

**Das Inklusionsteam**  
**am Staatlichen Schulamt**  
**für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis**

---



## **Beratungsmappe für Schulleitungen zum Schwerbehindertenrecht**

---

**Inklusionsteam:**

Volker Karger	Beauftragter des Staatlichen Schulamts für Angelegenheiten schwerbehinderter Lehrkräfte
Karin Lederle	Gesamtschwerbehindertenvertreterin der Lehrkräfte
Susanne Arends	Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Lehrkräfte

**Stand: Februar 2021**

## Inhaltsverzeichnis

1.	Handreichung für Schulleitungen im Umgang mit Lehrkräften mit Behinderungen.....	1
A.	Bekanntwerden der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. der Gleichstellung .....	3
B.	Prävention.....	3
C.	Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.....	7
D.	Aktenführung .....	9
E.	Person des Vertrauens.....	9
2.	Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung .....	10
A.	Allgemeine Grundsätze und Rechtsgrundlagen.....	10
	Check-Liste.....	13
B.	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung.....	14
C.	Beteiligung bei Beförderungs- und Funktionsstellenverfahren.....	15
3.	Materialien.....	17
3.1.	Anlagen zur Handreichung.....	17
3.1.1.	Anlage 1a Einladung zu einem ersten Gespräch nach Bekanntgabe der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung – Lehrkraft .....	18
3.1.2.	Anlage 1b: Einladung zu einem Erstgespräch – öSbV, öPR .....	19
3.1.3.	Anlage 1c Protokoll Erstgespräch.....	20
3.1.4.	Anlage 2 (2 Seiten) Nachteilsausgleiche.....	21
3.1.5.	Anlage 3 Regelungen zum Datenschutz für den Umgang mit einer schwerbehinderten Lehrkraft.....	23
3.1.6.	Anlage 4a Einladung schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch – Lehrkraft.....	24
3.1.7.	Anlage 4b Einladung schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch – öSbV, öPR.....	25
3.1.8.	Anlage 4c Protokoll Schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch .....	26
3.1.9.	Anlage 5a Einladung zu einem Dienstgespräch – Lehrkraft .....	27
3.1.10.	Anlage 5b Einladung zu einem Dienstgespräch – öSbV, öPR .....	28
3.1.11.	Anlage 5c Protokoll Dienstgespräch.....	29
3.1.12.	Anlage 6a Einladung zu einem Dienstgespräch aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können – Lehrkraft .....	30
3.1.13.	Anlage 6b Einladung zu einem Dienstgespräch aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können – öSbV , öPR.....	31
3.1.14.	Anlage 6c Protokoll Präventionsgespräch gemäß § 167 (1) SGB IX aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Dienstverhältnis gefährden können .....	32
3.1.15.	Anlage 6d Meldung Präventionsgespräch Schulamt.....	33

3.1.16.	Anlage 7a Einladung Dienstgespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales (HAVS) – Lehrkraft .....	34
3.1.17.	Anlage 7b Einladung Dienstgespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales (HAVS) – öSbV, öPR.....	35
3.1.18.	Anlage 7c Gespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit .....	36
3.1.19.	Anlage 7d Rückmeldung Schulamt Überprüfung der Dienstfähigkeit .....	37
3.1.20.	Anlage 8 Kontaktdaten des Integrationsamtes .....	38
3.2.	Bezirke der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen mit Kontaktdaten.....	39
3.4.	Integrationsvereinbarung / Inklusionsvereinbarung .....	60
3.5.	Einstellungserlass.....	72
3.6.	Handreichungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).....	83

**Hinweis:**

Seit dem 1.01.2018 gilt eine Neufassung des SGB IX, in der sich die Paragrafennummern der für die Beratungsmappe relevanten Gesetzestexte wie folgt geändert haben:

SGB IX alt	§ 81	§ 83	§ 84	§ 95	§ 97	§ 99	§ 102	§ 116	§ 124
<b>SGB IX neu</b>	§ 164	§ 166	§ 167	§ 178	§ 180	§ 182	§ 185	§ 199	§ 207

Bitte beachten Sie, dass die Integrationsvereinbarung / Inklusionsvereinbarung noch die alten Paragrafennummern enthält.

# 1. Handreichung für Schulleitungen im Umgang mit Lehrkräften mit Behinderungen<sup>1</sup>

Stand: Februar 2021

## Allgemeine Grundsätze:

„Menschen mit Behinderungen definieren sich wie alle Menschen **nicht über ihre Defizite, sondern über ihre persönliche Leistungsfähigkeit** ... Behindert zu sein bedeutet, mit Nachteilen leben zu müssen ... Erst wenn Nachteile ausgeglichen sind, sind die Leistungen von Menschen mit und ohne Behinderungen vergleichbar. **Erst dann ist sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden.**“<sup>2</sup>

„Um diese Ziele zu erreichen, sind die nachfolgenden Regelungen **großzügig** unter der Maßgabe auszulegen, Beschäftigungsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen ... zu begründen und auf Dauer zu erhalten.“

„Für schwerbehinderte Beschäftigte sind **behindertengerechte Arbeitsbedingungen** zu schaffen.“

„Die Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche darf nicht zu Benachteiligungen welcher Art auch immer führen.“

---

<sup>1</sup> Lehrkräfte mit Behinderungen:

Die UN-Behindertenrechtskonvention verwendet in ihrer deutschen Übersetzung den Begriff „Menschen mit Behinderungen“. Den Begriff „schwerbehinderte Menschen“ des Sozialgesetzbuches IX kennt die UN-Behindertenrechtskonvention nicht.

Regelungen dieser Handreichung gelten für Lehrkräfte mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehindert, GdB ≥ 50) und Lehrkräfte mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellt, GdB 30 oder 40). Für Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, die nicht gleichgestellt sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen und Nachteilsausgleiche in Betracht kommen.

Der Begriff „Lehrkräfte“ wird zur Vereinfachung für alle im Schulbereich tätigen Landesbedienstete verwendet.

<sup>2</sup> Dieses und folgende Zitate aus: Teilhaberichtlinien (TeilhRL), Auszug aus der Einleitung und IV, 1. Abs. 2 und Integrationsvereinbarung (IntV) § 3 und § 4 III C

**Grundlegende Aussagen:**

Seit März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland gültig. In Artikel 27 *Arbeit und Beschäftigung* erklärt sie die Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs zum Ziel.

Die hessische Landesregierung unterstützt diese Zielsetzung in ihren TeilhRL ausdrücklich. (§ 4 Abschnitt III B IntV)

Für die Umsetzung der Ziele der Integrationsvereinbarung sind die Dienstvorgesetzten zuständig. Sie sind verpflichtet, sich mit den für Menschen mit Behinderungen in § 1 (der IntV) genannten Gesetzen, rechtlichen Grundlagen und mit den relevanten hessischen Bestimmungen vertraut zu machen, notwendige Hilfen zu gewähren und mit der SBV eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

In § 4 Abschnitt III B IntV heißt es zu den Pflichten der Schulleitungen: Sie haben geeignete Maßnahmen, z.B. für eine Erfolg versprechende Bewerbung für ein Beförderungsamtsamt oder für eine Funktionsstelle, mit den Betroffenen zu erörtern und zielgerichtet umzusetzen.

Zur Förderung des beruflichen Fortkommens sind die Regelungen des Abschnitts IV (insb. Ziffern 1,2 und 7) der TeilhRL zu beachten:

- Schwerbehinderte Menschen sind nach § 164 Abs. 4 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Dies beinhaltet auch, ihnen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten die Gelegenheit zum beruflichen Fortkommen zu eröffnen. (...) (Abschnitt IV Ziffer 1 TeilhRL)
- Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. (...) (Abschnitt IV Ziffer 7 TeilhRL)

Bei Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen und Qualifizierungsfortbildungen sind Lehrkräfte mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen.

Bei Bewerbungen um eine Abordnung an ein Staatliches Schulamt sind Menschen mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. (§ 4 Abschnitt II C IntV)

Bei Beförderungen von Studienrät\*innen zu Oberstudienrät\*innen und bei Funktionsstellen sind Lehrkräfte mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. (§ 4 Abschnitt II C IntV)

## A. Bekanntwerden der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. der Gleichstellung

1. a) Information/Kopie des Schwerbehindertenausweises weiterleiten an das Staatliche Schulamt  
**(Wird von der Lehrkraft der Bescheid des Versorgungsamts vorgelegt, ist dieser an die Lehrkraft zurückzugeben.)**  
oder
  - b) Information/Kopie des Gleichstellungsbescheides der Agentur für Arbeit weiterleiten an das Staatliche Schulamt
2. Zeitgleiche Mitteilung an die örtliche Schwerbehindertenvertretung mit Zusendung der Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides

Sollte die betroffene Lehrkraft eine Kopie direkt an das Staatliche Schulamt senden, wird die Schulleitung durch das Staatliche Schulamt informiert, danach erfolgt die Mitteilung mit Weiterleitung der entsprechenden Kopien an die örtliche Schwerbehindertenvertretung durch die Schulleiterin/den Schulleiter.

**Wichtig:** Die Schwerbehinderung oder Gleichstellung einer Lehrkraft ist von der Schulleiterin/dem Schulleiter streng vertraulich zu behandeln. Vor dem Kollegium, den Eltern und den Schülern sind die Tatsache oder Gründe nur mit Zustimmung der Lehrkraft darzulegen (IntV § 4 III).

## B. Prävention

### 3. Erstgespräch

Das Erstgespräch ist zeitnah nach Bekanntgabe der Schwerbehinderung/Gleichstellung zu führen. Es dient zur Abklärung der Auswirkungen der Schwerbehinderung/Gleichstellung auf den Dienst und ggf. erforderlicher Nachteilsausgleiche<sup>3</sup>.

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist von dem Gesprächsangebot **vorab** zu informieren und auch der Personalvertretung sollte das Gesprächsangebot vorab zur Kenntnis gegeben werden, Ausnahme: „Ad hoc-Gespräch“ (dies ist jedoch **kein Ersatz** für das erforderliche Erstgespräch). Einladungsschreiben entnehmen Sie den Anlagen 1a und 1b.

Beispiele möglicher Nachteilsausgleiche sind in der Anlage 2 ersichtlich. Sie dient auch der Dokumentation diesbezüglicher Absprachen.

---

<sup>3</sup> Nachteilsausgleiche:

Erforderliche Nachteilsausgleiche bemessen sich grundsätzlich anhand der Art der Einschränkungen (eine Gehbehinderung erfordert z.B. keine Vorlesekraft). Ausnahmen sind: Pflichtstundenermäßigung und Regelungen zur Mehrarbeit.

<b>Wichtig:</b>	Dieses Gesprächsangebot ist bei Bedarf im Rahmen der Prävention wiederholt anzubieten und durchzuführen!
<b>Einzuladende Beteiligte:</b>	Schulleiterin/Schulleiter, schwerbehinderte Lehrkraft, die örtliche Schwerbehindertenvertretung und auf Wunsch der örtliche Personalrat. Der Teilnehmerkreis kann je nach Sachverhalt erweitert werden z.B. Integrationsamt, Betriebsarzt.
<b>Dokumentation:</b>	Gespräch und Inhalt (incl. gewährter Nachteilsausgleiche und Datenschutzerklärung) sind in einem Protokoll zu dokumentieren (s. Anlagen 1c, 2 und 3). Eine Kopie erhalten die schwerbehinderte Lehrkraft und die örtliche Schwerbehindertenvertretung, wenn die Lehrkraft keine Einwände erhebt.

#### 4. Schul(-halb-)jahresvorbereitende Gespräche

Schul(-halb-)jahresvorbereitende Gespräche sind rechtzeitig vor der Erstellung des Stundenplans mit den schwerbehinderten Lehrkräften zu führen und stehen nicht zur Disposition (IntV § 4 III. C). Das Angebot geht von der Schulleiterin/dem Schulleiter aus. Es ist nicht Aufgabe der schwerbehinderten Lehrkraft, dies zu beantragen/einzufordern.

Das Gespräch ist unabhängig von der Stellenzuweisung oder der konkreten Unterrichtsverteilungsplanung zu führen. Die in vielen Schulen üblicherweise abzugebenden Einsatzwünsche sind kein Ersatz für das schuljahresvorbereitende Gespräch (IntV § 4 III. C).

Vor jeder Änderung der Unterrichtsverteilung und des Stundenplans ist zu diesem Gespräch erneut einzuladen (IntV § 4 III. C).

Nimmt die örtliche Schwerbehindertenvertretung nicht an den Gesprächen teil, so hat die Schulleitung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung über die Tatsache, dass ein Gespräch durchgeführt wurde, eine Notiz zukommen zu lassen. Über nicht durchgeführte Gespräche wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung ebenfalls von der Schulleitung bis spätestens zum ersten Unterrichtstag des neuen Schuljahres schriftlich informiert (IntV § 4 III. C).

Einladungsschreiben entnehmen Sie den Anlagen 4a und 4b.

<b>Einzuladende Beteiligte:</b>	Schulleiterin/Schulleiter, schwerbehinderte Lehrkraft, auf Wunsch der Lehrkraft die örtliche Schwerbehindertenvertretung
---------------------------------	--

**Dokumentation:** Gespräch und Inhalt sind in einem Protokoll zu dokumentieren und von der Schulleiterin/dem Schulleiter sowie der Lehrkraft zu unterzeichnen (s. Anlagen 4c und 2). Eine Kopie erhalten die schwerbehinderte Lehrkraft und die örtliche Schwerbehindertenvertretung, wenn die Lehrkraft keine Einwände erhebt.

## 5. Auftreten von Schwierigkeiten

Im Schulalltag treten täglich kleinere und größere Schwierigkeiten auf. Im Interesse aller Beteiligten muss die Schulleitung angemessen reagieren.

Bei Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, schaltet die Schulleiterin/der Schulleiter möglichst frühzeitig die örtliche Schwerbehindertenvertretung und die örtliche Personalvertretung ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können.

Einladungsschreiben entnehmen Sie den Anlagen 5a und 5b.

**Einzuladende Beteiligte:** Schulleiterin/Schulleiter, schwerbehinderte Lehrkraft, örtliche Schwerbehindertenvertretung, örtlicher Personalrat

**Dokumentation:** Gespräch und Inhalt sind in einem Protokoll zu dokumentieren und von der Schulleiterin/dem Schulleiter sowie der Lehrkraft zu unterzeichnen (s. Anlage 5c).

Das Protokoll verbleibt in einer Sachakte in der Schule (siehe Anlage 3). Eine Kopie erhalten die schwerbehinderte Lehrkraft und die Beteiligten, wenn die Lehrkraft keine Einwände erhebt.

Bei Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, **die das Arbeits- oder Dienstverhältnis gefährden können**, muss die Schulleiterin/der Schulleiter gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX tätig werden. Sie/Er schaltet möglichst frühzeitig die örtliche Schwerbehindertenvertretung, die örtliche Personalvertretung sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX, TeilhRL VII. und IntV § 5 Ziff. 1).



Einladungsschreiben entnehmen Sie den Anlagen 6a und 6b, Kontaktdaten des Integrationsamtes der Anlage 8.

**Einzuladende Beteiligte:** Schulleiterin/Schulleiter, schwerbehinderte Lehrkraft, örtliche Schwerbehindertenvertretung, örtlicher Personalrat, Integrationsamt, ggfls. Betriebsarzt

**Dokumentation:** Gespräch und Inhalt sind in einem Protokoll zu dokumentieren und von der Schulleiterin/dem Schulleiter sowie der Lehrkraft zu unterzeichnen (s. Anlage 6c).

Das Protokoll verbleibt in einer Sachakte in der Schule (siehe Anlage 3). Eine Kopie erhalten die schwerbehinderte Lehrkraft und die Beteiligten, wenn die Lehrkraft keine Einwände erhebt.

## 6. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Langzeiterkrankung)

Bei Menschen mit Behinderungen ist vor Überprüfung der Dienstfähigkeit bzw. vor einer Untersuchung zur Feststellung einer Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anzubieten und ggf. einzuleiten. (IntV § 5 Ziff. 2).

Das Verfahren ist gemäß der **Handreichung**<sup>4</sup> „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchzuführen.

Ziel des Gespräches ist es abzuklären, mit welchen Hilfen die Arbeits- oder Dienstfähigkeit der schwerbehinderten Lehrkräfte wiederhergestellt werden kann. Dabei müssen weitere mögliche Nachteilsausgleiche oder noch ausstehende Maßnahmen thematisiert werden.

Von Seiten der Schulleiterin/des Schulleiters sind folgende Aspekte besonders zu beachten:

- a) bereits im Vorfeld: Information der örtlichen Schwerbehindertenvertretung über Fehlzeiten (länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt)
- b) Einladungsschreiben nach Terminabsprache mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung zeitgleich an die örtliche Schwerbehindertenvertretung (private Kontaktdaten)

---

<sup>4</sup> Handreichung: siehe

[https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Betriebliches%20Eingliederungsmanagement\\_0.pdf](https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Betriebliches%20Eingliederungsmanagement_0.pdf)

- c) Rückmeldung an örtliche Schwerbehindertenvertretung, falls Lehrkraft das Gespräch oder die Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung ablehnt
- d) nach dem Gespräch: unverzügliche Information der örtlichen Schwerbehindertenvertretung über vereinbarte oder beabsichtigte Maßnahmen, unabhängig von deren Teilnahme am Gespräch.

### C. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

Die Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen ist als **letztes Mittel** in Betracht zu ziehen, insbesondere wenn mögliche Rehabilitationsmaßnahmen oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben oder ein Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolglos geblieben oder vom Betroffenen abgelehnt worden sind (**TeilhRL VIII. und IntV § 6**)

Insbesondere ist darauf zu achten, dass die zuvor aufgeführten Punkte zur Prävention beachtet worden sind. Bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit gemäß § 36 HBG i. V. m. § 26 BeamtStG gibt es zwei Fallvarianten.

#### 1. Die Dienststelle beabsichtigt die Überprüfung der Dienstfähigkeit von Lehrkräften mit Behinderung:

Gemeinsame Erörterung mit der öSbV gem. § 178 Abs. 2 SGB IX, TeilhRLVIII und §§ 5 u. 6 IntV **vor** einem Untersuchungsauftrag an das Versorgungsamt. Dabei Klärung folgender Sachverhalte/ Fragen:

##### a)

Wurde die örtliche Schwerbehindertenvertretung nach mindestens sechs Wochen ununterbrochener oder wiederholter Fehlzeit/en von schwerbehinderten oder von Schwerbehinderung bedrohten Lehrkräften durch die Schulleitung informiert (§ 167 Abs. 2 SGB IX; §§ 5 u. 6 IntV; TeilhRL VII und VIII, BEM und Blatt „Fehlzeiten“ des SSA)?

Hat die Schulleitung in der Vergangenheit gem. § 167 Abs. 1 SGB IX, §§ 5 u. 6 IntV; TeilhRL VII und VIII und BEM Kontakt mit der öSbV aufgenommen?

Zusammenstellung der Fehlzeiten des letzten Jahres.

Sind die Voraussetzungen zur Anwendung des § 36 HBG i. V. m. § 26 BeamtStG in Bezug auf die Fehlzeiten erfüllt?

Hat ein Integrationsgespräch gem. TeilhRL VII, §§ 5 u. 6 IntV und BEM stattgefunden?

**b)**

Haben die schul(-halb-)jahresvorbereitenden Gespräche (§ 4 III. C Abs. 1-4 IntV) stattgefunden?

Wurden diese schriftlich dokumentiert (Unterschrift von SL u. Lehrkraft vorhanden)?

Welche Vereinbarungen wurden getroffen?

Wurden die getroffenen Vereinbarungen eingehalten?

Gibt es noch ausstehende Maßnahmen aus diesen Gesprächen?

**c)**

Erhält die Lehrkraft die maximale Pflichtstundenermäßigung gem. § 10 Pflichtstundenverordnung?

Gibt es noch Möglichkeiten bei der Arbeitsplatzgestaltung (§ 164 Abs. 4 SGB IX; § 4 I C IntV, IV und V TeilhRL), unter Hinzuziehung des Integrationsamtes, des arbeitsmedizinischen Dienstes oder Integrationsfachdienstes?

**d)**

Kann die Person mit einer Behinderung anderweitig (z.B. an einer behindertengerechten Schule, Schulamt usw.) eingesetzt werden (VIII. Nr. 1 TeilhRL und § 5 Abs. 3 IntV)?

**e)**

Wurde die Lehrkraft mit einer Behinderung zunächst auf begrenzte Dienstfähigkeit untersucht?

Ein Untersuchungsauftrag an das zuständige Amt für Versorgung und Soziales ist erst dann zu stellen, wenn die oben genannten Punkte a - e geklärt wurden **und** die Stellungnahme der örtlichen Schwerbehindertenvertretung gem. § 6 IntV vorliegt. Sollten sich aus der Erörterung noch mögliche Nachteilsausgleiche zur Erhaltung des Arbeitsplatzes ergeben, sind diese **vor** Überprüfung der Dienstfähigkeit erst auszuschöpfen.

Vor Überprüfung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales ist ein Gesprächsangebot der Schulleiterin/des Schulleiters an die betroffene Lehrkraft zwingend erforderlich (TeilhRL VIII 2).

Bei Ablehnung des Gesprächsangebots informiert die Schulleiterin/der Schulleiter die örtliche Schwerbehindertenvertretung.

Einladungsschreiben an die Lehrkraft entnehmen Sie der Anlage 7a, an die Schwerbehindertenvertretung (über die privaten Kontaktdaten) der Anlage 7b.

**Einzuladende Beteiligte:** Schulleiterin/Schulleiter, betroffene Lehrkraft, örtliche Schwerbehindertenvertretung

- Dokumentation:**
- a) Gespräch und Inhalt sind in einem Protokoll zu dokumentieren und von der Schulleiterin/dem Schulleiter sowie der Lehrkraft zu unterzeichnen (s. Anlage 7c).  
Das Protokoll verbleibt in einer Sachakte in der Schule (siehe Anlage 3). Eine Kopie erhalten die schwerbehinderte Lehrkraft und die örtliche Schwerbehindertenvertretung, wenn die Lehrkraft keine Einwände erhebt.
  - b) Die Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung ist zu dokumentieren.

## **2. Es liegt ein Antrag der Lehrkraft mit einer Behinderung auf Überprüfung der Dienstfähigkeit vor.**

Information der örtlichen Schwerbehindertenvertretung (möglichst durch Übersenden einer Kopie des Antrags) gem. § 6 IntV

- Untersuchungsauftrag an das zuständige Amt für Versorgung und Soziales durch SSA gem. § 6 IntV erst nach der Stellungnahme der öSbV.

## **D. Aktenführung**

Die Aktenführung erfolgt in gesonderter Sachakte unter Wahrung des Datenschutzes (siehe Anlage 3).

Die Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung ist in der Sachakte zu dokumentieren und wird im Rahmen einer Rückantwort zu B. 3 (im Fall der Gefährdung des Arbeits-/Dienstverhältnisses), B. 4. sowie C. an das Staatliche Schulamt gemeldet.

## **E. Person des Vertrauens**

Die Lehrkraft kann zu Gesprächen unabhängig von der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

## 2. Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung

### A. Allgemeine Grundsätze und Rechtsgrundlagen

Für die Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung (öSbV) durch die Schulleitung (SL) sind u.a. folgende Rechtsgrundlagen **in der jeweils gültigen Fassung** maßgebend:

- **Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) (BGBl. I, S. 1046)**
- **Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien (TeilhRL, ABl. 03/19).**  
Die TeilhRL sind Rahmeninklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX.
- **Integrationsvereinbarung (IntV) (ABl. 03/17 S. 102 ff.)**
- **Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)**
- **Pflichtstundenverordnung (PflStdVO) (ABl. 06/17, S. 191 ff.)**
- **Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) (BGBl. I S. 1010)**
- **Hessisches Beamtengesetz (HBG)**
- **Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) (GVBl. 2013, 218, 312)**
- **Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst (ABl. 02/16)**
- **Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen (ABl. 01/18)**

Die Schwerbehinderteneigenschaft wird gegenüber der Dienststelle **ausschließlich** durch die Kopie des Schwerbehindertenausweises nachgewiesen, die Gleichstellung durch einen Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (TeilhRL I Abs. 2).

Nach **§ 178 (2) SGB IX und TeilhRL X, C, 2c** haben Schulleiter\*innen die örtliche Schwerbehindertenvertretung **in allen Angelegenheiten**, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich und umfassend zu unterrichten** und **vor einer Entscheidung anzuhören**; die getroffene Entscheidung ist der öSbV **unverzüglich mitzuteilen**.

„**Angelegenheiten**“, in denen die Schwerbehindertenvertretung i.S.v. § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen ist, sind u.a.:

1. Alle personellen Angelegenheiten in arbeits- und beamtenrechtlichen Belangen.  
(Dau, Düwell, Jousen<sup>5</sup>: RZ 37, S. 835 und RZ42, S. 837)
2. Alle Angelegenheiten in Bezug auf Arbeits- und Dienstfähigkeit, Versetzung in den Ruhestand. (Dau, Düwell, Jousen<sup>5</sup>: RZ 38, S. 836)
3. Stellenbesetzungen (Einstellung, Versetzung, Beförderung, Funktionsstelle).  
(Dau, Düwell, Jousen<sup>5</sup>: RZ 39/40, S. 836)
4. Maßnahmen zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie alle Leistungen und Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur medizinischen Rehabilitation.  
(Dau, Düwell, Jousen<sup>5</sup>: RZ 16, S. 828)
5. Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung und zum beruflichen Aufstieg.  
(Dau, Düwell, Jousen<sup>5</sup>: RZ 39/40, S. 836)
6. Alle persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter, in denen nach § 83 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist. (TeilhRL<sup>6</sup>: X., C., 2.c))

Bei der Beteiligung der öSbV sind somit **drei Phasen** von der Schulleitung einzuhalten:

1. Unterrichtung
2. Anhörung
3. Ergebnismitteilung nach getroffener Entscheidung

**Wichtige Grundsätze sind u.a.:**

- Prävention:

Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die öSbV ein (§ 167 (1) SGB IX und TeilhRL, VII, Abs. 1 Satz 1) und bietet ein Präventionsgespräch an.

Sind Beschäftigte innerhalb des Zeitraums von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, informiert die SL die öSbV und führt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 (2) SGB IX und TeilhRL, VII, Abs. 1 Satz 2 ff. durch.

---

<sup>5</sup> Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Handkommentar. Dirk H. Dau, Franz Josef Düwell und Jacob Jousen (Hrsg.), 4. Auflage, Baden-Baden 2014.

<sup>6</sup> Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien (TeilhRL, ABL 3/2019).

- Enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit:

Um die Teilhabechancen der schwerbehinderten Menschen sicherzustellen, ist es erforderlich, dass SL, öSbV und Schulpersonalrat eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten (§ 182 (1) SGB IX, TeilhRL, X. E. und § 60 HPVG). Handelt es sich bei der Schwerbehindertenangelegenheit um eine Maßnahme, die eine Beteiligung der Personalvertretung erforderlich macht, so ist der Antrag auf Zustimmung des Schulpersonalrates erst nach Anhörung der öSbV zu stellen.

- Erhöhte Fürsorgepflicht:

Die SL hat gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten eine erhöhte Fürsorgepflicht (TeilhRL, Einleitung Abs. 2 und X. A. Abs. 1).

Im Rahmen der besonderen Fürsorge kommt der SL eine Vorbildfunktion zu (IntV<sup>7</sup>: § 1 Abs. 3).

- Großzügige Auslegung von Regelungen:

Alle zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten getroffenen Regelungen sind großzügig auszulegen. (TeilhRL, Einleitung Abs. 7)

- Förderliche Beschäftigung und Förderung des beruflichen Fortkommens:

Die SL hat darauf hinzuwirken, dass schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können und bevorzugt bei Maßnahmen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens berücksichtigt werden.  
(§ 164 (4) SGB IX)

- Schaffung behindertengerechter Arbeitsbedingungen:

Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behindertengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. (TeilhRL, IV, 1.)

- Beteiligung der öSbV analog § 83 (2) HPVG:

Die öSbV ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter zu beteiligen, in denen nach § 83 (2) Satz 1 des HPVG der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.  
(§ 180 (6) Satz 4 SGB IX; TeilhRL, X. C. 2c)

**In allen Fällen der Beteiligung ist diese zu dokumentieren.**

<sup>7</sup> Integrationsvereinbarung (IntV) vom 25.1.2017 (ABl. 03/17 S. 102 ff)

**Check-Liste****Beispiele für die Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung durch die Schulleitung**

Anlass	Information von SL an öSbV über	Einladung öSbV zu / Teilnahme öSbV an	Anhörung bzw. Stellungnahme der öSbV
Mitteilung Schwerbehinderteneigenschaft Mitteilung Gleichstellung	Ausweiskopie Bescheidkopie		
Erstgespräch	Absicht	Gespräch*	
Einstellung nach Rangliste (gemäß Erlass!)	Einstellung		<b>X</b>
Schulbezogene Einstellung (auch QuiS-Verfahren)	Ausschreibung/ Bewerbung	Auswahlverfahren	<b>X</b>
Versetzung	Antrag / Absicht		<b>X</b>
Abordnung	Antrag / Absicht		<b>X</b>
Unterrichtsbesuch	Absicht	Unterrichtsbesuch*	<b>X</b>
Verlängerung der Probezeit, sowie Entlassung von Beamten auf Probe	Absicht	Gespräch	<b>X</b>
zusätzliche Stundenermäßigung gem. § 10 der PflStdVO	Antrag		
Diensterleichterung gem. § 11 der PflStdVO	Antrag		
Teilzeitbeschäftigung gem. § 62 ff HBG	Antrag		
Präventionsverfahren gem. §167(1)	Absicht	Gespräch	<b>X</b>
Eingliederungsgespräch gem. §167(2) SGB IX (BEM)	Absicht	Gespräch*	
Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit gem. § 36 HBG	Absicht/Antrag	Gespräch	<b>X</b>
Ruhestandsversetzung auf eigenen Antrag gem. § 35 HBG	Antrag		<b>X</b>
Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) gem. § 37 HBG	Absicht/Antrag		<b>X</b>
Verlängerung / Ruhestandsversetzung eines Beamten auf Probe (§ 8 BeamtSTG)	Absicht	Modulprüfung	<b>X</b>
Dienstliche Beurteilung	Absicht	Unterrichtsbesuch*	<b>X</b>
Verbeamtung auf Lebenszeit	Absicht	Auf Wunsch der Lehrkraft*	<b>X</b>
Schul(halb)jahressvorbereitendes Gespräch	Termin/Absage der Lehrkraft	Gespräch*	<b>X</b>
Beförderung; Funktionsstellenbesetzung	Ausschreibung/ Bewerbung	Auswahlverfahren	<b>X</b>
Dienstgespräch	Absicht	Gespräch*	
Behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes gem. § 185 SGB	Antrag	Begehung des Arbeitsplatzes	<b>X</b>
Arbeitssicherheitstechnische Begehung von Schulen	Termin	Schulbegehung	

\* auf Wunsch der Lehrkraft. Die Lehrkraft ist zuvor auf die Wahlmöglichkeit hinzuweisen. Unabhängig von der Teilnahme der öSbV besteht die Verpflichtung, diese über die vereinbarten oder beabsichtigten Maßnahmen unverzüglich zu informieren



## **B. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung**

Vor einer Entscheidung ermittelt die Schulleitung unter Beteiligung von öSbV und öPR den Fachbedarf und entscheidet dann über die Art des Einstellungsverfahrens.

### **Schulbezogenes Ausschreibungsverfahren**

Die Schulleitung ermittelt den Fachbedarf und formuliert die Ausschreibung.

Die Schulleitung hört den örtlichen Personalrat an und schickt den Ausschreibungstext der örtlichen Schwerbehindertenvertretung.

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung gibt eine Stellungnahme ab (Beteiligung per Mail bzw. schriftliche Dokumentation erforderlich); zügige Stellungnahme der öSbV; Frist: 1 Woche)

Die Schulleitung schickt den Ausschreibungstext an das Schulamt.

Gibt es schwerbehinderte Bewerber\*innen, informiert das Schulamt die GSbV und öSbV. Bei allen Entscheidungen im Rahmen des Verfahrens ist die öSbV zu informieren bzw. zu beteiligen.

Fehlt der Bewerberin/dem Bewerber mit einer Behinderung offensichtlich die Eignung (als zwingende Voraussetzung angegeben, z.B. Lehramt, Fächer etc.), kann gemäß Einstellungserlass (2.6) nach Absprache mit der öSbV und des öPR auf ein Auswahlverfahren verzichtet werden (Auswahl nach Aktenlage möglich).

Bei vorhandener Eignung ist gemäß § 165 SGB IX und der Teilhaberichtlinien II.1 zwingend ein Auswahlverfahren durchzuführen.

### **Ranglistenverfahren**

Das Schulamt stellt der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat Daten der Bewerber\*innen mit Behinderung zur Verfügung.

Bewerber\*innen mit einer Behinderung werden einmalig zu Vorstellungsgesprächen in den beiden höchstpriorisierten Schulämtern eingeladen.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung nimmt an dem Gespräch teil. (Gesprächsleitfragen; Kurzprotokoll; Dokumentation durch die ZPM in SAP)

Bei der Auswahl ist Bewerber\*innen mit einer Behinderung und gleicher Eignung (Lehramt, Fächer und Fachrichtung) der Vorrang zu geben.

Die Schulleitung muss nach § 178 SGB IX die örtliche Schwerbehindertenvertretung bei Anforderung einer Einstellung im Ranglistenverfahren beteiligen (Beteiligung per Mail; Frist: 1 Woche).

Die SL schickt die Fachbedarfsmeldung an das SSA.

SSA informiert und beteiligt die GSbV und GPRLL bezüglich der Fachbedarfsmeldung, bevor sie an die ZPM weitergeleitet wird.

Die ZPM informiert die Hauptschwerbehindertenvertretung und den HPRLL.

## C. Beteiligung bei Beförderungs- und Funktionsstellenverfahren

### **Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung:**

Die Zuständigkeit des Personalrats ergibt sich aus der jeweiligen Fassung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes. Analog hierzu sind **je nach zu besetzender Stelle die örtliche Schwerbehindertenvertretung oder die Gesamtschwerbehindertenvertretung zu beteiligen.**

Unabhängig davon ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung an drei Abschnitten des Gesamtverfahrens zu beteiligen, wenn sich eine schwerbehinderte Lehrkraft bewirbt:

- bei der dienstlichen Beurteilung der schwerbehinderten Lehrkraft
- beim Auswahlverfahren
- bei der Auswahlentscheidung.

Die dienstliche Beurteilung der Bewerber\*innen erfolgt durch die jeweilige Schulleitung. Somit ist für diesen Teil die örtliche Schwerbehindertenvertretung zuständig. Bei Auswahlverfahren oder Auswahlentscheidungen kann, je nach Art der zu besetzenden Stelle, ebenfalls die örtliche Schwerbehindertenvertretung, aber auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung zuständig sein.

### **Verfahren:**

#### **Stellenausschreibung – Anforderungsprofil**

Der Dienstherr hat vor der Stellenausschreibung für den zu besetzenden Dienstposten ein spezifisches Anforderungsprofil festzulegen, soweit dies nicht bereits durch Gesetz, Verordnung oder Verwaltungsvorschrift vorgegeben ist. Vor Erscheinen im Amtsblatt ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung gemäß HPVG und SGB IX und der Teilhaberichtlinien zu beteiligen.

Das Anforderungsprofil sollte so formuliert sein, dass sich Kolleg\*innen mit Behinderung auch auf diese Stelle bewerben können.

#### **Dienstliche Beurteilung**

Das Staatliche Schulamt fügt der Bewerbung eine zeitnahe Beurteilung der Schulleitung über die dienstliche Tätigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers bei. Diese Erstbeurteilung schließt mit einem Gesamturteil, in dem eine abschließende Würdigung der Leistungen und der Persönlichkeit der oder des Beurteilten vorzunehmen ist.

Das Staatliche Schulamt erstellt auf Grundlage dieser oder gegebenenfalls abweichender eigener Beurteilung eine Zweitbeurteilung. Diese wird der Bewerberin oder dem Bewerber unverzüglich zur Kenntnis gegeben. Wird auf eine bereits zurückliegende Beurteilung zurückgegriffen, so darf sie nicht älter als ein Jahr sein.

Die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften durch die Schulleitung (Erstbeurteilung) stützt sich auch auf einen zeitnahen Unterrichtsbesuch. Die örtliche

Schwerbehindertenvertretung nimmt an diesem Unterrichtsbesuch und dem anschließenden Gespräch teil. Dies entfällt, falls die schwerbehinderte Lehrkraft eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich, (möglichst schriftlich) ablehnt. Vor Weitergabe der Erstbeurteilung durch die Schulleitung an das Schulamt ist die örtliche Schwerbehindertenvertretung über die dienstliche Beurteilung zu unterrichten und zu hören. Hierbei sollte sie besonders darauf achten, dass behinderungsbedingte Beeinträchtigungen der schwerbehinderten Lehrkraft nicht zum Nachteil geraten. Auch ist zu beachten, dass Qualifikationen, Tätigkeiten und Erfahrungen, die für die angestrebte Besetzung der Funktionsstelle von Bedeutung sind (→ Ausschreibungstext), entsprechend gewürdigt werden.

Weitere Kriterien, die hinsichtlich der dienstlichen Beurteilung von schwerbehinderten Lehrkräften zu beachten sind, finden sich in Abschnitt VI der Teilhabeberichtlinien bzw. in Anlage 4 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums (ABl. 08/15).

### **Auswahlverfahren / Bericht über das Auswahlverfahren / die Auswahlentscheidung**

#### Ein Überprüfungsverfahren findet nicht statt:

Der zuständigen Schwerbehindertenvertretung sind Bewerbungsunterlagen und Beurteilungen aller Bewerber\*innen sowie der Bericht über das Auswahlverfahren (Abwägungsbericht) vorzulegen. Vor Abgabe einer Stellungnahme muss zur Klärung einzelner Sachverhalte ggf. die schwerbehinderte Lehrkraft befragt werden.

#### Ein Überprüfungsverfahren findet statt:

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung nimmt am Überprüfungsverfahren teil, es sei denn, die schwerbehinderte Lehrkraft lehnt dies ausdrücklich ab. Im Überprüfungsverfahren ist insbesondere darauf zu achten, dass der schwerbehinderten Lehrkraft behinderungsbedingt keine Nachteile entstehen.

Vor Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens muss das Schulamt die Stellungnahme der zuständigen Schwerbehindertenvertretung einholen (siehe auch Erlass unter 6.4)

Der Auswahlbericht (Abwägungsbericht) wird mit der Stellungnahme der zuständigen Schwerbehindertenvertretung dem für die Auswahlentscheidung zuständigen Personalrat vorgelegt.

### **3. Materialien**

#### **3.1. Anlagen zur Handreichung**

### 3.1.1. Anlage 1a Einladung zu einem ersten Gespräch nach Bekanntgabe der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung – Lehrkraft

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

#### **Einladung zu einem ersten Gespräch nach Bekanntgabe der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung**

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

nachdem Sie mir mitgeteilt haben, dass Sie schwerbehindert bzw. gleichgestellt sind, lade ich Sie zu einem Gespräch ein. Da Sie mit Nachteilen leben müssen, möchte ich mit Ihnen insbesondere besprechen, mit welchen konkreten Maßnahmen und Hilfen diese bei Ihrer beruflichen Tätigkeit möglichst ausgeglichen werden können, um Sie zu unterstützen und Ihre Dienstfähigkeit so lange wie möglich zu erhalten.

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung nimmt an diesem Gespräch teil, es sei denn, Sie lehnen die Beteiligung ab. Zuständig ist für Sie (*Name, private Adresse, private Telefonnummer, E-Mail-Adresse einfügen*). Auf Wunsch kann auch der örtliche Personalrat an diesem Gespräch teilnehmen.

Für das Gespräch habe ich nach Rücksprache mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung vorsorglich den ..... um ..... Uhr vorgesehen.

Bitte teilen Sie mir zeitnah mit, ob Sie das Gesprächsangebot wahrnehmen wollen, wer an dem Gespräch teilnehmen soll und ob Sie ggfls. einen anderen Termin wünschen.

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.2. Anlage 1b: Einladung zu einem Erstgespräch – öSbV, öPR**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Erstgespräch**

- an die örtliche Schwerbehindertenvertretung
- an den örtlichen Personalrat

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

Frau/Herr ..... hat mir am ..... einen  
Schwerbehindertenausweis/Gleichstellungsbescheid vorgelegt.

Zu einem Erstgespräch lade ich Sie – wie vereinbart –

am \_\_\_\_\_

um \_\_\_\_\_

in den Raum \_\_\_\_\_

ein.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

Anlage an die örtl. Schwerbehindertenvertretung:  
Ausweiskopie bzw. Kopie der Gleichstellung

**3.1.3. Anlage 1c    Protokoll Erstgespräch****Protokoll****Erstgespräch**

Datum: \_\_\_\_\_

Beginn: \_\_\_\_\_

Teilnehmer (mit Funktionsangabe): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_Gesprächsinhalt: (z.B. Abklärung der Auswirkungen der Behinderung auf den Dienst,  
Erörterung möglicher Nachteilsausgleiche, ...)

Getroffene Vereinbarungen:

Bestandteile dieses Protokolls sind:

die vereinbarten Nachteilsausgleiche (siehe Anlage 2)

und die Datenschutzerklärung (siehe Anlage 3)

Ende: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in\_\_\_\_\_  
Unterschrift Lehrkraft

**3.1.4. Anlage 2 (2 Seiten) Nachteilsausgleiche****Nachteilsausgleiche**

Grundsätzlich gilt die Pflichtstundenermäßigung nach § 10 PflStdVO für alle schwerbehinderten Lehrkräfte. Auf Antrag kann eine über die Pauschale hinausgehende Ermäßigung beantragt werden, wenn sich die Art der Erkrankung in besonderem Maße auf den Unterricht auswirkt.

- Pflichtstundenermäßigung nach § 10 PflStdVO:

Anzahl der Ermäßigungsstunden: \_\_\_\_\_

Darüber hinaus werden folgende Nachteilsausgleiche vereinbart:

- Stundenplangestaltung und Unterrichtsverteilung (TeilhRL IV. Nr. 1 und 5, IntV § 4 III. C und § 4 III. C Ziff. 2, 4, 5, 6, 7, 8)

---

---

---

- Zuordnung der Klassenräume unter Berücksichtigung der Belange der schwerbehinderten Lehrkraft (TeilhRL IV. Nr. 1 und 5, IntV § 4 III. C Ziff. 2 und 5)

---

---

---

- Freistellung vom Vertretungsunterricht /von Mehrarbeit ( IntV § 4 III. C Ziff. 12 und 13 sowie § 207 SGB IX)

---

---

---

- Freistellung der Aufsichtsführung auf Antrag (IntV § 4 III. C Ziff. 2)

---

---

---

- Vergabe von Parkplätzen für Lehrkräfte mit entsprechender Behinderung in unmittelbarer Nähe des Schulgebäudes (TeilhRL IX. 8. und IntV § 4 III. C Ziff. 15 )

---

---

---



- Freistellung von der Leitung/vom Einsatz als Begleitperson bei Schulwanderungen oder Schulfahrten (IntV § 4 III. C Ziff. 9)

---

---

---

- Bereitstellung von begleitenden Hilfen je nach Art und Umfang der Behinderung, z.B. Arbeitsassistenz, besondere technische Hilfsmittel (SGB IX § 164 Abs. 4 S. 4 und 5, TeilhRL IV. 1. und IntV § 4. I. C)

---

---

---

- Regelungen bei schulischen Veranstaltungen (z.B. Projektwochen, Elternsprechtage, Päd. Tage, Sportfeste, Schulfeste ...) (IntV § 4 III. C Ziff. 10)

---

---

---

- Bedarfe bei Erstellung eines Rettungsplanes (IntV § 4 III. C Ziff. 16):

---

---

---

- Bedarfe bei Tagen mit extremen Wetterlagen (IntV § 4 III C. Ziff. 11):

---

---

Sonstige Nachteilsausgleiche:

---

---

---

---

Datum, Unterschrift Schulleiter/in

---

Datum, Unterschrift Lehrkraft

**3.1.5. Anlage 3 Regelungen zum Datenschutz für den Umgang mit einer schwerbehinderten Lehrkraft****Regelungen zum Datenschutz für den Umgang mit einer schwerbehinderten/gleichgestellten Lehrkraft**

- a. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zu beachten. Den Beteiligten sind geschützte personenbezogene Daten in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.
- b. Die Weitergabe von Informationen über Gesprächsinhalte bedarf der vorherigen Zustimmung der betroffenen Lehrkraft.
- c. Die Unterlagen über Inhalte der Gespräche gemäß Handreichung werden lediglich als Sachakte hinterlegt. Auf diese Sachakte haben nur die Gesprächsteilnehmer Zugriff.
- d. Die Unterlagen sind von der Schulleiterin/dem Schulleiter gemäß den Bestimmungen des Datenschutzes aufzubewahren. Sie sind mit Ablauf des 4. Monats, nach dem die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung endet, zu vernichten (siehe § 199 Abs. 1 SGB IX)

Die obenstehenden Regelungen habe ich zur Kenntnis genommen.

---

Ort, Datum

---

Lehrkraft

---

Schulleiterin/Schulleiter

**3.1.6. Anlage 4a Einladung schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch – Lehrkraft**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem schul(-halb-)jahresvorbereitenden Gespräch**

(Sj. ....)

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

im Rahmen der Schul(-halb-)jahresvorbereitung lade ich Sie gemäß Integrationsvereinbarung zu einem schul(-halb-)jahresvorbereitenden Gespräch über den geplanten Einsatz und die Arbeitsbedingungen im kommenden Schuljahr, insbesondere über notwendige Nachteilsausgleiche, ein.

Auf Ihren Wunsch nimmt die örtliche Schwerbehindertenvertretung an diesem Gespräch teil (*Name, private Adresse, private Telefonnummer, E-Mail-Adresse einfügen*).

Für das Gespräch habe ich nach Rücksprache mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung vorsorglich den ..... um ..... Uhr vorgesehen.

Bitte teilen Sie mir zeitnah mit, ob Sie das Gesprächsangebot wahrnehmen wollen und ob Sie die Teilnahme der örtlichen Schwerbehindertenvertretung wünschen. Falls Sie an diesem Termin verhindert sind, nehmen Sie bitte zeitnah Kontakt mit mir auf.

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.7. Anlage 4b Einladung schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch – öSbV, öPR**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem schul(-halb-)jahresvorbereitenden Gespräch  
(Sj. ....)**

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....,

Frau/Herr ..... ist schwerbehindert/gleichgestellt.

Zu einem schul(-halb-)jahresvorbereitenden Gespräch lade ich Sie als örtliche Schwerbehindertenvertretung – wie vereinbart –

am \_\_\_\_\_

um \_\_\_\_\_

in den Raum \_\_\_\_\_

ein.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.8. Anlage 4c Protokoll Schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch****Protokoll****Schul(-halb-)jahresvorbereitendes Gespräch**

Geplanter Einsatz und Arbeitsbedingungen für das  
Schul(-halb-)jahr \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Beginn: \_\_\_\_\_

Teilnehmer (mit Funktionsangabe): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gesprächsinhalt: (z.B. Abklärung der Auswirkungen der Behinderung auf den Dienst,  
Erörterung möglicher Nachteilsausgleiche, ...)

Getroffene Vereinbarungen:

Bestandteil dieses Protokolls ist:

Vereinbarte Nachteilsausgleiche (siehe Anlage 2)

Ende: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Lehrkraft

**3.1.9. Anlage 5a Einladung zu einem Dienstgespräch – Lehrkraft**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Dienstgespräch**

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

weil ich Schwierigkeiten in Ihrem Arbeits-/Dienstverhältnis sehe, lade ich Sie zu einem Gespräch ein. Hierbei möchte ich mit Ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung erörtern, mit denen diese Schwierigkeiten beseitigt werden können.

An diesem Gespräch werden die örtliche Schwerbehindertenvertretung (*Name, private Adresse, private Telefonnummer, E-Mail-Adresse einfügen*) und ein Mitglied des örtlichen Personalrats teilnehmen.

Nach Rücksprache mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat habe ich für das Gespräch vorsorglich den ..... um ..... Uhr vorgesehen.

Bitte teilen Sie mir zeitnah mit, ob Sie ggfls. einen anderen Termin wünschen.

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.10. Anlage 5b Einladung zu einem Dienstgespräch – öSbV, öPR**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Dienstgespräch**

- an die örtliche Schwerbehindertenvertretung
- an den örtlichen Personalrat

Sehr geehrte/r Frau/Herr ..... ,

da ich Schwierigkeiten im Arbeits-/Dienstverhältnis der/des  
schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten Frau/Herrn .....  
sehe, lade ich Sie – wie vereinbart – zu einem Dienstgespräch

am \_\_\_\_\_

um \_\_\_\_\_

in den Raum \_\_\_\_\_

ein.

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.11. Anlage 5c Protokoll Dienstgespräch****Protokoll****Dienstgespräch**

Datum: \_\_\_\_\_

Beginn: \_\_\_\_\_

Teilnehmer (mit Funktionsangabe): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Gesprächsinhalt: (Schwierigkeiten im Arbeits-/Dienstverhältnis; Erörterung von Möglichkeiten und zur Verfügung stehender Hilfen zur Beratung, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können)

Getroffene Vereinbarungen:

Ende: \_\_\_\_\_

---

Unterschrift Schulleiter/in

---

Unterschrift Lehrkraft



**3.1.12. Anlage 6a Einladung zu einem Dienstgespräch aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können – Lehrkraft**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Dienstgespräch aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können**

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

weil ich Schwierigkeiten in Ihrem Arbeits-/Dienstverhältnis sehe, die dieses gefährden können, lade ich Sie zu einem Präventionsgespräch gemäß § 167 (1) SGB IX ein. Hierbei möchte ich mit Ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtern, mit denen diese Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits-/Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

An diesem Gespräch werden die örtliche Schwerbehindertenvertretung (*Name, private Adresse, private Telefonnummer, E-Mail-Adresse einfügen*), ein Mitglied des örtlichen Personalrats und – falls erforderlich – ein/e Vertreter/in des Integrationsamts teilnehmen.

Nach Rücksprache mit dem Integrationsamt, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat habe ich für das Gespräch vorsorglich den ..... um ..... Uhr vorgesehen.

Bitte teilen Sie mir bis zum ..... mit, falls Sie an diesem Termin verhindert sind.

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.13. Anlage 6b Einladung zu einem Dienstgespräch aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können – öSbV , öPR**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Gespräch aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können (Präventionsgespräch gemäß § 167 (1) SGB IX)**

- an die örtliche Schwerbehindertenvertretung
- an den örtlichen Personalrat
- an das Integrationsamt

ggfls.

- an den Betriebsarzt
- ...

Sehr geehrte/r Frau/Herr ... ,

da ich Schwierigkeiten im Arbeits-/Dienstverhältnis der/des schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten Frau/Herrn ..... sehe, die dieses gefährden können, lade ich Sie – wie vereinbart - zu einem Gespräch gemäß § 167 (1) SGB IX

am \_\_\_\_\_

um \_\_\_\_\_

in den Raum \_\_\_\_\_

ein.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.14. Anlage 6c Protokoll Präventionsgespräch gemäß § 167 (1) SGB IX aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Dienstverhältnis gefährden können**

## **Protokoll**

### **Präventionsgespräch gemäß § 167 (1) SGB IX aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Dienstverhältnis gefährden können**

Datum: \_\_\_\_\_

Beginn: \_\_\_\_\_

Teilnehmer (mit Funktionsangabe): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Gesprächsinhalt: (personen-, verhaltens-, betriebsbedingte Schwierigkeiten; Erörterung von Möglichkeiten, zur Verfügung stehender Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zur Beseitigung der Schwierigkeiten)

Getroffene Vereinbarungen:

Ende: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Lehrkraft

**3.1.15. Anlage 6d Meldung Präventionsgespräch Schulamt**

An das Staatliche Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis  
Schubertstr. 60 (Haus 13)  
35392 Gießen

Ort, Datum

**Präventionsgespräch gemäß § 167 (1) SGB IX aufgrund vorliegender Schwierigkeiten, die das Arbeits-/Dienstverhältnis gefährden können hier: Frau/Herrn .....**

Gemäß § 167 (1) SGB IX wurde Frau/Herr ..... mit Schreiben vom ..... zu einem Präventionsgespräch eingeladen.

Das Gespräch fand am ..... statt.

Weitere Teilnehmer: \_\_\_\_\_ (Lehrkraft)  
\_\_\_\_\_ (Schulleiter/in)  
\_\_\_\_\_ (Schwerbehindertenvertretung)  
\_\_\_\_\_ (Personalrat)  
\_\_\_\_\_ (Integrationsamt)  
\_\_\_\_\_

Die Lehrkraft ist ohne Angabe von Gründen nicht erschienen.

Ausstehende Maßnahmen; ggfls. Anträge an das Staatliche Schulamt:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.16. Anlage 7a Einladung Dienstgespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales (HAVS) – Lehrkraft**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Dienstgespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales (HAVS)**

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

vor einer Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales lade ich Sie gemäß VIII. Ziffer 2 der Teilhaberichtlinie zu einem gemeinsamen Gespräch ein.

An diesem Gespräch wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung (*Name, private Adresse, private Telefonnummer, E-Mail-Adresse einfügen*) teilnehmen.

Nach Rücksprache mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung habe ich für das Gespräch vorsorglich den ..... um ..... Uhr vorgesehen.

Bitte teilen Sie mir bis zum ..... mit, ob Sie ein solches Gespräch wünschen. Maßgeblich für die Einhaltung der Frist ist der Eingang Ihrer Antwort bei mir.

Sollten Sie sich innerhalb der Frist nicht schriftlich erklären, gehe ich davon aus, dass Sie ein solches Gespräch nicht wünschen. Das Staatliche Schulamt wird dann entsprechend den Untersuchungsauftrag an das Hessische Amt für Versorgung und Soziales weiterleiten.

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.17. Anlage 7b Einladung Dienstgespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales (HAVS) – öSbV, öPR**

Herrn/Frau

...

Ort, Datum

**Einladung zu einem Gespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales von Frau/Herrn .....**

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....,

vor einer Untersuchung der Dienstfähigkeit von Frau/Herrn ..... durch das Hessische Amt für Versorgung und Soziales lade ich Sie als zuständige Schwerbehindertenvertretung – wie vereinbart – zu einem Gespräch

am \_\_\_\_\_

um \_\_\_\_\_

in den Raum \_\_\_\_\_

ein.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleiter/in

**3.1.18. Anlage 7c Gespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit****Protokoll****Gespräch vor Untersuchung der Dienstfähigkeit**

Datum: \_\_\_\_\_

Beginn: \_\_\_\_\_

Teilnehmer: \_\_\_\_\_ (Lehrkraft)

\_\_\_\_\_ (Schulleiter/in)

\_\_\_\_\_ (Schwerbehindertenvertretung)

\_\_\_\_\_

Gesprächsinhalt: (Erörterung weiterer Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes, z.B. weitere Nachteilsausgleiche, ausstehende Maßnahmen, begleitende Hilfen, ....)

Getroffene Vereinbarungen:

Ende: \_\_\_\_\_

---

Unterschrift Schulleiter/in

---

Unterschrift Lehrkraft

**3.1.19. Anlage 7d Rückmeldung Schulamt Überprüfung der Dienstfähigkeit**

An das Staatliche Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis  
Schubertstr. 60 (Haus 13)  
35392 Gießen

Ort, Datum

**Beabsichtigte Untersuchung der Dienstfähigkeit  
von Frau/Herrn ..... durch das Hessische Amt für Versorgung und  
Soziales**

**VIII. Ziffer 2 Satz 2 der Teilhaberichtlinie**

Das gemeinsame Gespräch nach Teilhaberichtlinie wurde mit Schreiben  
vom ..... und einer Rückmeldungsfrist bis zum ..... angeboten.

- Die Schwerbehindertenvertretung wurde beteiligt.
- Das Gespräch fand am ..... statt.
- Die Lehrkraft hat das Gespräch innerhalb der gesetzten Frist nicht gefordert.
- Ausstehende Maßnahmen; ggfls. Anträge an das Staatliche Schulamt:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Unterschrift Schulleiter/in



**3.1.20. Anlage 8    Kontaktdaten des Integrationsamtes****Kontaktdaten des Integrationsamtes**

Zuständig für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis ist das Integrationsamt Kassel.

Regionale Ansprechpartner finden sich auf der Homepage des Integrationsamtes [www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)

Kontaktdaten des Integrationsamtes Kassel:

**LWV Hessen**

Haupt- und Regionalverwaltung Kassel

**Besucheradresse**

Ständeplatz 6 - 10  
34117 Kassel

**Postadresse**

34112 Kassel

0561 1004 - 0  
0561 1004 - 2650

E-Mail: [kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de)

### 3.2. Bezirke der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen mit Kontaktdaten

(Stand: Februar 2021)

In der Aufzählung ausgenommen sind alle Privatschulen.

#### **Bezirk I**

Schulen in: Allendorf/Lumda, Biebortal, Buseck, Lollar, Rabenau, Reiskirchen, Staufenberg, Wettenberg

In Gießen: Albert-Schweitzer-Schule, Hedwig-Burgheim-Schule, Sandfeldschule

**Kontakt: Christopher Held**

Clemens-Brentano-Europaschule Lollar

☎ dienstlich: 0 64 06-20 56

☎ privat: 0 64 21-14 475

[christopher.held@cbs-lollar.eu](mailto:christopher.held@cbs-lollar.eu)

#### **Bezirk II**

Schulen in: Heuchelheim und Linden

In Gießen: Alexander-von-Humboldt-Schule, Aliceschule, Brüder-Grimm-Schule, Georg-Büchner-Schule, Goetheschule, Grundschule Gießen-West, Helmut-von-Bracken-Schule, Herderschule, Kleebachschule, Landgraf-Ludwigs-Gymnasium, Lindbachschule, Pestalozzischule, Ricarda-Huch-Schule

**Kontakt: Eva Strippel**

Alexander-v.-Humboldt-Schule Gi.

☎ dienstlich: 06 41 – 306 34 10

☎ privat: 0 64 03 – 77 56 540

[eva.strippel@gmx.de](mailto:eva.strippel@gmx.de)

#### **Bezirk III**

Schulen in: Langgöns und Pohlheim

In Fernwald: Grundschule Steinbach

in Gießen: Abendschule, Gesamtschule Gießen Ost, Korczak-Schule, Friedrich Ebert Schule, Käthe Kollwitz Schule, Weiße Schule, Liebigschule; Max-Weber-Schule;

Wirtschaftsschule am Oswaldsgarten

**Kontakt: Eva Bender-Gilchrist**

Abendschule Gießen

☎ dienstlich: 06 41 – 306 30 82

☎ privat: 06 41 – 78 612

[bender\\_gilchrist@web.de](mailto:bender_gilchrist@web.de)

**Bezirk IV**

Schulen in Lich, Grünberg, Hungen, Laubach, Schotten, Lautertal, Herbstein, Grebenhain und Freiensteinau

**Kontakt: Timo Becker**

Gesamtschule Hungen

☎ dienstlich: 0 64 02 – 51 96 30

☎ privat: 0 64 03 – 979 45 50

[timobecker1@t-online.de](mailto:timobecker1@t-online.de)

**Bezirk V**

Schulen in: Homberg/Ohm, Kirtorf, Alsfeld, Grebenau, Schlitz, Gemünden, Romrod, Schwalmthal, Mücke, Feldatal, Ulrichstein, Lauterbach, Wartenberg

**Kontakt: Marion Karl**

Albert-Schweitzer-Schule Alsfeld

☎ dienstlich: 0 66 31 – 70 59 00

☎ privat: 0 66 36 – 91 85 474

[ma.karl1@web.de](mailto:ma.karl1@web.de)

**Bezirk VI**

Schulen in Gießen: Ludwig-Uhland-Schule, Hans-Rettig-Schule, Martin-Buber-Schule, Theo-Litt-Schule, Willy-Brandt-Schule

Studienseminare: GHRF, Gymnasium und Berufliche Schulen

**Kontakt: Beate Anderl**

Martin-Buber-Schule Gießen

☎ dienstlich: 06 41 – 27 16

☎ privat: 0 64 09 – 31 65

[b.anderl1969@gmail.com](mailto:b.anderl1969@gmail.com)

## **Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien –**

### **Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien –**

(ABl. 03/19)

#### **Inhaltsübersicht**

##### **Einleitung**

- I. Personenkreis**
- II. Einstellung/Stellenbesetzung**
- III. Prüfungen**
- IV. Beschäftigung**
- V. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen**
- VI. Dienstliche Beurteilung/ Mitarbeitergespräch**
- VII. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- VIII. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen**
- IX. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile**
  - 1. Zuteilung von Mietwohnungen
  - 2. Zusatzurlaub
  - 3. Dienstreisen
  - 4. Abholdienst
  - 5. Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer
  - 6. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation
  - 7. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen
  - 8. Parkmöglichkeiten
  - 9. Servicehunde, Führungshunde
  - 10. Behördliches Gesundheitsmanagement
- X. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen**
  - A. Berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe
  - B. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX
  - C. Schwerbehindertenvertretung
    - 1. Bildung der Schwerbehindertenvertretungen
    - 2. Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung
    - 3. Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung
    - 4. Pflichten der Dienststelle
  - D. Personalrat
  - E. Zusammenarbeit
- XI. Inklusionsvereinbarung**
- XII. Schlussbestimmungen**

##### **Einleitung**

Diese Richtlinien wenden sich an alle Beschäftigten des Landes Hessen, insbesondere an Führungskräfte. Ziel der Richtlinien ist, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in der Hessischen Landesverwaltung zu fördern und zu sichern.

Mit den Richtlinien setzt die Hessische Landesregierung das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) – innerhalb der Hessischen Landesverwaltung um und

konkretisiert damit die besondere Fürsorgepflicht des Landes Hessen gegenüber schwerbehinderten Menschen, die eine Beschäftigung im Landesdienst anstreben oder bereits im Landesdienst beschäftigt sind.

Ihr zentrales Anliegen umschreiben das SGB IX und die UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Begriff „Teilhabe“: Teilhabe bedeutet gleichberechtigte Teilnahme am Leben in der Gesellschaft und Vermeidung von Benachteiligungen. Eine wesentliche Voraussetzung dazu ist die Teilhabe am Arbeitsleben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet:

- den Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen,
- bestehende Beschäftigung so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst optimal einbringen können und die berufliche Entwicklung und der berufliche Aufstieg ermöglicht werden,
- bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern.

Wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben ist die Herstellung von Barrierefreiheit (zum Beispiel bei der Gestaltung von Gebäuden, durch barrierefreie IT-Auftritte und barrierefreie Dokumente).

Die Hessische Landesregierung hat sich verpflichtet, wenigstens 6 Prozent der Arbeitsplätze in der Hessischen Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Kabinettsbeschluss vom 11. Dezember 2001, bekannt gegeben mit Erlass des Ministers des Innern vom 18. Februar 2002, StAnz. S. 719), weil Menschen mit Behinderungen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen beziehungsweise bedroht sind. Dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, dient auch die regelmäßige Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen, um diesen das Erlangen von Berufspraxis zu ermöglichen.

Ein zweiter gleichrangiger Aspekt ist, dass Menschen mit Behinderungen erfolgreich ihre Arbeitskraft in die Hessische Landesverwaltung einbringen. Dies geschieht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention *inklusiv*. Die UN-Behindertenrechtskonvention verwendet den Begriff „Inklusion“ statt „Integration“. Dabei geht es nicht um den Austausch von Begriffen. Vielmehr drückt sich darin ein Wandel im Verständnis von Gesellschaft aus: Inklusion bedeutet, den Sozialraum so zu gestalten, dass er allen den gleichen Zugang zu den gesellschaftlichen Möglichkeiten eröffnet. Integration bedeutet demgegenüber, einzelne oder eine kleine Gruppe von Menschen in eine relativ homogene Mehrheitsgruppe einzugliedern. Bezogen auf das Arbeitsleben heißt dies: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten gemeinsam und teilen gemeinsam den Erfolg ihrer Arbeit.

Um diese Ziele zu erreichen, sind die nachfolgenden Regelungen großzügig unter der Maßgabe auszulegen, Beschäftigungsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) zu begründen und auf Dauer zu erhalten. Im Vordergrund steht dabei die Teilhabe.

Menschen mit Behinderungen definieren sich wie alle Menschen nicht über ihre Defizite, sondern über ihre persönliche Leistungsfähigkeit. Deshalb betonen die UN-Behindertenrechtskonvention und das SGB IX schon in ihrer Begrifflichkeit „*Menschen mit Behinderungen*“ zunächst das Menschsein und dann die Behinderung.

Menschen mit Behinderungen sind nach § 2 Abs. 1 SGB IX Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

Behindert zu sein bedeutet, mit Nachteilen zu leben. Nicht alle Nachteile wirken sich auf das Arbeitsleben aus. Wenn sie sich jedoch auswirken, sind Personalverantwortliche und Führungskräfte gefordert, die Nachteile gemeinsam mit der betroffenen Person, der Schwerbehindertenvertretung und Anderen (vergleiche § 167 SGB IX) auszugleichen. Bestehende Nachteile auszugleichen ist ein Gebot der Chancengleichheit: Erst wenn Nachteile ausgeglichen sind, sind die Leistungen von Menschen mit und ohne Behinderungen vergleichbar. Erst dann ist sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden.

## I. Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen<sup>8</sup> im Sinne dieser Richtlinien sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX. Für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50,

---

<sup>8</sup> Die UN-BRK verwendet in ihrer deutschen Übersetzung den Begriff „Menschen mit Behinderungen“, um begrifflich das Menschsein der Person und nicht ihre Behinderung in den Vordergrund zu stellen. Dieser Sichtweise schließt sich der

aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 151 Abs. 1 bis 3 SGB IX sind, und für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, die nach § 151 Abs. 4 SGB IX für die Zeit der Berufsausbildung oder einer beruflichen Orientierung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Behinderung angemessene Unterstützungsmaßnahmen nach diesen Richtlinien in Betracht kommen. Das Ergebnis der Prüfung ist zu dokumentieren.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 152 Abs. 5 SGB IX); in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden (§ 152 Abs. 2 SGB IX). Die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen ist durch den Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 SGB IX) nachzuweisen.

Beschäftigte im Sinne dieser Richtlinien sind die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Arbeitgeber im Sinne des SGB IX und im Sinne dieser Richtlinien sind im Bereich der Landesverwaltung jede oberste Landesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen (§ 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX), im Übrigen jede Gemeinde und jeder Gemeindeverband sowie jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (§ 154 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB IX).

## II. Einstellung/Stellenbesetzung

1. Über die Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX hinaus, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, hat sich die Hessische Landesregierung verpflichtet, wenigstens 6 Prozent der Arbeitsplätze in der Hessischen Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Kabinettsbeschluss vom 11. Dezember 2001, bekannt gegeben mit Erlass des Ministers des Innern vom 18. Februar 2002, StAnz. S. 719). Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Das Land Hessen strebt darüber hinaus an, möglichst auch einen entsprechenden Anteil der Stellen zur beruflichen Bildung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Bei der Berechnung der Beschäftigungsquote wird ein Auszubildender auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Auf die Richtlinien zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung – Förderrichtlinien – vom 3. November 2014 (StAnz. S. 998) wird hingewiesen.

Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie alle Personen und sonstigen Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob – insbesondere bei der Agentur für Arbeit und ggf. den Jobcentern arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete – schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese Prüfung soll auch bei interner Besetzung erfolgen, sofern das Stellenbesetzungsverfahren dadurch nicht unangemessen verzögert oder erschwert wird. Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen und die Personalvertretung zu hören (§ 164 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Die Anfrage an die Agentur für Arbeit, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Anhörung der Personalvertretung sind zu dokumentieren.

Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Über Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Läuft das Bewerbungsverfahren bereits, ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, sobald der Arbeitgeber Kenntnis vom Vorliegen einer Schwerbehinderung hat. Kenntnis ist auch dann gegeben, wenn sich aus der Gesamtheit der Bewerbung Hinweise auf eine Schwerbehinderung ergeben (zum Beispiel der

---

Richtliniengeber ausdrücklich an. Dennoch werden in der Richtlinie die Begriffe „behinderte beziehungsweise schwerbehinderte Menschen“ verwendet. Die Richtlinie ist eine Erläuterung zum SGB IX, Teil 3 (Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen – Schwerbehindertenrecht –). Es wird deshalb der Sprachgebrauch des SGB IX Teil 3 verwandt, zumal die UN-BRK den Begriff „Menschen mit Schwerbehinderung“ nicht kennt, da Schwerbehinderung eine Ausgestaltung des deutschen Rechts im SGB IX ist.

Hinweis auf eine hochgradige Sehbehinderung, Rollstuhlnutzung oder Benutzung von Gehhilfen), ohne dass ein Schwerbehindertenausweis vorgelegt wird.

Im Auswahlverfahren ist die Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 4 und 10 SGB IX).

Zur Objektivierung des Auswahlverfahrens sind der Schwerbehindertenvertretung alle Bewerbungen oder entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zum Anforderungsprofil aller Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung zu stellen.

Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen freien oder neu zu besetzenden Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, in Auswahlverfahren, in die schwerbehinderte Menschen einzubeziehen sind, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

In Assessmentcentern und anderen Auswahlverfahren sind die behinderungsbedingten Nachteilsausgleiche entsprechend Abschn. III ebenfalls zu gewähren. Im Vorfeld des Auswahlverfahrens ist mit schwerbehinderten Menschen zu klären, ob und welche Nachteilsausgleiche erforderlich sind.

2. Nach § 211 Abs. 1 SGB IX sind die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung von Beamtenstellen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird.

In Ausführung dieser Vorschrift sind in der Hessischen Laufbahnverordnung Regelungen getroffen worden, die der Behinderung von Beschäftigten Rechnung tragen (§ 12 HLVO). Unter Berücksichtigung dieser Vorschriften ist bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen generell wie folgt zu verfahren:

Von schwerbehinderten Menschen darf bei der Einstellung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Es ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf diese Vorschrift hinweist und alle Umstände mitteilt, die für die medizinische Beurteilung von Bedeutung sind. Dazu gehören bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen genaue und detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll. Der Amtsärztin oder dem Amtsarzt ist anlässlich jeder Einstellungsuntersuchung einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers von der personalverwaltenden Stelle das als Anlage abgedruckte Merkblatt zu übermitteln.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. Das heißt:

- Die körperliche Eignung ist im Allgemeinen auch dann noch als gegeben anzusehen, wenn die schwerbehinderten Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben. Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung (zum Beispiel mit technischen Arbeitshilfen) nach dem SGB IX einzubeziehen. Dies gilt auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.
- Für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst, der Voraussetzung auch für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, reicht es aus, wenn zum Zeitpunkt der Einstellung zu erwarten ist, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gesundheitlich in der Lage sein werden, die Ausbildung abzuschließen.

Die Einstellungsvoraussetzungen für den Polizeivollzugsdienst und den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren bleiben hiervon unberührt.

### III. Prüfungen

1. Bei Prüfungen können für schwerbehinderte Menschen besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten entstehen. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind ihnen die ihrer körperlichen Behinderung angemessenen Hilfen zu gewähren (Nachteilsausgleich). Der Nachteilsausgleich muss sicherstellen, dass die Leistungen von den schwerbehinderten Menschen so erbracht und nachgewiesen werden können, dass ihre Leistungen mit den Leistungen ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber verglichen werden können. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden. Erforderlichenfalls sind sachverständige Stellen, zum Beispiel das Integrationsamt beim Landeswohlfahrtsverband (Kassel, Wiesbaden oder Darmstadt) oder Integrationsfachdienste einzuschalten. Das gilt für Eignungs-, Zwischen-, Abschluss-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie für sonstige Auswahlverfahren und Aufsichtsarbeiten während der Ausbildung.
2. Schwerbehinderte Menschen sind rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Nachteilsausgleiche eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

Dem Prüfungsausschuss ist vor Beginn der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, der Grad der Behinderung und soweit bekannt die Art der Behinderung der Prüflinge mitzuteilen, es sei denn, dass die schwerbehinderten Menschen damit nicht einverstanden sind. Der Prüfungsausschuss erörtert mit dem schwerbehinderten Prüfling die Notwendigkeit von Nachteilsausgleichen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu. Sodann entscheidet er über Art und Umfang von Nachteilsausgleichen. Dies hat vor der Prüfung zu geschehen. Sinn und Zweck eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen ist es, die Vergleichbarkeit der Prüfungsleistungen herzustellen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor Prüfungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Dieses Recht der Schwerbehindertenvertretung steht bei Prüfungen nicht zur Disposition des schwerbehinderten Menschen. Das heißt der Verpflichtung aus § 178 Abs. 2 SGB IX ist auch dann nachzukommen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

3. Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleiche insbesondere in Betracht:
  - Eine besondere Organisation der Prüfung, zum Beispiel
    - Einzel- statt Gruppenprüfung
    - Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz/in gewohnter Umgebung.
  - Eine besondere Gestaltung der Prüfung, zum Beispiel
    - Zeitverlängerung
    - Angemessene Pausen
    - Entzerrung der Prüfung auf mehrere Tage
    - Änderung der Prüfungsformen
    - Sonderformulierte Prüfungstexte,
    - zum Beispiel Abwandlung der Prüfungsaufgaben oder zusätzliche Erläuterung der Prüfungsaufgaben.
  - Die Zulassung spezieller Hilfen, zum Beispiel
    - Umsetzung der Prüfungsunterlagen in behinderungsgerechte Darstellungsformen, zum Beispiel größere Schriftbilder, Prüfungsbeleg in Punktchrift und/oder EDV-lesbar, Nutzung eines Sprachausgabeprogramms
    - Anwesenheit einer Assistenzperson beziehungsweise Person des Vertrauens.

Zu den Nachteilsausgleichen im Einzelnen:

- a) Schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung der Frist darf bis zu 50 vom Hundert betragen. Dieser Nachteilsausgleich kommt zum Beispiel in Betracht bei in ihrer Motorik eingeschränkten schwerbehinderten Menschen, blinden und hochgradig sehbehinderten Menschen sowie Menschen mit zerebralen Behinderungen.
- b) Von schreibbehinderten Menschen, die im Zeichnen behindert sind, sollen Zeichnungen nur in unbedingt erforderlichem Umfang gefordert werden.
- c) Bei der Prüfung von Menschen, deren Behinderung sich auf das Gedächtnis auswirkt und denen allein deshalb ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt wurde, ist zu prüfen, ob ihnen schriftliche Arbeiten ganz oder teilweise erlassen werden können. Bei der mündlichen Prüfung kann auf



gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

- d) Bei schriftlichen Prüfungen schwerbehinderter Menschen mit Beeinträchtigungen der Schreib- oder Lesefähigkeit darf eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft hinzugezogen oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden. Soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt, kann ganz oder teilweise auf schriftliche Arbeiten verzichtet werden.
  - e) Hörgeschädigten Menschen sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. In diesen Fällen ist, ebenso wie bei stark sprachbehinderten Menschen, die schriftliche Beantwortung der mündlichen Fragen zu ermöglichen. Zur Prüfung kann auf Antrag eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher oder eine Kommunikationshelferin oder ein Kommunikationshelfer hinzugezogen werden.
  - f) Die Prüfungsdauer darf für schwerbehinderte Menschen in besonderen Fällen, vor Allem bei einer mündlichen oder einer praktischen Prüfung, bis zu 50 vom Hundert verkürzt werden. Prüfungen sollen auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen durch Erholungspausen unterbrochen werden. Mündliche Prüfungen können auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung durchgeführt werden. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.
  - g) Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung oder einer Sportprüfung ist die Behinderung angemessen zu berücksichtigen. In geeigneten Fällen soll die Teilnahme freigestellt werden. Der Besitz des Deutschen Sportabzeichens ist für die Note im Sport zu bewerten.
4. Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen.

Nachteilsausgleiche dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden.

Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, zum Beispiel in ihrer Motorik eingeschränkte schwerbehinderte Menschen, blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, hörbehinderte sowie Menschen mit zerebralen Behinderungen, dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen; die Wiederholungsprüfung darf auf die Einzelleistung beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.

5. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen auszuführen.

#### **IV. Beschäftigung**

1. Schwerbehinderte Menschen sind nach § 164 Abs. 4 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Dies beinhaltet auch, ihnen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten die Gelegenheit zum beruflichen Fortkommen zu eröffnen.

Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu gehört bei der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes auch eine sorgfältige, die Behinderung berücksichtigende Einarbeitung. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Hierzu zählen insbesondere die behinderungsbedingt erforderliche barrierefreie Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und die Bereitstellung barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik.

Die eingesetzte Hard- und Software soll möglichst auch für den Personenkreis nach Abschn. I vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein. Dies ist von der beschaffenden Stelle bereits bei Planung beziehungsweise Ausschreibung zu berücksichtigen. Die Barrierefreiheit neuer Hard- und Software ist gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu dokumentieren.

Weitere berufsbegleitende Hilfsmittel im Arbeitsleben können sein: Die behinderungsgerechte Ausgestaltung der EDV (Braille-Zeile beziehungsweise Sprachausgabe für blinde Menschen, Bildtelefone für hörbehinderte Menschen oder visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale) sowie ein orthopädischer Bürostuhl. Leistungen der Träger der beruflichen Rehabilitation sowie des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe aus der Ausgleichsabgabe sind zu nutzen.

Durch die Änderung von Organisationsplänen darf die durch § 164 Abs. 4 SGB IX geschützte Rechtsstellung schwerbehinderter Menschen nicht beeinträchtigt werden. Das schließt Änderungen bei schwerbehinderten Menschen nicht grundsätzlich aus. Allerdings müssen bei der Festlegung des veränderten Tätigkeitsfeldes behinderungsbedingte Nachteile berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber hat in diesen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, § 178 Abs. 2 SGB IX.

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile sind beispielhaft folgende organisatorische Maßnahmen möglich:

- Besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung.
- Unter Berücksichtigung der individuellen Gesundheitsschädigung schwerbehinderter Menschen können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen angezeigt sein.
- Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 SGB IX).
- Anträge von schwerbehinderten Menschen auf Inanspruchnahme besonderer Arbeitsplatzmodelle, wie zum Beispiel die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, sind bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Leistungen der Träger der Berufsrehabilitation oder des Integrationsamtes sind rechtzeitig zu beantragen.
- Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Aus diesem Umstand darf ihnen kein Nachteil entstehen.

Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sollen schwerbehinderten Tarifbeschäftigten im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten höherwertige Tätigkeiten übertragen werden, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeiten besitzen. Ihnen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Es ist auch zu prüfen, ob entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

Eine Schwerbehinderung steht einer Rotation nicht grundsätzlich entgegen. Auf die Möglichkeit einer Ausnahmeentscheidung durch das Kabinett von der Rotation als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg nach den Mobilitätsrichtlinien (StAnz. 2016 S. 707) Abschnitt 5 wird verwiesen. Die Dienststelle hat ggf. die Entscheidung nach Abschnitt 5 der Mobilitätsrichtlinien herbeizuführen.

Eine Schwerbehinderung steht einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung nicht grundsätzlich entgegen. Dabei sind die behinderungsbedingten Einschränkungen mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung des schwerbehinderten Menschen soll nur erfolgen, wenn dies unumgänglich ist. Die schwerbehinderten Menschen und die zuständige Schwerbehindertenvertretung, ggf. die in § 180 Abs. 6 SGB IX genannte Schwerbehindertenvertretung, müssen vorher gehört werden. Ihre Anregungen sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Anhörung obliegt der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle, der der schwerbehinderte Mensch angehört (§ 178 Abs. 2 Satz 1, § 180 Abs. 6 Satz 4 SGB IX in Verbindung mit § 83 Abs. 1 HPVG). Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Menschen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.

5. Die Arbeitsräume für schwerbehinderte Menschen sind so auszuwählen, dass den behinderungsbedingten Erfordernissen Rechnung getragen wird, um die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen zu sichern. Dazu kann je nach Art der Behinderung ein Einzel-, Doppel- oder Gruppenarbeitsraum erforderlich sein.
6. Beim Kauf, der Anmietung, der Planung, beim Bau und beim Umbau von Gebäuden sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die geltenden Technischen Baubestimmungen zum barrierefreien Planen und Bauen sind zu beachten. Auf Anlage 2 Abschn. 10 – Barrierefreies Bauen – des Bauvorlagenerlasses vom 13. Juni 2018 (StAnz. S. 788) wird verwiesen. Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung frühzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäudezugangs, des Brandschutzes, eines barrierefreien ersten Flucht- und Rettungsweges, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen. Dies gilt auch für Gebäude, die durch einen Investor errichtet, öffentlich genutzt oder angemietet werden.
7. Besonderer Wert ist auf die berufliche Fort- und Weiterbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Anträge schwerbehinderter Menschen auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Personalentwicklungsmaßnahmen sind deshalb

besonders zu berücksichtigen; dabei sollen ihnen die möglichen Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gewährt werden. Die schwerbehinderten Menschen sind auf mögliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach SGB IX (insbesondere §§ 49 und 185 Abs. 3 SGB IX) hinzuweisen.

#### V. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX)

1. Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sollen wegen ihrer besonderen Beeinträchtigungen zusätzliche Hilfen zum beruflichen Fortkommen erhalten.
2. Tarifbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX können nach Maßgabe der Hessischen Laufbahnverordnung und der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zu dem jeweils festgesetzten Übernahmehöchstalter in das Beamtenverhältnis übernommen werden.
3. Bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und bei Vorliegen der gesetzlichen Beförderungsvoraussetzungen eine Vorrangbeförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreicht hätten. Die Entscheidung kann auf ein amtsärztliches Gutachten gestützt werden.

Die Beförderung in die Spitzenstellung ihrer Laufbahn soll den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht versagt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne die besondere Art oder Schwere ihrer Behinderung diese Stelle erreicht hätten.

4. Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ermöglicht werden. Zu diesem Zweck ist je nach Lage des Einzelfalls zu prüfen, ob diesen ein geeigneter Dienstposten übertragen oder durch Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen werden kann.

#### VI. Dienstliche Beurteilung/Mitarbeitergespräch

1. Dienstliche Beurteilung
  - a) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.
  - b) Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist zu unterscheiden: Die Qualität der erbrachten Leistung ist grundsätzlich nach den allgemeinen Maßstäben zu beurteilen und fließt unmittelbar in die Gesamtenotung ein. Das Gleiche gilt für quantitative Minderleistungen, die ihre Ursache nicht in der Behinderung haben. Hingegen darf eine geringere Quantität der Arbeitsleistung das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen, soweit diese behinderungsbedingt ist. Eine behinderungsbedingte Minderung ist auch nicht in der Beurteilung zu vermerken. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die Veränderung des Leistungsbildes auf die Behinderung zurückzuführen ist.
  - c) Die Beurteilerin oder der Beurteiler hat dem schwerbehinderten Menschen eine beabsichtigte Beurteilung rechtzeitig vorher mitzuteilen, um ihm die Gelegenheit für ein eventuelles Beurteilungsgespräch zu geben. Sofern der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen einen Gesprächsbedarf wegen eventueller behinderungsbedingter Auswirkungen auf seine Arbeits- oder Verwendungsfähigkeit geltend macht, ist diesem von der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu entsprechen. Findet mit dem schwerbehinderten Menschen ein Beurteilungsgespräch statt, ist auf dessen Verlangen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Gelegenheit zu einem vorbereitenden Gespräch mit der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu geben. Der schwerbehinderte Mensch ist auf das Bestehen dieser Möglichkeit hinzuweisen.
  - d) Die Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen rechtzeitig und umfassend über den beabsichtigten Inhalt einer Beurteilung zu unterrichten; ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dazu wird der Schwerbehindertenvertretung der Beurteilungsentwurf zur Verfügung gestellt, sofern dies dem Wunsch des schwerbehinderten Menschen entspricht.
  - e) Bei der Eröffnung einer Beurteilung kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen teilnehmen.
  - f) Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Menschen gewertet werden. Sie dürfen nur dann in die Beurteilung aufgenommen werden, wenn der Beurteilungszeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der Beurteilung verdeutlicht werden soll.

- g) Die Eignung für ein Beförderungsamtsamt ist schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Regel zuzuerkennen, wenn sie die an das Amt zu stellenden Mindestanforderungen erfüllen. Die Gründe einer Ablehnung sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und sodann den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten darzulegen.
- h) Bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

## 2. Mitarbeitergespräch

Bei Mitarbeitergesprächen kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Auf die Möglichkeit, die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, ist der schwerbehinderte Mensch hinzuweisen.

## VII. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, hat die personalverwaltende Stelle die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX).

§ 167 Abs. 2 SGB IX regelt den Bereich gesundheitlicher Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis. Immer wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden, unabhängig davon, ob die oder der erkrankte Beschäftigte schwerbehindert ist oder nicht. Der Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Personalvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM). Soweit erforderlich wird eine Ärztin oder ein Arzt hinzugezogen, die oder der in einem gegebenenfalls anschließenden Verfahren zur Verrentung oder Ruhestandsversetzung nicht mitwirkt, in der Regel die oder der für die Dienststelle zuständige Arbeitsmedizinerin oder Arbeitsmediziner. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, wird vom Arbeitgeber bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Wegen der Einzelheiten des Verfahrens nach § 167 Abs. 2 SGB IX wird auf die in den Geschäftsbereichen der Ressorts erlassenen Handlungsempfehlungen Bezug genommen.

Werden von Dienststellen Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Dienstvereinbarung oder dienststelleninterne Regelungen getroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

## VIII. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

Die Beendigung des Dienst- und Beschäftigungsverhältnisses ist als letztes Mittel in Betracht zu ziehen, insbesondere wenn mögliche Rehabilitationsmaßnahmen oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement (vergleiche § 167 SGB IX) erfolglos geblieben sind oder von der betroffenen Person abgelehnt worden sind.

1. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn ärztlich festgestellt wurde, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Der Grundsatz des Vorrangs der anderweitigen Verwendung vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung und der Grundsätze des § 167 SGB IX anzuwenden.
2. Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, ist nach der allgemeinen Regelung des § 178 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Vor einer Untersuchung auf Dienstfähigkeit ist ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und betroffener Person zu führen, wenn diese damit einverstanden ist.
3. Die Kündigung von schwerbehinderten Tarifbeschäftigten bedarf – außer in den Fällen des § 173 Abs. 1 SGB IX – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX); dies gilt auch für die außerordentliche Kündigung (§ 174 SGB IX) und die Änderungskündigung. Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu hören. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der

Arbeitgeber ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Es ist zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch Einschaltung des Integrationsfachdienstes, den Einsatz von technischen Arbeitshilfen, die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz oder durch sonstige organisatorische Änderungen, vermieden werden kann.

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach den tarifrechtlichen Bestimmungen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser Erwerbsminderung, Erwerbsminderung auf Zeit, Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 175 SGB IX). Vor notwendigen Entscheidungen über die vorzeitige Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses sowie Teildienstfähigkeit schwerbehinderter Bediensteter sind diese frühzeitig darauf hinzuweisen, sich über die versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen zu informieren, um voraussichtliche finanzielle Veränderungen berücksichtigen zu können.

## **IX. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile**

### **1. Zuteilung von Mietwohnungen**

Für die Zuteilung von Landesbedienstetenwohnungen an schwerbehinderte Menschen gelten die Richtlinien für die Vergabe von Wohnungen für Beschäftigte des Landes – WofR 2014 – vom 11. Februar 2014 (StAnz. S. 234).

### **2. Zusatzurlaub**

Schwerbehinderte Menschen haben mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten 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 (§ 208 SGB IX).

Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln; insbesondere gelten die Regelungen über die Übertragung und den Verfall von Erholungsurlaub auch für den Zusatzurlaub.

Behinderten Beamtinnen und Beamten mit einem nicht nur vorübergehenden Grad der Behinderung von mindestens 25, aber weniger als 50, kann wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit ein Zusatzurlaub von bis zu drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden, § 13 HUrlVO. Gleiches gilt für Tarifbeschäftigte, § 27 TV-H.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden beziehungsweise abzurunden, wenn die Berechnung einen Bruchteil unterhalb eines halben Tages ergibt (§ 208 Abs. 2 SGB IX).

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen entsprechende Anwendung (§ 208 Abs. 3 SGB IX).

Bei erstmaliger Antragstellung auf Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft ist der Zusatzurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres der Antragstellung geltend zu machen.

Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

### **3. Dienstreisen**

Eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 stellt regelmäßig einen triftigen Grund für die Genehmigung der Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs i.S.v. § 6 Abs. 1 HRKG dar.

Schwerbehinderte Menschen sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen.

Schwerbehinderten Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und deshalb eine Begleitperson benötigen, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 11 HRKG als sonstige Kosten erstattet werden.

### **4. Abholdienst**

Schwerbehinderten Menschen, insbesondere seh- und mobilitätsbehinderten Menschen, kann im Rahmen der Verfügbarkeit von Dienstwagen die Möglichkeit eines Abholdienstes für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung angeboten werden, wenn ihnen nach Art und Schwere der Behinderung die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und das Führen eines Kraftfahrzeugs nicht zumutbar sind.

Hierbei ist an kurzfristig eintretende Hindernisse gedacht, die es unmöglich machen, den Arbeitsweg zurückzulegen (zum Beispiel behinderungsgerecht ausgestatteter PKW nicht fahrbereit; notwendige Begleitperson bei blinden oder sehbehinderten Menschen erkrankt).

Ist der behinderte Mensch wegen seiner Behinderung dauerhaft auf die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs oder auf Beförderungsdienste angewiesen, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen, wird auf die Kraftfahrzeughilfverordnung vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251), zuletzt geändert durch Art. 117 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848), in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

#### **5. Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer**

Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (zum Beispiel Mitarbeitergesprächen) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen ist hörbehinderten Mitarbeitern bei Bedarf ein Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer zur Verfügung zu stellen. Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden. Für diese begleitenden Hilfen können beim Integrationsamt Leistungen beantragt werden.

#### **6. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation**

Vom Sozialversicherungsträger gewährte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sowie von der Krankenkasse genehmigte Heilkuren sind den schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen. Schwerbehinderte Menschen haben ihre Dienststelle über die Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder einer Heilkur rechtzeitig zu unterrichten. Bei Beamtinnen und Beamten muss die Maßnahme vor Beginn von der Beihilfestelle als beihilfefähig anerkannt werden.

#### **7. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen**

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage behinderungsbedingt besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist großzügig zu prüfen.

#### **8. Parkmöglichkeiten**

Die Vergabe von Parkplätzen ist dienststellenbezogen zu regeln. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung wird empfohlen. Weil die Parkplatzvergabe im Einzelfall wie auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung die Belange behinderter Menschen berührt, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Sind Parkplätze in genügender Anzahl vorhanden, ist schwerbehinderten Menschen in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkmal aG (außergewöhnliche Gehbehinderung, § 229 Abs. 3 SGB IX) oder G (erhebliche Gehbehinderung, § 229 Abs. 1 SGB IX) sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Sind Parkplätze nicht in genügender Anzahl vorhanden, sind die Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte besonders zu kennzeichnen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. Stehen Abstellflächen nicht zur Verfügung, so ist von der Dienststelle für schwerbehinderte Beschäftigte, die auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrsordnung dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.

Die Zuteilung von Parkflächen an schwerbehinderte Menschen ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung zu regeln.

Sind Parkplätze nicht in ausreichender Anzahl vorhanden, orientiert sich die Vergabe an der Mobilitätsbehinderung im Straßenverkehr und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit, behinderungsbedingt nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen zu sein, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen. Dabei sind an erster Stelle Parkplätze an die behinderten Menschen zu vergeben, bei denen der Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt die Notwendigkeit der Kraftfahrzeugnutzung zum Erreichen des Arbeitsplatzes anerkannt hat (Kraftfahrzeughilfverordnung – KfzHV). In diesen Fällen übernehmen die Träger die Kosten für die Anschaffung des Kraftfahrzeuges vollständig oder teilweise. Die Kosten für die behinderungsbedingt notwendigen Umbauten werden in der Regel vollständig übernommen. Um den Erfolg dieser Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamts zu sichern, ist diesen Personen ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Der entsprechende Bescheid ist auf Verlangen vorzulegen. An zweiter Stelle ist schwerbehinderten Menschen bei der Parkplatzvergabe der Vorrang einzuräumen, die die Merkzeichen aG oder G im Schwerbehindertenausweis vermerkt haben.

Weitere Vergabekriterien können sinnvollerweise nur in Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

#### **9. Servicehunde, Führhunde**

Servicehunde mobilitätsbehinderter Menschen oder Führhunde blinder und hochgradig sehbehinderter Menschen sind während deren Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen.

#### **10. Behördliches Gesundheitsmanagement**

Beschäftigten mit und ohne Behinderungen steht die Teilnahme an Angeboten des Arbeitgebers zum behördlichen Gesundheitsmanagement offen (zum Beispiel Rückengymnastik, progressive Muskelentspannung etc.). Entsprechende Angebote sind zur Verwirklichung des Inklusionsgedankens möglichst so zu konzipieren und durchzuführen, dass sie von Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam genutzt werden können. Ggf. notwendige Räumlichkeiten sind so auszuwählen, dass sie barrierefrei, das heißt für alle ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

### **X. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen**

#### **A. Berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe**

Wesentliche Teile der Personalführungsaufgabe der Dienststellenleitung, der oder des Inklusionsbeauftragten und der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten sind die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsumfeld, der Ausgleich und die Vermeidung von Störungen und Spannungen mit nichtbehinderten Beschäftigten sowie Vorgesetzten. Zur Personalführungsaufgabe gehört ferner eine den Belangen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen sowie den dienstlichen Bedürfnissen angepasste Arbeitsorganisation.

Dazu haben die Personalverantwortlichen die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch regelmäßige Fortbildungen zum Recht der Teilhabe behinderter Menschen zu erwerben, zu aktualisieren und zu erweitern. Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung ist deshalb auf diesen Themenkomplex verstärkt einzugehen.

#### **B. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX**

1. Arbeitgeber im Sinne des SGB IX haben nach § 181 SGB IX eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Dies kommt insbesondere für räumlich entfernte Dienststellen und unmittelbar unterstellte Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Betracht.

Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzurufen. Die Bestellung oder Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

2. Die Beauftragten haben kraft dieses Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Sie sind dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken und haben insoweit etwaige Entscheidungen der Verwaltung vorzubereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung. Der beauftragten Person der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren beziehungsweise zu vertiefen.

Die Beauftragten haben darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden. Sie haben in ständigem Kontakt mit den personalbearbeitenden Stellen die Interessen der schwerbehinderten Menschen mit den Belangen der Verwaltung abzustimmen.

3. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX sind auch dann zu bestellen, wenn keine Schwerbehindertenvertretung besteht.

#### **C. Schwerbehindertenvertretung (§§ 177 ff. SGB IX)**

##### **1. Bildung der Schwerbehindertenvertretungen**

- a) Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Ein Verhinderungsfall liegt vor bei Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben sowie, wenn die

Vertrauensperson selbst von einer Maßnahme individuell und unmittelbar betroffen ist und damit befangen sein könnte.

Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen, § 177 Abs. 2 SGB IX. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte und schwerbehinderte Leiharbeiterinnen und -arbeiter. Die Dienststellenleitung soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen oder Gerichten nach § 177 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen.

- b) Ist für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Abs. 1 SGB IX).
- c) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Buchst. b sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Abs. 3 SGB IX).
- d) Für jede nach Buchst. a bis c zu wählende Vertrauensperson wird wenigstens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt (§ 180 Abs. 5 SGB IX). Die Arbeitgeber haben die gewählten Schwerbehindertenvertretungen der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX).
- e) Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Einzelheiten über die Art und Durchführung der Wahl sowie die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus § 177 Abs. 5 bis 7 SGB IX. § 180 Abs. 7 in Verbindung mit § 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX eröffnet die Möglichkeit zur Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auch bei der Wahl zu Stufenvertretungen.

## 2. Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

- a) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem
  - aa) darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
  - bb) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
  - cc) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.
- b) Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.
- c) Um der Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen unverzüglich mitzuteilen. Je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX ist der Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln (§ 163 Abs. 2 letzter Satz SGB IX).
- d) Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Schwerbehinderten unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.
- e) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).
  - aa) Dies gilt auch für Disziplinarverfahren, wobei hier wegen des Eingriffs in den höchstpersönlichen Lebensbereich durch den Dienstvorgesetzten und der Besonderheiten des Verfahrens Folgendes zu beachten ist:  
Schwerbehinderte Menschen können auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in einem Disziplinarverfahren verzichten. Ein solcher Verzicht muss ausdrücklich und in Kenntnis der



gesetzlichen Regelung erklärt werden. Vor Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist deshalb zunächst die oder der Betroffene nach § 23 Abs. 1 Satz 1 HDG zu unterrichten, sobald dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts möglich ist, und auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung hinzuweisen. Zur Beschleunigung des Verfahrens soll ihr oder ihm eine Frist von zwei Wochen ab Bekanntgabe der Einleitung des Disziplinarverfahrens zur Äußerung gesetzt werden, ob der Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung widersprochen wird oder nicht. Die Schwerbehindertenvertretung ist erst nach Ablauf dieser Frist zu unterrichten, sofern die oder der Betroffene dem nicht eindeutig widersprochen hat.

- bb) Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu beteiligen, in denen nach § 83 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Abs. 6 Satz 4 SGB IX).

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder gewählt worden ist. Entsprechendes gilt für die Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt werden (§ 180 Abs. 6 Satz 1 und 2 SGB IX).

Bei Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Ressorts von allgemeiner Bedeutung sind und die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, beteiligt das dafür zuständige Ressort die bei ihm bestehende Hauptschwerbehindertenvertretung, die ihrerseits die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen (AGSV Hessen) unterrichtet.

- cc) Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Eine Heilung durch Aussetzung und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist bei Kündigung nicht möglich.

- f) Die Schwerbehindertenvertretung kann von schwerbehinderten Menschen bei der Einsicht in die über sie geführte Personalakte hinzugezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von dem schwerbehinderten Menschen nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 178 Abs. 3 SGB IX).
- g) Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt und berät auch Beschäftigte, die von Behinderung bedroht sind.
- h) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung (§ 178 Abs. 6 SGB IX).
- i) Der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren oder zu vertiefen. Auch den gewählten stellvertretenden Mitgliedern soll bei Bedarf ermöglicht werden, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Insbesondere die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen vermittelt Schwerbehindertenvertretungen und Personalverantwortlichen diese Kenntnisse in dem ergänzenden Bildungsangebot zur Integration schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Hessischen Seminare für Staatswissenschaftliche Fortbildung.
- j) Die Rechtstellung der Vertrauensperson, sowie die Stellung des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds und des mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds, ergibt sich aus § 179 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist unabhängig, das heißt, sie ist gegenüber dem Arbeitgeber nicht zur Rechenschaft verpflichtet und an Weisungen des Arbeitgebers und der schwerbehinderten Menschen nicht gebunden.
- k) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Deshalb dürfen freigestellte (auch teilfreigestellte) Vertrauenspersonen nicht vom beruflichen Fortkommen ausgenommen werden.

### 3. Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung kann aus persönlichen oder verwaltungsorganisatorischen Gründen erlöschen. Die wichtigsten Fallgestaltungen sind:

- a) Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt aus persönlichen Gründen (gilt entsprechend für stellvertretende Mitglieder), wenn
  - das Amt niedergelegt wird (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX),
  - die oder der Gewählte aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX)
  - gilt auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
  - die Voraussetzungen für die Wählbarkeit (§ 177 Abs. 3 SGB IX) später entfallen, zum Beispiel Beförderung zum leitenden Angestellten (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX),
  - der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt auf Antrag von 25 Prozent der Wahlberechtigten das Erlöschen des Amtes wegen grober Verletzung der Pflichten beschließt (§ 177 Abs. 7 Satz 5 SGB IX).
- b) Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt ferner, wenn durch Veränderung der Dienststellen- oder Behördenstruktur die Vertrauensperson ihre Wählbarkeit verliert (§ 177 Abs. 5 Nr. 1 SGB IX – gilt entsprechend für stellvertretende Mitglieder):
  - Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt, wenn die Dienststelle aufgelöst wird. Die Schwerbehindertenvertretung kann ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen.
  - Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, so besteht die Schwerbehindertenvertretung der aufnehmenden Dienststelle weiter fort, die Schwerbehindertenvertretung der eingegliederten Dienststelle erlischt.
- c) Eine Dienststelle ohne eigene Schwerbehindertenvertretung wird vertreten durch die
  - Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX),
  - wenn diese nicht vorhanden ist, durch die Bezirksschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 6 Satz 2 SGB IX),
  - wenn diese nicht vorhanden ist, durch die Hauptschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX).

Bei Dienststellen ohne eigene Schwerbehindertenvertretung wirkt der Personalrat nach § 62 Abs. 1 Nr. 4 PVG auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hin. Ist in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, kann das Integrationsamt zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 177 Abs. 6 Satz 4 SGB IX).

#### Pflichten der Dienststelle

##### a) Freistellung für Aufgaben nach § 178 SGB IX

Die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und indem hierfür notwendigen Umfange von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen (§ 179 Abs. 4 SGB IX).

- aa) Das SGB IX lässt verschiedene Möglichkeiten zu, den notwendigen Umfang der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit festzustellen: eine pauschalierte Freistellung oder eine Freistellung je nach den notwendigen Erfordernissen des Einzelfalls.  
Bei pauschalierter Freistellung ist folgende Berechnungsgrundlage zu wählen:
  - Bei bis zu 20 schwerbehinderten Menschen beträgt die Freistellung 8 Stunden pro Woche.
  - Die Freistellung erhöht sich für je zehn weitere schwerbehinderte Menschen um jeweils 4 Stunden pro Woche.
  - Ab 100 schwerbehinderten Menschen wird vollständig freigestellt.
- bb) Die Vertrauensperson kann das erste stellvertretende Mitglied (das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied) zu bestimmten Aufgaben heranziehen und die für die Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Freistellung mit ihm teilen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.
- cc) Die Entscheidung zwischen pauschalierter Freistellung und Freistellung nach den Notwendigkeiten im Einzelfall hat die Schwerbehindertenvertretung für mindestens ein Jahr verbindlich zu treffen und der Dienststellenleitung oder der oder dem Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, sofern für die Dienststelle eine Bestellung erfolgt ist, mitzuteilen. Solange diese Mitteilung der Dienststelle nicht vorliegt, gilt die gesetzliche Regelung nach § 178 Abs. 1, § 179 Abs. 4 SGB IX. Dann ist die

Schwerbehindertenvertretung von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.

- dd) Im Hinblick auf die besonderen Gegebenheiten im Schulbereich (zum Beispiel spezifische Bemessung der Arbeitszeit) ist im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums im Einvernehmen mit der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte eine gesonderte Freistellungsregelung für die Schwerbehindertenvertretungen der Lehrkräfte zu treffen.

#### **A. Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen nach § 179 Abs. 4 Satz 3 und Satz 4 SGB IX**

Die Vertrauenspersonen werden von ihren dienstlichen Tätigkeiten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen befreit, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Dies gilt auch für die gewählten stellvertretenden Mitglieder, damit sichergestellt ist, dass auch diese im Verhinderungsfall der Vertrauensperson die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können.

#### **B. Kostentragung für die Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung nach § 179 Abs. 8 und 9 SGB IX**

Die Kosten ihrer Geschäftsführung trägt die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die Vertrauensperson beschäftigt ist. Nach § 179 Abs. 8 Satz 1 2. HS gelten für öffentliche Arbeitgeber die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Dies umfasst auch eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung im erforderlichen Umfang (§ 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX).

Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der gewählten stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung an den vorgenannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten. Ist zur Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen eine Reise erforderlich, so erhalten die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen Reisekosten nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet. Reisen der Schwerbehindertenvertretung bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde; sie sind der Dienststelle lediglich anzuzeigen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen (AGSV Hessen), welche die Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen bei ressortübergreifenden Angelegenheiten vertritt, ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Die Räume, die die Schwerbehindertenvertretung für ihre Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung nutzt, müssen barrierefrei, das heißt für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein, § 3 Abs. 1 HessBGG.

#### **D. Personalrat**

Der Personalrat hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle und deren berufliche Entwicklung zu fördern. Der Personalrat ist ferner verpflichtet, darauf zu achten, dass schwerbehinderte Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bei ihrer dienstlichen Tätigkeit möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 62 Abs. 1 Nr. 4 HPVG, §§ 176 in Verbindung mit 164 bis 167 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Arbeitskreisen beratend teilzunehmen. Sie erhält die vorbereitenden schriftlichen Vorlagen zur Kenntnis. Sie kann beantragen, eine Sitzung des Personalrats anzuberaumen und Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 36 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 HPVG). Ist die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so kann sie beantragen, einen Beschluss des Personalrats für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt auch an den Monatsbesprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat teil (§ 60 Abs. 5 Satz 2 HPVG, § 178 Abs. 5 SGB IX).

#### **E. Zusammenarbeit**

Es entspricht der Zielsetzung des SGB IX und des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, dass die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng

und vertrauensvoll zusammenarbeiten. In schwierigen persönlichen Situationen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (unter anderem Ärztinnen, Ärzte, Psychologinnen, Psychologen, Psychotherapeutinnen, Psychotherapeuten), Integrationsfachdiensten und den Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes.

Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung möglichst zeitnah Stellung nehmen und die Ablehnung von Anträgen begründen.

Die Dienststellenleitung soll der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Monat Gelegenheit zu einem vertraulichen Vier-Augen-Gespräch zur besonderen Situation von Menschen mit Behinderungen in der Dienststelle geben. Bei Bedarf kann vereinbart werden, die Inklusionsbeauftragte oder den Inklusionsbeauftragten zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

## **XI. Inklusionsvereinbarung**

Inklusionsvereinbarungen sind ein zentrales Anliegen des SGB IX (§ 166). Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem oder der Inklusionsbeauftragten auf die Dienststelle zugeschnittene Inklusionsziele festzulegen und eine verbindliche Inklusionsvereinbarung mit Regelungen nach § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX abzuschließen. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach Maßgabe der auf der jeweiligen Ebene angesiedelten Zuständigkeit das Recht, eine Inklusionsvereinbarung neben diesen Richtlinien einzufordern. Bestehende Integrationsvereinbarungen gelten als Inklusionsvereinbarungen fort, § 241 Abs. 6 SGB IX.

## **XII. Schlussbestimmungen**

1. Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend anzuwenden, soweit für sie im SGB IX nicht Sonderregelungen getroffen sind.
2. Die Teilhaberichtlinien sind allen Vorgesetzten, den Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, den Personalräten, den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und zur Beachtung zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen und zu dokumentieren. Auf das Schulungsangebot der Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen innerhalb der ressortübergreifenden Fortbildung wird hingewiesen.
3. Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend den Richtlinien zu verfahren, soweit sie zur Beachtung der darin gegebenen Hinweise nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind.
4. Das Land wird sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass die Inhalte der Richtlinien auch bei Veräußerungen oder Privatisierungen weiterhin beachtet werden.
5. Das Gemeinsame Rundschreiben vom 12. Juni 2013 (StAnz.S. 838) wird aufgehoben.

Wiesbaden, den 6. Dezember 2018

**Hessisches Ministerium  
des Innern und für Sport**

11-11c02

– Gült.-Verz. 3452 –

StAnz. 52/2018 S. 1532

## **Anlage zu Abschn. II Nr. 2**

### **Merkblatt für die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung von schwerbehinderten Menschen**

Bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in die hessische Landesverwaltung ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden (§ 12 der Hessischen Laufbahnverordnung). Nach Abschn. II Nr. 2 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung wird dazu ausgeführt, dass im Allgemeinen die körperliche Eignung auch dann noch als ausreichend anzusehen ist, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben.

Bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber muss der zur Zeit der Untersuchung festgestellte Gesundheitszustand Grundlage für die ärztliche Stellungnahme sein. Es genügt eine

allgemeine Prognose, wie lange die Bewerberinnen und Bewerber auf Grund der erhobenen Befunde voraussichtlich dienstfähig sein werden.



### 3.4. Integrationsvereinbarung / Inklusionsvereinbarung

Mit den neuen Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – (siehe ABI. 03/19) wurde der Begriff **Integrationsvereinbarung** durch **Inklusionsvereinbarung** ersetzt.

# Integrationsvereinbarung

## Integrationsvereinbarung zwischen HKM, der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Bekanntmachungen und Mitteilungen des Hess. Kultusministeriums, ABl. 03/17

### Inhaltsverzeichnis

§ 1 Allgemeine Grundsätze

§ 2 Personenkreis und Zuständigkeiten

§ 3 Ziele

§ 4 Pflichten der Dienstvorgesetzten

#### I. Aufgaben des HKM

- A) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers
- B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs
- C) Arbeitsplatzausstattung
- D) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in der Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren

#### II. Aufgaben der Staatlichen Schulämter/ Schulaufsichtsbehörden

- A) Neueinstellungen
- B) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers
- C) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs

#### III. Aufgaben der Schulleitungen

- A) Neueinstellungen
- B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs
- C) Nachteilsausgleiche

#### IV. Aufgaben der Leiterinnen und Leiter der Studienseminare

- A) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen (LiV mit Behinderungen)
- B) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in der Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren

§ 5 Prävention und Rehabilitation

§ 6 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

§ 7 Integrationsteam

§ 8 Öffnungsklausel

§ 9 Geltungsdauer



## Integrationsvereinbarung

nach § 83 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

### § 1 Allgemeine Grundsätze

Durch die Übernahme der UN-Behindertenrechtskonvention ist ein Umdenken in der Gesellschaft in Gang gesetzt worden.

Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, in denen sich Menschen mit Behinderungen einbringen und auf die ihnen eigene Art wertvolle Leistungen erbringen können.

Hierbei kommt den öffentlichen Arbeitgebern im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht für Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion zu.

In den Teilhaberichtlinien (TeilhRL) des Landes Hessen werden unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention neue Rahmenbedingungen für die im Landesdienst befindlichen Menschen mit Behinderungen geschaffen.

Um den Besonderheiten des Geschäftsbereichs des Hessischen Kultusministeriums Rechnung zu tragen, werden diese TeilhRL durch eine ressortbezogene Integrationsvereinbarung ergänzt.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsplätze sind hier so zu gestalten, dass für alle Menschen mit Behinderungen der gleichberechtigte Zugang und die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe gewährleistet werden.

Die rechtlichen Vorschriften betreffend Menschen mit Behinderungen und deren Interessenvertretungen sowie des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sind Bestandteile der Führungskräftequalifizierung.

### § 2 Personenkreis und Zuständigkeiten

- a) Die Vereinbarung gilt für die in § 91 HPVG genannten Dienststellen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums.  
Die Menschen mit Behinderungen werden in der Integrationsvereinbarung aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufgabenbereiche differenziert nach:
1. Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Behinderungen,
  2. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen (LiV mit Behinderungen),
  3. hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in ihrer Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren,
- b) Lehrkräfte mit Behinderungen werden von derjenigen Schwerbehindertenvertretung (SBV) beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk die Stammschule der Lehrkraft mit Behinderungen liegt,
- c) LiV mit Behinderungen werden von derjenigen SBV beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk das jeweilige Studienseminar liegt,
- d) hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder mit Behinderungen werden von derjenigen SBV beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk das jeweilige Studienseminar liegt,
- e) Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen werden von derjenigen SBV beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk die Stammschule der/des Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen liegt.

Eine Beratung durch die Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretung ist dadurch nicht ausgeschlossen.

## **Integrationsvereinbarung**

---

Sofern keine ausdrückliche Differenzierung vorgenommen wird, gelten alle Regelungen in dieser Vereinbarung für Menschen mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehindert) und Menschen mit Behinderungen gem. § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellt). Für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, die nicht gleichgestellt sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen und Nachteilsausgleiche nach dieser Vereinbarung in Betracht kommen.

### **§ 3 Ziele**

Die Vertragspartner treffen die Vereinbarung, die folgenden Ziele für den Bereich der Menschen mit Behinderungen zu verfolgen:

1. Erreichung bzw. Sicherung der für den Bereich der Hessischen Landesverwaltung geltenden Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen im Geschäftsbereich des HKM. Es sollen mindestens die Einstellungsvorgaben des jeweils aktuell geltenden Lehrerstellenzuweisungserlasses erreicht werden.
2. Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs.
3. Sicherung bestehender Arbeitsplätze und von Chancengleichheit durch Gewährung von Nachteilsausgleichen und durch behinderungsbedingte Arbeitsplatzausstattung.
4. Durchführung von Präventionsmaßnahmen.
5. Umsetzung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit mit den zuständigen Kooperationspartnern unter Beachtung der Vorschriften zur Barrierefreiheit in den Teilhaberichtlinien.

Um diese Ziele zu erreichen, sind die nachfolgenden Regelungen großzügig unter der Maßgabe auszulegen, Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen zu begründen und auf Dauer zu erhalten.

### **§ 4 Pflichten der Dienstvorgesetzten**

Nach § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Menschen mit Behinderungen oder die Menschen mit Behinderungen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist der SBV unverzüglich mitzuteilen.

Für die Umsetzung der Ziele der Integrationsvereinbarung sind die Dienstvorgesetzten zuständig. Sie sind verpflichtet, sich mit den für Menschen mit Behinderungen in § 1 genannten Gesetzen, rechtlichen Grundlagen und mit den relevanten hessischen Bestimmungen vertraut zu machen, notwendige Hilfen zu gewähren und mit den SBV eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Akten der Menschen mit Behinderungen sind besonders zu kennzeichnen. In Berichten über Personalangelegenheiten und in Mitteilungen an die Personalvertretungen ist auf die Behinderteneigenschaft hinzuweisen (Nr. 4 VV zu § 107 Abs. 2 HBG).

#### **I. Aufgaben des Hessischen Kultusministeriums**

##### **A. Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers**

Der Beauftragte des Arbeitgebers fertigt jährlich einen Bericht über den Stand der Zielerreichung im Bereich der Lehrkräfte an und legt ihn dem Hauptpersonalrat, der Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) und den Gesamtschwerbehindertenvertretungen (GSBV) vor. Der Bericht trifft u. a. Aussagen über die Beschäftigungsquote nach § 80 Abs. 2 SGB IX (einschließlich der Vorlage des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX an die HSBV), die Anzahl der Beschäftigten, unterteilt nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehindert) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellt) und differenziert nach dem Geschlecht, die Anzahl der Neueinstellungen und Abgänge mit geschlechtsdifferenzierter Angabe.

##### **B. Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs**

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Qualifizierungsfortbildungen sind Menschen mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen. Bei Prüfungen erhalten sie bei Bedarf im Rahmen der rechtlichen Vorgaben behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche. Zu Qualifizierungsfortbildungs-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind bei Bedarf Gebärdensprachdolmetscher und Kommunikationshelfer hinzuzuziehen.

Bei Bewerbungen um eine Abordnung an eine übergeordnete Behörde sind Menschen mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ein entsprechender Hinweis ist in die Ausschreibungstexte aufzunehmen.

### C. Arbeitsplatzausstattung

Zur Kompensierung der Beeinträchtigungen sind nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Hilfsmittel bereitzustellen. Hierzu gehören u. a. technische Hilfen am Arbeitsplatz und Arbeitsassistenzen.

Das Hessische Kultusministerium koordiniert unverzüglich nach Antragstellung die behinderungsgerechte und barrierefreie Ausstattung der Arbeitsplätze und koordiniert und prüft deren Restfinanzierung. Es sorgt für die Beteiligung der SBV zwecks Beratung im Planungsprozess bei Neu- und Umbaumaßnahmen. Der SBV soll zur kompetenten Wahrnehmung ihrer Beratungsaufgabe ermöglicht werden, an geeigneten Schulungen teilzunehmen. Das HKM unterstützt die HSBV bei Planung und Durchführung von themenbezogenen Schulungen.

### D. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in der Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren

Das Hessische Kultusministerium wirkt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen und den Leiterinnen und Leitern der Studienseminare auf die Umsetzung der Ziele dieser Vereinbarung bezüglich der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder und der Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen in deren Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. Fachleiterinnen und Fachleiter hin.

## II. Aufgaben der Staatlichen Schulämter/ Schulaufsichtsbehörden

Den Schulleitungen und den mit Personalsachbearbeitung betrauten Personen in den Staatlichen Schulämtern wird die Integrationsvereinbarung in Versammlungen vorgestellt und erläutert, wobei die GSBV einzuladen ist. Im Übrigen gilt Abschnitt XII. Nr. 2 der TeilhRL.

Zu Schulleiterdienstversammlungen ist die GSBV rechtzeitig einzuladen. Ihr steht bei Bedarf ein Tagesordnungspunkt zu.

Die Staatlichen Schulämter legen der GSBV jährlich die Meldung gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX und eine aktuelle Liste der beschäftigten Lehrkräfte mit Behinderungen nach § 80 Abs. 1 SGB IX vor.

Auf Verlangen der SBV ist ihr eine aktuelle Liste der in ihrem Zuständigkeitsbereich beschäftigten Lehrkräfte mit Behinderungen auszuhändigen.

## Integrationsvereinbarung

---

Diese Liste enthält folgende Daten:

- Name, Vorname
- Amtsbezeichnung
- Beschäftigungsverhältnis
- Geburtsdatum
- Dienststelle (Stammsschule)
- Abordnungen
- Grad der Behinderung (GdB)
- Laufzeit des Schwerbehindertenausweises
- Laufzeit der Gleichstellung
- Stellenumfang
- Begrenzte Dienstfähigkeit (Umfang)
- Altersteilzeit (Laufzeit, Beginn der Freistellungsphase)
- Anrechnung aus Altersgründen (Altersermäßigung)
- Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Lehrkräfte (§ 2 Abs. 2 SGB IX) gemäß der Pflichtstundenverordnung
- Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit

### A) Neueinstellungen

Es ist anzustreben, dass die für den Bereich der Hessischen Landesverwaltung geltende Beschäftigungsquote auch durch entsprechende Einstellungen nach dem jeweils gültigen Lehrerstellenzuweisungserlass für den Bereich jedes Staatlichen Schulamts erfüllt wird.

Werden diese Quoten bis zum Ende des Kalenderjahres nicht vollständig erfüllt, hat das betroffene Staatliche Schulamt dem Gesamtpersonalrat, der GSBV und dem Hessischen Kultusministerium bis spätestens Ende Januar des Folgejahres über die Gründe zu berichten. Es hat dann insbesondere auszuführen, welche Maßnahmen zukünftig ergriffen werden, damit die jeweils vorgegebenen Quoten im darauf folgenden Jahr erfüllt werden können.

Bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung sind die Vorschriften nach Abschnitt II. Nr. 2 (insbesondere Buchstabe a) der TeilhRL zu beachten.

### B) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers

Der Beauftragte des Arbeitgebers fertigt jährlich einen Bericht über den Stand der Zielerreichung gem. § 3 dieser Vereinbarung an und stellt ihn dem Gesamtpersonalrat, der GSBV und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung (ÖSBV) vor. Der Bericht erfolgt sinngemäß den Ausführungen in Abschnitt I a).

### C) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs

Bei Beförderungen von Studienrätinnen und Studienräten zu Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten und bei Funktionsstellen sind Lehrkräfte mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Bei der Übernahme zusätzlicher Aufgaben werden vorliegende Behinderungen bei den Bewerberinnen und Bewerbern angemessen berücksichtigt.

Bei Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen und Qualifizierungsförderungen sind Lehrkräfte mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen.

Bei Bedarf sind Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer hinzuzuziehen.

Bei Bewerbungen um eine Abordnung an ein Staatliches Schulamt sind Menschen mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ein entsprechender Hinweis ist in die Ausschreibungstexte aufzunehmen.

### III. Aufgaben der Schulleitungen

Alle im Folgenden aufgeführten Regelungen gelten sinngemäß auch für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen und für hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen an den Studienseminaren in ihrer Eigenschaft als Lehrkräfte an den Schulen.

Der Schulleitung ist es untersagt, sich ohne das Einverständnis der betroffenen Lehrkräfte mit Behinderungen gegenüber dem Kollegium, den Eltern oder den Schülerinnen und Schülern über Tatsache bzw. Gründe der Behinderungen zu äußern.

#### A) Neueinstellungen

Es gelten die Bestimmungen des jeweils gültigen Einstellungserlasses.

Die Neueinstellung soll nicht an baulichen, technischen oder behinderungsbedingten Eigenschaften scheitern. Die Schulleitungen sollen in Zusammenarbeit mit der SBV und dem Staatlichen Schulamt mit den entsprechenden Stellen (Schulträger, Integrationsamt, Rentenversicherung, HKM usw.) Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, behinderungsgerechte Arbeitsplätze einzurichten.

Um Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen zu ermöglichen, die konkreten Arbeitsplatzanforderungen kennen zu lernen, ist die Möglichkeit des Angebots von Arbeitserprobungen zu prüfen und ggf. anzubieten.

#### B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs

Die UN-Behindertenrechtskonvention, die in Deutschland seit 26. März 2009 in Kraft ist, erhebt in Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ die Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs zum Ziel. Die hessische Landesregierung unterstützt diese Zielsetzung in ihren TeilhRL ausdrücklich. Die Umsetzung gehört zu den Pflichten der Schulleitungen. Sie haben geeignete Maßnahmen z. B. für eine Erfolg versprechende Bewerbung für ein Beförderungsamtsamt oder für eine Funktionsstelle mit den Betroffenen zu erörtern und zielgerichtet umzusetzen.

Zur Förderung des beruflichen Fortkommens sind die Regelungen des Abschnitts IV. (insb. Ziffern 1, 2 und 7) der TeilhRL zu beachten. Bei der Abfassung von Würdigungsberichten bzw. dienstlichen Beurteilungen sind die Regelungen des Abschnitts VI. (insbesondere Nr. 7) der TeilhRL zu beachten.

Nehmen Lehrkräfte mit Behinderungen das Recht auf Führung von Jahresgesprächen in Anspruch, ist auf Wunsch der Betroffenen bzw. des Betroffenen die ÖSBV einzuladen.

Bei Qualifizierungsfortbildungs- und anderen Fortbildungsveranstaltungen sind Lehrkräfte mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen. Bei Bedarf sind Gebärdensprachdolmetscher und Kommunikationshelfer hinzuzuziehen.

Besondere Berücksichtigung erfahren Lehrkräfte mit Behinderungen bei der Übernahme zusätzlicher Aufgaben in der jeweiligen Schule, sofern dies von der Lehrkraft mit Behinderungen gewünscht wird.

#### C) Nachteilsausgleiche

Im Rahmen der Schul(-halb-)jahresvorbereitung bietet die Schulleitung den Lehrkräften mit Behinderungen rechtzeitig vor Erstellung der Unterrichtsverteilung und des Stundenplans ein Gespräch über den geplanten Einsatz und die Arbeitsbedingungen an. Vor jeder Änderung der Unterrichtsverteilung

## Integrationsvereinbarung

---

oder des Stundenplans ist zu diesem Gespräch erneut einzuladen. Legt eine Lehrkraft mit Behinderungen während des Schuljahres erstmals einen Schwerbehindertenausweis vor, ist ebenfalls zu einem Gespräch einzuladen.

Bei diesen Gesprächen ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen und Nachteilsausgleiche erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich zu sichern. Auf Wunsch der Lehrkraft nimmt die ÖSBV an diesen Gesprächen teil. Die Gespräche sind durch ein Protokoll zu dokumentieren. Alle Beteiligten erhalten hiervon eine Kopie.

Die in vielen Schulen üblicherweise abzugebenden Einsatzwünsche, die den Schulleitungen zur Vorbereitung des Schuljahres dienen, sind kein Ersatz für das schuljahresvorbereitende Gespräch.

Nimmt die ÖSBV nicht an den Gesprächen teil, so hat die Schulleitung der ÖSBV über die Tatsache, dass ein Gespräch durchgeführt wurde, eine Notiz zukommen zu lassen. Über nicht durchgeführte Gespräche wird die ÖSBV ebenfalls von der Schulleitung bis spätestens zum ersten Unterrichtstag des neuen Schuljahres schriftlich informiert.

Bei den nachfolgenden Nachteilsausgleichen, die in Abhängigkeit von Art und Schwere der Behinderung zu gewähren sind, handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengleichheit und nicht um Privilegien. Die Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche darf nicht zu Benachteiligungen welcher Art auch immer führen. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, individuell notwendige weitere Nachteilsausgleiche sind möglich:

1. Bei der Ermittlung der Arbeitszeit sind folgende Regelungen zu beachten:
  - Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO),
  - Besonderheiten bei den Pflichtstundenanrechnungen gemäß der Pflichtstundenverordnung,
  - Tarifvertrag Hessen.
2. Auf die persönliche Situation muss jeweils bei der Arbeitszeit bezüglich des Arbeitsbeginns, der Arbeitspausen und des Arbeitsendes (z. B. bei Konferenzen), der Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Klassenleitungs-, Tutoren- und Mentorentätigkeit, Raumzuweisung, Pausen- und sonstigen Aufsichten sowie bei Beratungen und Betreuungen Rücksicht genommen werden. Insbesondere bei Vorliegen der Merkmale G, aG, B und/oder H ist auf Antrag die Pausenaufsicht zu erlassen.
3. Gleichzeitiger Unterricht oder Beaufsichtigung von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind Lehrkräften mit Behinderungen gegen ihren Willen nur zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.
4. Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse und auf die Anzahl der zu unterrichtenden Pflichtstunden Rücksicht genommen werden.
5. Ein Einsatz an mehreren Schulorten und in mehreren Schulgebäuden ist bei Vorliegen von besonderen behinderungsbedingten Erschwernissen nur nach vorheriger Zustimmung möglich.
6. Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter oder begrenzt dienstfähiger Lehrkräfte mit Behinderungen besonders berücksichtigt werden. Auf Antrag ist Lehrkräften mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX nach Möglichkeit ein unterrichtsfreier Tag einzuplanen.
7. Teilzeitbeschäftigten und begrenzt Dienstfähigen mit Behinderungen ist spätestens mit Beginn des neuen Schuljahres mindestens ein unterrichtsfreier Tag einzurichten, wenn die Unterrichtsverpflichtung um mindestens ein Drittel ermäßigt ist, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Betroffenen nicht gewünscht.
8. Die Erteilung von weniger als drei Unterrichtsstunden sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag eines Tages mit mehreren dazwischen liegenden Freistunden sind, auch bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Lehrkräften mit Behinderungen, zu vermeiden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Betroffenen gewünscht.
9. Für den Einsatz als Leiter/-in oder Begleitperson bei Schulwanderungen oder Schulfahrten ist die ausdrückliche Zustimmung der Lehrkraft mit Behinderungen erforderlich. Die Kosten für Übernachtungen im Einzelzimmer sind zu gewähren. Auf Wunsch der Lehrkraft mit Behinderungen muss eine

- begleitende Lehrkraft zur Seite gestellt werden. Ist eine Lehrkraft mit Behinderungen aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, die Leitung einer Schulwanderung oder Schulfahrt zu übernehmen, kann die Schulleitung eine andere Lehrkraft mit der Durchführung beauftragen.
10. Bei schulischen Veranstaltungen (z. B. Projektwochen, Elternsprechtagen, Pädagogischen Tagen, Sportfesten, Schulfesten,...) müssen die berechtigten Belange der Lehrkräfte mit Behinderungen berücksichtigt werden.
  11. An Tagen mit extremen Wetterlagen soll Lehrkräften mit Behinderungen, denen die jeweilige Wetterlage behinderungsbedingt besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist großzügig zu prüfen.
  12. Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).
  13. Schwerbehinderte Lehrkräfte können zu Vertretung nach § 8 Abs. 3 und 4 der Dienstordnung nur mit ihrer Zustimmung herangezogen werden. Die persönliche wöchentliche Pflichtstundenzahl darf nur mit Einverständnis der schwerbehinderten Lehrkraft überschritten werden.
  14. Eine Behinderung steht einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung nicht grundsätzlich entgegen. Bei der Abwägung sind die dienstlichen Belange mit den behinderungsbedingten Einschränkungen in Ausgleich zu bringen. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung der Lehrkraft mit Behinderungen soll nur erfolgen, wenn dies unumgänglich ist. Im Übrigen gelten die Regelungen des Abschnitt IV. Nr. 4 der TeilhRL.
  15. Sind Parkplätze nach den geltenden Bestimmungen nicht in ausreichender Zahl vorhanden, so gelten die Vorschriften nach Abschnitt IX. Nr. 8 der TeilhRL entsprechend. Die Schulleitungen sollen mit den entsprechenden Stellen beim zuständigen Schulträger Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, eine Bereitstellung von Parkplätzen in ausreichender Zahl zu erreichen.
  16. Bei der Erstellung des Rettungsplanes der Dienststelle sind die Belange der Lehrkräfte mit Behinderungen zu berücksichtigen und zu dokumentieren. Den Betroffenen sind die entsprechenden Festlegungen mitzuteilen.
  17. Bei Planung, Neu- und Umbauten von Gebäuden, Gebäudeteilen von Schulen ist die SBV zu beteiligen.
  18. Bei Lehrkräften im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen wird geprüft, welche individuellen Nachteilsausgleiche in Betracht kommen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und räumliche Lage des eigenverantwortlichen Unterrichts.

#### **IV. Aufgaben der Leiterinnen und Leiter der Studienseminare**

##### **A) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen (LiV mit Behinderungen)**

LiV mit Behinderungen werden bei Dienstantritt von den Leiterinnen und Leitern der Studienseminare über ihre Rechte belehrt.

##### **1. Nachteilsausgleiche**

Die Regelungen in § 4, III. c dieser Vereinbarung (Nachteilsausgleiche) gelten sinngemäß, sofern sie mit der Erreichung des Ausbildungsziels vereinbar sind.

Die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare haben die Aufgabe, den LiV mit Behinderungen frühzeitig ein den Unterrichtseinsatz vorbereitendes Gespräch anzubieten, in dem Absprachen über die Gewährung notwendiger Nachteilsausgleiche nach Art und Schwere der Behinderung festzuhalten sind. Auf Wunsch der LiV mit Behinderungen ist die zuständige SBV zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

Hierbei haben sich die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare in Kooperation mit der betroffenen Schulleitung zunächst im Zusammenhang mit dem eigenverantwortlichen Unterricht an der Pflichtstundenverordnung in Bezug auf Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung (§ 2 Abs. 2 SGB IX) zu orientieren. Zu prüfen ist auch, ob weitere hier nicht aufgeführte ausbildungsspezifische Nachteilsausgleiche nach Art und Schwere der Behinderung zu gewähren sind. Das Protokoll der Absprachen ist von der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars zu den Akten zu nehmen.

Auf Antrag der LiV mit Behinderungen ist unter den Voraussetzungen von § 38 Abs. 4 Nr. 2 HLbGi.V.m. § 42 Abs. 5 HLbGDV eine Verlängerung der Ausbildungszeit möglich. § 42 Abs. 6 HLbGDV ist zu beachten.

### 2. Prüfungen

Bei Prüfungen können für LiV mit Behinderungen besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten LiV entstehen. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind der LiV mit Behinderungen die ihrer Behinderung angemessenen Hilfen nach Abschnitt III. der TeilhRL zu gewähren.

### 3. Beurteilungen

Bei der Beurteilung der LiV mit Behinderungen sind die in Abschnitt VI. der TeilhRL aufgeführten Kriterien zu beachten.

### B) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in ihrer Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren

Die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die in § 3 dieser Vereinbarung aufgeführten Ziele zugunsten der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen umzusetzen.

#### Nachteilsausgleiche

Die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare haben die Aufgabe, den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen frühzeitig vor Schuljahresbeginn ein Gespräch zur Vorbereitung des Arbeitseinsatzes anzubieten, in dem Absprachen über die Gewährung notwendiger Nachteilsausgleiche nach Art und Schwere der Behinderung festzuhalten sind. Auf Wunsch der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen ist die zuständige SBV zu dem Gespräch hinzuzuziehen. Die Arbeitszeit der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder mit Behinderungen nach § 2 Abs. 2 SGB IX bemisst sich nach der jeweils gültigen Hessischen Arbeitszeitverordnung (40 Arbeitsstunden pro Woche). Die nach analoger Anwendung der Pflichtstundenverordnung einzuräumende Ermäßigung der Pflichtstunden wegen Schwerbehinderung ist nach Wahl der Ausbilderinnen und Ausbilder

- vollständig auf die Unterrichtsverpflichtung oder
- vollständig auf die Arbeitszeit für das Studienseminar oder
- anteilig auf die Unterrichtsverpflichtung und die Arbeitszeit für das Studienseminar anzurechnen.

Zu prüfen ist ferner, welche individuellen und ausbildungsspezifischen Nachteilsausgleiche, die hier nicht alle aufgeführt werden können, nach Art und Schwere der Behinderung notwendig sind.

## § 5 Prävention und Rehabilitation

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

1. Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder dienst- stellenbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind die SBV, die Personalvertretung und das Integrationsamt frühzeitig einzuschalten. Es sind alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können, um das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen. Im Übrigen wird auf Abschnitt VII. der TeilhRL verwiesen (Prävention/ Betriebliches Eingliederungsmanagement).



2. Bei Menschen mit Behinderungen ist vor einer Überprüfung der Dienstfähigkeit bzw. vor einer Untersuchung zur Feststellung einer Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anzubieten und ggf. einzuleiten. Die dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Untersuchung der Dienstfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit bleiben davon unberührt.

Wird mit Menschen mit Behinderungen ein BEM durchgeführt, informiert die Dienststellenleitung rechtzeitig die SBV und ermöglicht ggf. deren Teilnahme.

Bevor die Untersuchung auf Dienstfähigkeit oder auf begrenzte Dienstfähigkeit bzw. auf volle oder teilweise Erwerbsminderung von Amts wegen veranlasst wird, sind mögliche Nachteilsausgleiche und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen. Hierbei ist die SBV zu beteiligen.

### **§ 6 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen**

Die Beendigung des Dienst- und Beschäftigungsverhältnisses ist als letztes Mittel in Betracht zu ziehen, wenn mögliche Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen erfolglos geblieben sind. Genaueres regelt Abschnitt VIII. TeilhRL. Insbesondere ist vor einer Untersuchung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen auf Dienstfähigkeit ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststelle, betroffener Kollegin bzw. betroffenem Kollegen und der SBV zu führen, wenn die Kollegin oder der Kollege damit einverstanden ist.

Vor der beabsichtigten Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses ist die SBV unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

### **§ 7 Integrationsteam**

Das Integrationsteam hat die Aufgabe, die Umsetzung und Einhaltung der in § 3 genannten Ziele zu überwachen. Bei Zuwiderhandlungen vereinbart es geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, die Versäumnisse oder Unzulänglichkeiten zu beheben.

Integrationsteams werden im Hessischen Kultusministerium und in den Staatlichen Schulämtern eingerichtet. Jedes Integrationsteam setzt sich aus der HSBV bzw. der GSBV, einem Mitglied des Haupt- bzw. Gesamtpersonalrats und der/dem Beauftragten des Arbeitgebers für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zusammen. Es trifft sich bei Bedarf, die HSBV bzw. GSBV lädt dazu ein und leitet die Sitzung.

Das Integrationsteam kann Vertreter des Integrationsamtes, des Integrationsfachdienstes, den Betriebsarzt, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Vertreter der Agentur für Arbeit oder andere Sachverständige einbeziehen.

### **§ 8 Öffnungsklausel**

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der SBV auf den Ebenen des Hessischen Kultusministeriums und den nachgeordneten Behörden ergänzende Vereinbarungen getroffen werden, um konkrete Ziele und Maßnahmen, die den Besonderheiten der Dienststelle und den jeweiligen Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen, zu vereinbaren. Diese können bei Bedarf fortgeschrieben werden.

### § 9 Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt zum 01.02.2017 in Kraft. Sie bleibt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

Wiesbaden, den 25.01.2017  
Z.1-SL – 060.006.000-00081

Prof. Dr. Ralph Alexander Lorz, Hessisches Kultusministerium

Martin Dietz,  
Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte

Angela Scheffels,  
Vorsitzende des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer

### 3.5. Einstellungserlass

### **Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst**

Erlass vom 8. Januar 2016

II.2 - 634.000.004 - 77 –

Gült. Verz. Nr. 7200

#### **1. Grundsätze**

- 1.1. Einstellungen in den hessischen Schuldienst werden im Rahmen der nach dem Landeshaushalt verfügbaren Stellen und Mittel, dem schulischen Fachbedarf sowie nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen.

Die Auswahl erfolgt entweder über schulbezogene Ausschreibungen, die im Internet veröffentlicht werden, oder über das Ranglistenverfahren, das für die Staatlichen Schulämter zentral von der Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt durchgeführt wird.

Die im Landeshaushalt zur Verfügung gestellten Stellen für den Schulbereich werden im Stel-lenzuweisungserlass des Hessischen Kultusministeriums nach § 152 des Hessischen Schulge-setzes in der Fassung vom 14. Juni 2005 (GVBl. I S. 441), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in der jeweils geltenden Fassung den Staatlichen Schulämtern zugewiesen.

Die auf die Schulen entfallenden besetzbaren Stellen sind nach Möglichkeit zügig zu besetzen. Sie werden zunächst durch Personallenkungsmaßnahmen wie zum Beispiel Abordnungen und Versetzungen besetzt. Die Staatlichen Schulämter vollziehen diese Personallenkungsmaßnah-men im Benehmen mit den Schulen. Die danach noch unbesetzten Stellen werden nach den im Folgenden beschriebenen Verfahren besetzt.

- 1.2. Die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheidet über die Art des Einstellungsverfahrens. Zur Vorbereitung dieser Entscheidung erhält sie oder er die Möglichkeit, im Staatlichen Schulamt vertraulich Einblick in die Bewerbungsranglisten zu nehmen. Dabei ist zu prüfen, ob für den jeweiligen Schulamtsbezirk Bewerbungen von geeigneten (Lehramt, Fächer und Fachrichtungen) Bewerberinnen oder Bewerbern mit Behinderung vorliegen. Menschen mit Behinderung im Sinne dieses Erlasses sind die Menschen mit Behinderung und die ihnen gleichgestellten Menschen nach § 2 Abs. 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474).
- 1.3. Einstellende Behörden für Einstellungen im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren sind die Schulen, im Ranglistenverfahren die Staatlichen Schulämter.

Die Ermittlung des fächer- und fachrichtungsspezifischen Bedarfs erfolgt durch die Schulen unter Beteiligung des örtlichen Personalrates und wird den Staatlichen Schulämtern und von dort schulamts- und lehramtsbezogen dem Hessischen Kultusministerium für eine zukunftsorientierte Lehrerbedarfsplanung vorgelegt.

- 1.4. Einstellungen werden grundsätzlich drei Tage vor dem Unterrichtsbeginn im neuen Schuljahr oder zum 1. Februar vorgenommen. Einstellungen sind darüber hinaus jederzeit im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel möglich, wenn Fachbedarf entsteht.

- 1.5. Die Auswahl für Einstellungen erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Beachtung des Hessischen Beamtengesetzes, des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, des SGB IX, des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, der Richtlinien zur Integration und Teilhabe Angehöriger der hessischen Landesverwaltung mit Behinderung – Teilhaberichtlinien – II und III sowie der Integrationsvereinbarung für die Lehrkräfte in den jeweils geltenden Fassungen.

Liegen Bewerbungen von Menschen mit Behinderung vor, so ist ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Das Hessische Kultusministerium (HKM) informiert die Bundesagentur für Arbeit einmal pro Jahr über die Einstellungstermine und verweist auf die Dokumentation der Einstellungsverfahren auf der Homepage des HKM. Zusätzlich wird der aktuelle Erlass über die Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst elektronisch zur Verfügung gestellt.

- 1.6. Bewerbungen um Neueinstellung von Lehrkräften, die bereits im hessischen Schuldienst eingestellt sind, sind dann nicht zulässig, wenn die Bewerbung sich auf das gleiche Lehramt bezieht, mit dem sie bereits eingestellt sind. Diese Lehrkräfte müssen am Versetzungsverfahren teilnehmen.
- 1.7. Die den Bewerberinnen und Bewerbern mitzuteilende Rückäußerungsfrist für die Annahme eines Einstellungsangebotes beträgt drei Werktage nach Zustellung (Übersendung mit einfachem Brief). Wird ein Einstellungsangebot in der festgelegten Frist nicht angenommen, besteht für den Zeitraum von einem Jahr ab dem Datum des Einstellungsangebotes kein Anspruch auf ein weiteres Angebot. Bei besonderem Fachbedarf zur Sicherstellung der Unterrichtskontinuität kann ein weiteres Angebot erfolgen.
- 1.8. Sofern die persönlichen und beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, erfolgen Einstellungen im Beamtenverhältnis. Diese Einstellungen erfolgen in der Regel mit vollem Beschäftigungsumfang.

Liegen die persönlichen oder beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht vor, ist zu prüfen, ob eine Einstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Beschäftigte oder Beschäftigter – auch mit reduziertem Beschäftigungsumfang – möglich ist. Eine Beurlaubung ist, außer bei gesetzlichen Ansprüchen, frühestens nach Ablauf der Probezeit möglich.

- 1.9. Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Befähigung für Laufbahnen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen nicht in Hessen erworben haben, benötigen zur Teilnahme an den Einstellungsverfahren eine Gleichstellung ihrer Befähigung mit der Befähigung zu einem Lehramt oder eine Gleichstellung ihrer Befähigung mit der Lehrbefähigung als Fachlehrerin oder Fachlehrer. Für die Gleichstellung mit der Befähigung zu einem Lehramt ist grundsätzlich die Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) zuständig. Für die Gleichstellung mit der Lehrbefähigung als Fachlehrerin oder Fachlehrer ist grundsätzlich die Hessische Lehrkräfteakademie (LA) – Abteilung I – zuständig. Für das Ranglistenverfahren erfolgt die Prüfung intern. Für das schulbezogene Ausschreibungsverfahren muss die Gleichstellung spätestens bei der Abgabe der Bewerbung formlos bei der ZPM oder bei Fachlehrerinnen und Fachlehrern bei der LA beantragt werden. Sie kann als Ergänzung zur Bewerbung nachgereicht werden. Auf die erfolgte Antragstellung ist in der Bewerbung hinzuweisen.

- 1.10. Als Erste Staatsprüfung im Sinne dieses Erlasses gelten alle Hochschulabschlüsse, die in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland unmittelbare Voraussetzung für den Zugang zum Vorbereitungsdienst für Laufbahnen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen sind.

Als Zweite Staatsprüfung im Sinne dieses Erlasses gelten alle Prüfungen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland, mit deren Bestehen die Befähigung für Laufbahnen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erworben wird.

- 1.11. Für eine Bewerbung im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren sind in zweifacher Ausfertigung die üblichen Bewerbungsunterlagen wie Lebenslauf, Kopien oder Abschriften der Zeugnisse über die Lehramtsprüfungen, Bescheid über die Gleichstellung sowie detaillierte Nachweise über bisherige berufliche Tätigkeiten über die in der Ausschreibung zusätzlich verlangten Anforderungen und Voraussetzungen einzureichen. Bei Annahme eines Einstellungsangebots sind beglaubigte Kopien oder Abschriften der Zeugnisse über die Lehramtsprüfungen nachzureichen.

Für das Ranglistenverfahren sind die vorgegebenen Bewerbungsformulare dem Internet unter <https://kultusministerium.hessen.de> zu entnehmen oder bei der ZPM anzufordern und vollständig ausgefüllt in einfacher Ausfertigung zusammen mit dem Lebenslauf, beglaubigten Kopien oder Abschriften der Zeugnisse über die Lehramtsprüfungen sowie eventuell weiteren Nachweisen zur Berechnung von Bonuspunkten einzureichen.

- 1.12. Einstellungen im Rahmen einer berufsbegleitenden Qualifizierung bleiben vom Einstellungserlass unberührt.

## **2. Schulbezogenes Ausschreibungsverfahren**

- 2.1. Im Rahmen eines schulbezogenen Ausschreibungsverfahrens formuliert die Schulleiterin oder der Schulleiter die Ausschreibung einschließlich des spezifischen Anforderungsprofils und legt nach Anhörung des Schulpersonalrates und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung die Stellenausschreibung dem zuständigen Staatlichen Schulamt vor.
- 2.2. Das Staatliche Schulamt prüft die Rechtmäßigkeit der Stellenausschreibung und nimmt die Veröffentlichung im Internet unter <https://kultusministerium.hessen.de> vor. Die Aktualisierung der Ausschreibungen im Internet erfolgt täglich.
- 2.3. Die Bewerbungsfrist beträgt drei Wochen, in zu begründenden Ausnahmefällen mindestens eine Woche.
- 2.4. Kann im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren keine geeignete Bewerberin oder kein geeigneter Bewerber gefunden werden, wird das Verfahren abgebrochen. Eine erneute Ausschreibung mit ggf. verändertem Anforderungsprofil kann zur Erweiterung des Bewerberkreises vorgenommen werden.

Sollten keine geeigneten Bewerbungen für bestimmte Fächer oder Fachrichtungen vorliegen – dies gilt auch für Bewerbungslisten im Ranglistenverfahren und Bewerbungslisten im besonderen Verfahren zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation nach den §§ 53 bis 65 der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 28. September 2011 (GVBl. I S. 615), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in der jeweils geltenden Fassung –, kann die Stellenausschreibung auch für Bewerberinnen und

Bewerber mit universitärem Abschluss, der kein Bachelorabschluss ist, oder mit einem akkreditierten Masterabschluss geöffnet werden. Die Abteilung I der Lehrkräfteakademie prüft die Eignung der vorgelegten Qualifikationsnachweise und benennt gegebenenfalls Qualifizierungsmaßnahmen.

Die diesem Kreis angehörenden Personen sind im Beschäftigtenverhältnis nach den jeweils geltenden Eingruppierungsregelungen einzustellen. Bewerbungen von Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerbern haben bei der Auswahl Vorrang.

- 2.5. Bewerbungen sind an das in der Ausschreibung genannte Staatliche Schulamt zu richten. Die in den Ausschreibungen geforderten Voraussetzungen sind mit schriftlichen Nachweisen zu belegen.

Die im Staatlichen Schulamt eingegangenen Bewerbungen werden auf Vollständigkeit und Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil (Lehramt, Fächer, beamtenrechtliche Voraussetzungen) geprüft, in SAP LRM Personalwesen erfasst und zusammen mit den aus dem System erzeugten Auswertungslisten nach Abschluss der Bewerbungsfrist unmittelbar an die auswählende Schule weitergeleitet. Liegen Bewerbungen von Lehrkräften mit Behinderung vor, informiert das Staatliche Schulamt die örtliche wie auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung entsprechend.

- 2.6. Die Schulleiterin oder der Schulleiter sichtet die eingegangenen Bewerbungen nach folgenden Kriterien:
- Übereinstimmung der Bewerbung mit dem Anforderungsprofil,
  - Berücksichtigung der Kriterien analog Nr. 1.5 und 3.2 bis 3.6.

Danach entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern und nach Anhörung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten und bei Bewerbung von Menschen mit Behinderung der Schwerbehindertenvertretung, ob eine Auswahlentscheidung nach Aktenlage möglich ist oder ob ein Überprüfungsverfahren erforderlich ist.

- 2.7. Ist eine Auswahlentscheidung nach Aktenlage möglich, dann entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern unter Beteiligung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Nach Prüfung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung bereitet das Staatliche Schulamt die Einstellung durch die Schule vor und informiert die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber im Auftrag der Schule. Die Schulleiterin oder der Schulleiter unterzeichnet und überreicht die Ernennungsurkunde.

- 2.8. Wird ein Überprüfungsverfahren erforderlich, legt die Schulleiterin oder der Schulleiter nach Aktenlage fest, welche Bewerberinnen und Bewerber in die engere Wahl kommen, und lädt diese Personen zu einer Überprüfung vor einem Überprüfungsgremium in die Schule ein. Haben sich Menschen mit Behinderung beworben, sind sie einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen.

In der Einladung zu dem Überprüfungsverfahren werden die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen, dass etwaige Kosten, die durch die Einladung verursacht werden, nicht erstattet

werden. Die Schulleiterin oder der Schulleiter organisiert das Überprüfungsverfahren, lädt die Mitglieder des Überprüfungsremiums dazu ein, legt ihnen rechtzeitig und umfassend alle Bewerbungsunterlagen vor und erläutert die Auswahl der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. Danach wird das Überprüfungsverfahren durchgeführt.

Die Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters über die Zusammensetzung des Überprüfungsremiums, die Reihenfolge der auszuwählenden Bewerberinnen und Bewerber und die Überprüfungsgespräche sind zu protokollieren.

Alle Mitglieder des Überprüfungsremiums unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Dem Überprüfungsremium gehören an:

- die Schulleiterin oder der Schulleiter (Vorsitz),
- ein weiteres Schulleitungsmitglied, sofern nicht vorhanden die Abwesenheitsvertreterin oder der Abwesenheitsvertreter oder eine unbefristet beschäftigte Lehrkraft der Schule,
- ein Mitglied des Schulpersonalrates nach § 62 Abs. 3 Satz 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung,
- die Frauenbeauftragte für Lehrkräfte entsprechend den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes,
- bei Bewerberinnen oder Bewerbern mit Behinderung ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, sofern eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht nach § 81 Abs. 1 SGB IX ausdrücklich abgelehnt wird.

Im Überprüfungsverfahren ist von den festgelegten Gesprächs- und Bewertungsschwerpunkten auszugehen. Es ist allen Bewerberinnen und Bewerbern ein gleicher und ausreichend großer Zeitraum einzuräumen; es sind jeweils die gleichen Fachthemen zur Beantwortung oder Diskussion zu stellen, um einen Vergleich zu ermöglichen. Die Regelungen zu Nachteilsausgleichen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung nach Teil III der Teilhaberichtlinien sind hierbei zu beachten.

- 2.9. Die Schulleiterin oder der Schulleiter legt dem Staatlichen Schulamt die beabsichtigte Entscheidung mit einem die Entscheidung begründenden Auswahlbericht zur rechtlichen Prüfung vor und entscheidet danach im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern und nach Beteiligung des Schulpersonalrats, der Frauenbeauftragten der Lehrkräfte sowie bei Bewerbung von Menschen mit Behinderung der Schwerbehindertenvertretung, abschließend.

Das Staatliche Schulamt bereitet die Einstellung durch die Schule vor und informiert die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber im Auftrag der Schule. Die Schulleiterin oder der Schulleiter unterzeichnet und überreicht die Ernennungsurkunde.

### **3. Ranglistenverfahren**

- 3.1. Im Ranglistenverfahren richten Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung zu einem Lehramt ihre Bewerbungen an die ZPM. Dort werden die Bewerbungen geprüft, erfasst und in das Verfahren aufgenommen. Auf Grundlage der Gesamtnotenwerte, die sich aus den erbrachten Leistungen in den Ersten und Zweiten Staatsprüfungen oder gleichgestellten Abschlüssen sowie möglichen Bonus- und Maluspunkten ergeben, werden bedarfsbezogen elektronisch Ranglisten



erstellt. Diese werden dem jeweiligen Fachbedarf entsprechend lehramtsspezifisch, schulamts- oder landesbezogen, jeweils nach Fächern und Fachrichtungen und im Bedarfsfall gesondert für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung ausgewiesen.

Bewerbungen zur Aufnahme in die Rangliste sind nach Bestehen der Zweiten Staatsprüfung oder eines gleichwertigen Abschlusses jederzeit möglich. Die Aufnahme in die Rangliste erfolgt grundsätzlich unmittelbar nach Bearbeitung der vollständig vorliegenden Bewerbungsunterlagen. Bis zur Aushändigung des Zeugnisses über die Zweite Staatsprüfung oder einen gleichwertigen Abschluss ist die Vorlage einer vorläufigen Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle ausreichend.

Hessische Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst können ihre Bewerbung ab dem Zeitpunkt einreichen, zu dem sie sich für die Zweite Staatsprüfung oder den gleichwertigen Abschluss angemeldet haben.

In Lehrämtern, in denen das Hessische Kultusministerium Mangelfächer definiert oder einen Lehrkräftemangel festgestellt hat, gilt:

Diese Bewerbungen bleiben so lange inaktiv, bis der ZPM durch die Bewerberinnen und Bewerber eine Verwaltungsvorschriften 22 ABl. 02/16 vorläufige Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle vorgelegt wird.

In Lehrämtern, in denen das Hessische Kultusministerium keine Mangelfächer definiert oder keinen Lehrkräftemangel festgestellt hat, gilt

- für die Einstellung zum Schuljahresbeginn:  
Die Bewerbungen werden drei Wochen vor Beginn der hessischen Sommerferien aktiv gesetzt, sofern die Bewerbungen spätestens bis zum 15. Mai der ZPM vorgelegt wurden und der ZPM durch die Bewerberinnen und Bewerber eine vorläufige Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle vorgelegt wird, die spätestens vier Wochen vor den hessischen Sommerferien dort eingegangen sein muss.
- für die Einstellung zum Schulhalbjahresbeginn:  
Die Bewerbungen werden mit Beginn der hessischen Weihnachtsferien, spätestens jedoch am 5. Januar aktiv gesetzt, sofern die Bewerbungen spätestens bis zum 15. November der ZPM vorgelegt wurden und der ZPM durch die Bewerberinnen und Bewerber eine vorläufige Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle vorgelegt wird, die spätestens eine Woche vor Beginn der hessischen Weihnachtsferien dort eingegangen sein muss.

Das Zeugnis der Zweiten Staatsprüfung oder eines gleichwertigen Abschlusses reichen außerhessische Bewerberinnen und Bewerber umgehend nach Aushändigung, hessische Bewerberinnen und Bewerber bis spätestens zum 5. August oder 5. Februar bei der ZPM nach.

Bei Bewerbung einer Lehrkraft mit Behinderung im Ranglistenverfahren sind der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat durch die Schulämter, für die ein Einsatzwunsch abgegeben wurde, die Daten auf Grundlage eines SAP-Berichts zur Verfügung zu stellen. Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung werden einmalig zu Vorstellungsgesprächen von den zuständigen schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten in den beiden von den Bewerberinnen und Bewerbern höchstpriorisierten Schulamtsbezirken eingeladen. Die jeweils zuständige Gesamtschwerbehindertenvertretung ist

zum Vorstellungsgespräch ebenfalls einzuladen. Das Gespräch ist durch ein Protokoll zu dokumentieren. Nach Abschluss des Gesprächs sind das Datum und der Name der oder des Gesprächsführenden der ZPM zur Dokumentation in SAP mitzuteilen.

- 3.2. Maßgebend für die Einordnung in die Rangliste ist der wie folgt berechnete gewichtete Gesamtwert g:

$$g = 4 \times n1 + 7 \times n2 + 4,0$$

Dabei bedeutet

- n1 die Gesamtnote der Ersten Staatsprüfung und
- n2 die Gesamtnote der Zweiten Staatsprüfung,

jeweils abgerundet auf eine Dezimalstelle.

- 3.3. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die neben der Befähigung zu einem Lehramt durch Zusatzprüfung eine Befähigung zu einem weiteren Lehramt erworben haben, wird bei einer Bewerbung im zusätzlich erworbenen Lehramt der gewichtete Gesamtwert g wie folgt berechnet:

$$g = 4 \times n3 + 7 \times n2 + 4,0$$

Dabei bedeutet n3 die Gesamtnote der Zusatzprüfung, jeweils abgerundet auf eine Dezimalstelle.

- 3.4. Bei Bewerberinnen und Bewerbern aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, deren Befähigung mit der Befähigung zu einem Lehramt gleichgestellt wurde, ist zur Ermittlung des gewichteten Gesamtwerts g das im Diplom ausgewiesene Prädikat, abgerundet auf eine Dezimalstelle, zu übernehmen, mit dem Faktor 11 zu multiplizieren und die Zahl 4,0 hinzuzuaddieren. Entspricht das Prädikat nicht den Notenskalen, die in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland verwendet werden, ist eine Umrechnung nach dem sogenannten Bayerischen Notenschlüssel vorzunehmen.

- 3.5. Bei der Festsetzung des Ranglistenplatzes wird der Bewerberin oder dem Bewerber
- für eine nachgewiesene erfolgreiche Unterrichtstätigkeit an öffentlichen oder staatlich anerkannten privaten Schulen, die durch eine Bewährungsfeststellung der Schulleiterin oder des Schulleiters bestätigt wurde, mit mindestens acht Wochenstunden in einem Schulhalbjahr oder einem entsprechenden Zeitraum ein Bonus von 1,5 bis zu einem maximalen Bonus von insgesamt 15,0 oder für eine nachgewiesene erfolgreiche Unterrichtstätigkeit an den öffentlichen Schulen vergleichbaren Einrichtungen, die durch eine Bewährungsfeststellung der Leiterin oder des Leiters der Einrichtung bestätigt wurde, mit mindestens acht Wochenstunden in mindestens zwei Schulhalbjahren oder einem entsprechenden Zeitraum ein Bonus von 1,5 bis zu einem maximalen Bonus von 7,5,
  - für eine nachgewiesene abgeschlossene berufliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ein Bonus von 2,0 bis zu einem maximalen Bonus von 4,0,
  - für eine sonstige nachgewiesene mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit ein Bonus von einmalig 2,0 – das Merkmal „berufliche Tätigkeit“ erfüllt auch, wer nachweist, dass sie oder er zwei Jahre lang selbstständig einen eigenen Familienhaushalt mit mindestens einer erziehungs- oder pflegebedürftigen Person geführt hat –,

- für einen nachgewiesenen weiteren Hochschulabschluss oder eine nachgewiesene abgeschlossene Promotion ein Bonus von jeweils 2,0, bis zu einem maximalen Bonus von insgesamt 4,0,

auf den gewichteten Gesamtwert g angerechnet.

Insgesamt können maximal 15,0 Bonuspunkte angerechnet werden.

Bewerberinnen und Bewerbern, die mehr als fünf Jahre hintereinander keine Unterrichtstätigkeit an öffentlichen oder staatlich anerkannten privaten Schulen mit mindestens acht Wochenstunden über einen Zeitraum von insgesamt mindestens zwei Halbjahren wahrgenommen haben, wird pro Jahr, in dem sie weiterhin keine Unterrichtserfahrung im genannten Umfang sammeln, von den bis dahin für Unterrichtstätigkeit erworbenen Bonuspunkten ein Malus von 1,0 Punkten abgezogen.

Menschen mit Behinderung sind dann von dieser Malusregelung ausgenommen, wenn die geforderte Unterrichtstätigkeit nachweislich aus Gründen der Behinderung nicht erbracht werden konnte.

Ebenso von der Malusregelung ausgenommen sind Personen, die die geforderte Unterrichtstätigkeit nachweislich aufgrund der Betreuung eines oder mehrerer im eigenen Familienhaushalt lebenden Kindes oder Kinder oder aufgrund der Betreuung eines oder mehrerer pflegebedürftigen Familienangehörigen nicht erbringen konnten. Im Fall der Kinderbetreuung gilt die Befreiung von der Malusregelung nur für einen Elternteil und beträgt für jedes Kind drei Jahre. Im Fall der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gilt die Befreiung von der Malusregelung nur für eine pflegende Person und nur für die Dauer der Pflege.

- 3.6. Bei der Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit gleicher Eignung und gleicher Fächerkombination werden soziale Gesichtspunkte berücksichtigt. Soziale Gesichtspunkte sind:
- Schwerbehinderung im Sinne des SGB IX in der jeweils geltenden Fassung,
  - verzögerter Ausbildungsabschluss durch die Ableistung von Wehr-, Zivil- oder Bundesfreiwilligendienst oder die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres – die Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung finden Anwendung –,
  - verzögerter Ausbildungsabschluss durch die Geburt eines Kindes (Mutterschutz oder nachgewiesene Elternzeit),
  - Unterhaltsverpflichtung für mindestens ein Kind und kein regelmäßiges sozialhilfeunabhängiges Familieneinkommen.

Vorrang genießen Bewerberinnen und Bewerber mit anerkannter Behinderung.

Weiterhin erhalten diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein Vorrangmerkmal, die wegen der Versorgung von Kindern oder – nach Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses – zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind.

- 3.7. Die Bewerbungen beziehen sich grundsätzlich auf eine landesweite Einstellung. Bewerberinnen und Bewerber können zusätzlich nach eigener Prioritätensetzung gezielt Dienstbezirke von Staatlichen Schulämtern angeben, auf die sich ihre Bewerbung vorrangig beziehen soll. Diese Bewerbungen gelten jeweils für den gesamten ausgewählten Dienstbezirk der Staatlichen

Schulämter. Die angegebenen Prioritäten werden bei Einstellungsangeboten vorrangig berücksichtigt.

Sollten in den Schulamtslisten für bestimmte Lehrämter, Fächer, Fachrichtungen oder Fachkombinationen Verwaltungsvorschriften keine Bewerbungen vorliegen, kann Personen aus den übergeordneten Auswahllisten ein Einstellungsangebot gemacht werden.

- 3.8. Bei Anforderung einer Einstellung im Ranglistenverfahren muss die Schulleiterin oder der Schulleiter zunächst die örtliche Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX beteiligen. Das zuständige Schulamt informiert anschließend die Gesamtschwerbehindertenvertretung bezüglich der Einstellungsanforderung. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen ist zu dokumentieren. Nach erfolgter Beteiligung wird die Einstellungsanforderung an die ZPM weitergeleitet, die die Hauptschwerbehindertenvertretung diesbezüglich informiert.
- 3.9. Die Rangliste wird einmal jährlich zum 15. März bereinigt. Dabei werden alle Bewerbungen gelöscht, die vor dem 1. August des Vorjahres eingegangen sind. Diese Bewerbungen können mit einer Kurzbewerbung ergänzt und aufrechterhalten werden. Alle Bewerbungen, die nach dem 1. August des Vorjahres eingegangen sind, werden in die neu erstellte Rangliste übernommen.
- 3.10. Bewerberinnen und Bewerber, die ein Einstellungsangebot ablehnen oder nicht fristgerecht annehmen, wird von ihren erworbenen Bonuspunkten pro Ablehnung ein Malus von 3,0 Punkten abgezogen. Ausgenommen sind die Fälle, bei denen eine Ablehnung erfolgt, weil ein anderes Schulamt aus Gründen der Unterrichtskontinuität gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber eine Einstellungszusage ausgesprochen hat. Der Rangplatz 1 zum Zeitpunkt dieser Zusage muss von dem Schulamt, das das Zweitangebot ausspricht, nachprüfbar dokumentiert werden.

Vom Abzug des Malus kann abgesehen werden, wenn Menschen mit Behinderung das Einstellungsangebot nachweislich aus Gründen der Behinderung oder wenn Bewerberinnen und Bewerber das Angebot nachweislich aus familiären Gründen nicht wahrnehmen können.

Maluspunkte nach Satz 1 werden auch von erst später erworbenen Bonuspunkten abgezogen.

#### **4. Bewerberinnen und Bewerber mit Lehrbefähigung, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher im Unterrichtseinsatz**

- 4.1. Bewerberinnen und Bewerber mit der Lehrbefähigung in musisch-technischen, arbeitstechnischen, technologischen oder sozialpädagogischen Fächern können nur im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens nach Nr. 2 eingestellt werden.
- 4.2. Für die Einstellung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Erzieherinnen und Erziehern gelten für die Bewerbungsfristen und die Einstellungstermine die Regelungen des Ranglistenverfahrens für Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerber.

Im Falle einer Stellenausschreibung gilt Nr. 2 entsprechend. Die in Nr. 1.5 und 3.6 genannten gesetzlichen Regelungen und Kriterien sind zu beachten.

#### **5. Religionslehrerinnen und Religionslehrer**

- 5.1. Pfarrerinnen und Pfarrer sowie weitere Personen, die kirchliche Bedienstete sind und denen ihre Kirche die Befähigung zur Erteilung von Religionsunterricht zuerkannt hat, können im Rahmen von Gestellungsverträgen im Schuldienst beschäftigt werden.
- 5.2. Vor der Beschäftigung ist die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers durch das Staatliche Schulamt festzustellen.

### **6. Schlussbestimmungen**

Der Erlass zum Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst vom 19. Januar 2010, II.6 – 634.000.008 – 5 –, wird aufgehoben.

Dieser Erlass tritt am 15. März 2016 in Kraft.

**3.6. Handreichungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

**Staatliches Schulamt  
für den Landkreis Gießen  
und den Vogelsbergkreis**



# **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

**Handreichungen**

**für**

**Schulleiterinnen und Schulleiter,**

**Lehrerinnen und Lehrer,**

**Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen**

Schubertstraße 60, Haus 13

35392 Gießen

Stand: Juli 2020

## Vorbemerkung

### **Teil 1 Erleichterungen für den Berufseinstieg**

- 1.1. Einleitung
- 1.2. Hilfestellungen durch die Schulleitung
- 1.3. Hilfestellung durch das Staatliche Schulamt
- 1.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?

### **Teil 2 Probleme im beruflichen Alltag – Gefährdungsbeurteilung und Handlungsmöglichkeiten (Betriebliches Gesundheitsmanagement)**

- 2.1. Einleitung
- 2.2. Wie können Stärken und Risikobereiche erkannt werden?  
Analyse des IST- Zustandes
- 2.3. Welche Möglichkeiten hat die Schule?  
Förderung der Lehrgesundheit als Teil der Schulentwicklungsarbeit
- 2.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?

### **Teil 3 Die Eingliederung erkrankter und behinderter Lehrkräfte (Betriebliches Eingliederungsmanagement)**

- 3.1. Einleitung
- 3.2. Ablaufschema
- 3.3. Einladungsschreiben (Muster)
- 3.4. Gesprächsleitfaden
- 3.5. Gesprächsprotokoll (Muster)
- 3.6. Rückmeldebogen für das Staatliche Schulamt (Muster)

## Vorbemerkung

§ 167 Abs.2 SGB IX (9.Sozialgesetzbuch) verpflichtet Arbeitgeber und Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertretung zur Einführung eines geeigneten Verfahrens

- zur Vorbeugung und Überwindung von Arbeitsunfähigkeit,
- zum Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit,
- zur Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten sowie
- zur Integration schwerbehinderter und langzeiterkrankter Lehrkräfte.



§ 167 SGB IX ist nicht ohne Grund mit „Prävention“ betitelt. Per gesetzlichem Auftrag soll nach Möglichkeiten gesucht werden, Krankheiten bzw. Behinderungen gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. die Verschlechterung von Krankheiten zu verhindern und die Beschäftigten für den beruflichen Alltag zu stärken. Gleichzeitig ist im § 167 SGB IX der Rehabilitationsgedanke verankert, da die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)“ geklärt werden sollen.

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind also Prävention und Rehabilitation gleichrangig miteinander zu verbinden.

Im Interesse aller Beteiligten liegt es nahe, den Präventionsgedanken von Beginn des Berufslebens an sehr ernst zu nehmen.

Die Teile 1 und 2 beschäftigen sich in diesem Sinne eher mit Präventionsvorhaben, Teil 3 ist den Rehabilitationsmaßnahmen gewidmet und beinhaltet zwingend einzuhaltende rechtliche Vorgaben.

### Mitglieder der Arbeitsgruppe 2019:

Karin Lederle, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Staatliches Schulamt für den Kreis Gießen und den Vogelsbergkreis

Susanne Arends, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Lehrer\*innen für den Kreis Gießen und den Vogelsbergkreis

Volker Karger, Staatliches Schulamt für den Kreis Gießen und den Vogelsbergkreis

### **Teil 1 Erleichterungen für den Berufseinstieg**

- 1.1. Einleitung
- 1.2. Hilfestellungen durch die Schulleitung
- 1.3. Hilfestellung durch das Staatliche Schulamt
- 1.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?

#### **1.1. Einleitung**

Der Berufseinstieg ist eine sehr wichtige Phase in der Berufsbiographie von jungen Lehrkräften. Gerade die ersten Eindrücke und Erfahrungen im Berufsleben formen Haltungen und Handlungsmuster für die künftige Arbeit als Lehrkraft. Die Berufseinsteiger\*innen entwickeln in dieser Zeit ihre berufliche Identität und ihre Einstellung sowohl gegenüber den Schüler\*innen als auch gegenüber dem Kollegium.

Der Neubeginn in der Schule ist meist durch Extremsituationen gekennzeichnet. Die Neueinsteiger\*innen haben einerseits oft das Gefühl, den vielfältigen Anforderungen nicht gewachsen zu sein, andererseits haben sie Freude am selbstständigen Arbeiten und neigen in diesem Zusammenhang dazu, sich permanent zu überfordern.

In dieser Situation ist es geboten, gesundheitlichen Fehlentwicklungen von vornherein zu begegnen, indem man eine institutionalisierte Hilfe für Berufseinsteiger\*innen an die Stelle von zufälligen Unterstützungen setzt.

Die diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten sind als Vorschlagskatalog zu verstehen, der aber nicht als abgeschlossen anzusehen ist. Gute Ideen sind immer willkommen!

#### **1.2. Hilfestellungen durch die Schulleitung**

Schulleiter\*innen sind in ihrer Rolle als Leiter\*innen der jeweiligen Schule sowie in ihrer Rolle als Vorgesetzte zunächst die ersten Ansprechpartner für die „Neuen“.

Die Schulleitung muss gemeinsam Sorge tragen für ein motivierendes Arbeitsklima, gesundheitsfördernde Lern- und Arbeitsbedingungen, effektive Arbeits- und Konferenzstrukturen,

die Förderung von Kooperationen und Teamarbeit sowie die Entwicklung einer Kultur der Rückmeldungen und der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Die Leitungsaufgabe Personalmanagement und die damit verbundene Fürsorgepflicht sind im Sinne der Gestaltung eines „sozialen Systems“ zu verstehen.

Die hier angesprochene Fürsorgepflicht kommt im § 18 Abs. 2 DO konkret zum Ausdruck: „Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt die in das Kollegium eintretenden Lehrkräfte in die Arbeit der Schule ein und macht sie mit ihren Rechten und Pflichten bekannt.“

### Beispiele für Unterstützungsmaßnahmen durch die Schulleiterin / den Schulleiter Maßnahmen Ziele

Maßnahmen	Ziele
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Persönliche Vorstellung der Berufseinsteiger im Kollegium und im Sekretariat</li> <li>● Einrichtung eines Mentorensystems für Berufseinsteiger*innen (in Abstimmung mit dem Kollegium)</li> <li>● Unterstützung der „Mentoren“, z.B. durch Vergabe von Schuldeputatsstunden, Einrichtung von Stundenplanfenstern, um Besprechungsmöglichkeiten ohne Zusatzbelastungen durch Termine außerhalb der Unterrichtszeit zu ermöglichen</li> <li>● Einführung in die jeweiligen Fachkonferenzen, Arbeitskreise usw.</li> <li>● Einführung in das Klassen-/Lerngruppen-/Schulform-Team, zutreffendenfalls alternativ durch Mentor/-in)</li> <li>● Offene wöchentliche Sprechstunde</li> <li>● Monatliche Runde der Schulleitung mit den neuen Lehrkräften</li> <li>● Beratungsgespräche (in der Einstiegsphase etwa alle 6 Monate, freiwillig)</li> <li>● Ggf. Jahresgespräche</li> <li>● Einsteigerfreundliche Stundenplangestaltung (z.B. Doppelbelegung bzw. Stundenentlastung, bes. bei fachfremdem Einsatz, Einrichtung von Stundenplanfenstern gemeinsam mit Mentor/-in bzw. Team, um Besprechungsmöglichkeiten ohne Zusatzbelastungen durch Termine außerhalb der Unterrichtszeit zu ermöglichen).</li> <li>● Ggf. Hinweis auf das Instrument der kollegialen Fallberatung</li> </ul>	<p>Herstellen eines angenehmen Arbeitsklimas („Der erste Tag zählt!“)</p> <p>Erleichterung des Einblicks in fremde Organisations- und Arbeitsabläufe</p> <p>Vermeidung von überproportionalen Belastungen der Berufseinsteiger*innen</p> <p>Warnung vor übertriebenen Aktivitäten verbunden mit Überforderung</p>

### „Begrüßungsmappe“

Ein Beispiel für eine gemeinsame Unterstützungsmaßnahme durch die Schulleiterin / den Schulleiter mit dem Kollegium könnte die Erstellung und Pflege einer Informations- und Orientierungsschrift als Nachschlagewerk „für alle Fälle“ sein.

Mögliche Inhalte:

- Organigramm der Schule
- Kontaktmöglichkeiten zur Schule (Tel., Fax, E-Mail-Adressen, Homepage)
- Schulordnung
- Wichtige Konferenzbeschlüsse
- Zentrale Ansprechpersonen (Schulleiter/-in, stellvertretende Schulleiter/-in, Sekretariat, Hausmeister, Personalrat, örtliche Schwerbehindertenvertretung, Medienspezialisten, Verbindungslehrer/-in, Fortbildungsbeauftragte/r...)
- Wo finde ich was? (Unterrichtsmaterialien, Sportgeräte, Kopierer, Werkstätten, Kiosk/Cafeteria...)
- Was mache ich bei... (Unfall, Kind wird nicht abgeholt, Probleme mit Eltern, Probleme im Kollegium, Probleme mit der Schulleitung...)
- Wichtige Adressen im Zusammenhang mit der Schule (Dependancen, Schulen, mit denen Kooperationen bestehen...)
- Kooperationspartner und Unterstützungssysteme (Sozialamt, Beratungs- und Förderzentren (BFZs), Schulverwaltungsamt, Maus-Zentrum...)
- Wichtige Adressen im Umfeld der Schule

### 1.3. Hilfestellung durch das Staatliche Schulamt

#### Einführungsveranstaltung

„Das Staatliche Schulamt stellt sich vor“

Zentrale Aufgaben des Amtes

- Ansprechpartner
- Zuständigkeiten
- Informationsbeschaffung

Vorstellung der Berufsgruppen

- Schulfachliche Aufsichtsbeamte (Pädagog\*innen)
- Verwaltungsfachliche Aufsichtsbeamte (Juristen)
- Schulpsychologen
- Sachbearbeiter\*innen

Vorstellung der Beteiligungsgremien

- Schwerbehindertenvertretung
- Frauenbeauftragte
- Gesamtpersonalrat der Lehrer\*innen

#### Informationsangebote des Staatlichen Schulamtes

- Informationsveranstaltungen in Kooperation mit den Studienseminaren für LiVs
- Internetauftritt
- Formulare
- Handout (z.B. Informationen über die Zuständigkeiten anderer Behörden)

#### Fortbildungsangebote für Berufseinsteiger

- Supervision für Lehrkräfte durch den Schulpsychologischen Dienst
- Kollegiale Fallberatung

### 1.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?

#### 11 Ideen für den Berufseinstieg

1. Setzen Sie in ihrer Arbeit Schwerpunkte. In der Begrenzung liegt die Stärke. Treffen Sie die Auswahl Ihrer Schwerpunkte besonders nach der Frage, was Ihnen Spaß macht, was Sie gut können und was Ihnen persönlich wichtig ist.
2. Lernen Sie, Nein zu sagen. Vieles, was Schüler\*innen, Kolleg\*innen, Schulleiter\*innen, Eltern oder Sie selbst von sich erwarten, können Sie nicht erfüllen.
3. Versuchen Sie, Ihren Unterricht methodisch vielfältig zu gestalten. Zahlreiche Untersuchungen haben gezeigt: Ein Unterricht, der den Kindern und Jugendlichen Spaß macht, der sie ernst nimmt, ihre Erfahrungen und Interessen berücksichtigt, ist weniger konfliktreich als ein lehrerzentrierter. Er entlastet damit auch die Lehrkraft selbst.
4. Suchen Sie gezielt die Kooperation. In jedem Kollegium gibt es zumindest einige Kolleg\*innen, mit denen man die unterschiedlichsten Kooperations-Formen von losen Absprachen über eine gemeinsame Planung bis zur gegenseitigen Hospitation und Beratung (z.B. im Rahmen des "Konstanzer Trainingsmodells KTM" ) verwirklichen kann.
5. Nehmen Sie Hilfe von außen in Anspruch. Besuchen Sie pädagogische und didaktisch/methodische Fortbildungen, nehmen Sie Chancen zur Supervision wahr, suchen Sie bewusst das Gespräch mit Kolleg\*innen oder auch Berufstätigen in anderen pädagogischen Arbeitsfeldern.
6. Behalten Sie Ihren Humor bzw. lernen Sie ihn. Wer in einer konkreten Konfliktsituation im Unterricht oder im Kollegium die Dinge humorvoll nimmt, erspart sich oft das erhöhte Risiko für Magengeschwüre.
7. Nehmen Sie bewusst Erfolge und eigene Lernprozesse wahr. Freuen Sie sich darüber, schwierige Situationen schon besser bewältigt zu haben als beim letzten Mal.
8. Pflegen Sie die Betätigungen außerhalb der Schule, die Ihnen Spaß, Freude und Bestätigung geben. Wer zu viel von Unterricht und Schule erwartet, läuft Gefahr, schon bald zur Burn-Out-Gruppe im Kollegium zu gehören.
9. Versuchen Sie, die Schulentwicklung im Rahmen der Bedürfnisse und Voraussetzungen vor Ort sowie Ihrer eigenen Interessen voranzutreiben. Dabei ist ein gezieltes Engagement in Lehrer- oder Schulkonferenzen wegen der Mikropolitik einer Schule manchmal schwierig, oft aber lehrreich und unverzichtbar. Personalrat, Gewerkschaften, und Verbände helfen hier gerne weiter.
10. Sehen Sie den Fehler und das Scheitern als pädagogische Grundkategorien und verabschieden Sie sich vom Ideal eines perfekten Unterrichts, einer perfekten Lehrerpersönlichkeit.
11. Bringen Sie in der Schule ihre eigene Persönlichkeit ein. Spielen Sie nicht jemand, der Sie nicht sind. Versuchen Sie, authentisch zu bleiben.  
Und bedenken Sie: Persönlichkeit entwickelt sich im Handeln weiter.

#### Autoren:

Kirsten Hoffmann, Dipl.-Päd., Lehrerin an der Jungbusch-Grundschule Mannheim und  
Marc Böhm, Dipl.-Päd., Lehrer an der Konrad-Duden-Hauptschule Mannheim.

### **Teil 2 Probleme im beruflichen Alltag – Gefährdungsbeurteilung und Handlungsmöglichkeiten (Betriebliches Gesundheitsmanagement)**

#### 2.1. Einleitung

#### 2.2. Wie können Stärken und Risikobereiche erkannt werden?

Analyse des IST- Zustandes

#### 2.3. Welche Möglichkeiten hat die Schule?

Förderung der Lehrgesundheit als Teil der Schulentwicklungsarbeit

#### 2.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?

### **2.1. Einleitung**

Lehrer\*innen sind in ihrem beruflichen Alltag einer Vielzahl von Anforderungen ausgesetzt, welche sie unter häufig unzureichenden Rahmenbedingungen erfüllen sollen. Dies kann positiv als besondere Herausforderung gesehen, darf aber auch nicht verharmlost werden, da diese Situation bei vielen Lehrkräften dauerhaften Stress auslöst, der zu einer psychischen oder psychosomatischen Krankheit führen kann.

Dass dies keine Seltenheit ist, belegen verschiedene Untersuchungen und Befragungen zu Gesundheit, zu Krankheiten und Frühpensionierungen von Lehrkräften. Die bekannteste und größte dieser Studien ist die Potsdamer Lehrerstudie von Uwe Schaarschmidt, in welcher festgestellt wurde, dass ca. ein Drittel der Lehrkräfte bereits durch negative Emotionen, Resignation, Motivationseinschränkung und herabgesetzte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen gekennzeichnet ist. Ein weiteres Drittel ist laut dieser Studie hochgradig gesundheitlich gefährdet (vgl. Schaarschmidt, 2004).

Durch die Untersuchungen wurde aber auch festgestellt, dass die negativen gesundheitlichen Werte sich nicht allein durch schlechte Rahmenbedingungen und zu hohe Anforderungen erklären lassen, sondern dass die persönlichen Voraussetzungen ebenso eine Rolle spielen.

Gute persönliche Voraussetzungen und Gesundheit der Lehrkräfte sind ein zu schützendes und zu erhaltendes Gut, auf welches eine leistungsstarke Schule aufbaut, und sollten deshalb in der Schule nicht vernachlässigt, sondern besonders beachtet und gefördert werden.

Aus diesem Grund ist es eine der vorrangigen Aufgaben der Schulleitung, auf die gesundheitlichen Bedürfnisse ihres Kollegiums zu achten. Ziel ist es, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem jede Lehrkraft die Möglichkeit hat, nicht nur eine für alle zufrieden stellende Arbeit zu leisten und an einer positiven Schulentwicklung teilzunehmen, sondern auch persönlich gestärkt zu werden und gesund zu bleiben.

Lehrer\*innen, die sich an einer Schule wohl und von ihrer Schulleitung als individuelle Persönlichkeit mit allen Stärken und Schwächen anerkannt fühlen, werden sich wesentlich

mehr in die Schule einbringen und mit der Schule identifizieren als Lehrkräfte, die das Gefühl haben, dass auf ihre Bedürfnisse keine Rücksicht genommen wird.

Es ist deshalb auch im eigenen Interesse der Schulleitung, sensibel für die gesundheitlichen Belange ihres Kollegiums zu sein und frühzeitig zu starken gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen oder im Krankheitsfall schnell zu reagieren. Auch wenn dies eine hohe Herausforderung an die Schulleitung darstellt, ist der Gewinn, den die ganze Schulgemeinde von einem gesunden Kollegium hat, eine angemessene „Entlohnung“.

Die Gesundheitsförderung aller Personen in der Schule gehört aber auch zum Prozess der Organisationsentwicklung mit dem Ziel der Verbesserung der Bildungsqualität durch eine gesteigerte Gesundheitsqualität. „... alle Schulen in Hessen (haben) die Verpflichtung, bis zum Schuljahr 2010/2011 Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention im Schulkonzept sichtbar zu integrieren und im Schulprogramm zu verankern. Hierbei sollen Aktivitäten Priorität haben, die die Gesundheit von Schüler\*innen sowie von Lehrer\*innen gezielt, wirkungsvoll und nachhaltig fördern.“ (Grundlagenpapier Schule & Gesundheit Hessen 2002-2011)

Aufgabe der Schulleitung ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Kollegiums im Blick zu haben, um zu erkennen, wie hoch der Belastungsgrad ist, welche Leistungen ein Kollegium zur Zeit erbringen kann und welche Hilfen notwendig sind.

Ebenfalls müssen aufgrund der Arbeitsschutzgesetze regelmäßig Gefährdungsanalysen in der Schule durchgeführt werden, um die Arbeitsbedingungen beurteilen und verbessern zu können.

Drei Erlasse regeln die Anwendung der gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsförderung, des Arbeitsschutzes und der Sicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 07. August 1996 (BGBL: Teil 1, S. 1246) und fordern die Umsetzung von konkreten organisatorischen Maßnahmen:

1. Grundsatzterlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“, Erlass vom 15.10.2009
2. Erlass zur Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen an den Staatlichen Schulämtern, ABl. 06/02, S. 364,
3. Erlass zur Einrichtung des Generale Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Staatlichen Schulämtern, ABl. 06/02, S. 364.

Seit Januar 2006 ist die Medical Airport Service GmbH (MAS) mit den nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschriebenen Aufgaben von Betriebsärzten beauftragt.

Seit Januar 2009 nimmt die MAS ebenfalls die im ASiG beschriebenen Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FaSi) wahr.

### Literatur:

- Hillert, A./ Schmitz, E., Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern, Stuttgart 2004
- Schaarschmidt, U., Halbtagesjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes, Weinheim und Basel 2004
- Schaarschmidt, U./ Kieschke, U., Gerüstet für den Schulalltag, Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer, Weinheim und Basel 2007
- Hess. Kultusministerium (Hrsg.): Schule & Gesundheit Hessen 2002-2011, Wiesbaden 2008
- Homepage: [www.schuleundgesundheit.hessen.de](http://www.schuleundgesundheit.hessen.de)



### 2.2. **Wie können Stärken und Risikobereiche erkannt werden? Analyse des IST- Zustandes**

#### **Gespräche**

Durch Gespräche (im Kollegium, mit einzelnen Personen) werden Probleme sichtbar gemacht, welche möglicherweise mehrere Kollegen oder die ganze Schule betreffen.

Außerdem können Spezialisierungen und spezielle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten einzelner Lehrkräfte oder Gruppen transparent gemacht und in der Schule genutzt werden.

#### **Selbsteinschätzung**

Jede Lehrkraft kann selbst ihre persönlichen Risiken oder Schwächen einschätzen.

#### **Tests und Fragebögen**

Zu diesen subjektiven Möglichkeiten der Analyse wurden verschiedene Tests und Fragebögen entwickelt, die von Schulen bzw. einzelnen Lehrkräften genutzt werden können, um ein differenzierteres Bild zu bekommen.

Nachfolgende Beispiele stehen zur Verfügung:

#### **AVEM (Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster)**

Auf diesem Test basieren die Ergebnisse der Potsdamer Lehrerstudie. Das Verfahren besteht aus einem Fragebogen mit 66 Items. Diese lassen sich 11 Dimensionen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens zuordnen. Die Dimensionen wiederum können drei inhaltlichen Bereichen zugeordnet werden (Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit und Emotionen). Anhand der Werte werden Aussagen über die gesundheitliche Gefährdung und, wenn notwendig, Vorschläge zur Verbesserung gemacht. Die Durchführung des Tests ist für Einzelpersonen oder auch für Gruppen online möglich unter <http://psychologie.uni-lueneburg.de> .

#### **ABC – Lehrer (Arbeits-Bewertungs-Check für Lehrer)**

Der ABC-L dient der Organisationsdiagnose. Es geht um eine schulbezogene Auswertung, welche besonders dann sinnvoll ist, wenn viele Kolleg\*innen der Schule daran teilnehmen. Die Ergebnisse der Schule können anonymisiert mit denen anderer Schulen verglichen werden. So kann festgestellt werden, was an der Schule gut funktioniert und wo Handlungsbedarf ist. Die Fragen richten sich auf die Wahrnehmung und Einschätzung der Arbeitstätigkeit und deren Bedingungen. Besonders im Blick sind hierbei Fragen zu Bereichen, die von den Lehrkräften beeinflussbar sind.

Der Test steht z.B. unter <http://vbe.de/> zum Download zur Verfügung, er wird für die teilnehmenden Lehrkräfte kopiert und die Ergebnisse werden online in eine Datenmaske eingegeben. Die Auswertung wird angezeigt und kann ausgedruckt werden.

#### **Gefährdungsanalyse – Belastungen am Arbeitsplatz Schule**

Die Servicestelle Schule & Gesundheit bietet online einen Fragebogen zur Erhebung der Belastungen am Arbeitsplatz von Lehrkräften an. Weitere Informationen hierzu auf der Seite des Hessischen Kultusministeriums.

Die Befragung wird auf einem eigenen Portal durchgeführt, damit ist der Datenschutz und die Anonymität gesichert. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.medical-airport-service.de/infportal-land-hessen/>.

### 2.3. Welche Möglichkeiten hat die Schule? Förderung der Lehrgesundheit als Teil der Schulentwicklungsarbeit

- Jeder Schule wird empfohlen, eine **Gesundheits-AG** zu bilden. Deren Einrichtung sollte als Chance verstanden werden, sich mit der Gesundheit der Lehrkräfte zu befassen und etwas für sich selbst zu tun.
- Aufgrund von Ergebnissen von Analysen zu Lehrgesundheit können zu bestimmten Bereichen **schulinterne Fortbildungen** durchgeführt werden. Über den medical airport service ([www.medical-gmbh.de](http://www.medical-gmbh.de)) werden eine Vielzahl von Fortbildungen zur Gesundheitsförderung angeboten.
- Um eine stressfreie Pause zu genießen und sich erholen zu können, wäre die Entwicklung einer **Pausenkultur** erstrebenswert. Dies kann z.B. durch eine Umgestaltung des Lehrerzimmers oder die Vermeidung von Störungen in der Pause geschehen.
- Durch die Förderung und Nutzung von **Teamarbeit** kann die Belastung von einzelnen Lehrkräften gesenkt werden. Eine weitere Möglichkeit ist die kollegiale Fallberatung.
- Dies setzt ein gutes **soziales Klima** voraus, das z.B. durch gemeinsame außerschulische Aktivitäten (Betriebsausflug, gemeinsames Essen, Betriebssport...) gefördert werden kann.
- Möglicherweise hilft die Inanspruchnahme einer **Mediation**.  
**Erfolge in der Schule sollten sichtbar gemacht werden.**  
**Lob**, besonders von der Schulleitung, für gute Arbeit und gelungene Projekte fördert die Arbeitsmotivation und Einsatzbereitschaft und erhöht die Arbeitszufriedenheit.  
Eine **positive Feedbackkultur** und eine wertschätzende Haltung sollte entwickelt werden.  
Die Homepage kann genutzt werden, um die Erfolge auch nach außen zu veröffentlichen.
- Es ist zu empfehlen, **schulinterne Vereinbarungen** zu bestimmten Problembereichen zu treffen (Handlungsmöglichkeiten in Konfliktfällen, Sucht, Belästigung am Arbeitsplatz).
- Die Schaffung von **Lehrerarbeitsplätzen** in der Schule kann bei der Verteilung der Arbeitszeit und der Trennung von Arbeit und Freizeit hilfreich sein.
- Schulleiter\*innen sowie deren Stellvertreter\*innen sollten sich regelmäßig in Personalführungs- und Gesundheitsfragen fortbilden.

Die Vereinbarungen zur Suchtprävention sind zu beachten.

Schulen, die sich intensiv mit der Gesundheit ihres Personals beschäftigen oder dies planen, können sich über die Fachberatung Schule und Gesundheit im Staatl. Schulamt beraten lassen und evtl. ein Teilzertifikat „Lehrgesundheit“ erlangen.

### 2.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?

Jede Lehrkraft kann für ihre eigene Gesundheit viel tun. Durch Selbsteinschätzung oder anhand der Ergebnisse des AVEM kann jeder für sich feststellen, wo die persönlichen Stärken oder Schwächen liegen. Neben den allgemein bekannten Tipps zur Gesundheitsvorsorge werden hier noch Hinweise auf spezifische Möglichkeiten für Lehrkräfte gegeben:

- Teilnahme an Supervision/ Kollegialer Fallberatung
- Nutzung von Teamarbeit
- Teilnahme an Fortbildungen (z.B. Zeitmanagement, Stressbewältigung, Stimmbildung...)
- Anonyme multiprofessionelle Beratung unter [www.lehrerforum.de](http://www.lehrerforum.de)
- Inanspruchnahme von Beratung, z.B. durch
  - Personalrat
  - Schulpsychologen
  - Personalsachbearbeiter/in im Staatl. Schulamt
  - Frauenbeauftragte
  - Schwerbehindertenvertretung
  - Team „Schule und Gesundheit“ am Staatl. Schulamt
  - Medical Airport Service
- Überprüfung zusätzlicher Aufgaben (Abgabe oder Verlagerung)
- Teilzeitbeschäftigung
- Beurlaubung
- Sabbatjahr
- Versetzung an eine andere Schule
- Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung bei schwerer chronischer Erkrankung

### Teil 3 Die Eingliederung erkrankter und behinderter Lehrkräfte (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

- 3.1. Einleitung
- 3.2. Ablaufschema
- 3.3. Einladungsschreiben (Muster)
- 3.4. Gesprächsleitfaden
- 3.5. Gesprächsprotokoll (Muster)
- 3.6. Rückmeldebogen für das Staatliche Schulamt (Muster)

#### 3.1. Einleitung

§ 167 Abs.2 SGB IX (9.Sozialgesetzbuch) lautet:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Trotz aller präventiven Bemühungen lassen sich Krankheitszeiten nicht immer verhindern. Dabei geht es an dieser Stelle nicht um jedwede Kurzkrankheit, sondern um Krankheitszeiten, welche die Fürsorgepflicht des Dienstherrn in besonderer Weise berühren. Auf die Definition in dem o.g. Gesetzeswortlaut dürfen wir an dieser Stelle verweisen. Während es in dem vorangegangenen Kapiteln darum ging, Erkrankungen vorzubeugen, stellt sich nun die Frage, wie mit vorhandenen Erkrankungen im Schulbereich umgegangen werden kann. Dies gilt für Angestellte und Beamte gleichermaßen. Mit dem **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** hat der Gesetzgeber als Zielsetzung formuliert, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Damit dies gelingt, braucht der Arbeitgeber „**Mitspieler**“. Das ist in erster Linie die betroffene Person selbst, ohne deren Zustimmung Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht umgesetzt werden können. Weitere Akteure sind Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie weitere Unterstützungssysteme außerhalb der Dienststelle.

Für den Bereich der Schulen des Kreises Gießen und des Vogelsbergkreises haben wir uns auf einen **Verfahrensablauf** geeinigt, den Sie als Übersicht auf der Seite 16 vorfinden.

Ausgangspunkt ist die Feststellung der Fehlzeiten im Sinne des § 167 Abs.2 SGB IX durch die Schulleiterin oder den Schulleiter. Nach schulinterner Klärung erfolgt ein Gesprächsangebot an die Lehrkraft.

Hiervon kann ausnahmsweise bei besonders schweren Erkrankungen oder chronischen Erkrankungen, z.B. Krebs, abgesehen bzw. das Gesprächsangebot verschoben werden.

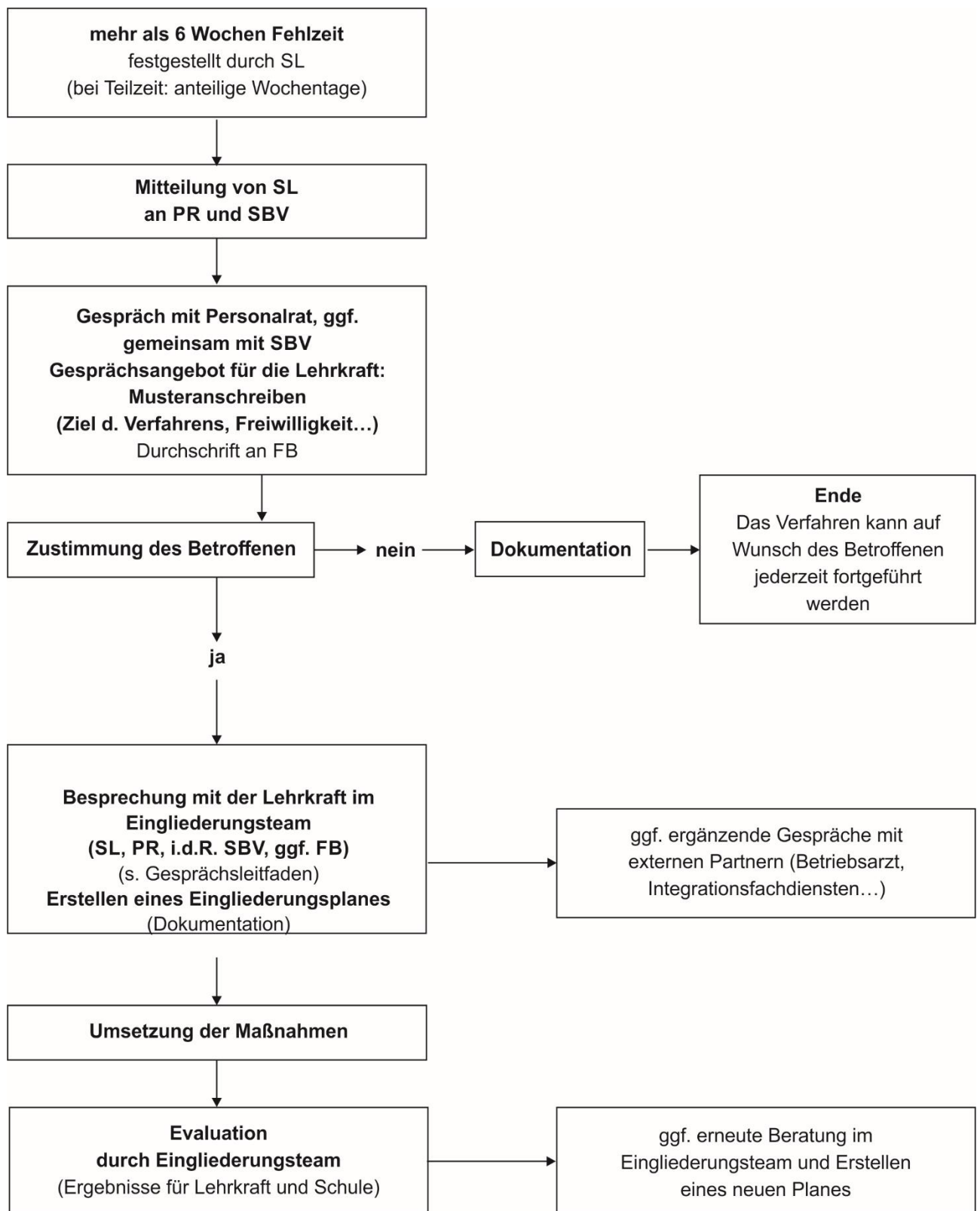
Ein vorformuliertes **Anschreiben** finden Sie auf der Seite 17 (Seite 100 dieser Beratungsmappe). Bei Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgt ein **Eingliederungsgespräch**. Ein Gesprächsleitfaden befindet sich in den Unterlagen auf der Seite 18 f., ebenso das verbindlich zu verwendende Gesprächsprotokoll.

Wenngleich das Eingliederungsgespräch regelmäßig auf der Ebene der Schulen stattfindet, ist es im Einzelfall auch möglich und sinnvoll, das Staatliche Schulamt einzubinden. Vergleichbare Verfahren für Schulleiter\*innen finden im Staatlichen Schulamt statt.

Noch einige Hinweise zum **Datenschutz**: Die Teilnehmer des Eingliederungsgesprächs sind zur Verschwiegenheit über den Gesprächsinhalt verpflichtet. Informationen aus dem Gespräch dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Lehrkraft weitergegeben werden. Medizinische Informationen, insbesondere ärztliche Atteste und Gutachten, gelangen nur dann in deren Personalakte, wenn der/die Betroffene ausdrücklich zugestimmt hat. Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das nach Abschluss des Verfahrens, wenn die Lehrkraft keinen gegenteiligen Antrag stellt, vernichtet wird. Es wird dann lediglich dokumentiert, dass ein Eingliederungsverfahren stattgefunden hat.

Wenn die **Dienstfähigkeit schwerbehinderter Lehrkräfte** auf Antrag der Schulleitung überprüft werden soll, ist das Verfahren in dem oben beschriebenen Sinne vorher **zwingend** durchzuführen (VIII,2. der Teilhaberichtlinien, ABl.03/19 ).

## 3.2. Ablaufschema des Eingliederungsmanagements (BEM)



SL = Schulleiter/in, PR = örtlicher Personalrat, SBV = örtliche Schwerbehindertenvertretung,  
FB = Frauenbeauftragte

### 3.3. Einladungsschreiben — Schulleitung an Lehrkraft (Muster)

Briefkopf Schule

Anschrift

#### **Einladung zum Eingliederungsgespräch**

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr,

aus Fürsorge gegenüber den Lehrkräften der Schule bin ich gehalten, alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen dienstunfähig erkrankt sind, zu einem Eingliederungsgespräch einzuladen. Dieses Gespräch findet im Rahmen des sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) statt, welches die Zielsetzung hat, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten; es findet seine Grundlage in § 167 Abs.2 SGB IX.

Deshalb möchte ich Sie zu einem Gespräch einladen, an dem der Schulpersonalrat und in der Regel die örtliche Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Weitere Teilnehmer, z.B. die Frauenbeauftragte oder der arbeitsmedizinische Dienst (MAS) können bei Bedarf, auch auf Ihren Vorschlag, hinzugezogen werden. Als Termin schlage ich xxx vor.

Ich weise Sie darauf hin, dass ohne Ihre Zustimmung ein solches Gespräch nicht stattfinden wird. Im Sinne der präventiven Absichten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ermuntere ich Sie aber, dieses Gesprächsangebot wahrzunehmen.

Noch einige wichtige Hinweise zum Datenschutz: Die Teilnehmer des Eingliederungsgesprächs sind zur Verschwiegenheit über den Gesprächsinhalt verpflichtet. Informationen aus dem Gespräch dürfen nur mit Ihrer Zustimmung weitergegeben werden. Medizinische Informationen, insbesondere ärztliche Atteste und Gutachten, gelangen nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung in Ihre Personalakte. Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das nach Abschluss des Verfahrens, wenn Sie keinen gegenteiligen Antrag stellen, vernichtet wird. Es wird dann lediglich dokumentiert, dass ein Eingliederungsverfahren stattgefunden hat.

Bitte teilen Sie mir mit, ob Sie das Gesprächsangebot wahrnehmen möchten. Gerne stehe ich für ein Vorgespräch zur Verfügung. Selbstverständlich können Sie sich zur Vorbereitung auch an den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung oder die Frauenbeauftragte wenden. Allgemeine Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement befinden sich im Internet unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de).

Mit freundlichen Grüßen

## 3.4. Gesprächsleitfaden

Darstellung des BEM  
(Ziel, Verfahren, Inhalt, Datenschutz - keine gesundheitlichen Daten in Personalakte)

Hinweis auf Freiwilligkeit der Angaben

Vorgeschichte, Entwicklung und Auswirkungen der Krankheit

1. Krankheitsverlauf

2. Persönliche Ursachen und Auswirkungen

- Art der Fehlzeiten
- Persönliche Auswirkungen
- Art der Einschränkungen
- Bisherige Rehabilitationsmaßnahmen
- Vorhandene Wiedereingliederungspläne (z.B. des behandelnden Arztes)

3. Schulische Ursachen und Auswirkungen einschließlich der Erkenntnisse aus der Gefährdungsanalyse

- Überbeanspruchung
- Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld (Kollegen, Eltern, Schulleitung, Schüler)
- Arbeitsplatz (gesundheitsgerechte Einrichtung)
- Arbeitsorganisation (Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Aufsicht, Mehrarbeit)

4. Handlungsmöglichkeiten:

Folgende Möglichkeiten lassen sich im Groben unterscheiden:

- 4.1. vorwiegend personenbezogene,
- 4.2. vorwiegend schulbezogene und
- 4.3. externe Maßnahmen:



### 4.1. Personenbezogene Maßnahmen

- Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung (Folge: s. Integrationsvereinbarung (ABl. 03/17), u.a. Nachteilsausgleich, Stundenreduzierung,...)
- Überprüfung zusätzlicher Aufgaben (Abgabe oder Verlagerung)
- Rückgabe einer Funktionsstelle (Rückernennung)
- Fortbildung z.B. Stimmbildung, Stressbewältigung, Methodik, Didaktik
- Klärung medizinischer Gründe
- Einleitung gesundheitlicher / therapeutischer Maßnahmen, wie z.B. die Beantragung einer Kur
- Vorübergehende Stundenentlastung oder stufenweise Wiedereingliederung gem. § 11PfiStdVO
- Maßnahmen der Suchtbekämpfung
- Supervision
- Teilzeitbeschäftigung
- Beurlaubung
- Sabbatjahr
- Antrag auf Feststellung der Teil-Dienstfähigkeit oder Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit

### 4.2. Schulbezogene Maßnahmen

- Anti-Mobbing-Maßnahmen
- Herbeiführung baulicher Maßnahmen in der Schule
- Änderung des Einsatzes (Team-Arbeit, Unterrichtsverteilung, Mehrarbeit, Aufsicht, Klassenfahrten)
- Abordnung oder Versetzung

### 4.3. Externe Maßnahmen

- Verweisung an das Inklusionsteam beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis  
(Ansprechpartnerin: Karin Lederle, Telefon: 06 41 – 48 00 – 33 23)
- Technische Hilfen am Arbeitsplatz (Integrationsamt)
- Einbeziehung externer Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Unfallkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Integrationsamt)

### 5. Vereinbarungen zu konkreten Maßnahmen und zu deren Evaluation

**3.5. Gesprächsprotokoll (Muster)**

Ort / Datum	
Teilnehmer	
Belehrung über die Freiwilligkeit der Angaben zur Krankheit	<input type="checkbox"/> ist erfolgt
Vorgeschichte und Entwicklung (Ursache, Entwicklung, Auswirkung, konkrete Belastung, Ergebnisse aus Gefährdungsanalyse)	
Überlegungen zum BEM (Handlungsmöglichkeiten siehe Anlage)	
Vereinbarungen	
Absprachen zur Evaluation, erneuter Gesprächstermin	
Datum, Unterschrift	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;"> <hr style="width: 100%;"/>             (Schulleiterin/Schulleiter)         </div> <div style="text-align: center;"> <hr style="width: 100%;"/>             (Lehrkraft)         </div> </div>

**3.6. Rückmeldebogen für das Staatliche Schulamt (Muster)**

Schulstempel

Gießen,

Staatliches Schulamt  
für den Landkreis Gießen  
und den Vogelsbergkreis  
Schubertstraße60, Haus 13

35392 Gießen

Ergebnis des Eingliederungsgespräches  
hier: Herr/Frau **Name der Lehrkraft**

- Ein Eingliederungsgespräch hat auf Wunsch der Lehrkraft nicht stattgefunden.
  - Das Eingliederungsgespräch hat am \_\_\_\_\_ stattgefunden.
- Ggf. Anträge an das Staatliche Schulamt:

\_\_\_\_\_  
Schulleiterin/Schulleiter

\_\_\_\_\_  
Lehrkraft

Anhang

### ANHANG

Ansprechpartner/ Kontaktpersonen für Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis:

Betriebsärzte: Dr. Burkhard Schlinke  
[b.schlinke@medical-gmbh.de](mailto:b.schlinke@medical-gmbh.de) (Landkreis und Stadt Gießen)  
Dr. Stefan Bohner  
[s.bohner@medical-gmbh.de](mailto:s.bohner@medical-gmbh.de) (Vogelsbergkreis)

Medical Airport Service GmbH (MAS)  
Spitzenmorgen 18, 35394  
Tel.: 06 41-495 53 30

Schwerbehindertenvertretung: Karin Lederle  
[Karin.Lederle@kultus.hessen.de](mailto:Karin.Lederle@kultus.hessen.de)  
Tel.: 06 41 – 48 00 – 33 23

Frauenbeauftragte: Anke Röse  
[Anke.Roese@kultus.hessen.de](mailto:Anke.Roese@kultus.hessen.de)  
Tel.: 06 41 – 48 00 – 32 01

Doris Roth  
[Doris.Roth@kultus.hessen.de](mailto:Doris.Roth@kultus.hessen.de)  
Tel.: 06 41 – 48 00 – 32 00

Gesamtpersonalrat: Susanne Arends  
[Susanne.Arends@kultus.hessen.de](mailto:Susanne.Arends@kultus.hessen.de)  
Tel.: 06 41 – 48 00 – 33 00

Arbeitssicherheit,  
Schule und Gesundheit: Volker Karger  
[Volker.Karger@kultus.hessen.de](mailto:Volker.Karger@kultus.hessen.de)  
Tel.: 0641 – 48 00 – 33 12

Schule und Gesundheit Ines Urban  
[Ines.Urban@kultus.hessen.de](mailto:Ines.Urban@kultus.hessen.de)  
Tel.: 0641 – 48 00 – 33 21

Schulpsychologen: Adressen unter:  
<https://schulaemter.hessen.de/standorte/giessen/zustaendigkeiten/geschaeftsverteilung>  
Vermittlung von externen Konfliktbearbeitern (Mediation)