

Integrationsvereinbarung

**zur Eingliederung schwerbehinderter
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 83 SGB IX**

zwischen

**der Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg,
der Schwerbehindertenvertretung
und der Gesamt-Mitarbeitervertretung der Schulstiftung.**

**Diese Integrationsvereinbarung ist gültig für alle Einrichtungen der
Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg.**

Gliederung:

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung**
- 4. Ziele**
- 5. Umsetzung**
- 6. Schlussbestimmungen**

1. Präambel

Der Dienst in der Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben. Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die dafür maßgebenden kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

Aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und gemäß § 28 a MAVO in Verbindung mit § 83 SGB IX schließen die Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen und die Gesamtmitarbeitervertretung der Schulstiftung diese Integrationsvereinbarung.

Die Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg leistet dabei als Dienstgeber einen Beitrag dazu, Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Sie erkennt darin ihre besondere Verpflichtung, sich kirchenintern wie gesellschaftsbezogen für die Integration von Menschen mit Behinderung einzusetzen.

Die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen ist ein Prozess, kein fertiges Ergebnis. Er setzt eine Sensibilität für die spezifischen Belange behinderter Menschen voraus. Diese Integrationsvereinbarung versteht sich als Instrument, diese Sensibilität weiter zu fördern und konkrete realisierbare Hilfestellungen zu geben.

Grundsätzlich werden Voraussetzungen und Bedingungen dafür geschaffen, dass Behinderungen kein Hinderungsgrund sind, einen der Qualifikation entsprechenden, geeigneten Arbeitsplatz einzunehmen oder zu behalten. Der Dienstgeber muss zum einen die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten, zum anderen aber auch deren individuellen Leistungseinschränkungen kennen. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderung an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

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

2. Geltungsbereich

2.1 Dienststelle

Der Geltungsbereich ergibt sich aus den in der Anlage 1 aufgeführten Einrichtungen.

2.2 Ansprechpartner

Die schulischen Ansprechpartner ergeben sich aus Anlage 1.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann sich auch jederzeit an die örtliche Mitarbeitervertretung wenden.

Integrationsamt

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Kaiser-Joseph-Str. 170
79098 Freiburg i.Br.
Telefon: 0761 / 2719-0
Fax: 0761 / 2719-60
e-Mail: info@kvjs.de
www.kvjs.de
Postadresse:
Postfach 171
79001 Freiburg i.Br.

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
0711/6375-0
0711/6375-108
info@kvjs.de
www.kvjs.de
Postfach 106022
70049 Stuttgart

Integrationsfachdienst

www.kvjs.de
Koordination der Integrationsfachdienste:
Tel. 0721/8107-911

3. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schulleitung / die Schulstiftung hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Lehrkräfte als Gruppe besonders berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; sie hat die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Die Schulstiftung übermittelt der Schwerbehindertenvertretung jeweils zum 31. März eines Kalenderjahres das Verzeichnis nach § 80 Abs. 1 SGB IX der beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen. Dabei wird auch die Art des Beschäftigungsverhältnisses mitgeteilt (Beamter/in, Angestellte/r). Die Unterrichtung unterbleibt im Einzelfall, sofern der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin der Weitergabe seiner Daten widersprochen hat.

Die Information umfasst die ermittelte Quote der besetzten Pflichtarbeitsplätze bei der Schulstiftung.

Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig zu informieren, so dass ggfls. Änderungen ohne Mehrkosten eingeplant werden können.

4. Ziele

4.1 Unterrichtsverpflichtung der schwerbehinderten Lehrkräfte

4.1.1 Personalgespräch über Deputat, Klassenleitung, Stundenplan, Aufsichtsführung

Die Schulleiterin/der Schulleiter führt am Ende des Schuljahres zur Vorbereitung des folgenden Schuljahres mit der schwerbehinderten Lehrkraft ein persönliches Gespräch mit dem Ziel, die besonderen Bedürfnisse zu erfahren und bei der Planung des Schuljahres zu berücksichtigen. Freiwillige Angaben zu einer Erkrankung und deren Auswirkungen im Schulalltag sind möglich. Nachfragen nach der Art der Erkrankung können unter dem Hinweis der Wahrung des Sozialgeheimnisses abgelehnt werden.

Auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft ist, insbesondere in Konfliktsituationen, die Schwerbehindertenvertretung zu diesen Gesprächen hinzuzuziehen. Über die Ergebnisse ist auf Wunsch ein Protokoll anzufertigen, eine Kopie ist dem Beschäftigten auszuhändigen.

Den Schulleitern ist es untersagt, ohne Einverständnis der schwerbehinderten Beschäftigten die Tatsache oder Gründe der Schwerbehinderung vor dem Kollegium, vor Eltern oder Schülern darzulegen.

4.1.2 Ruhepausen, Kooperationszeit, Aufsicht

Die für die einzelne schwerbehinderte Lehrkraft notwendigen Ruhepausen (z.B. bei der Dauer von Konferenzen und Elternsprechtagen) sind zu ermöglichen. Bei der Aufsichtsführung und der Teilnahme an der Kooperationszeit sind die Belange der einzelnen schwerbehinderten Lehrkraft zu berücksichtigen.

4.1.3 Krankheitsvertretung („Lehrerreserve“)

Schwerbehinderte Lehrkräfte können nur mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis zur Krankheitsvertretung an anderen Schulen eingesetzt werden.

4.1.4 Schwankendes Deputat

Eine auch nur zeitweilige Überschreitung des Deputats von mehr als einer Deputatsstunde (z.B. bei Fächerverbänden) ist nur in besonderen Ausnahmefällen und nur mit Zustimmung der schwerbehinderten Lehrkraft möglich.

4.2 Mehrarbeit schwerbehinderter Lehrkräfte

Schwerbehinderte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX). Die besonderen Belange von Gleichgestellten und Behinderten mit dem Grad 30 und 40 sind bei der Erteilung von Mehrarbeit zu berücksichtigen (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

4.3 Außerunterrichtliche Veranstaltungen

4.3.1 Schullandheim, mehrtägige Schulausflüge und Studienreisen

Schwerbehinderte Lehrkräfte können nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden.

4.3.2 Wandertage, Schulfeste, Sport- und andere schulische Veranstaltungen

Bei Wandertagen, Schulfesten, Sport- und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte berücksichtigt werden.

4.4 Versetzungen und Abordnungen

Für schwerbehinderte Lehrkräfte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen neuen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei Versetzungen von schwerbehinderten Lehrkräften ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Anträgen schwerbehinderter Lehrkräfte auf Versetzung und Abordnung soll möglichst entsprochen werden.

4.5 Fort- und Weiterbildung

Schwerbehinderte Lehrkräfte haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sowie Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung (§ 81 SGB IX).

4.6 Einstellungen

In allen Einstellungsverfahren erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei Vorliegen der notwendigen fachlichen Voraussetzungen unabhängig von der Note grundsätzlich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Mitarbeiter/innen bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Liegt die Bewerbung mindestens einer schwerbehinderten Person vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Einstellungsgesprächen (auch bei den nicht schwerbehinderten Bewerbern) einzuladen, es sei denn, die schwerbehinderte Person widerspricht der Teilnahme. Die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber sind gegenüber der Schwerbehindertenvertretung offen zu legen (§ 81 SGB IX, SchwbVwV 2.1.1).

4.7 Beurteilung

Vor jeder Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen. Sie führt hierzu mit der schwerbehinderten Lehrkraft ein Gespräch, an dem auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die Schwerbehindertenvertretung teilnimmt.

Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

4.8 Prävention

Die Schulleiterin/der Schulleiter schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis von Schwerbehinderten, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die örtliche MAV sowie gegebenenfalls das Integrationsamt ein. Mit ihnen werden alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

4.8.1 Rekonvaleszenz/ Arbeitsversuch

Nach schweren oder langen Erkrankungen, nach Schüben bei chronischen Erkrankungen, nach Operationen oder Unfällen, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis kann eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V eingeleitet werden.

Da die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht, erfolgt auch für den Zeitraum des Arbeitsversuchs eine Anrechnung auf die Fristen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den Krankengeldzuschuss. Der Anspruch auf Krankengeld während der Rehabilitation ist deshalb bei der Krankenkasse abzuklären. Dies gilt insbesondere für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Umfang des Versicherungsschutzes selbst regeln können.

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

Die Dauer der Wiedereingliederung / Rekonvaleszenzregelung beträgt in der Regel bis zu einem Jahr und in Ausnahmefällen auch länger. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass die Aussicht auf eine volle Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nach dieser Übergangszeit besteht.

Für die Höhe der Deputatsermäßigung ist allein die medizinische Notwendigkeit maßgebend, die zu unterrichtende Stundenzahl kann deshalb auch unterhäftig sein.

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

Voraussetzung für die Rekonvaleszenzregelung ist ein fachärztlicher Bericht, in dem bescheinigt wird, dass die Phase der Behandlung zu Ende geht und die Lehrkraft wieder dienstfähig, aber noch nicht voll belastbar ist. Dabei ist ein Vorschlag, wie aus fachärztlicher Sicht ein gestufter Wiedereinstieg in den Dienst erfolgen soll, beizufügen.

Zusätzlich sollte der fachärztliche Bericht eine Aussage zu der Frage enthalten, nach welcher Zeit voraussichtlich mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit zu rechnen ist. In Zweifelsfällen kann vom Dienstgeber noch eine zusätzliche amtsärztliche Untersuchung eingeleitet werden.

4.8.2 Gewährung von befristeten zusätzlichen Ermäßigungsstunden

In besonderen Ausnahmefällen kann derzeit auf Antrag der schwer behinderten Lehrkraft die Schulstiftung eine befristete zusätzliche Deputatsermäßigung in Höhe von bis zu zwei Wochenstunden gewähren (Rechtsverordnung für die Festlegung der Arbeitszeit für Lehrkräfte). Dem Antrag ist ein fachärztliches Gutachten beizufügen, aus dem hervorgeht, dass die als Schwerbehinderung anerkannte Erkrankung sich im Schulbetrieb besonders gravierend auswirkt. Dies kann insbesondere dann zutreffen, wenn als Schwerbehinderung anerkannte Beeinträchtigungen im Bereich des Sprechens, Hörens, Schreibens, Sehens, Gehens oder Stehens oder der Psyche vorliegen.

Ein besonderer Ausnahmefall im Sinne der Rechtsverordnung für die Festlegung der Arbeitszeit für Lehrkräfte kann also dann angenommen werden, wenn der Grad der Behinderung die Beeinträchtigungen im Schulbetrieb nicht zutreffend ausdrückt, weil sich die Erkrankung für eine Lehrkraft deutlich mehr auswirkt, als im allgemeinen Erwerbsleben. Die Ablehnung des Antrags der schwer behinderten Lehrkraft auf diese zusätzliche Deputatsermäßigung führt nicht automatisch zu einem Verfahren zur Herabsetzung der Arbeitszeit im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit. Dieses wird nur dann eingeleitet werden, wenn der ggf. gegen die Ablehnung eingelegte Widerspruch zurückgewiesen wurde und die Lehrkraft nicht bereit ist, im Umfang ihres Deputats (= individuelles Deputat minus Schwerbehindertenermäßigung) Dienst zu leisten bzw. ihn tatsächlich für eine Zeitdauer von mindestens 8 Wochen nicht leistet und keine Aussicht besteht, dass die Lehrkraft in absehbarer Zeit wieder voll dienstfähig wird. Die zusätzlichen Deputatsermäßigungsstunden werden grundsätzlich jeweils befristet gewährt, dies gilt auch bei einem unbefristet ausgestellten Schwerbehindertenausweis.

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

4.9 Arbeitsumfeld

4.9.1 Barrierefreiheit

Es ist zu vermeiden, dass die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Lehrkräften an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

Durch organisatorische Maßnahmen (kurze Wege, ebenerdige Klassenzimmer, Zugang zu Toiletten) sollen die besonderen Belange von gehbehinderten Kollegen berücksichtigt werden.

4.9.2 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Lehrkräften, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Schule angewiesen sind, ist auf den für die Schule vorhandenen Parkplätzen eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen, die bei gehbehinderten Kollegen in räumlicher Nähe zu den Unterrichtsräumen stehen.

4.10 Erweiterter Geltungsbereich

4.10.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Lehrkräfte sind

Die Abschnitte 4.1 bis 4.8 sind für schwerbehinderte Lehrkräfte formuliert, weil dort vorwiegend deren Belange und Aufgabenfelder im Mittelpunkt stehen. Der Gültigkeitsbereich dieser Integrationsvereinbarung erstreckt sich jedoch über die gesamte Mitarbeiterschaft aller Bildungseinrichtungen der Schulstiftung. Das bedeutet, dass alle Aussagen, die nicht ausdrücklich und ausschließlich das Arbeitsfeld einer Lehrkraft betreffen, auch für Nicht-Lehrpersonen Gültigkeit besitzen. Insbesondere behalten die Abschnitte 4.1.1 (Personalgespräch), 4.1.2 (Ruhepausen), 4.1.4 (Schwankendes Deputat), 4.2 (Mehrarbeit), 4.4 (Versetzungen und Abordnungen), 4.6 (Beurteilungen), 4.7 (Prävention), sowie 4.8 (Arbeitsumfeld) volle Gültigkeit, sobald Belange eines schwerbehinderten Mitarbeiters betroffen sind, in der jeweiligen für dessen individuelles Arbeitsumfeld typischen Ausprägung. Im Zweifel können schwerbehinderte Mitarbeiter unter Berufung auf § 124 SGB IX: „*Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt*“ einen Nachteilsausgleich, bzw., eine Freistellung von Zusatzarbeit beantragen.

4.10.2 Auswirkungen der Gleichstellung bei GdB 30 und 40 für Lehrkräfte

Die Integrationsvereinbarung ist auch für die mit den Schwerbehinderten gleichgestellten Lehrkräfte anzuwenden. Dies gilt insbesondere für die Punkte „Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung“ (3), „Versetzung und Abordnung“ (4.4), und „Fort- und Weiterbildung“ (4.5).

Für gleichgestellte und behinderte Lehrkräfte mit dem Grad 30 und 40 gelten gleichermaßen die Bereiche „Personalgespräch über Deputat, Klassenleitung, Stundenplan, Aufsichtsführung“ (4.1.1), „Ruhepausen, Kooperationszeit, Aufsicht“ (4.1.2), „Krankheitsvertretung“ (4.1.3), „Schwankendes Deputat“ (4.1.4), „Schullandheim, mehrtägige Schulausflüge und Studienreisen“ (4.3.1), „Wandertage, Schulfeste, Sport- und andere schulische Veranstaltungen“ (4.3.2), „Beurteilung“ (4.6), „Prävention“ (4.7). Behinderte mit dem Grad 30 und 40 können an der Schwerbehindertenjahresversammlung teilnehmen. Sie haben jedoch keinen gesetzlichen Anspruch auf Dienstunfallschutz.

5. Umsetzung

Zur Gewährleistung der Umsetzung der in dieser Integrationsvereinbarung formulierten Aufgaben und Zielsetzungen ist einmal jährlich eine Zusammenkunft der Vertreter aller Vertragspartner durchzuführen. Dabei berichten die beteiligten Parteien über Belange und Sachverhalte, die für die Sicherung von Ansprüchen und Nachteilsausgleichen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant sind, tauschen sich über Erfahrungen aus und setzen gegebenenfalls neue Zielvorgaben fest.

6. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung ist verbindlich und tritt mit Wirkung vom **01.08.2014** in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schuljahres von jeder der am Vertragsabschluss beteiligten Parteien gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt diese bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Es wird aus Datenschutzgründen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen der Weitergabe von Daten an die Schwerbehindertenvertretung gemäß Nr. 3 dieser Vereinbarung widersprechen können. Der Widerspruch ist bei der Geschäftsstelle der Schulstiftung einzulegen.


Die Integrationsvereinbarung wird durch Veröffentlichung bekannt gegeben.

Die Haupt- und Bezirksschwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

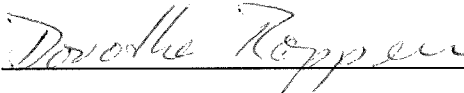
Freiburg, den 1.8.2014



Schulstiftung



Schwerbehindertenvertretung



Gesamtmitarbeitervertretung

