

# Inklusionsvereinbarung

zur Eingliederung schwerbehinderter Lehrkräfte  
sowie pädagogischer Assistentinnen und pädagogischer Assistenten  
nach § 166 SGB IX

zwischen

dem **Regierungspräsidium Freiburg, Abteilung 7 Schule und Bildung**

und

den **Bezirksvertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrkräfte**

an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (GHWRGS), den Gymnasien und den Beruflichen Schulen

und

den **Bezirkspersonalräten der Lehrkräfte**

an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (GHWRGS), den Gymnasien und den Beruflichen Schulen

**Regierungspräsidium Freiburg**

**Abt. 7 Schule und Bildung**

**Eisenbahnstr. 68**

**79098 Freiburg**

**Beteiligte an der Umsetzung**

Abteilungspräsident	Thomas Hecht	abteilung7@rpf.bwl.de
Inklusionsbeauftragte	Edeltraud Reichel	edeltraud.reichel@rpf.bwl.de

**Bezirksvertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrkräfte**

GHWRGS	Andrea Wagner	andrea.wagner@rpf.bwl.de
Gymnasien	Dr. Verena Peters	verena.peters@rpf.bwl.de
Beruflichen Schulen	Stefan Hofmann	stefan.hofmann@rpf.bwl.de

**Bezirkspersonalräte der Lehrkräfte**

GHWRGS	Uta Adam	uta.adam@rpf.bwl.de
Gymnasien	Joachim Schröder	joachim.schroeder@rpf.bwl.de
Beruflichen Schulen	Tina Stark	tina.stark@rpf.bwl.de

<b>Interne Ansprechstellen:</b>		
<b>Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit</b>	Michaela Lex	michaela.lex@rpf.bwl.de

<b>Externe Ansprechstellen</b>		
<b>Integrationsamt</b>	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Regionalbüro Integrations- amt Kaiser-Joseph-Straße 170 79098 Freiburg i. Br.	Telefon: 07 61 / 27 19-0
<b>Integrationsfachdienst</b>	IFD Freiburg Holzmarkt 8 79098 Freiburg	Telefon: 0761/36894-500

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Präambel</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Zusammenarbeit der Beteiligten</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Maßnahmen zur beruflichen Integration im schulischen Bereich</b>	<b>6</b>
4.1	Einstellungen und Beförderungen	6
4.2	Versetzung und Abordnung	6
4.3	Dienstliche Beurteilung	8
4.4	Fort- und Weiterbildung	8
4.5	Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/ Stufenweise Wiedereingliederung	8
4.6	Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden	8
4.7	Amtsärztliche Untersuchung bei Beamtinnen und Beamten bzw. Untersuchung durch den Betriebsärztlichen Dienst bei Tarifbeschäftigten / Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	9  10
4.8	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	10
4.9	Hinweis auf Beratungsmöglichkeit und Beteiligungsrecht	10
4.10	Zusatzurlaub (gilt nur für Pädagogische Assistentinnen und Assistenten)	10
<b>5</b>	<b>Überprüfung des Umsetzungsstandes der Inklusionsvereinbarung</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Inkrafttreten, Kündigung, Schlussbestimmungen</b>	<b>11</b>

## 1 Präambel

► vgl. Art. 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz, Artikel 2a Landesverfassung Baden-Württemberg

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Grundlagen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Öffentlichen Dienst bilden unter anderem

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - UN-Behindertenrechtskonvention
- das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- das Sozialgesetzbuch IX (SGB)
- Landesverfassung (LV)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- das Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung - Landes-Behindertengleichstellungsgesetz (L-BGG)
- das Landesbeamtengesetz (LBG) mit der VwV des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV)
- die Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV)
- die Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)
- die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums Anrechnungsstunden und Freistellungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen)

Ziel der Inklusionsvereinbarung ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen im Schuldienst zu stärken und den gesetzlichen Auftrag aus den vorgenannten Gesetzen und Verwaltungsvorschriften zu ergänzen und für Fragen des schulischen Alltags zu konkretisieren. Mit der Inklusionsvereinbarung wird ein aktiver Beitrag zur Inklusion im Arbeitsleben geleistet.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist eine wesentliche Voraussetzung für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und somit zugleich eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe. Das berufliche Fortkommen und der Aufstieg schwerbehinderter Menschen werden unterstützt und gefördert.

Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zugeführt.

Schwerbehinderte Menschen, die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung beschäftigt sind bzw. sich um eine Einstellung bewerben, dürfen darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile und Ausgrenzungen erwachsen.

Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung dient ferner der Prävention. Sie soll dazu beitragen, dass sich der Gesundheitszustand der behinderten Menschen stabilisiert bzw. die Auswirkungen der Behinderung abgemildert werden. Auch soll die Prävention eine vorzeitige Zuruhesetzung bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit vermeiden helfen.

## **2 Geltungsbereich**

► vgl. Ziffer 1.1, 1.2 SchwbVwV

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten gemäß § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und § 151 Absatz 4 SGB IX für schwerbehinderte Lehrkräfte. Schwerbehinderte Lehrkräfte im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind auch schwerbehinderte pädagogische Assistentinnen und pädagogische Assistenten, gleichgestellte Lehrkräfte sowie Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von 30 und 40, sofern Letzere nicht ausgenommen sind.

Die Regelungen zur Unterrichtsverpflichtung, zum Stundenplan und zum Deputat sind auf die schwerbehinderten pädagogischen Assistentinnen und pädagogischen Assistenten sinngemäß anzuwenden.

Ausnahmen sind in den jeweiligen Gliederungspunkten genannt.

## **3 Zusammenarbeit der Beteiligten**

► vgl. §§ 166 Absatz 1 S.1, 178 Absatz 2, 181, 182 SGB IX

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten die Obere Schulaufsichtsbehörde, der/die Inklusionsbeauftragte/r, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat eng zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Lehrkraft oder die schwerbehinderten Lehrkräfte als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Danach ist endgültig zu entscheiden.

## **4 Maßnahmen zur beruflichen Integration im schulischen Bereich**

► vgl. §§ 164, 165 SGB IX, Ziffer 3, 5.6 SchwbVwV

### **4.1 Einstellungen und Beförderungen**

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt werden.

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

Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungssamt zugeordnet sind oder die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind, unter Beachtung des Artikels 33 Absatz 2 des GG solche schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach Möglichkeit bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle oder in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs auf geringer bewerteten Dienstposten oder Arbeitsplätzen mit niederwertigeren Tätigkeiten eingesetzt sind.

Liegt die Bewerbung mindestens eines schwerbehinderten Menschen vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung hierüber unmittelbar nach Eingang zu unterrichten und zu allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen (auch bei den nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern) einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Gesprächen und entscheidungsrelevanten Modulen teilzunehmen und Einsicht in die entscheidungsrelevanten Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Vorstellungs- und Auswahlgespräch entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt. Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

Bei Beförderungen auf nicht funktionsgebundene Stellen, die nach Beförderungsprogrammen vergeben werden (z.B. vom Studienrat zum Oberstudienrat, Fachlehrer zum Fachoberlehrer) erhält die Bezirksschwerbehindertenvertretung rechtzeitig ein Verzeichnis aller Kolleginnen und Kollegen der geöffneten Beförderungsjahrgänge mit einem Vermerk, wer schwerbehindert ist. Schwerbehinderte sind bei gleicher Eignung und gleichem Beförderungsjahrgang bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Rechte und Pflichten nach § 178 SGB IX bleiben hiervon unberührt.

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

#### **4.2 Versetzungen und Abordnungen**

► vgl. § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, Ziffer 5.4 SchwbVwV

Für schwerbehinderte Lehrkräfte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen neuen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt/abgeordnet werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei Versetzungen und Abordnungen von schwerbehinderten Lehrkräften ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

Anträgen schwerbehinderter Lehrkräfte auf Versetzung oder Abordnung soll möglichst entsprochen werden.

#### **4.3 Dienstliche Beurteilung**

► vgl. Ziffer 5.7 SchwbVwV

Vor jeder Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen. Sie führt hierzu mit der schwerbehinderten Lehrkraft ein Gespräch, an dem auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

#### **4.4 Fort- und Weiterbildung**

► vgl. § 164 SGB IX, Ziffer 5.6 SchwbVwV

Schwerbehinderte Lehrkräfte haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sowie Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

#### **4.5 Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/ Stufenweise Wiedereingliederung**

► vgl. § 68 Absatz 3 LBG, Nummer 41.3 BeamtVwV

Für alle Lehrkräfte, die nach schweren oder langen Erkrankungen, nach Schüben bei chronischen Erkrankungen, nach Operationen oder Unfällen aus fachärztlicher Sicht noch der Schonung bedürfen, also nicht voll dienstlich belastbar sind, gibt es die Möglichkeit der befristeten Deputatsermäßigung im Rahmen der gestuften Wiederaufnahme des Dienstes für Beamtinnen und Beamte bzw. der stufenweisen Wiedereingliederung für Tarifbeschäftigte. Auf Wunsch von Erkrankten kann auch während der akuten Phase ein entsprechender Antrag gestellt werden, sofern keine Krankschreibung vorliegt. Dabei ist eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang noch nicht möglich, aber absehbar.

Für Beamtinnen und Beamte:

Die Dauer der gestuften Wiederaufnahme kann bis zur Höchstdauer von zwölf Monaten vereinbart werden. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass nach dieser Übergangszeit die Aussicht auf eine volle Wiederherstellung der Dienstfähigkeit besteht. Ist eine Wiederaufnahme des Dienstes im bisherigen Beschäftigungsumfang danach nicht möglich, ist die Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit oder die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit oder eine anderweitige Verwendung zu prüfen.

Die Ermäßigung führt bei Beamtinnen und Beamten nicht zu einer Kürzung des Gehalts.

Für die Höhe der Deputatsermäßigung ist allein die medizinische Notwendigkeit maßgebend. Die zu unterrichtende Stundenzahl kann deshalb auch unterhältig sein. In einem fachärztlichen Bericht muss bescheinigt sein, dass die Phase der Behandlung zu Ende geht und die Lehrkraft wieder dienstfähig, aber noch nicht voll belastbar ist. Dem fachärztlichen Bericht ist ein Vorschlag beizufü-

gen, wie ein gestufter Wiedereinstieg in den Dienst erfolgen soll. Soweit medizinisch möglich, soll die Umsetzung an der Schule sinnvollerweise von Ferienabschnitt zu Ferienabschnitt erfolgen.

Um den Erfolg der Wiedereingliederung nicht zu gefährden, kann in der Zeit der gestuften Wiederaufnahme des Dienstes von den vom Facharzt bzw. vom Amtsarzt vorgegebenen Deputatsstunden und deren Verteilung auf die Wochentage grundsätzlich nicht abgewichen werden. Auch ist bei der Lehrauftragsverteilung und der Stundenplangestaltung darauf zu achten, dass diese einer erfolgreichen Wiedereingliederung nicht zuwiderlaufen.

Tarifbeschäftigte:

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

#### **4.6 Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden nach § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO**

In besonderen Ausnahmefällen kann das Regierungspräsidium auf Antrag der schwerbehinderten Lehrkraft eine befristete zusätzliche Deputatsermäßigung in Höhe von bis zu zwei Wochenstunden gewähren (§ 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO). Dem Antrag ist ein fachärztliches Gutachten beizufügen, aus dem hervorgeht, dass die als Schwerbehinderung anerkannte Erkrankung sich im Lehrerberuf besonders gravierend auswirkt.

Solch ein besonderer Ausnahmefall im Sinne des § 5 Absatz 4 der Lehrkräfte-ArbeitszeitVO kann dann angenommen werden, wenn der Grad der Behinderung die Beeinträchtigungen im Lehrerberuf nicht zutreffend ausdrückt, weil sich die Erkrankung für eine Lehrkraft deutlich mehr auswirkt als im allgemeinen Erwerbsleben.

Die bei der Schwerbehinderung anerkannten Beeinträchtigungen können insbesondere im Bereich des Sprechens, Hörens, Schreibens, Sehens, Gehens, Stehens oder psychischer Erkrankungen liegen (besondere Ausnahmefälle). Die zusätzlichen Deputatsermäßigungsstunden werden grundsätzlich – längstens fünf Jahre – jeweils befristet gewährt. Dies gilt auch bei einem unbefristet ausgestellten Schwerbehindertenausweis.

Sollten nach Ablauf des Befristungszeitraums die Auswirkungen der lehrerspezifischen Behinderung weiterhin bestehen bzw. durch erneute Erkrankungen, Krankheitsverschlechterungen und Schübe die zusätzliche Ermäßigung wieder bzw. weiter notwendig sein, so ist dies bei einem erneuten Antrag in einem fachärztlichen Bericht, der die Notwendigkeit der zusätzlichen Deputatsermäßigung bescheinigt, darzulegen.

Der Antrag einer schwerbehinderten Lehrkraft auf diese zusätzliche Deputatsermäßigung bzw. seine Ablehnung führt nicht automatisch zu einem Verfahren zur Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit.

Dieses wird nur dann eingeleitet werden, wenn der ggf. gegen die Ablehnung eingelegte Widerspruch zurückgewiesen wurde und die Lehrkraft nicht bereit ist, im Umfang ihres Deputats (= indivi-

duelles Deputat minus Schwerbehindertenermäßigung) Dienst zu leisten bzw. ihn tatsächlich für eine Zeitdauer von mindestens 8 Wochen nicht leistet und keine Aussicht besteht, dass die Lehrkraft in absehbarer Zeit wieder voll dienstfähig wird.

#### **4.7 Amtsärztliche Untersuchung bei Beamtinnen und Beamten bzw. Untersuchung durch den Betriebsärztlichen Dienst bei Tarifbeschäftigten / Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX**

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

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig informiert, bevor die amtsärztliche Begutachtung eines behinderten Beamten/einer Beamtin bzw. Untersuchung einer behinderten Tarifbeschäftigten/eines Tarifbeschäftigten durch den Betriebsärztlichen Dienst (B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) vom Staatlichen Schulamt bzw. vom Regierungspräsidium angeordnet wird. Die Überprüfung der Dienstfähigkeit (begrenzten Dienstfähigkeit) kann auch auf Antrag der Beamtinnen und Beamten in die Wege geleitet werden.

Rechtzeitig vor der Einleitung von Maßnahmen, die sich auf das Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung bzw. der Untersuchung durch den B·A·D stützen, erhält die Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Informationen sowie die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben.

#### **4.8 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit**

Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen kann nur dann eingeleitet werden, wenn im Vorfeld alle Möglichkeiten, die zur Vermeidung der Maßnahme erfolgversprechend sind (Kur, Reha, gestufte Wiederaufnahme des Dienstes, Deputatsermäßigungen u.s.w.) ausgeschöpft wurden (Grundsatz der Rehabilitation vor Versorgung). Dies gilt auch für Verfahren zur Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit. Auf Wunsch der Lehrkraft ist zuvor auch zu überprüfen, ob es möglich ist, ihr eine anderweitige Tätigkeit zu übertragen. Die Bezirksschwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu informieren und anzuhören. (siehe Punkt 3)

#### **4.9 Hinweis auf Beratungsmöglichkeit und Beteiligungsrecht**

Die schwerbehinderten Lehrkräfte können sich stets von der zuständigen Bezirksschwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Bezirkspersonalrat vor einer Antragstellung oder einer beabsichtigten Maßnahme bei der die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist, beraten lassen und deren Beteiligung beantragen.

Die schwerbehinderten Lehrkräfte werden auf dieses Recht vor jeder einzuleitenden Maßnahme vom Regierungspräsidium Abt. 7 Schule und Bildung hingewiesen.

Vor der Einstellung von Bewerbern nach dem Zusatzqualifikationsverfahren sowie vor der formellen Zustimmung des RP beim schulscharfen Ausschreibungsverfahren und bei Versetzungen wird die Bezirksvertrauensperson beteiligt.

#### **4.10 Zusatzurlaub (gilt nur für Pädagogische Assistentinnen und Assistenten)**

► vgl. § 208 SGB IX - Sozialgesetzbuch und § 27 TV-L

Schwerbehinderte Pädagogische Assistentinnen und Assistenten haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Pädagogische Assistentinnen und Assistenten, deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 oder deren Grad der Schädigungsfolgen weniger als 50, aber mindestens 25 beträgt.

Alternativ können die zusätzlichen 3 bzw. 5 Urlaubstage zur Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (inkl. des Ferienüberhangs) in Höhe von 1,8 bzw. 3,0 % ein-gesetzt werden. Die Entscheidung hierüber trifft ausschließlich die/der Pädagogische Assistentin/Assistent.

(► vgl. Schreiben des KM vom 18.01.2008: „Berechnung des Ferienüberhangs von Pädagogischen Assistenten, hier: schwerbehinderte Bewerber“, AZ 14-6411.3/848)

### **5 Überprüfung des Umsetzungsstandes der Inklusionsvereinbarung**

Die Obere Schulaufsichtsbehörde, der Bezirkspersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung erörtern jeweils nach einem Zeitraum von zwölf Monaten den Umsetzungsstand dieser Integrationsvereinbarung und erarbeiten ggf. geeignete Maßnahmen zur Fortschreibung.

### **6 Inkrafttreten, Kündigung, Schlussbestimmungen**

Die Inklusionsvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung durch die Vertragspartner in Kraft und hat zunächst eine Laufzeit von zwei Jahren.

Die Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht spätestens drei Monate vor Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt wird. Bei einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien, eine neue Inklusionsvereinbarung innerhalb eines Jahres abzuschließen.

Das Recht der Vertragsparteien zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn in einer der in Ziffer 1 genannten gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften eine Regelung geändert wird, die in diese Vereinbarung wörtlich oder sinngemäß übernommen wurde.

Die Inklusionsvereinbarung wird durch Veröffentlichung bekannt gegeben.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung, die Bezirksschwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung.

Freiburg, den 17.12.2020

Wolfgang Keller

Abteilungspräsident

Andrea Wagner

Bezirksvertrauensperson GHRGS

Verena Peter

Bezirksvertrauensperson Gymnasien

Stefan Jahn

Bezirksvertrauensperson Berufliche Schulen

G. Heibel

Inklusionsbeauftragte

Ute Böhm

Bezirkspersonalrat GHRGS

Yvonne Stal

Bezirkspersonalrat Gymnasien

Tina Bach

Bezirkspersonalrat Berufliche Schulen