



Hinweis auf die Rechtslage:

Gespräche der Schulleitung nach den Handreichung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und dem Merkblatt des Integrationsteams vom 4.6.2008 mit so genannten gleichgestellten behinderten Lehrkräften

Aus gegebenen Anlass möchte ich Sie darauf hinweisen, dass auch bei geplanten Maßnahmen gegenüber so genannten *gleichgestellten* behinderten Lehrkräften (Grad der Behinderung mindestens 30, aber unter 50) gem. § 68 Sozialgesetzbuch (SGB) IX dieselben Vorschriften wie für schwerbehinderte Lehrkräfte zu beachten sind.

Insbesondere ist die **örtliche Schwerbehindertenvertretung** gem. § 95 Abs. 2 SGB IX auch in allen Angelegenheiten, die so genannte gleichgestellte behinderte Menschen berühren, unverzüglich und **umfassend zu unterrichten** und **vor einer Entscheidung anzuhören** (wie bei Schwerbehinderten).

1. Konsequenzen in Fällen, in denen Lehrkräfte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind (BEM-Gespräch)

Dies bedeutet, dass in Fällen, in denen gleich gestellte behinderte Lehrkräfte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, die **Einladung** zu dem **Gespräch** zu der Frage der betrieblichen Wiedereingliederung **nach den BEM-Richtlinien** (siehe Anlage) dem örtlichen Schwerbehindertenvertreter, der für Ihre Schule zuständig ist, in Durchschrift **übersandt werden muss** (also genau wie bei schwerbehinderten Lehrkräften).

2. Konsequenzen vor der Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung

In Fällen, in den eine gleich gestellte behinderte Lehrkraft einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen stellt, der Schulleiter beim Staatlichen Schulamt den Antrag auf Überprüfung der Dienstfähigkeit stellt oder das Staatliche Schulamt beabsichtigt, die Dienstfähigkeit zu überprüfen, ist ein Gespräch nach dem **Merkblatt des Integrationsteams** vom 4.6.2008 (siehe Anlage) **vor Überprüfung der Dienstfähigkeit** unter **Verwendung des entsprechenden Fragenkatalogs zu führen** (also genau wie bei schwerbehinderten Lehrkräften).

Falls beide Gespräche kombiniert werden, dann muss in der Einladung an die Lehrkraft darauf hingewiesen werden.

Ich bitte um Beachtung (sowohl die BEM-Richtlinien als auch das Merkblatt des Integrationsteams vom 4.6.2008 sowie einen Flyer der Schwerbehindertenvertretung habe ich als Anlage beigefügt).

Bitte beachten Sie auch die Informationen und Vereinbarungen auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes zum Schwerbehindertenrecht: http://www.schulamt-bergstrasse.hessen.de/irj/SSA_Bergstrasse_Internet?cid=f8e21c5fb15688643a14d86d283fc17e



Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

Auf folgende Vorschriften für Schwerbehinderte (Grad der Behinderung 50 oder mehr) und gleichgestellten behinderten Menschen (Grad der Behinderung mindestens 30, aber unter 50) weise ich in diesem Zusammenhang hin:

„Integrationsvereinbarung nach § 83 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer“ (siehe unten) sowie

„Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Integrationsrichtlinien“

<http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/o9x/page/bshesprod.psml?doc.hl=1&doc.id=VVHE-VVHE000000302%3Ajuris-v00&documentnumber=17&numberofresults=21&showdoccase=1&doc.part=F¶mfromHL=true#focuspoint>

und das

Sozialgesetzbuch (SGB) IX

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/BJNR104700001.html.

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

(Abdruck aus ABl. 2005 S. 399)

§ 1 Allgemeine Grundsätze

Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Gesetzes. Ihre Integration in Ausbildung und Arbeit ist wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Da den öffentlichen Arbeitgebern hier eine Vorbildfunktion zukommt, wurden die „Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes – Integrationsrichtlinien –“ mit Wirkung vom 1. April 2002 Grundlage für eine Rahmenintegrationsvereinbarung. Um den Besonderheiten des Kultusministeriums Rechnung zu tragen, wird diese Rahmenintegrationsvereinbarung durch eine ressortbezogene Integrationsvereinbarung ergänzt.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die in § 91 HPVG genannten Dienststellen der Lehrkräfte im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums.



Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

Sofern keine ausdrückliche Differenzierung vorgenommen wird, gelten alle Regelungen für schwerbehinderte Beschäftigte in dieser Vereinbarung sowohl für schwerbehinderte Menschen als auch für gleichgestellte behinderte Menschen i. S. von § 2 Abs. 3 SGB IX.

§ 3 Pflichten des Dienstherrn

Die Vertragspartner treffen Vereinbarungen mit dem Ziel, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Sicherung der Beschäftigung und die Förderung der Beschäftigung behinderter Menschen zu realisieren. Ein Integrationsteam, dem jeweils der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und ein Mitglied der Personalvertretung angehört, trifft sich zur Überwachung und Steuerung dieser Maßnahmen bei Bedarf, mindestens aber einmal jährlich; die Schwerbehindertenvertretung lädt dazu ein.

Das Integrationsteam kann Vertreter des Integrationsamtes, des Arbeitsamtes, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder andere Sachverständige einbeziehen.

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind die Dienststellenleiter zuständig. Sie sind verpflichtet, sich mit den Bestimmungen des SGB IX und den schwerbehindertenrelevanten hessischen Bestimmungen vertraut zu machen, die notwendigen Hilfen zu gewähren und mit den Schwerbehindertenvertretungen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Für Führungskräfte und Vorgesetzte sind geeignete Fortbildungsmaßnahmen zu Inhalt und Durchführung des SGB IX anzubieten. Diese Inhalte sind verpflichtende Bestandteile der Bildungsmaßnahmen für Bewerberinnen und Bewerber für Führungspositionen.

Den Schulleitungen und den mit Personalsachbearbeitung betrauten Personen in den Staatlichen Schulämtern wird diese Integrationsvereinbarung in Versammlungen vorgestellt und erläutert. Bei erstmaliger Beschäftigung einer schwerbehinderten Lehrkraft oder Änderungen der Integrationsvereinbarung ist dies zu wiederholen.

Die Staatlichen Schulämter legen der Schwerbehindertenvertretung bei Bedarf eine Liste der derzeit beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte vor. Diese Liste enthält mindestens folgende Daten:

- Name, Vorname,
- Amtsbezeichnung
- Geburtsdatum
- Dienststelle (Stammschule)
- Abordnung an Schule
- GdB mit Zusatzmerkzeichen



Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

- Laufdauer des Ausweises
- Stellenumfang (bei Teilzeit mit Angabe der Begründung)
- Teildienstfähigkeit (Umfang)
- Altersteilzeit (Laufzeit – Beginn der Freistellungsphase)
- Ermäßigung nach § 17, § 18 Pflichtstundenverordnung (Umfang, Laufdauer)
- Altersermäßigung

Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Es ist in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtungen nach den geltenden Vorschriften behindertengerecht gestaltet werden.

Der Beauftragte des Arbeitgebers berichtet jährlich im Rahmen der Arbeitstagung der Haupt- und Gesamtschwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 6 SGB IX über den Stand der Zielerreichung. Dieser Bericht trifft u. a. Aussagen über

- die Beschäftigungsquote nach § 71 SGB IX,
- die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, unterteilt nach schwerbehinderten Beschäftigten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten,
- die Anzahl der Neueinstellungen und Abgänge von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten,
- die Anzahl der Versetzungen von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten,
- Maßnahmen, die zur Förderung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten ergriffen wurden.

§ 4 Handlungsbereiche

I. Sicherung der Beschäftigungspflicht

Im Bereich des Kultusministeriums wurde im Jahre 2002 eine Beschäftigungsquote von 3,99 erreicht. Damit wurde das gesetzlich geforderte Beschäftigungs-Soll nicht erreicht.

Ziel ist, langfristig die gesetzliche Quote zu erreichen. Diese Quote ist für den Bereich jedes Staatlichen Schulamts ebenfalls anzustreben. Als Maßnahmen sind vorgesehen:

- a. In allen Staatlichen Schulämtern ist vierteljährlich ein Ausdruck der zentral gespeicherten SB-Daten des Amtsbereiches zu erstellen und mit einem Exemplar an die zuständige Schwerbehindertenvertretung weiterzugeben. Auf der Grundlage dieser Daten liegt es in der Verantwortung jedes Staatlichen Schulamts, personalplanerische Eckdaten wie die Fluktuation und Altersgliederung zu



Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

überwachen, um rückläufigen Entwicklungen in der Schwerbehinderten-Beschäftigung vorausschauend entgegenwirken zu können.

- b. Staatliche Schulämter denen es nicht gelingt, bis zum Ende des Kalenderjahres die Pflichtplätze zu besetzen, berichten mit der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX dem Ministerium jährlich darüber, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle getroffen wurden und für die Zukunft beabsichtigt sind. Der Bericht ist vorab der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu geben. Das Ministerium wertet diese Berichte aus und wird ggf. durch geeignete Maßnahmen gegensteuern.

II. Neueinstellung schwerbehinderter Menschen

Ziel ist die gesetzliche Quote für schwerbehinderte Menschen durch Neueinstellungen zu erreichen. Jährlich sind dazu 50 Stellen incl. der Mittel vom HKM vorzusehen. Als ergänzende Maßnahmen zu der Rahmenintegrationsvereinbarung werden vereinbart:

- a. Liegt der Anteil der mit schwerbehinderten Lehrkräften zu besetzenden Arbeitsplätze in einem Staatlichen Schulamt unter der gesetzlichen Quote, hat das Staatliche Schulamt bei einem Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung dem Ministerium zu berichten. Dabei ist im Einzelnen zu begründen, warum der Arbeitsplatz nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.
- b. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind gemäß § 82 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen falls die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Zu diesem Vorstellungsgespräch (auch z. B. im Zuge des Ranglistenverfahrens) ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzuladen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnt. In der Einladung ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerberin oder der Bewerber die Möglichkeit hat, vor dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Über das Ergebnis des Vorstellungsgesprächs ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.
- c. Um behinderten Menschen zu ermöglichen, die konkreten Arbeitsplatzanforderungen kennen zu lernen, ist die Möglichkeit des Angebots von Arbeitserprobungen zu prüfen.
- d. Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen soll nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Der technische Dienst des Integrationsamtes sollte in Zweifelsfällen zur Beratung hinzugezogen werden.

III. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

Bei Maßnahmen zur Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengleichheit und nicht um Privilegien.



Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

Die gezielte Förderung schwerbehinderter Menschen ist wesentliche Aufgabe der Dienststellenleitungen. Ihnen obliegt es, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und mit den Betroffenen zu erörtern und – so weit – möglich zielgerichtet umzusetzen.

- a. Die Dienststelle ist verpflichtet, vor Aufnahme der jeweiligen Tätigkeit die gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX erforderlichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, zu schaffen.
- b. Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Bedienstete beschäftigt sind oder eingesetzt werden sollen, anwesend zu sein, es sei denn, dass die schwerbehinderten Bediensteten dies gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen.
- c. Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung den schwerbehinderten Lehrkräften rechtzeitig vor Erstellung des Stundenplans ein Gespräch über den geplanten Einsatz und die Arbeitsbedingungen an. In dem Gespräch ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten so lange wie möglich zu sichern. Auf Wunsch nimmt die Schwerbehindertenvertretung an diesem Gespräch teil. Das Gespräch ist in geeigneter Weise zu dokumentieren.
- d. Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Lehrkräfte muss bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplangestaltung und Aufsichtsführung Rücksicht genommen werden. Bei der Anordnung von Aufsichten sind die Belange schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Schwerbehinderten Lehrkräften, bei denen das den Umständen nach erforderlich ist – insbesondere denen mit den Merkmalen G, aG, B und/ oder H ist auf eigenen Antrag die Pausenaufsicht zu erlassen. Gleichzeitiger Unterricht oder Beaufsichtigung von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind schwerbehinderten Beschäftigten gegen ihren Willen nur dann zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.
- e. Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten sowie die Art und Schwere der Behinderung Rücksicht genommen werden.
- f. Ein Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter an mehreren Schulorten soll vermieden werden.
- g. Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter schwerbehinderter Lehrkräfte und schwerbehinderter Lehrkräfte mit begrenzter Dienstfähigkeit besonders berücksichtigt werden. Ein unterrichtsfreier Tag soll nach Möglichkeit auf Wunsch



der Betroffenen eingeräumt werden.

- h. Für den Einsatz als Leiter/-in oder Begleitperson bei Schulwanderungen oder Schulfahrten ist die ausdrückliche Zustimmung der schwerbehinderten Lehrkraft erforderlich. Auf Wunsch der behinderten Lehrkraft muss eine begleitende Lehrkraft zur Seite gestellt werden. Ist eine Lehrkraft 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.
- i. Bei Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange schwerbehinderter Lehrkräfte berücksichtigt werden.
- j. Eine Pflichtstundenermäßigung als Nachteilsausgleich nach der Pflichtstundenverordnung wird unmittelbar nach Eingang der Verfügung des Staatlichen Schulamts wirksam. Die Dauer soll nach Möglichkeit an die Laufzeit des Schwerbehindertenausweises gekoppelt werden.
- k. Auf Verlangen sind schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit (§ 124 SGB IX) freizustellen.
- l. Schwerbehinderte Lehrkräfte können zu Vertretung nach § 8 (3) und (4) der Dienstordnung nur mit ihrer Zustimmung herangezogen werden. Die persönliche wöchentliche Pflichtstundenzahl darf nur mit Einverständnis der schwerbehinderten Lehrkraft überschritten werden.
- m. Bei Umbauten ist in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet werden. Bei baulichen Veränderungen sollen die Belange schwerbehinderter Menschen berücksichtigt werden.
- n. Sind keine Parkplätze nach Abschnitt VIII Punkt 7 der Integrationsrichtlinien für schwerbehinderte Beschäftigte vorhanden, sind mit den zuständigen Stellen des Schulträgers Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, eine Bereitstellung von Parkplätzen zu erreichen.
- o. Bei der Erstellung des Rettungsplanes der Dienststelle sind die Belange schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Den Betroffenen sind die entsprechenden Festlegungen mitzuteilen.
- p. Den Dienststellenleitern ist es untersagt, ohne Einverständnis der schwerbehinderten Beschäftigten die Tatsache oder Gründe der Schwerbehinderung vor dem Kollegium, vor Eltern oder Schülern darzulegen.

IV. Prävention

Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder dienststellenbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, ist



Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis

die Schwerbehindertenvertretung 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 (§ 84 SGB IX).

Bevor eine Versetzung in eine beschränkte Dienstfähigkeit nach § 51 a HBG erfolgt, müssen alle möglichen Nachteilsausgleiche ausgeschöpft werden.

Wenn schwerbehinderte Beschäftigte länger als sechs Wochen ununterbrochen dienstunfähig sind, informiert die Dienststellenleitung mit Zustimmung der Betroffenen die Schwerbehindertenvertretung. Dies gilt auch für von Behinderung bedrohte Beschäftigte, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

Unbeschadet der Rechte nach § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung über die Beteiligung der Personalvertretung an beabsichtigten Maßnahmen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren.

§ 5 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, um konkrete Ziele und Maßnahmen, die den Besonderheiten der Dienststelle und der jeweiligen schwerbehinderten Beschäftigten Rechnung tragen, zu vereinbaren. Diese können bei Bedarf fortgeschrieben werden.

§ 6 Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann bei Bedarf mit einer Frist von einem halben Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung bleibt die bis dahin geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.