

Integrationsvereinbarung
zwischen HKM, der Hauptschwerbehindertenvertretung der
Lehrkräfte und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Allgemeine Grundsätze
- § 2 Personenkreis und Zuständigkeiten
- § 3 Ziele
- § 4 Pflichten der Dienstvorgesetzten
- I. Aufgaben des HKM
 - A) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers
 - B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs
 - C) Arbeitsplatzausstattung
 - D) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in der Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren
- II. Aufgaben der Staatlichen Schulämter/ Schulaufsichtsbehörden
 - A) Neueinstellungen
 - B) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers
 - C) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs
- III. Aufgaben der Schulleitungen
 - A) Neueinstellungen
 - B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs
 - C) Nachteilsausgleiche
- IV. Aufgaben der Leiterinnen und Leiter der Studienseminare
 - A) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen (LiV mit Behinderungen)
 - B) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in der Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren
- § 5 Prävention und Rehabilitation
- § 6 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen
- § 7 Integrationsteam
- § 8 Öffnungsklausel
- § 9 Geltungsdauer

Integrationsvereinbarung

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

§ 1 Allgemeine Grundsätze

Durch die Übernahme der UN-Behindertenrechtskonvention ist ein Umdenken in der Gesellschaft in Gang gesetzt worden.

Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, in denen sich Menschen mit Behinderungen einbringen und auf die ihnen eigene Art wertvolle Leistungen erbringen können.

Hierbei kommt den öffentlichen Arbeitgebern im Rahmen der besonderen Fürsorgepflicht für Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion zu.

In den Teilhaberichtlinien (TeilhaberRL) des Landes Hessen werden unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention neue Rahmenbedingungen für die im Landesdienst befindlichen Menschen mit Behinderungen geschaffen.

Um den Besonderheiten des Geschäftsbereichs des Hessischen Kultusministeriums Rechnung zu tragen, werden diese TeilhaberRL durch eine ressortbezogene Integrationsvereinbarung ergänzt.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsplätze sind hier so zu gestalten, dass für alle Menschen mit Behinderungen der gleichberechtigte Zugang und die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe gewährleistet werden.

Die rechtlichen Vorschriften betreffend Menschen mit Behinderungen und deren Interessenvertretungen sowie des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sind Bestandteile der Führungskräftequalifizierung.

§ 2 Personenkreis und Zuständigkeiten

a) Die Vereinbarung gilt für die in § 91 HPVG genannten Dienststellen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums.

Die Menschen mit Behinderungen werden in der Integrationsvereinbarung aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufgabenbereiche differenziert nach:

1. Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Behinderungen,
2. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen (LiV mit Behinderungen),
3. hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in ihrer Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren,
- b) Lehrkräfte mit Behinderungen werden von derjenigen Schwerbehindertenvertretung (SBV) beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk die Stammschule der Lehrkraft mit Behinderungen liegt,
- c) LiV mit Behinderungen werden von derjenigen SBV beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk das jeweilige Studienseminar liegt,
- d) hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder mit Behinderungen werden von derjenigen SBV beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk das jeweilige Studienseminar liegt,
- e) Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen werden von derjenigen SBV beraten und vertreten, in deren Wahlbezirk die Stammschule der/des Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen liegt.

Eine Beratung durch die Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretung ist dadurch nicht ausgeschlossen.

Sofern keine ausdrückliche Differenzierung vorgenommen wird, gelten alle Regelungen in dieser Vereinbarung für Menschen mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehindert) und Menschen mit Behinderungen gem. § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellt). Für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, die nicht gleichgestellt sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen und Nachteilsausgleiche nach dieser Vereinbarung in Betracht kommen.

§ 3 Ziele

Die Vertragspartner treffen die Vereinbarung, die folgenden Ziele für den Bereich der Menschen mit Behinderungen zu verfolgen:

1. Erreichung bzw. Sicherung der für den Bereich der Hessischen Landesverwaltung geltenden Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen im Geschäftsbereich des HKM. Es sollen mindestens die Einstellungsvorgaben des jeweils aktuell geltenden Lehrerstellenzuweisungserlasses erreicht werden.

2. Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs.
3. Sicherung bestehender Arbeitsplätze und von Chancengleichheit durch Gewährung von Nachteilsausgleichen und durch behinderungsbedingte Arbeitsplatzausstattung.
4. Durchführung von Präventionsmaßnahmen.
5. Umsetzung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit mit den zuständigen Kooperationspartnern unter Beachtung der Vorschriften zur Barrierefreiheit in den Teilhaberichtlinien.

Um diese Ziele zu erreichen, sind die nachfolgenden Regelungen großzügig unter der Maßgabe auszulegen, Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen zu begründen und auf Dauer zu erhalten.

§ 4 Pflichten der Dienstvorgesetzten

Nach § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Menschen mit Behinderungen oder die Menschen mit Behinderungen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist der SBV unverzüglich mitzuteilen.

Für die Umsetzung der Ziele der Integrationsvereinbarung sind die Dienstvorgesetzten zuständig. Sie sind verpflichtet, sich mit den für Menschen mit Behinderungen in § 1 genannten Gesetzen, rechtlichen Grundlagen und mit den relevanten hessischen Bestimmungen vertraut zu machen, notwendige Hilfen zu gewähren und mit den SBV eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Akten der Menschen mit Behinderungen sind besonders zu kennzeichnen. In Berichten über Personalangelegenheiten und in Mitteilungen an die Personalvertretungen ist auf die Behinderteneigenschaft hinzuweisen (Nr. 4 VV zu § 107 Abs. 2 HBG).

I. Aufgaben des Hessischen Kultusministeriums

A) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers

Der Beauftragte des Arbeitgebers fertigt jährlich einen Bericht über den Stand der Zielerreichung im Bereich der Lehrkräfte an und legt ihn dem Hauptpersonalrat, der Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) und den Gesamtschwerbehindertenvertretungen (GSBV) vor. Der Bericht trifft u. a. Aussagen über

1. die Beschäftigungsquote nach § 80 Abs. 2 SGB IX (einschließlich der Vorlage des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX an die HSBV),
2. die Anzahl der Beschäftigten, unterteilt nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehindert) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellt) und differenziert nach dem Geschlecht,
3. die Anzahl der Neueinstellungen und Abgänge mit geschlechtsdifferenzierter Angabe.

B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Qualifizierungsfortbildungen sind Menschen mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen. Bei Prüfungen erhalten sie bei Bedarf im Rahmen der rechtlichen Vorgaben behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche. Zu Qualifizierungsfortbildungs-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind bei Bedarf Gebärdensprachdolmetscher und Kommunikationshelfer hinzuzuziehen.

Bei Bewerbungen um eine Abordnung an eine übergeordnete Behörde sind Menschen mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ein entsprechender Hinweis ist in die Ausschreibungstexte aufzunehmen.

C) Arbeitsplatzausstattung

Zur Kompensierung der Beeinträchtigungen sind nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Hilfsmittel bereitzustellen. Hierzu gehören u. a. technische Hilfen am Arbeitsplatz und Arbeitsassistenzen.

Das Hessische Kultusministerium koordiniert unverzüglich nach Antragstellung die behinderungsgerechte und barrierefreie Ausstattung der Arbeitsplätze und koordiniert und prüft deren Restfinanzierung. Es sorgt für die Beteiligung der SBV zwecks Beratung im Planungsprozess bei Neu- und Umbaumaßnahmen. Der SBV soll zur kompetenten Wahrnehmung ihrer Beratungsaufgabe ermöglicht werden, an geeigneten Schulungen teilzunehmen. Das HKM unterstützt die HSBV bei Planung und Durchführung von themenbezogenen Schulungen.

D) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in der Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren

Das Hessische Kultusministerium wirkt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen und den Leiterinnen und Leitern der Studienseminare auf die Umsetzung der Ziele dieser Vereinbarung bezüglich der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder und der Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen in deren Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. Fachleiterinnen und Fachleiter hin.

II. Aufgaben der Staatlichen Schulämter/ Schulaufsichtsbehörden

Den Schulleitungen und den mit Personalsachbearbeitung betrauten Personen in den Staatlichen Schulämtern wird die Integrationsvereinbarung in Versammlungen vorgestellt und erläutert, wobei die GSBV einzuladen ist. Im Übrigen gilt Abschnitt XII. Nr. 2 der TeilhabeRL.

Zu Schulleiterdienstversammlungen ist die GSBV rechtzeitig einzuladen. Ihr steht bei Bedarf ein Tagesordnungspunkt zu.

Die Staatlichen Schulämter legen der GSBV jährlich die Meldung gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX und eine aktuelle Liste der beschäftigten Lehrkräfte mit Behinderungen nach § 80 Abs. 1 SGB IX vor.

Auf Verlangen der SBV ist ihr eine aktuelle Liste der in ihrem Zuständigkeitsbereich beschäftigten Lehrkräfte mit Behinderungen auszuhändigen.

Diese Liste enthält folgende Daten:

- Name, Vorname
- Amtsbezeichnung
- Beschäftigungsverhältnis
- Geburtsdatum
- Dienststelle (Stammschule)
- Abordnungen
- Grad der Behinderung (GdB)
- Laufzeit des Schwerbehindertenausweises
- Laufzeit der Gleichstellung
- Stellenumfang
- Begrenzte Dienstfähigkeit (Umfang)
- Altersteilzeit (Laufzeit, Beginn der Freistellungsphase)
- Anrechnung aus Altersgründen (Altersermäßigung)
- Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Lehrkräfte (§ 2 Abs. 2 SGB IX) gemäß der Pflichtstundenverordnung
- Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit

A) Neueinstellungen

Es ist anzustreben, dass die für den Bereich der Hessischen Landesverwaltung geltende Beschäftigungsquote auch durch entsprechende Einstellungen nach dem jeweils gültigen Lehrerstellenzuweisungserlass für den Bereich jedes Staatlichen Schulamts erfüllt wird.

Werden diese Quoten bis zum Ende des Kalenderjahres nicht vollständig erfüllt, hat das betroffene Staatliche Schulamt dem Gesamtpersonalrat, der GSBV und dem Hessischen Kultusministerium bis spätestens Ende Januar des Folgejahres über die Gründe zu berichten. Es hat dann insbesondere auszuführen, welche Maßnahmen zukünftig ergriffen werden, damit die jeweils vorgegebenen Quoten im darauf folgenden Jahr erfüllt werden können.

Bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung sind die Vorschriften nach Abschnitt II. Nr. 2 (insbesondere Buchstabe a) der TeilhabeRL zu beachten.

B) Bericht des Beauftragten des Arbeitgebers

Der Beauftragte des Arbeitgebers fertigt jährlich einen Bericht über den Stand der Zielerreichung gem. § 3 dieser Vereinbarung an und stellt ihn dem Gesamtpersonalrat, der GSBV und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung (ÖSBV) vor. Der Bericht erfolgt sinngemäß den Ausführungen in Abschnitt I a).

C) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs

Bei Beförderungen von Studienrätinnen und Studienräten zu Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten und bei Funktionsstellen sind Lehrkräfte mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Bei der Übernahme zusätzlicher Aufgaben werden vorliegende Behinderungen bei den Bewerberinnen und Bewerbern angemessen berücksichtigt.

Bei Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen und Qualifizierungsfortbildungen sind Lehrkräfte mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen.

Bei Bedarf sind Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer hinzuzuziehen.

Bei Bewerbungen um eine Abordnung an ein Staatliches Schulamt sind Menschen mit Behinderungen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ein

entsprechender Hinweis ist in die Ausschreibungstexte aufzunehmen.

III. Aufgaben der Schulleitungen

Alle im Folgenden aufgeführten Regelungen gelten sinngemäß auch für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen und für hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen an den Studienseminaren in ihrer Eigenschaft als Lehrkräfte an den Schulen.

Der Schulleitung ist es untersagt, sich ohne das Einverständnis der betroffenen Lehrkräfte mit Behinderungen gegenüber dem Kollegium, den Eltern oder den Schülerinnen und Schülern über Tatsache bzw. Gründe der Behinderungen zu äußern.

A) Neueinstellungen

Es gelten die Bestimmungen des jeweils gültigen Einstellungserlasses.

Die Neueinstellung soll nicht an baulichen, technischen oder behinderungsbedingten Eigenschaften scheitern. Die Schulleitungen sollen in Zusammenarbeit mit der SBV und dem Staatlichen Schulamt mit den entsprechenden Stellen (Schulträger, Integrationsamt, Rentenversicherung, HKM usw.) Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, behinderungsgerechte Arbeitsplätze einzurichten.

Um Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen zu ermöglichen, die konkreten Arbeitsplatzanforderungen kennen zu lernen, ist die Möglichkeit des Angebots von Arbeitserprobungen zu prüfen und ggf. anzubieten.

B) Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs

Die UN-Behindertenrechtskonvention, die in Deutschland seit 26. März 2009 in Kraft ist, erhebt in Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ die Förderung der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs zum Ziel. Die hessische Landesregierung unterstützt diese Zielsetzung in ihren TeilhabeRL ausdrücklich. Die Umsetzung gehört zu den Pflichten der Schulleitungen. Sie haben geeignete Maßnahmen z. B. für eine Erfolg versprechende Bewerbung für ein Beförderungsamtsamt oder für eine Funktionsstelle mit den Betroffenen zu erörtern und zielgerichtet umzusetzen.

Zur Förderung des beruflichen Fortkommens sind die Regelungen des Abschnitts IV. (insb. Ziffern 1, 2 und 7) der TeilhabeRL zu beachten. Bei der Abfassung von Würdigungsberichten bzw. dienstlichen Beurteilungen sind die Regelungen des Abschnitts VI. (insbesondere Nr. 7) der TeilhabeRL zu beachten.

Nehmen Lehrkräfte mit Behinderungen das Recht auf Führung von Jahresgesprächen in Anspruch, ist auf Wunsch der Betroffenen bzw. des Betroffenen die ÖSBV einzuladen.

Bei Qualifizierungsfortbildungs- und anderen Fortbildungsveranstaltungen sind Lehrkräfte mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen. Bei Bedarf sind Gebärdensprachdolmetscher und Kommunikationshelfer hinzuzuziehen.

Besondere Berücksichtigung erfahren Lehrkräfte mit Behinderungen bei der Übernahme zusätzlicher Aufgaben in der jeweiligen Schule, sofern dies von der Lehrkraft mit Behinderungen gewünscht wird.

C) Nachteilsausgleiche

Im Rahmen der Schul(-halb-)jahresvorbereitung bietet die Schulleitung den Lehrkräften mit Behinderungen rechtzeitig vor Erstellung der Unterrichtsverteilung und des Stundenplans ein Gespräch über den geplanten Einsatz und die Arbeitsbedingungen an. Vor jeder Änderung der Unterrichtsverteilung oder des Stundenplans ist zu diesem Gespräch erneut einzuladen. Legt eine Lehrkraft mit Behinderungen während des Schuljahres erstmals einen Schwerbehindertenausweis vor, ist ebenfalls zu einem Gespräch einzuladen.

Bei diesen Gesprächen ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen und Nachteilsausgleiche erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich zu sichern. Auf Wunsch der Lehrkraft nimmt die ÖSBV an diesen Gesprächen teil. Die Gespräche sind durch ein Protokoll zu dokumentieren. Alle Beteiligten erhalten hiervon eine Kopie.

Die in vielen Schulen üblicherweise abzugebenden Einsatzwünsche, die den Schulleitungen zur Vorbereitung des Schuljahres dienen, sind kein Ersatz für das schuljahresvorbereitende Gespräch.

Nimmt die ÖSBV nicht an den Gesprächen teil, so hat die Schulleitung der ÖSBV über die Tatsache, dass ein Gespräch durchgeführt wurde, eine Notiz zukom-

men zu lassen. Über nicht durchgeführte Gespräche wird die ÖSBV ebenfalls von der Schulleitung bis spätestens zum ersten Unterrichtstag des neuen Schuljahres schriftlich informiert.

Bei den nachfolgenden Nachteilsausgleichen, die in Abhängigkeit von Art und Schwere der Behinderung zu gewähren sind, handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengleichheit und nicht um Privilegien. Die Inanspruchnahme der Nachteilsausgleiche darf nicht zu Benachteiligungen welcher Art auch immer führen. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, individuell notwendige weitere Nachteilsausgleiche sind möglich:

1. Bei der Ermittlung der Arbeitszeit sind folgende Regelungen zu beachten:
 - Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO),
 - Besonderheiten bei den Pflichtstundenanrechnungen gemäß der Pflichtstundenverordnung,
 - Tarifvertrag Hessen.
2. Auf die persönliche Situation muss jeweils bei der Arbeitszeit bezüglich des Arbeitsbeginns, der Arbeitspausen und des Arbeitsendes (z. B. bei Konferenzen), der Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Klassenleitungs-, Tutoren- und Mentorentätigkeit, Raumzuweisung, Pausen- und sonstigen Aufsichten sowie bei Beratungen und Betreuungen Rücksicht genommen werden. Insbesondere bei Vorliegen der Merkmale G, aG, B und/oder H ist auf Antrag die Pausenaufsicht zu erlassen.
3. Gleichzeitiger Unterricht oder Beaufsichtigung von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind Lehrkräften mit Behinderungen gegen ihren Willen nur zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.
4. Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse und auf die Anzahl der zu unterrichtenden Pflichtstunden Rücksicht genommen werden.
5. Ein Einsatz an mehreren Schulorten und in mehreren Schulgebäuden ist bei Vorliegen von besonderen behinderungsbedingten Erschwernissen nur nach vorheriger Zustimmung möglich.
6. Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter oder begrenzt dienstfähiger Lehrkräfte mit Behinderungen besonders berücksichtigt werden. Auf Antrag ist Lehrkräften mit Behinderungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX nach Möglichkeit ein unterrichtsfreier Tag einzuplanen.
7. Teilzeitbeschäftigten und begrenzt Dienstfähigen mit Behinderungen ist spätestens mit Beginn des neuen Schuljahres mindestens ein unterrichtsfreier Tag einzurichten, wenn die Unterrichtsverpflichtung um mindestens ein Drittel ermäßigt ist, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Betroffenen nicht gewünscht.
8. Die Erteilung von weniger als drei Unterrichtsstunden sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag eines Tages mit mehreren dazwischen liegenden Freistunden sind, auch bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Lehrkräften mit Behinderungen, zu vermeiden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Betroffenen gewünscht.
9. Für den Einsatz als Leiter/-in oder Begleitperson bei Schulwanderungen oder Schulfahrten ist die ausdrückliche Zustimmung der Lehrkraft mit Behinderungen erforderlich. Die Kosten für Übernachtungen im Einzelzimmer sind zu gewähren. Auf Wunsch der Lehrkraft mit Behinderungen muss eine begleitende Lehrkraft zur Seite gestellt werden. Ist eine Lehrkraft mit Behinderungen 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.
10. Bei schulischen Veranstaltungen (z. B. Projektwochen, Elternsprechtagen, Pädagogischen Tagen, Sportfesten, Schulfesten,...) müssen die berechtigten Belange der Lehrkräfte mit Behinderungen berücksichtigt werden.
11. An Tagen mit extremen Wetterlagen soll Lehrkräften mit Behinderungen, denen die jeweilige Wetterlage behinderungsbedingt besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist großzügig zu prüfen.
12. Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).
13. Schwerbehinderte Lehrkräfte können zu Vertretung nach § 8 Abs. 3 und 4 der Dienstordnung nur mit ihrer Zustimmung herangezogen werden. Die persönliche wöchentliche Pflichtstundenzahl darf nur mit Einverständnis der schwerbehinderten Lehrkraft überschritten werden.
14. Eine Behinderung steht einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung nicht grundsätzlich entgegen. Bei der Abwägung sind die dienstlichen Belange mit den behinderungsbedingten Einschränkungen in Ausgleich zu bringen. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung der Lehrkraft mit Behinderungen soll nur erfolgen, wenn dies unumgänglich ist. Im Übrigen gelten die Regelungen des Abschnitt IV. Nr. 4 der TeilhabeRL.
15. Sind Parkplätze nach den geltenden Bestimmungen nicht in ausreichender Zahl vorhanden, so gelten die

Vorschriften nach Abschnitt IX. Nr. 8 der TeilhabeRL entsprechend. Die Schulleitungen sollen mit den entsprechenden Stellen beim zuständigen Schulträger Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, eine Bereitstellung von Parkplätzen in ausreichender Zahl zu erreichen.

16. Bei der Erstellung des Rettungsplanes der Dienststelle sind die Belange der Lehrkräfte mit Behinderungen zu berücksichtigen und zu dokumentieren. Den Betroffenen sind die entsprechenden Festlegungen mitzuteilen.
17. Bei Planung, Neu- und Umbauten von Gebäuden, Gebäudeteilen von Schulen ist die SBV zu beteiligen.
18. Bei Lehrkräften im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen wird geprüft, welche individuellen Nachteilsausgleiche in Betracht kommen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und räumliche Lage des eigenverantwortlichen Unterrichts.

IV. Aufgaben der Leiterinnen und Leiter der Studienseminare

A) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Behinderungen (LiV mit Behinderungen)

LiV mit Behinderungen werden bei Dienstantritt von den Leiterinnen und Leitern der Studienseminare über ihre Rechte belehrt.

1. Nachteilsausgleiche

Die Regelungen in § 4, III. c dieser Vereinbarung (Nachteilsausgleiche) gelten sinngemäß, sofern sie mit der Erreichung des Ausbildungsziels vereinbar sind.

Die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare haben die Aufgabe, den LiV mit Behinderungen frühzeitig ein den Unterrichtseinsatz vorbereitendes Gespräch anzubieten, in dem Absprachen über die Gewährung notwendiger Nachteilsausgleiche nach Art und Schwere der Behinderung festzuhalten sind. Auf Wunsch der LiV mit Behinderungen ist die zuständige SBV zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

Hierbei haben sich die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare in Kooperation mit der betroffenen Schulleitung zunächst im Zusammenhang mit dem eigenverantwortlichen Unterricht an der Pflichtstundenverordnung in Bezug auf Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung (§ 2 Abs. 2 SGB IX) zu orientieren. Zu prüfen ist auch, ob weitere hier nicht aufgeführte ausbildungsspezifische Nachteilsausglei-

che nach Art und Schwere der Behinderung zu gewähren sind. Das Protokoll der Absprachen ist von der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars zu den Akten zu nehmen.

Auf Antrag der LiV mit Behinderungen ist unter den Voraussetzungen von § 38 Abs. 4 Nr. 2 HLbG i.V.m. § 42 Abs. 5 HLbGDV eine Verlängerung der Ausbildungszeit möglich. § 42 Abs. 6 HLbGDV ist zu beachten.

2. Prüfungen

Bei Prüfungen können für LiV mit Behinderungen besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten LiV entstehen. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind der LiV mit Behinderungen die ihrer Behinderung angemessenen Hilfen nach Abschnitt III. der TeilhabeRL zu gewähren.

3. Beurteilungen

Bei der Beurteilung der LiV mit Behinderungen sind die in Abschnitt VI. der TeilhabeRL aufgeführten Kriterien zu beachten.

B) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte mit Behinderungen in ihrer Eigenschaft als Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter bzw. als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Studienseminaren

Die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die in § 3 dieser Vereinbarung aufgeführten Ziele zugunsten der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen umzusetzen.

Nachteilsausgleiche

Die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare haben die Aufgabe, den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen frühzeitig vor Schuljahresbeginn ein Gespräch zur Vorbereitung des Arbeitseinsatzes anzubieten, in dem Absprachen über die Gewährung notwendiger Nachteilsausgleiche nach Art und Schwere der Behinderung festzuhalten sind. Auf Wunsch der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Ausbildungsbeauftragten mit Behinderungen ist die zuständige SBV zu dem Gespräch hinzuzuziehen. Die Arbeitszeit der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder mit Behinderungen nach § 2 Abs. 2 SGB IX bemisst sich nach der jeweils gültigen Hes-

sischen Arbeitszeitverordnung (40 Arbeitsstunden pro Woche). Die nach analoger Anwendung der Pflichtstundenverordnung einzuräumende Ermäßigung der Pflichtstunden wegen Schwerbehinderung ist nach Wahl der Ausbilderinnen und Ausbilder

- vollständig auf die Unterrichtsverpflichtung oder
- vollständig auf die Arbeitszeit für das Studienseminar oder
- anteilig auf die Unterrichtsverpflichtung und die Arbeitszeit für das Studienseminar anzurechnen.

Zu prüfen ist ferner, welche individuellen und ausbildungsspezifischen Nachteilsausgleiche, die hier nicht alle aufgeführt werden können, nach Art und Schwere der Behinderung notwendig sind.

§ 5 Prävention und Rehabilitation

Die folgenden Regelungen entsprechen dem Grundsatz „Prävention und Rehabilitation vor Frühpensionierung oder Frühverrentung“.

1. Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder dienststellenbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind die SBV, die Personalvertretung 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. Im Übrigen wird auf Abschnitt VII. der TeilhabeRL verwiesen (Prävention/ Betriebliches Eingliederungsmanagement).
2. Bei Menschen mit Behinderungen ist vor einer Überprüfung der Dienstfähigkeit bzw. vor einer Untersuchung zur Feststellung einer Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anzubieten und ggf. einzuleiten. Die dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Untersuchung der Dienstfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit bleiben davon unberührt.

Wird mit Menschen mit Behinderungen ein BEM durchgeführt, informiert die Dienststellenleitung rechtzeitig die SBV und ermöglicht ggf. deren Teilnahme.

3. Bevor die Untersuchung auf Dienstfähigkeit oder auf begrenzte Dienstfähigkeit bzw. auf volle oder teilwei-

se Erwerbsminderung von Amts wegen veranlasst wird, sind mögliche Nachteilsausgleiche und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen. Hierbei ist die SBV zu beteiligen.

§ 6 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

Die Beendigung des Dienst- und Beschäftigungsverhältnisses ist als letztes Mittel in Betracht zu ziehen, wenn mögliche Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen erfolglos geblieben sind. Genauerer regelt Abschnitt VIII. TeilhabeRL. Insbesondere ist vor einer Untersuchung von Beamtinnen und Beamten mit Behinderungen auf Dienstfähigkeit ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststelle, betroffener Kollegin bzw. betroffenem Kollegen und der SBV zu führen, wenn die Kollegin oder der Kollege damit einverstanden ist.

Vor der beabsichtigten Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses ist die SBV unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

§ 7 Integrationsteam

Das Integrationsteam hat die Aufgabe, die Umsetzung und Einhaltung der in § 3 genannten Ziele zu überwachen. Bei Zuwiderhandlungen vereinbart es geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, die Versäumnisse oder Unzulänglichkeiten zu beheben.

Integrationsteams werden im Hessischen Kultusministerium und in den Staatlichen Schulämtern eingerichtet. Jedes Integrationsteam setzt sich aus der HSBV bzw. der GSBV, einem Mitglied des Haupt- bzw. Gesamtpersonalrats und der/dem Beauftragten des Arbeitgebers für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zusammen. Es trifft sich bei Bedarf, die HSBV bzw. GSBV lädt dazu ein und leitet die Sitzung.

Das Integrationsteam kann Vertreter des Integrationsamtes, des Integrationsfachdienstes, den Betriebsarzt, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Vertreter der Agentur für Arbeit oder andere Sachverständige einbeziehen.

§ 8 Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der SBV auf den Ebenen des Hessischen Kultusmini-

steriums und den nachgeordneten Behörden ergänzende Vereinbarungen getroffen werden, um konkrete Ziele und Maßnahmen, die den Besonderheiten der Dienststelle und den jeweiligen Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen, zu vereinbaren. Diese können bei Bedarf fortgeschrieben werden.

§ 9 Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt zum 01.02.2017 in Kraft. Sie bleibt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

Wiesbaden, den 25.01.2017
Z.1-SL – 060.006.000-00081

Prof. Dr. Ralph Alexander Lorz,
Hessisches Kultusministerium

Martin Dietz,
Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte

Angela Scheffels,
Vorsitzende des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer