbehinderte Menschen im staatlichen Schuldienst beschäftigt sein sollen. Die Erhöhung der Quote wird angestrebt.</p> <p>Diese Zielvereinbarungen unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Daher werden sie permanent durch die Schwerbehindertenvertretung, die Hauptpersonalräte und die Dienststelle überprüft und jeweils nach Bedarf im Einvernehmen fortgeschrieben.</p>	<p>Im Landesdienst sind zurzeit an Schulen und Studienseminaren ca. 47.600 Personen beschäftigt, davon sind etwas mehr als 1.300 Menschen schwerbehindert. Dies entspricht nicht der Mindestzahl von Arbeitsplätzen, an denen nach dem SGB IX schwerbehinderte Menschen beschäftigt sein sollen. Die Erhöhung der Quote wird angestrebt.</p> <p>Diese Zielvereinbarungen unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Daher werden sie permanent durch die Schwerbehindertenvertretung, die Hauptpersonalräte und die Dienststelle überprüft und jeweils nach Bedarf im Einvernehmen fortgeschrieben.</p>

3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung	Inklusionsvereinbarung
<p><b>1. Unterrichtspflicht</b></p> <p>Alle Schulleitungen und Seminarleitungen werden jährlich vom zuständigen Referat im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur über diese Integrationsvereinbarung und die Anwendungsleitlinien informiert.</p> <p><b>2. Fort- und Weiterbildung</b></p> <p>Im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen für an der Übernahme einer Funktionsstelle interessierte Lehrkräfte sowie für schulische Führungskräfte soll an geeigneter Stelle über die Durchführung des SGB IX, die vorliegende Integrationsvereinbarung und die Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes vom 1. Dezember 2006 (Anwendungsleitlinien) angemessen informiert werden.</p> <p><b>3. Übernahme in das Beamtenverhältnis</b></p> <p>Da die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ein wesentlicher Faktor zur Schaffung gleicher Lebensbedingungen ist, stellt das Land Rheinland-Pfalz wegen seiner Vorbildfunktion schwerbehinderte Menschen und behinderte Menschen, die gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, im Beamtenverhältnis ein, auch wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Voraussetzung für eine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit ist eine nach amtsärztlichem Zeugnis voraussichtliche Dienstfähigkeit von wenigstens fünf Jahren. Die Schulbehörde hat die Amtsärzte auf die für schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen.</p> <p><b>4. Ruhestandsversetzungen auf eigenen Antrag</b></p> <p>Beamtinnen und Beamte, können unter den Voraussetzungen des § 39 Abs. 2 LBG auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden. Im</p>	<p><b>1. Unterrichtspflicht</b></p> <p>Alle Schulleitungen und Seminarleitungen werden jährlich vom zuständigen Referat des für Bildung zuständigen Ministeriums über diese Inklusionsvereinbarung und die VV Teilhabe informiert.</p> <p>Im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen für an der Übernahme einer Funktionsstelle interessierte Lehrkräfte sowie für schulische Führungskräfte wird über die Durchführung des SGB IX, die vorliegende <b>Inklusionsvereinbarung und die VV Teilhabe</b> angemessen informiert.</p> <p><b>2. Übernahme in das Beamtenverhältnis</b></p> <p>Da die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ein wesentlicher Faktor zur Schaffung gleicher Lebensbedingungen ist, stellt das Land Rheinland-Pfalz wegen seiner Vorbildfunktion schwerbehinderte Menschen und behinderte Menschen, die gemäß § 85 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, im Beamtenverhältnis ein, auch wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Voraussetzung für eine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit ist eine nach amtsärztlichem Zeugnis voraussichtliche Dienstfähigkeit von wenigstens fünf Jahren. Die Schulbehörde hat die Amtsärzte auf die für schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen.</p> <p><b>3. Ruhestandsversetzung auf eigenen Antrag</b></p> <p>Schwerbehinderte beamtete Lehrkräfte, können unter den Voraussetzungen des § 39 Abs. 2 LBG auf ihren Antrag auch während des Schuljahres in den Ruhestand versetzt werden, sofern nicht unabwiesbare dienstliche Gründe dagegenstehen. Sofern der Ruhestandsbeginn aus einer längeren Krankheitsphase heraus erfolgt, soll dem Antrag stattgegeben werden. Der Ruhestand beginnt mit dem Ende des Monats, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten zugestellt worden ist.</p> <p><b>4. Feuerwehrlehrertätigkeit an Grundschulen</b></p> <p>Einer Einstellung in den Schuldienst an Grundschulen steht nicht entgegen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber aufgrund ihrer oder seiner Schwerbehinderung die vorgegebene fünfjährige Feuerwehrlehrertätigkeit nicht erfüllen kann.</p>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
<p>Rahmen des hierbei auszuübenden Ermessens, das vor allem auch den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand umfasst, wird eine längerfristige Erkrankung der schwerbehinderten Beamtin und des schwerbehinderten Beamten berücksichtigt, so dass einem Antrag auch vor Ablauf des Schuljahres stattgegeben werden kann. Der Ruhestand beginnt mit dem Ende des Monats, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten zugestellt worden ist.</p> <p><b>5. Feuerwehrlehrertätigkeit an Grundschulen</b></p> <p>Einer Einstellung in den Schuldienst an Grundschulen steht nicht entgegen, wenn eine Bewerberin oder Bewerber aufgrund ihrer oder seiner Schwerbehinderung die vorgegebene fünfjährige Feuerwehrlehrertätigkeit nicht erfüllen kann.</p>	
<b>VI. Schwerbehindertenvertretung</b>	<b>VII. Schwerbehindertenvertretung</b>
<p><b>1. Bezug zu den Anwendungsleitlinien</b></p> <p>Die hierzu getroffenen Ausführungen in der jeweils gültigen Fassung der Anwendungsleitlinien gelten analog für den schulischen Bereich.</p>	<p><b>1. Bezug zur <b>VV Teilhabe</b></b></p> <p>Die hierzu getroffenen Ausführungen in der jeweils gültigen Fassung der <b>VV Teilhabe</b> gelten analog für den schulischen Bereich.</p>
<p><b>2. Freistellung der Vertrauenspersonen</b></p> <p>Die Freistellung der Hauptvertrauenspersonen kann durch Dienstvereinbarung mit dem zuständigen Ministerium, die der Bezirksvertrauenspersonen und örtlichen Vertrauenspersonen durch Dienstvereinbarung mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion geregelt werden.</p>	<p><b>2. Freistellung der Vertrauenspersonen</b></p> <p>Die Freistellung der Hauptvertrauenspersonen kann durch Dienstvereinbarung mit dem zuständigen Ministerium, die der Bezirksvertrauenspersonen und örtlichen Vertrauenspersonen durch Dienstvereinbarung mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion geregelt werden.</p>
<p><b>3. Arbeitsgemeinschaften</b></p> <p>Die Schwerbehindertenvertreter können sich im Bereich der Schulbehörde und des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen, die sowohl schulart- als auch ebenenübergreifend sein können.</p>	<p><b>3. Arbeitsgemeinschaften</b></p> <p>Die Schwerbehinderten<b>vertretungen</b> können sich im Bereich der Schulbehörde und des für Bildung zuständigen Ministeriums zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen, die sowohl schulart- als auch Ebenen übergreifend sein können.</p>

<p><b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b></p>	<p><b>Inklusionsvereinbarung</b></p>
<p><b>4. Jahresversammlungen</b></p> <p>Gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durchzuführen. Da im schulischen Bereich besondere Strukturen (insbesondere räumlicher Art) gegeben sind, können diese Versammlungen auch während der gebundenen Arbeitszeit stattfinden, soweit dies aufgrund schulorganisatorischer Gründe oder im Hinblick auf die gesundheitliche Situation der teilnehmenden schwerbehinderten Lehrkräfte erforderlich ist.</p> <p>Alle schwerbehinderten Menschen an Schulen und Studienseminaren haben das Recht an der Jahresversammlung teilzunehmen. Die Schulleitung ist vom Zeitpunkt der Versammlung rechtzeitig zu verständigen. Für die Teilnahme an der Jahresversammlung werden die schwerbehinderten Menschen freigestellt. Den schwerbehinderten Menschen werden die notwendigen Fahrtkosten für die Reise von der Dienststelle zum Versammlungsort und zurück nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes erstattet. Einer dienstlichen Anordnung oder Genehmigung bedarf es für die Fahrt zu dem Versammlungsort nicht.</p>	<p><b>4. Jahresversammlungen</b></p> <p>Gemäß § 178 Abs. 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durchzuführen. Da im schulischen Bereich besondere Strukturen (insbesondere räumlicher Art) gegeben sind, können diese Versammlungen auch während der gebundenen Arbeitszeit stattfinden, soweit dies aufgrund schulorganisatorischer Gründe oder im Hinblick auf die gesundheitliche Situation der teilnehmenden schwerbehinderten Lehrkräfte erforderlich ist.</p> <p>Alle schwerbehinderten Menschen an Schulen und Studienseminaren haben das Recht an der Jahresversammlung teilzunehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt der Versammlung rechtzeitig zu verständigen. Für die Teilnahme an der Jahresversammlung werden die schwerbehinderten Menschen freigestellt. Den schwerbehinderten Menschen werden die notwendigen Fahrtkosten für die Reise von der Dienststelle zum Versammlungsort und zurück nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes erstattet. Einer dienstlichen Anordnung oder Genehmigung bedarf es für die Fahrt zu dem Versammlungsort nicht.</p>
<p><b>5. Behandlung von Anträgen und Empfehlungen der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle</b></p> <p>Anträge und Empfehlungen der Schwerbehindertenvertretung werden durch die Dienststellenleitung zeitnah beschieden. Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.</p>	<p><b>5. Behandlung von Anträgen und Empfehlungen der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle</b></p> <p>Anträge und Empfehlungen der Schwerbehindertenvertretung werden durch die Dienststellenleitung zeitnah beschieden. Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.</p>
<p><b>6. Behandlung von Einwendungen der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle</b></p> <p>Erhebt die Schwerbehindertenvertretung gegenüber der Dienststelle bei Personalmaßnahmen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, Einwendungen, so ist ihr mitzuteilen, wie diese Einwendungen behandelt werden. Der Schwerbehindertenvertretung ist unverzüglich die getroffene Entscheidung mitzuteilen.</p>	<p><b>6. Behandlung von Einwendungen der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle</b></p> <p>Erhebt die Schwerbehindertenvertretung gegenüber der Dienststelle bei Personalmaßnahmen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, Einwendungen, so ist ihr mitzuteilen, wie diese Einwendungen behandelt werden. Der Schwerbehindertenvertretung ist unverzüglich die getroffene Entscheidung mitzuteilen. Sofern schriftliche Einwendungen der Schwerbehindertenvertretung</p>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
<p>zuteilen. Sofern schriftliche Einwendungen der Schwerbehindertenvertretung nicht berücksichtigt wurden, ist dies schriftlich zu erläutern.</p>	<p>nicht berücksichtigt wurden, ist dies schriftlich zu erläutern.</p>
<p><b>7. Vierteljahresgespräch mit dem örtlichen Personalrat</b></p> <p>Sofern an einer Dienststelle beim Vierteljahresgespräch zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem örtlichen Personalrat Belange schwerbehinderter Menschen erörtert werden, ist die zuständige örtliche Vertrauensperson zu diesem Gespräch einzuladen. Für diese Teilnahme ist Dienstbefreiung, Unfallschutz und Reisekostenerstattung zu gewähren.</p>	<p><b>7. Vierteljahresgespräch mit der Dienststelle</b></p> <p>Zu den an einer Dienststelle zwischen der Dienststellenleitung und dem jeweiligen Personalrat geführten Vierteljahresgesprächen wird die zuständige Vertrauensperson hinzugezogen (§ 178 Abs. 5 SGB IX).</p> <p>Für die Teilnahme ist Dienstbefreiung, Unfallschutz und Reisekostenerstattung zu gewähren.</p>
<p><b>VII. Öffnungsklausel</b></p>	<p><b>VIII. Öffnungsklausel</b></p>
<p>Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen auf der Grundlage von § 83 SGB IX getroffen werden, die den Besonderheiten des jeweiligen schwerbehinderten Menschen in der Schule Rechnung tragen und die bei Bedarf fortgeschrieben werden können.</p>	<p>Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen auf der Grundlage von § 166 SGB IX getroffen werden, die den Besonderheiten des jeweiligen schwerbehinderten Menschen in der Schule Rechnung tragen und die bei Bedarf fortgeschrieben werden können.</p>
<p><b>VIII. Schlichtung, Unwirksamkeitsklausel</b></p>	<p><b>IX. Schlichtung, Aufhebung von Maßnahmen</b></p>
<p>Kann zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem schwerbehinderten Menschen über Maßnahmen der schulischen Integration eine Einigung nicht erzielt werden, werden auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die örtliche Vertrauensperson sowie der örtliche Personalrat zur Schlichtung hinzugezogen.</p> <p>Kann eine innerschulische Verständigung nicht herbeigeführt werden, entscheidet die Schulaufsicht (Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion). Auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen wird die Bezirksvertrauensperson sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bezirkspersonalrats an der Schlichtung beteiligt.</p> <p>Ebenso wird auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ein Schlichtungsgespräch geführt, wenn eine Personalmaßnahme umgesetzt</p>	<p>Kann zwischen der Dienststellenleitung und dem schwerbehinderten Menschen über Maßnahmen der schulischen Integration eine Einigung nicht erzielt werden, werden auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die örtliche Vertrauensperson sowie der örtliche Personalrat zur Schlichtung hinzugezogen.</p> <p>Kann eine innerschulische Verständigung nicht herbeigeführt werden, entscheidet die Schulaufsicht (Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion). Auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen wird die Bezirksvertrauensperson sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bezirkspersonalrats an der Schlichtung beteiligt.</p> <p>Ebenso wird auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ein Schlichtungsgespräch geführt, wenn eine Personalmaßnahme umgesetzt werden soll, bei der eine Beteiligung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX nicht durchgeführt wurde. Sofern eine Einigung nicht möglich ist, wird die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffene Maßnahme oder Entscheidung, die die Angelegenheiten schwer-</p>

<b>3. Fortschreibung Integrationsvereinbarung</b>	<b>Inklusionsvereinbarung</b>
<p>werden soll, bei der eine Beteiligung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX nicht durchgeführt wurde. Kann keine Verständigung herbeigeführt werden, findet die Unwirksamkeitsklausel in den Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes (dort Nr. 13.1.4) Anwendung, wenn hierdurch die berechtigten Interessen oder das Schutzbedürfnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen verletzt werden.</p>	<p>behinderter Menschen berührt, aufgehoben, soweit dies rechtlich möglich ist und die Schwerbehindertenvertretung nicht noch nachträglich ihre Zustimmung zu der Maßnahme oder Entscheidung erteilt.</p>
<b>IX. Inkrafttreten</b>	<b>X. Inkrafttreten</b>
<p>Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2013 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.</p>	<p>Diese Vereinbarung tritt am 01.03.2021 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.</p>