

Integrationsvereinbarung
nach § 83 SGB IX
für die Geschäftsbereiche Volks-, Förder- und
berufliche Schulen einschließlich der Staatlichen Schulämter
im Regierungsbezirk Oberpfalz

I. Präambel

Die Bayerische Staatsregierung hat durch Ministerratsbeschluss vom 25.09.2001 die Förderung der beruflichen Integration behinderter Menschen zu einem zentralen Anliegen ihrer Behindertenpolitik gemacht.

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des GG für die Bundesrepublik Deutschland darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Artikel 118 a der Verfassung des Freistaates Bayern verstärkt dieses Benachteiligungsverbot.

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität von Staat und Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und wiederholt bekundeter politischer Wille.

Es entspricht dem Selbstverständnis der Dienststellen- und Schulleitungen, schwerbehinderte Lehrkräfte dauerhaft zu beschäftigen.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Die Vorgesetzten begegnen den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Rücksicht und Wohlwollen.

Die Dienststellen- und Schulleitungen suchen die Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Partnern, wie Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und Integrationsamt.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung dieser Vereinbarung und zur Bewältigung schulischer Fragestellungen. Hierbei wird sie vom Personalrat unterstützt.

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Dienststellenleitungen, die Schulleitungen und die Beauftragten des Arbeitgebers zuständig. Die Dienststellen- und Schulleitungen gewährleisten in ihrem Bereich, dass die Personalsachbearbeiterinnen und -bearbeiter sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX, der Bekanntmachung des Bay. Staatsministeriums der Finanzen über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes in Bayern (kurz „Fürsorgerichtlinien“) und alle weiteren zu deren Gunsten erlassenen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen vertraut machen und diese umsetzen.

Alle Dienststellenleitungen (Schulämter und Schulleitungen) werden durch die Bezirksschwerbehindertenvertretung im Schwerbehindertenrecht informiert.

Um diesen Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen die Regierung der Oberpfalz, der Bezirkspersonalrat, der Personalrat für Förderschulen und Schulen für Kranke sowie die Bezirksschwerbehindertenvertretung folgende Integrationsvereinbarung ab.

II. Leitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen im schulischen Bereich

Schwerbehinderte Menschen haben auf Grund zahlreicher Rechts- und Verwaltungsvorschriften im öffentlichen Dienst eine besondere Rechtsstellung. Vor allem das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX), das Bayerische Beamtengesetz, die Lehrerdienstordnung, das Bayerische Personalvertretungsgesetz, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und die Fürsorgerichtlinien für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes in Bayern gewährleisten diesen Schutz.

1. Personenkreis

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX und für gleichgestellte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX. Die den schwerbehinderten Menschen zustehenden Rechte gelten auch für die Gleichgestellten, sofern diese nicht ausdrücklich ausgenommen sind (Zusatzurlaub, Ermäßigungsstunden, Ruhestandsversetzung).

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte oder auf Gleichstellung noch nicht entschieden ist, sind unter Vorbehalt wie Schwerbehinderte zu behandeln, soweit dies möglich und sachlich zweckdienlich ist.

2. Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern

Sobald in einer Dienststelle oder Schule Stellen neu zu besetzen sind, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu informieren.

Bei Stellenausschreibungen (intern und extern) ist zu vermerken, dass die Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist und dass schwerbehinderte Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Im Bereich der Arbeitnehmer im Verwaltungsbereich ist – unbeschadet einer etwaigen Stellenausschreibung – frühzeitig vor jeder Einstellung schriftlich mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufzunehmen.

Die Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalrat sind über die Vorschläge der Agentur für Arbeit und die vorliegenden Bewerbungen unmittelbar nach deren Eingang zu informieren.

Schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen darüber besteht, dass die Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommen oder aufgrund der in einer Einstellungsprüfung oder in einem Ausleseverfahren erzielten Platzziffer ausscheiden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von berücksichtigungsfähigen Bewerbungen schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilzunehmen.

Sind die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, so ist die Entscheidung mit diesem unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Dabei sind die betroffenen schwerbehinderten Bewerber zu hören. Eine Erörterung ist nicht erforderlich, wenn die Dienststelle dem Vermittlungsvorschlag oder der Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers folgt.

Die Schwerbehindertenvertretung ist über die getroffene Entscheidung unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Der Personalrat ist zu beteiligen.

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterbleibt nur dann, wenn schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnen.

3. Einstellung von Beamten

Bei der Einstellung von Beamten gelten die Vorgaben der Laufbahnverordnung (§ 14 Abs. 1 LbV). Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind entsprechend Punkt 2. mit einzubeziehen.

4. Beschäftigung und Art der Tätigkeit

Schwerbehinderte Menschen erfüllen ihre Dienstpflichten, soweit es ihre Behinderung zulässt, wie jeder andere Beschäftigte. Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (dies gilt nicht, soweit die Erfüllung dieses Anspruchs für die Dienststelle nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen).
- bevorzugte Berücksichtigung bei Maßnahmen der Weiterbildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens.
- behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten.
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Zu den beiden letztgenannten Punkten ist von Seiten des Arbeitgebers die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Sachaufwandsträger der Schule sowie mit dem Integrationsamt zu suchen.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter sollen vorrangig berücksichtigt werden; teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Beschäftigten soll auf Wunsch ein bevorzugtes Rückkehrrecht zur Vollbeschäftigung ermöglicht werden. Auf § 81 Abs. 5 SGB IX wird verwiesen.

Eine Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung (stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit) ist Schwerbehinderten auf ihr Verlangen gegebenenfalls wiederholt zu genehmigen.

5. Berufliche Förderung und dienstliche Beurteilung

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren. Dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beschäftigte auf Befragen die Beteiligung ablehnen. Die Information der Schwerbehindertenvertretung soll konkret über jeden einzelnen zu beurteilenden Beamten erfolgen. Dies gilt auch für Beamte auf Widerruf ab Beginn der Ausbildung.

Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits mit Zustimmung des/ der Betroffenen über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten.

Bei der Vergabe von Leistungsprämien, Leistungszulagen oder Leistungsstufen sind schwerbehinderte Beschäftigte angemessen zu berücksichtigen. Ihre Leistung ist zu bewerten, als ob ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

6. Benachteiligung

Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme im Rahmen der Schul- und Unterrichtsorganisation nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden.

7. Zusammenarbeit

Es entspricht der Zielsetzung des SGB IX, dass die Dienststellenleitung, die Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragte des Arbeitgebers und die Personalvertretung eng zusammenarbeiten.

8. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Um ihr einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu gewähren, sind ihr unverzüglich Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen sowie Änderungen im Grad der Behinderung mitzuteilen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen, insbesondere baulichen, organisatorischen und personalrechtlichen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung zu hören und über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Weitere Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind vor allem im SGB IX und in den Fürsorgetrichtlinien sowie im Gleichstellungsgesetz des Bundes und des Landes Bayern niedergelegt.

Ist eine erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterblieben, ist der Vollzug der Maßnahme zunächst auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nach der Entscheidung nachzuholen. Erst danach hat der Arbeitgeber endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

III. Maßnahmen zur schulischen Integration

(Die folgenden Punkte 2-6 gelten auch für gleichgestellte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX.)

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung dem schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig vor Erstellen des Einsatzplanes ein Gespräch über dessen Arbeitsbedingungen an. Die Schwerbehindertenvertretung kann am Gespräch teilnehmen.

1. Mehrarbeit

Bei schwerbehinderten Beschäftigten sind die Anordnung und die Genehmigung von Mehrarbeit nur mit deren Einverständnis zulässig.

Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn über die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Jede Vertretungsstunde, auch während der Elternsprechstunde, gilt als Mehrarbeit. Bei Lehrern, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit überschritten wird.

2. Pausenaufsicht

Zur Pausenaufsicht sind schwerbehinderte Beschäftigte nicht einzuteilen, wenn sie konkrete gesundheitliche Gründe geltend machen können.

3. Schulfahrten – Schullandheimaufenthalte – Wandertage

Schwerbehinderte Beschäftigte werden als Leitung oder Begleitperson nicht eingesetzt, wenn sie ihr Einverständnis aus konkreten gesundheitlichen Gründen nicht erteilen.

4. Sportfest – Schulsporttage - Schulfeste – schulische Veranstaltungen

Bei Sportfesten, Schulsporttagen, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen sind die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

5. Unterrichtsverteilung – Klassenleitung – Stundenplan – Aufsichtsführung

Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Beschäftigten ist bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplangestaltung und Aufsichtsführung besonders Rücksicht zu nehmen. Mit den Schwerbehinderten hat sich die Schulleitung rechtzeitig ins Benehmen zu setzen. Im Bereich der beruflichen Schulen soll auf Wunsch des Schwerbehinderten von einer Übernahme mehrerer Klassenleitungen abgesehen werden.

Teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten soll auf Wunsch mindestens ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden, soweit dies schulorganisatorisch möglich ist. Bei Jahresstundenabrechnung ist möglichst auf eine gleichmäßige wöchentliche Stundenbelastung über das gesamte Schuljahr zu achten.

6. Versetzungen – Abordnungen – Umsetzungen

Für schwerbehinderte Beschäftigte ist es in der Regel schwieriger als für Nichtbehinderte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen dabei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Betroffene schwerbehinderte Beschäftigte und die zuständige Schwerbehindertenvertretung müssen frühzeitig vorher gehört werden.

Soweit schwerbehinderte Beschäftigte selbst einen begründeten Antrag auf Versetzung, Abordnung oder Umsetzung stellen, soll dem nach Möglichkeit entsprochen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

7. Mobile Reserve

Der Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter in der Mobilien Reserve ist nur mit deren Zustimmung möglich. Dies gilt auch für Gleichgestellte unter Beachtung ihrer individuellen Behinderung.

IV. Schlichtung

Kann zwischen der Dienststelle/Schulleitung und der schwerbehinderten Person über Maßnahmen der beruflichen Integration keine Einigung erzielt werden, müssen auf Wunsch eines Beteiligten die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat hinzugezogen werden. Kann eine Verständigung nicht herbeigeführt werden, entscheidet die vorgesetzte Dienststelle nach Anhörung der örtlichen Vertrauensperson oder der Bezirksvertrauensperson.

V. Bekanntgabe

Diese Integrationsvereinbarung ist im Schulanzeiger und auf der Homepage der Regierung der Oberpfalz zu veröffentlichen. Auf die Integrationsvereinbarung wird jährlich im Schulanzeiger hingewiesen.

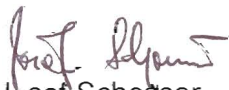
Allen in den Geschäftsbereichen Volks- und Förderschulen, beruflichen Schulen und in den Staatl. Schulämtern beschäftigten schwerbehinderten Menschen sowie allen Dienststellen- und Schulleitungen wird ein Exemplar dieser Vereinbarung auf dem Dienstweg zur Verfügung gestellt.

VI. In-Kraft-Treten


Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.08.2008 in Kraft. Sie gilt zunächst für zwei Jahre. Nach Ablauf von zwei Jahren verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr, es sei denn, sie wird fristgerecht gekündigt. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Kalenderjahr. Bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gilt diese Vereinbarung fort.


Regensburg,  16. Juli 2008
Regierung der Oberpfalz


Brigitta Brunner
Regierungspräsidentin


Josef Schösser
Bezirksvertrauensperson für Schwerbehinderte


Hermann Markl
Vorsitzender d. Bezirkspersonalrats


Eva Friedl
Personalratsvorsitzende für Förderschulen
und Schulen für Kranke


Martin Krauß
Personalratsvorsitzender für berufliche Schulen