

Integrationsvereinbarung für die schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen und Studienseminaren vom 7. Juli 2003

- 2. Fortschreibung -

Bekanntmachung des Ministeriums für Bildung,
Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
vom 22. Juni 2011 (9215 – Tgb.Nr. 3984/10)

Nachstehend wird die am 22. Juni 2011 vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, den Hauptvertrauenspersonen für die schwerbehinderten Menschen und den Hauptpersonalräten für die staatlichen Lehrkräfte unterzeichnete 2. Fortschreibung der Integrationsvereinbarung vom 7. Juli 2003, zuletzt fortgeschrieben durch die Integrationsvereinbarung vom 5. Juli 2007, bekannt gemacht:

I. Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung und das Landesgesetz zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen verstärken dieses Benachteiligungsverbot.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung einer Vorbildfunktion wird es deshalb als Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern und sie in ihrem Berufsalltag sowie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation aller Beteiligten.

Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben.

Bei den Maßnahmen zur Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und nicht um Privilegien. Die Schwerbehinderteneigenschaft darf nicht zu Nachteilen im beruflichen Leben führen. Lehrkräfte an den Schulen sollen den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen begegnen.

Diese Fürsorge soll auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen. Die Schulleitungen beraten die Beschäftigten dahingehend, eine evtl. vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft beim Amt für Soziale Angelegenheiten feststellen zu lassen.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter arbeiten in allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit den jeweils zuständigen Partnern (Schwerbehindertenvertretungen, Personalräten, Integrationsamt) zusammen.

II. Allgemeine Grundsätze

Um den vorgenannten Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, die Hauptvertrauenspersonen und die Hauptpersonalräte aller Schularten die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX ab.

Die ressortbezogene Integrationsvereinbarung ergänzt die Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes des für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen zuständigen Ministeriums vom 1. Dezember 2006, die dazu beitragen sollen, dass die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert angewandt werden. Die Anwendungsleitlinien sind in ihrer jeweils gültigen Fassung Gegenstand dieser Vereinbarung.

Die Integrationsvereinbarung ist allen Dienststellenleitungen, den Beauftragten gem. § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Den Schulleitungen wird sie im Rahmen der nächstmöglichen überregionalen oder landesweiten Schulleiterinnen- und Schulleiterdienstbesprechung vorgestellt und erläutert. Außerdem sind alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Integrationsvereinbarung zu unterrichten. Die schwerbehinderten Menschen sind in geeigneter Weise zu informieren; hierbei wirken die jeweiligen Vertrauenspersonen mit.

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Leitungen der vorgesetzten Dienstbehörden, die Schulleitungen und der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers zuständig. Die Dienststellenleitungen haben in ihrem Geltungsbereich zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter/-innen der Personalsachbearbeitung sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX und den es ergänzenden Vorschriften (u.a. insbesondere die vorliegende Integrationsvereinbarung) vertraut machen und diese umsetzen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis begegnen und die notwendigen Hilfen gewähren.

Die Schwerbehindertenvertretungen (örtliche Vertrauenspersonen, Bezirksvertrauenspersonen sowie Hauptvertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen) leisten ihren Beitrag zur Umsetzung dieser Vereinbarung und zur Bewältigung schulischer Problemlagen. Hierbei werden sie von den Personalräten (örtliche Personalräte, Bezirkspersonalräte und Hauptpersonalräte) gemäß § 69 Abs. 1, Nr. 6 und 7 LPersVG unterstützt.

III. Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die im Landesdienst stehenden schwerbehinderten Menschen an staatlichen Schulen des Landes Rheinland-Pfalz sowie entsprechend für schwerbehinderte Menschen der staatlichen Studienseminare sowie für behinderte Menschen, die gemäß § 2 Abs. 3 und § 68 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

IV. Maßnahmen zur schulischen Integration

1 Schwerbehindertenermäßigung

Die Stundenermäßigung für schwerbehinderte Menschen richtet sich nach § 10 der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) vom 30. Juni 1999 (GAmtsbl. S. 277) in der jeweils geltenden Fassung. Die Schwerbehindertenermäßigung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 LehrArbZVO erhalten auch vollbeschäftigte schwerbehinderte Schulleiterinnen oder Schulleiter und deren ständige Vertreterinnen und Vertreter sowie Fachleiterinnen oder Fachleiter, wenn ihr Unterrichtseinsatz dauerhaft

allein wegen ihrer funktionsbezogenen Tätigkeit weniger als die Hälfte des Regelstundenmaßes beträgt. Anrechnungsstunden und Schwerbehindertenermäßigung dienen unterschiedlichen Zwecken. Schwerbehinderten Lehrkräften darf daher die Gewährung von Anrechnungsstunden nicht deshalb versagt werden, weil sie bereits eine Schwerbehindertenermäßigung erhalten. Auf § 6 Abs. 2 Nr. 3 der LehrArbZVO wird hingewiesen.

1.1 Begrenzte Dienstfähigkeit gemäß § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und § 56a Landesbeamtengesetz (LBG)

Bei der Frage der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamStG, § 56a LBG) ist bei der Feststellung der regelmäßigen Arbeitszeit die Schwerbehindertenermäßigung in vollem Umfang zu berücksichtigen.

1.2 Vorübergehend verminderte Dienstfähigkeit gemäß § 11 LehrArbZVO

In Fällen der Herabsetzung des Regelstundenmaßes wegen vorübergehend vermindertener Dienstfähigkeit (§ 11 LehrArbZVO) ist seitens der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Sorge dafür zu tragen, dass die Feststellungen des amtsärztlichen Gutachtens unter Einbeziehung bereits gewährter Ermäßigungs- und Anrechnungstatbestände (insbesondere Schwerbehindertenermäßigung) getroffen werden; bis Unklarheiten ausgeräumt sind, wird die Schwerbehindertenermäßigung weiter gewährt.

2 Benachteiligungsverbot

Nach § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Auf Nr. 9 der Anwendungsleitlinien wird hingewiesen.

3 Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplan und Aufsichtsführung

Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Menschen muss bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplanerstellung, zeitweisen Klassenzusammenlegung, Aufsichtsführung und dem Unterrichten von Parallelklassen Rücksicht genommen werden. Daher führen die Schulleiterinnen und Schulleiter rechtzeitig vor der Erstellung der Einsatzpläne ein Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen über dessen Arbeitsbedingungen im Sinne der vorstehend festgehaltenen Verpflichtung zur Rücksichtnahme, damit die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen entsprechend des Präventionsgedanken so lange wie möglich auf gleichem Niveau gehalten werden kann. In dem Gespräch sind insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen hierzu erforderlich sind und im betreffenden Schuljahr umzusetzen sind. Über das Gespräch fertigt die Schulleiterin oder der Schulleiter einen schriftlichen Vermerk, von dem die schwerbehinderte Lehrkraft eine Abschrift erhält. Auf Wunsch der betroffenen schwerbehinderten Lehrkraft wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzugezogen. Weitere Schulleitungsmitglieder können mit Einverständnis der schwerbehinderten Lehrkraft an dem Gespräch teilnehmen.

3.1 Aufsichtsführung außerhalb von Unterricht und schulischen Veranstaltungen

Schwerbehinderten Menschen mit den Merkmalen G, aG, B und/oder H ist die Aufsichtsführung zu erlassen, es sei denn, sie möchten auf eigenen Wunsch diesen Aufgabenbereich übernehmen. In diesem Fall ist durch die Schulleitung ein entsprechender Aktenvermerk zu fertigen. Anderen schwerbehinderten Menschen kann auf deren Antrag die Aufsichtsführung erlassen werden.

3.2 Klassenzusammenlegungen und Unterricht in Parallelklassen

Klassenzusammenlegungen und das Unterrichten oder das Beaufsichtigen von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind schwerbehinderten Menschen nur dann zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.

3.3 Ermäßigungsstunden

Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.

3.4 Verteilung der Unterrichtszeit

Bei der Verteilung von Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter schwerbehinderter Menschen, schwerbehinderter Menschen mit vorübergehend verminderter Dienstfähigkeit und schwerbehinderter Menschen mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 56a LBG) besonders berücksichtigt werden; ein unterrichtsfreier Tag soll auf berechtigten Wunsch der Betroffenen eingeräumt werden.

An Ganztagschulen oder bei ganztägigem Unterricht darf die Unterrichtsverpflichtung für schwerbehinderte Menschen sechs Unterrichtsstunden am Tag nicht überschreiten, es sei denn, es wird mit Einverständnis der Betroffenen eine andere Regelung getroffen.

3.5 Springstunden

Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen sowie die Art der Schwerbehinderung Rücksicht genommen werden.

3.6 Unterrichtseinsatz bei vorübergehend verminderter oder begrenzter Dienstfähigkeit

Schwerbehinderte Menschen mit vorübergehend verminderter (§ 11 LehrArbZVO) oder begrenzter Dienstfähigkeit (§ 56a LBG) sind entsprechend der Intention des Wiedereingliederungsprozesses in das Arbeitsleben bzw. des Erhaltes ihrer Gesundheit einzusetzen. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter tragen die Verantwortung dahingehend, dass der Unterrichtseinsatz entsprechend den amtsärztlichen Vorgaben erfolgt, soweit sie ihnen vorgelegt werden.

3.7 Einsatz an mehreren Schulen

Ein Einsatz schwerbehinderter Menschen an mehreren Schulen darf nur erfolgen, wenn die Betroffene oder der Betroffene zugestimmt hat. Diese Regelung gilt auch für Schulen mit dislozierten Standorten.

3.8 Ruhepausen

Bei teilnahmepflichtigen Dienstgeschäften (z.B. alle Konferenzen, Dienstbesprechungen, Sprechstunden) soll die Schulleitung dafür sorgen, dass auf Wunsch Ruhepausen für schwerbehinderte Menschen gewährt werden.

3.9 Räumliche und technische Arbeitsbedingungen

Für schwerbehinderte Menschen sind die Arbeitsstätte behindertengerecht einzurichten und zu unterhalten sowie der Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Geräten auszustatten, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 und Satz 2 und 3 SGB IX finden Anwendung.

4 Mehrarbeit

Für die Mehrarbeit schwerbehinderter Menschen findet die Verwaltungsvorschrift über die „Mehrarbeit im Schuldienst“ vom 29. Mai 2002 (GAmtsbl. S. 382) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Das persönliche wöchentliche Regelstundenmaß darf nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des schwerbehinderten Menschen überschritten werden. Für die geleistete Mehrarbeit ist baldmöglichst - spätestens innerhalb von drei Monaten - ein Zeitausgleich zu schaffen.

5 Schulfahrten

Schwerbehinderte Menschen können nur mit ihrer Zustimmung als Leiterin oder Leiter oder als Begleitperson eingesetzt werden.

6 Sportfeste, Schulfeste und andere schulische Veranstaltungen

Bei Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange des schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden. Bei Sportfesten können schwerbehinderte Menschen nur mit ihrer Zustimmung als Kampfrichterin oder Kampfrichter oder Riegenführerin oder Riegenführer eingesetzt werden.

7 Ausbildung von Lehramtsanwärterinnen und –anwärtern sowie Referendarinnen und Referendaren; Studienseminare

- 7.1 Da der Erhalt eines Ausbildungsplatzes und eine Ausbildung für junge Menschen von existentieller Bedeutung sind, eröffnet das Land Rheinland-Pfalz zu jedem Einstellungstermin nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 Lehramtsanwärter-Zulassungsverordnung die Möglichkeit, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gemeinsam mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern, für die die Versagung der Zulassung eine außergewöhnliche Härte bedeuten würde, bei der Vergabe von bis zu 10 v.H. der Ausbildungsplätze bevorzugt berücksichtigt werden.
- 7.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist am gesamten Einstellungsverfahren zu beteiligen, sobald sich schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber um einen Seminarplatz bewerben. Die Zuständigkeit in allen Prüfungsangelegenheiten der schwerbehinderten Referendarinnen und Referendare und der schwerbehinderten Anwärtinnen und Anwärter liegt bei der Hauptvertrauensperson.
- 7.3 Bei den Zuweisungen zu den Seminaren und Ausbildungsschulen sind berechtigten, aus der Schwerbehinderteneigenschaft resultierenden Wünschen der Referendarinnen und Referendare sowie der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter nach Möglichkeit zu entsprechen. Insbesondere auf die Art der Behinderung ist Rücksicht zu nehmen, damit Betroffene ohne zusätzliche äußere Beeinträchtigung ihren Vorbereitungsdienst absolvieren können.
- 7.4 Sofern eine schwerbehinderte Referendarin oder ein schwerbehinderter Referendar oder eine schwerbehinderte Lehramtsanwärterin oder ein schwerbehinderter Lehramtsanwärter die Anwesenheit der Schwerbehindertenvertretung bei zu benotenden Unterrichtsstunden wünscht, ist die Hauptvertrauensperson einzuladen. Zum praktischen und mündlichen Prüfungstermin im Rahmen der Zweiten Staatsprüfung ist die Hauptvertrauensperson einzuladen, wenn die schwerbehinderte Kandidatin oder der schwerbehinderte Kandidat nicht schriftlich widerspricht. Die Hauptvertrauensperson hat das Recht, dem gesamten Verfahren beizuwohnen.
- 7.5 Auf die Verpflichtung zur Gewährung von Prüfungserleichterungen nach § 17 Abs. 2 Laufbahnverordnung und § 18 Abs. 2 der Landesverordnungen für die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung wird hingewiesen. Damit werden die von den schwerbehinderten Menschen geltend gemachten berechtigten Prüfungserleichterungen gewährt.

8 Einstellungen in den Schuldienst

Für alle Einstellungen in den Schuldienst wird auf Nr. 3 der Anwendungsleitlinien verwiesen.

Wegen der besonderen Verhältnisse bei den Einstellungen im Rahmen von PES haben die Schulen Folgendes zu beachten:

Haben sich schwerbehinderte Menschen um eine Stelle beworben, ist die zuständige örtliche Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen unmittelbar nach Eingang hierüber zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen. Sind schwerbehinderte Menschen zu Vorstellungsgesprächen geladen, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Gesprächen teilzunehmen. Über die getroffene Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich schriftlich ablehnt.

9 Berufliche Förderung, dienstliche Beurteilung und schulfachliches Gutachten

Für die dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen gilt die Verwaltungsvorschrift über die „Dienstliche Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen und Studienseminaren“ vom 8. März 2002 (GAmtsbl. S. 247) in der jeweils geltenden Fassung. Im Übrigen wird auf Nr. 7 der Anwendungsleitlinien verwiesen. Eine Beförderungseignung wird dem schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamts zu stellenden Mindestanforderungen aufgrund behinderungsbedingter Voraussetzungen nicht erfüllt werden. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern; sie sind der schwerbehinderten Bewerberin oder dem schwerbehinderten Bewerber rück-sichtsvoll und offen darzulegen, ggf. im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, die oder der Betroffene wünscht deren Anwesenheit nicht.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht bei Beförderungen und Besetzungen von Funktionsstellen zur Teilnahme am gesamten Auswahlverfahren aller - auch der nicht behinderten - Bewerberinnen und Bewerber und zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile des Verfahrens. In allen Verfahren findet eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ablehnt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auf dem jeweiligen Formblatt bzw. Beurteilungsschreiben zu vermerken; hat der jeweilige Betroffene eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung abgelehnt, so ist jeweils eine Kopie der schriftlichen Ablehnung den Unterlagen beizufügen.

Bei der Vergabe leistungsbezogener Honorierung oder leistungsbezogener Besoldungsbestandteile sind schwerbehinderte Menschen angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung so zuzuordnen als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

10 Versetzungen und Abordnungen

Versetzungen oder Abordnungen können für schwerbehinderte Menschen mit erheblichen Schwierigkeiten und großen Belastungen verbunden sein. Sie dürfen daher nur mit Zustimmung der Betroffenen, aus zwingenden dienstlichen Gründen oder in den Fällen durchgeführt werden, in denen die Abwägung der sozialen Interessen der Beschäftigten einer Schule unter Beachtung des Fürsorgeprinzips ein vorrangiges Schutzbedürfnis anderer Beschäftigter ergibt. Bei einer Versetzung oder Abordnung gegen den Willen der Betroffenen oder des Betroffenen ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Über die Angelegenheit ist nach Möglichkeit Einvernehmen herzustellen. Kommt keine Einigung zustande, ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Beschäftigtenverhältnis das Integrationsamt einzuschalten.

Im Übrigen ist vor der Versetzung oder Abordnung das Benehmen zwischen Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung herzustellen. Auf die Verpflichtung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung gem. § 35 Abs. 2 LPersVG wird hingewiesen.

Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstige Änderung des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.

Im Übrigen wird auf Nr. 5.4.6 der Anwendungsleitlinien verwiesen.

11 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11.1 Grundsätze

Auf Nr. 10 der Anwendungsleitlinien wird hingewiesen.

11.2 In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen hat vor der Entscheidung eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen.

11.3 Soll das Dienst- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind §§ 85 - 92 und 128 SGB IX zu beachten.

- 11.4 Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder arbeitsplatzbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter präventive Maßnahmen im Sinne von § 84 SGB IX zu ergreifen.

12 Aktenführung

- 12.1 Im Rahmen der Personalverwaltung ist sicherzustellen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft bei allen Entscheidungen, bei denen sie inhaltlich von Bedeutung sein kann, berücksichtigt wird. Hierfür sind geeignete Vorkehrungen - auch im Rahmen der Informationstechnik - zu schaffen. Die Personalakten sind äußerlich so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die einen schwerbehinderten Menschen betreffen, erhalten einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft. Zur Aktenführung wird auf Nr. 11.1 und Nr. 11.2 der Anwendungsleitlinien verwiesen.
- 12.2 Der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter ist es untersagt, ohne Einverständnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen die Tatsache und Gründe der Schwerbehinderung vor dem Kollegium, Schülerinnen und Schülern oder Eltern darzulegen; es sei denn Entscheidungen, die einer Begründung bedürfen, stützen sich auf die Schwerbehinderteneigenschaft.

13 Sonderurlaub

Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung (insbesondere Arztbesuche und Therapien, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft stehen und zum Erhalt der Arbeitskraft dienen) aus Anlässen, welche die Interessen von Menschen mit Behinderungen berühren, sind auf die besonderen persönlichen Verhältnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z.B. Mobilitätstraining für Blinde, hochgradig schwerbehinderte und in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).

14 Parkplätze

Stehen an einer Schule keine ausreichenden Parkflächen zur Verfügung oder sind die Parkflächen für die schwerbehinderten Menschen mit dem aus dem Schwerbehindertenausweis ersichtlichen Merkmalen G, aG, B, H und BI nicht besonders gekennzeichnet, so nimmt die Schulleitung mit den zuständigen Stellen des Schulträgers Kontakt auf, um die Bereitstellung einer genügenden Anzahl von Parkplätzen oder die besondere Kennzeichnung zu erreichen. Gegebenenfalls ist von der Schulleitung für schwerbehinderte Menschen, die diese Merkmale erfüllen und auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, bei der örtlich zuständigen Straßenverkehrsbehörde eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes in der Nähe der Schule an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.

V. Zielvereinbarungen

Im Schulbereich sind zurzeit ca. **40 600** Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte, in den Studienseminaren ca. **590** Fachleiterinnen und Fachleiter sowie Seminarleiterinnen und Seminarleiter und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter beschäftigt; davon sind etwas mehr als **1300** Menschen schwerbehindert. Dies entspricht nicht der Mindestzahl von Arbeitsplätzen, an denen nach dem SGB IX schwerbehinderte Menschen im staatlichen Schuldienst beschäftigt sein sollen. Die Erhöhung der Quote wird angestrebt.

Diese Zielvereinbarungen unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Daher werden sie permanent durch die Schwerbehindertenvertretung, die Hauptpersonalräte und die Dienststelle überprüft und jeweils nach Bedarf im Einvernehmen fortgeschrieben.

1. Unterrichtspflicht

Alle Schulleitungen werden jährlich über diese Integrationsvereinbarung und die Anwendungsleitlinien informiert.

2. Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen für an der Übernahme einer Funktionsstelle interessierte Lehrkräfte sowie für schulische Führungskräfte soll an geeigneter Stelle auf die Durchführung des SGB IX, die vorliegende Integrationsvereinbarung und die Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes vom 1. Dezember 2006 (Anwendungsleitlinien) angemessen informiert werden.

3. Übernahme in das Beamtenverhältnis

Da die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ein wesentlicher Faktor zur Schaffung gleicher Lebensbedingungen ist, stellt das Land Rheinland-Pfalz wegen seiner Vorbildfunktion schwerbehinderte Menschen und behinderte Menschen, die gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, im Beamtenverhältnis ein, auch wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Voraussetzung für eine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit ist eine nach amtsärztlichem Zeugnis voraussichtliche Dienstfähigkeit von wenigstens fünf Jahren. Die Schulbehörde hat die Amtsärzte auf die für schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen.

VI. Schwerbehindertenvertretung

1. Bezug zu den Anwendungsleitlinien

Die hierzu getroffenen Ausführungen in der jeweils gültigen Fassung der Anwendungsleitlinien gelten analog für den schulischen Bereich.

2. Freistellung der Vertrauenspersonen

Die Freistellung der Hauptvertrauenspersonen kann durch Dienstvereinbarung mit dem zuständigen Ministerium, die der Bezirksvertrauenspersonen und örtlichen Vertrauenspersonen durch Dienstvereinbarung mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion geregelt werden.

3. Einladung der Schwerbehindertenvertretung zu Personalratssitzungen

Sofern Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen an einer Dienststelle vor Ort zu klären sind, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu den Personalratssitzungen einzuladen. Das Nähere regelt Nr. 13.3 der Anwendungsleitlinien und § 35 LPersVG.

4. Arbeitsgemeinschaften

Die Schwerbehindertenvertreter können sich im Bereich der Schulbehörde und des MBWJK zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen, die sowohl schulart- als auch ebenenübergreifend sein können.

5. Jahresversammlungen

Gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durchzuführen.

ren. Da im schulischen Bereich besondere Strukturen (insbesondere räumlicher Art) gegeben sind, können diese Versammlungen auch während der gebundenen Arbeitszeit stattfinden, soweit dies aufgrund schulorganisatorischer Gründe oder im Hinblick auf die gesundheitliche Situation der teilnehmenden schwerbehinderten Lehrkräfte erforderlich ist.

6. Behandlung von Anträgen und Empfehlungen der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle

Anträge und Empfehlungen der Schwerbehindertenvertretung werden durch die Dienststellenleitung zeitnah beschieden. Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

7. Behandlung von Einwendungen der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle

Erhebt die Schwerbehindertenvertretung gegenüber der Dienststelle bei Personalmaßnahmen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, Einwendungen, so ist ihr mitzuteilen, wie diese Einwendungen behandelt werden. Der Schwerbehindertenvertretung ist unverzüglich die getroffene Entscheidung mitzuteilen. Sofern schriftliche Einwendungen der Schwerbehindertenvertretung nicht berücksichtigt wurden, ist dies schriftlich zu erläutern.

8. Vierteljahresgespräch mit dem örtlichen Personalrat

Sofern an einer Dienststelle beim Vierteljahresgespräch zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem örtlichen Personalrat Belange schwerbehinderter Menschen erörtert werden, ist die zuständige örtliche Vertrauensperson zu diesem Gespräch einzuladen. Für diese Teilnahme ist Dienstbefreiung, Unfallschutz und Reisekostenerstattung zu gewähren.

VII. Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen auf der Grundlage von § 83 SGB IX getroffen werden, die den Besonderheiten des jeweiligen schwerbehinderten Menschen in der Schule Rechnung tragen und die bei Bedarf fortgeschrieben werden können.

VIII. Schlichtung, Unwirksamkeitsklausel

Kann zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem schwerbehinderten Menschen über Maßnahmen der schulischen Integration eine Einigung nicht erzielt werden, werden auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die örtliche Vertrauensperson sowie der örtliche Personalrat zur Schlichtung hinzugezogen.

Kann eine innerschulische Verständigung nicht herbeigeführt werden, entscheidet die Schulaufsicht (Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion). Auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen wird die Bezirksvertrauensperson sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bezirkspersonalrats an der Schlichtung beteiligt.

Ebenso wird auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ein Schlichtungsgespräch geführt, wenn eine Personalmaßnahme umgesetzt werden soll, bei der eine Beteiligung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX nicht durchgeführt wurde. Kann keine Verständigung herbeigeführt werden, findet die Unwirksamkeitsklausel in den Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes (dort Nr. 13.1.4) Anwendung, wenn hierdurch die berechtigten Interessen oder das Schutzbedürfnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen verletzt werden.

IX. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2011 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

In Vertretung
Vera Reiß
- Staatssekretärin -
Ministerin für Bildung, Wissen-
schaft, Weiterbildung und Kultur

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
Grundschulen

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrkräfte an Grundschulen

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
Gymnasien und Kollegs

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrkräfte an Gymnasien und
Kollegs

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
Realschulen plus

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrkräfte an Realschulen plus

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
berufsbildenden Schulen

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrkräfte an berufsbildenden
Schulen

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
Förderschulen

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrkräfte an Förderschulen

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
Integrierten Gesamtschulen

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrkräfte an Integrierten Ge-
samtschulen