



Regierung von Mittelfranken

Integrationsvereinbarung
Grund-, Mittel-, Förder- und
berufliche Schulen
(ohne FOS/BOS)
einschließlich der
Staatlichen Schulämter



Integrationsvereinbarung
nach § 83 SGB IX
für die Geschäftsbereiche Grund-, Mittel-, Förder- und
berufliche Schulen (ohne FOS/BOS)
einschließlich der Staatlichen Schulämter
im Regierungsbezirk Mittelfranken

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.

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 alle Beschäftigte, die Entscheidungen mit Auswirkungen auf schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie Beschäftigte treffen, sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX, der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. Nov. 2012 über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern („Teilhaberichtlinien“, zugänglich u.a. auf der Homepage des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus unter „Lehrer> Dienst- und Beschäftigungsverhältnis“ oder unter http://www.stmf.bayern.de/oeffentlicher_dienst/schwerbehinderte/) und allen zu deren Gunsten erlassenen Verordnungen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen vertraut machen und diese umsetzen.

Alle Dienststellenleitungen (Schulämter und Schulleitungen) können auf Anfrage durch die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und der Bezirksschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich der Regierung von Mittelfranken im Schwerbehindertenrecht informiert werden. Gleiches gilt für die Personalvertretung.

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

I. Leitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben auf Grund zahlreicher Rechts- und Verwaltungsvorschriften im öffentlichen Dienst eine besondere Rechtsstellung. Vor allem das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX), das Bayerische Beamtengesetz, § 8 der Lehrerdienstordnung, das Bayerische Personalvertretungsgesetz (insbesondere Art. 69 Abs. 1 Buchst. d) BayPVG), der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und die Teilhaberichtlinien 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 noch nicht entschieden ist, sollen möglichst wie Schwerbehinderte behandelt werden.

2. Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern

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

Wenn eine Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist, so ist dies in der Ausschreibung zu vermerken; es ist dabei auch darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerber bei ansonsten gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie der Stellenausschreibung. 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.

Beim Einstellungsverfahren sind die Vorgaben der Teilhaberichtlinien, Ziff. 4 zu beachten.

Schwerbehinderte 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, wenn eine Einstellung aufgrund der in einer Einstellungsprüfung oder in einem Ausleseverfahren erzielten Platzziffer ausscheidet.

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von berücksichtigungsfähigen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilzunehmen und Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen behinderter und nichtbehinderter Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung unterbleibt, wenn die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnt; sie sind über diese Möglichkeit in neutraler Form zu informieren.

Sind die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, so ist die Entscheidung mit diesen 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. Alle Beteiligten sind über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich und umfassend zu unterrichten.

Soweit Schulleiter gem. Ziff. 1.4 der Zuständigkeitsregelungen für den Arbeitnehmerbereich im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (Zust-AN-KM) für die Auswahl der einzustellenden Verwaltungsangestellten, der sonstigen Arbeitnehmer zuständig sind, ist die einstellende Regierung über die Bewerbungen Schwerbehinderter zu informieren.

3. Einstellung von schwerbehinderten Beamten

Bei der Einstellung von Beamten gelten die besonderen Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes. Auf Ziff. 4.6 der Teilhaberichtlinien (Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen) wird hingewiesen. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind entsprechend den beamtenrechtlichen Bestimmungen sowie den Teilhaberichtlinien 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 ihrer Dienststelle 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 den Arbeitgeber nicht zumutbar 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 Integrationsteam 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) soll Schwerbehinderten auf ihr Verlangen gegebenenfalls wiederholt genehmigt werden.

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.

Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten.

Bei der Vergabe von Leistungsprämien oder Leistungszulagen sind schwerbehinderte Beschäftigte angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung zuzuordnen, als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Vergabe von Leistungsprämien zu informieren.

Schwerbehinderte Beamte sind bei einer Bewerbung auf höher bewertete Stellen bei im wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen (vgl. IV. 6 der Fürsorgethemen).

6. Prävention

Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, schaltet die Dienststellenleitung möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung ein, um präventive Maßnahmen im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX zu ergreifen.

Die Hinweise zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs 2 SGB IX sind zu beachten.

7. Benachteiligungsverbot

Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden.

8. Zusammenarbeit

Es entspricht der Zielsetzung des SGB IX, dass die Dienststellenleitung, die Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragte des Arbeitgebers und die Personalvertretung eng zusammenarbeiten und sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gegenseitig unterstützen (vgl. § 99 SGB IX).

9. 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 zeitnah Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen sowie Änderungen im Grad der Behinderung mitzuteilen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung zu hören und über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren (§ 95 Abs. 2, Satz 1 SGB IX).

Sind schwerbehinderte Beschäftigte länger als 3 Monate ununterbrochen arbeitsunfähig bzw. dienstunfähig, informiert die Dienststelle mit Zustimmung der Betroffenen die Schwerbehindertenvertretung. Dies gilt auch für gesundheitlich stark angeschlagene und von Behinderung bedrohte Beschäftigte im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

Weitere Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind vor allem im SGB

IX und in den Teilhaberichtlinien 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; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2, Satz 2 SGB IV).

Die Anrechnungstunden auf die Wochenarbeitszeit / Unterrichtspflichtzeit der Schwerbehindertenvertretungen sind nach dem Zeitpunkt der jährlich gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zu erstellenden Anzeige festzusetzen. Etwaige Änderungen in der Anrechnungstundenzahl treten zum Beginn des folgenden Schuljahres in Kraft (vgl. hierzu KMS vom 01.06.2006, Az.: II.5 – 5 P 4004 – 6.2518).

II. Maßnahmen zur schulischen Integration

1. Parkmöglichkeiten

Von Seiten der Regierung wird auf die Sachaufwandsträger der jeweiligen Schulen eingewirkt, dass diese im Rahmen ihrer Zuständigkeit entweder schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges für den Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, in der Nähe des Arbeitsplatzes eine vorhandene Abstellfläche möglichst in der Nähe des Eingangs bereitstellen oder, soweit räumlich möglich, entsprechende Abstellflächen schaffen.

2. Fortbildung, Sonderurlaub, Dienstbefreiung

Bei Fortbildungsmaßnahmen sind schwerbehinderte Beschäftigte bevorzugt zu behandeln. Dies betrifft auch bei mehrtägigen Veranstaltungen der Regierung bzw. der nachgeordneten Dienststellen Einzelzimmer, soweit diese zur Verfügung stehen.

Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung aus Anlässen, welche die Interessen von Menschen mit Behinderungen berühren, wird auf die jeweiligen besonderen Verhältnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht genommen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch ein dienstliches Interesse an der Maßnahme besteht (z.B. Mobilitätstraining für Blinde, hochgradig sehbehinderte und in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen und längere Schulungsmaßnahmen für besondere Gruppen von behinderten Menschen, Reha- oder Kurmaßnahmen).

3. Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen

Für schwerbehinderte Beschäftigte kann es schwieriger als für Nichtbehinderte sein, 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 vorher gehört werden.

Begründeten Anträgen auf Versetzung, Abordnung oder Umsetzung soll entsprochen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

4. Schwerbehinderte Lehrkräfte

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bittet die Dienststelle/Schulleitung den schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig vor Erstellen des Einsatz- bzw. Stundenplanes um Mitteilung eventueller durch die Schwerbehinderung bedingter besonderer Belange. Bei Bedarf bietet die Dienststelle/Schulleitung ergänzend ein Gespräch über

die Arbeitsbedingungen an. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft an einem solchen Gespräch teilnehmen.

Auf die besonderen Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte ist Rücksicht zu nehmen.

- Stundenplangestaltung, Unterrichtsverteilung
Auf eine gleichmäßige wöchentliche Stundenbelastung über das gesamte Schuljahr wird geachtet.
Teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten soll auf Wunsch – soweit ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb es zulässt – mindestens ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden.
- Klassenleitung
- Sportunterricht
- Aufsichtsführung
- Zuweisung besonderer Aufgaben
- Pausenaufsicht
- Schulfahrten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte
- Wandertage, Unterrichtsgänge
- Sportfesten, Schulsporttagen, Schulfeste, schulische Veranstaltungen

Kann im Gespräch der Dienststelle/Schulleitung mit dem schwerbehinderten Beschäftigten (event. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung) über die Arbeitsbedingungen keine einvernehmliche Lösung erreicht werden, können schwerbehinderte Beschäftigte zur Pausenaufsicht, als Leitung oder als Begleitperson bei Schulfahrten, Schullandheimaufenthalte, Wandertage, Unterrichtsgänge nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden. Ebenso sind bei Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

5. Mehrarbeit

Bei schwerbehinderten Beschäftigten sind die Anordnung und die Genehmigung von Mehrarbeit nur mit deren Einverständnis zulässig. Nach § 124 SGB IX sind schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn über die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung hinaus im Rahmen der Lehrbefähigung an der eigenen oder an einer anderen Schule der gleichen Schulart oder im Rahmen des Hausunterrichts Unterricht erteilt wird. Es muss sich dabei um Pflicht- oder Wahlunterricht handeln, der anderenfalls nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten ausfallen müsste.

Bei Lehrern, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde oder die Anrechnungsstunden erhalten, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit überschritten wird. Der Ausgleich für ausgefallene Stunden darf bei schwerbehinderten Lehrkräften nur zeitnah im Rahmen der regelmäßigen, herabgesetzten Unterrichtszeit angeordnet werden.

6. Einsatz in der Mobilen Reserve

Ein Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter in der Mobilen Reserve ist nur mit deren Zustimmung möglich.

III. Verfahren zur Verständigung

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.

IV. Bekanntgabe

Diese Integrationsvereinbarung ist im Mittelfränkischen Schulanzeiger und auf der Homepage der Regierung unter <http://www.regierung.mittelfranken.bayern.de> zu veröffentlichen; darauf wird jährlich im Schulanzeiger hingewiesen.

Allen in den Geschäftsbereichen Grund-, Mittel- Förder- und berufliche Schulen (ohne FOS/BOS) einschließlich in den Staatlichen Schulämtern beschäftigten schwerbehinderten Menschen sowie allen Dienststellen- und Schulleitungen wird ein Exemplar dieser Vereinbarung auf dem Dienstweg zur Verfügung gestellt.

V. In-Kraft-Treten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 30. Mai 2014 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.

Ansbach, 30. Mai 2014
Regierung von Mittelfranken

| | | |
|---|--|------------------------------------|
| Regierung von Mittelfranken | Bezirksschwerbehinderten- vertretung | Bezirkspersonalrat |
| Dr. Thomas Bauer Regierungspräsident | Wolfgang Maier Bezirksvertrauensperson | Gerhard Gronauer Vorsitzender |
| Personalrat für Förderschulen und Schulen für Kranke | Schwerbehindertenvertre- tung für Förderschulen und Schulen für Kranke | Beauftragter des Arbeitge- bers |
| Johannes Schiller Vorsitzender | Klaus Müller Vertrauensperson | Dr. Werner Laschkowski |