

Integrationsvereinbarung
zwischen
der Behörde für Bildung und Sport
und
den Schwerbehindertenvertretungen
und
den Personalräten für das pädagogische Personal

Präambel

Auf der Grundlage der Regelungen des neunten Buches des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – SGB IX und der Regelungen über Fürsorge- und Fördermaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte im hamburgischen öffentlichen Dienst („Fürsorgeerlass“) sowie unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) und Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, nach dem niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf, wird diese Integrationsvereinbarung geschlossen.

Die nachhaltige berufliche Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen erfordert ein konstruktives Zusammenwirken aller Verantwortungsträger der Behörde für Bildung und Sport.

Das sind:

- Arbeitgeber/Dienstherr
- Schwerbehindertenvertretungen für das pädagogische Personal
- Personalräte für das pädagogische Personal
- Arbeitgeberbeauftragte
- Personalverwaltung
- alle Vorgesetzten.

Schwerbehinderte Beschäftigte bedürfen der besonderen Unterstützung in dem Bemühen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln. Hierbei sind alle Möglichkeiten, insbesondere der Personalentwicklung sowie des technischen Fortschritts, zu nutzen, um optimale Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen zu schaffen.

Außerdem ist eine positive Einstellung aller Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber behinderten Kolleginnen und Kollegen unerlässlich für eine dauerhafte Eingliederung in die Behörde für Bildung und Sport.

Die besonderen Bedürfnisse Schwerbehinderter, die durch die Mehrfachbelastung aus Behinderung, Berufstätigkeit und Familie bzw. Haushalt entstehen, sollen in angemessener Weise berücksichtigt werden. Dabei sind eine vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit, Verständnis für die Belange Schwerbehinderter und Einigkeit über das gemeinsame Ziel der dauerhaften Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben unabdingbare Grundlagen.

Die Beteiligten gehen davon aus, dass in der Behörde für Bildung und Sport grundsätzlich jeder Arbeitsplatz für Schwerbehinderte geeignet ist.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle behinderten Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX der Behörde für Bildung und Sport im Zuständigkeitsbereich der Personalräte für das pädagogische Personal.

§ 2

Gegenseitige Information

Dienststelle, Schwerbehinderten- und Personalvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen und informieren sich rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen.

§ 3

Aufgaben der Personalverwaltung

(1) Die Personalverwaltung ermittelt halbjährlich die Beschäftigungsquoten der Schwerbehinderten mit und ohne Mehrfachanrechnungen. Ferner wird halbjährlich eine Liste erstellt, die der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem SGB IX und dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz zur Verfügung gestellt wird. Der Inhalt ergibt sich aus dem Muster der Anlage.

(2) Des weiteren wird eine jeweils aktualisierte Liste der neu eingestellten und abgehenden behinderten Studienreferendarinnen und Studienreferendare regelmäßig zur Verfügung gestellt.

(3) Die Partner stimmen darin überein, dass die Behörde für Bildung und Sport die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter erreichen, halten und wenn möglich steigern will. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

Die Personalverwaltung setzt sich aktiv dafür ein, vermehrt Schwerbehinderte einzustellen. Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, dem Integrationssamt und den Integrationsfachdiensten.

Der Arbeitgeber schöpft alle Mittel aus (z. B. auch die Einbeziehung von Sondermitteln des Arbeitsamtes), um für jeden aus dem Dienst ausscheidenden Schwerbehinderten eine andere behinderte Mitarbeiterin bzw. einen anderen behinderten Mitarbeiter einzustellen.

(4) a) Alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sofern ihre fachliche Eignung erkennbar ist. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat werden unmittelbar nach Eingang über alle Bewerbungen von Schwerbehinderten unterrichtet.

b) Stellen sich schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im schulgenauen Bewerbungsverfahren vor, ist der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zu geben, an sämtlichen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Die Einladung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt zugleich mit der Einladung des Personalrats. Die Bewerbungsunterlagen aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber werden der Schwerbehindertenvertretung spätestens eine Woche vor dem ersten Vorstellungsgespräch zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.

c) Bei einer anstehenden Beförderung von Schwerbehinderten wird die Schwerbehindertenvertretung zeitgleich mit dem Personalrat informiert.

d) Bewerben sich Schwerbehinderte um ausgeschriebene Funktionsstellen, wird die Schwerbehindertenvertretung zeitgleich mit dem Personalrat informiert.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 Abs. 5 SGB IX zu gemeinsamen Besprechungen nach § 76 Abs. 2 HmbPersVG zwischen der Dienststelle und dem Personalrat hinzuzuziehen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung wird über alle Informationsveranstaltungen (z.B. Workshops zur Personalentwicklung, Seminare zur Gesundheitsfürsorge, Arbeitsschutz

usw.), die die Belange der Gruppe der Schwerbehinderten berühren, rechtzeitig informiert und dazu eingeladen.

(7) Über alle vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen im Zusammenhang mit der beabsichtigten vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand oder Teildienstfähigkeit einer bzw. eines Schwerbehinderten wird die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig informiert.

§ 4

Aufgaben der Vorgesetzten

(1) Die Vorgesetzten setzen sich mit den besonderen Problemen ihrer schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinander und veranlassen die erforderlichen Hilfestellungen.

(2) Die Vorgesetzten schaffen ein Arbeitsklima, das eine konstruktive Zusammenarbeit von behinderten und nichtbehinderten Mitarbeiterinnen fördert. Hierbei ist ein vertrauensvoller Umgang miteinander selbstverständlich, da eine positive Einstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen Grundvoraussetzung für deren dauerhafte Integration ins Arbeitsleben ist.

(3) Die Vorgesetzten veranlassen die Anpassung von Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation entsprechend den Bedürfnissen der Schwerbehinderten. Näheres ist der Zuständigkeitsregelung für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen zu entnehmen.

(4) Schwerbehinderte sind in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern. Ihnen sind hierzu gezielt Schulungsmaßnahmen anzubieten.

(5) Zeichnen sich Probleme am Arbeitsplatz ab, ziehen die Vorgesetzten mit Einverständnis der Betroffenen präventiv die Schwerbehindertenvertretung hinzu und wirken in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung aktiv auf eine Problemlösung hin. Die Arbeitgeberbeauftragte bzw. der Arbeitgeberbeauftragte wird informiert und beteiligt sich erforderlichenfalls an der Problembewältigung.

§ 5

Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld

(1) Die Behörde für Bildung und Sport veranlasst die Überprüfung aller vorhandenen Arbeitsplätze von Schwerbehinderten hinsichtlich Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld und informiert die Schwerbehindertenvertretung über das Ergebnis. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. der Arbeitsmedizinische Dienst ist ggf. hinzuzuziehen. Die sich aus den Prüfungen ergebenden erforderliche Maßnahmen sind von dem zuständi-

gen Vorgesetzten bzw. der Schulleitung unter Beteiligung der Fachabteilungen (z. Beispiel bei baulichen Maßnahmen die Bau- und Haushaltsabteilung wg. der Mittel etc.) zu veranlassen.

Zu diesem Zweck wird allen Schwerbehinderten von der Schwerbehindertenvertretung ein Fragebogen zugesandt. Ein Muster dieses Fragebogens ist als Anlage beigefügt.

(2) Eine Änderung oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes ist in der Regel für Schwerbehinderte mit größeren Schwierigkeiten verbunden als für andere Beschäftigte. Deshalb sollen Schwerbehinderte nicht gegen ihren Willen umgesetzt werden. Sie dürfen gegen ihren Willen nur aus dringenden betrieblichen bzw. dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können und durch einen Wechsel keine negativen Auswirkungen hinsichtlich der Verschlimmerung der Behinderung zu erwarten ist.

Wenn eine solche Maßnahme vorgesehen ist, ist in jedem Fall die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen und sind die Schwerbehinderten zu hören.

Soweit Schwerbehinderte ihre Umsetzung oder Abordnung beantragen, soll dem, soweit es sachlich möglich und gerechtfertigt ist, entsprochen werden.

(3) Bei der Fächerverteilung und der Erstellung der Stundenpläne sind die besonderen Belange der Schwerbehinderten zu berücksichtigen, insbesondere solcher mit chronischen Erkrankungen. Das bedeutet u.a., dass ggf. Freistunden in ihren Stundenplan eingebaut und Zeiten für Therapien etc. (z.B. Diabetes-Einstellungen, Dialyse-Behandlungen, Kontrolluntersuchungen nach Krebs- und Herzerkrankungen, schwerwiegenden psychischen Erkrankungen) beachtet werden.

(4) Ggf. sind Schwerbehinderte von Pausenaufsichten zu befreien oder deren Zahl zu reduzieren.

(5) Die Teilnahme der Schwerbehinderten an außerunterrichtlichen Veranstaltungen ist gemäß ihrer Behinderung zu regeln.

(6) Der Arbeitgeber/Dienstherr sorgt für barrierefreie Zugänge zu den Arbeitsstätten. In diesem Zusammenhang soll auch die Bereitstellung von Parkplätzen auf den hierfür vorgesehenen schuleigenen Abstellplätzen für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem GdB von 50 und dem Merkzeichen „G“ ermöglicht werden.

- a) Die Beteiligten überprüfen, welche Veränderungen im Arbeitsumfeld den Schwerbehinderten Erleichterungen verschaffen, damit diese ihre volle Arbeitsleistung erbringen können.
- b) Mögliche Veränderungen betreffen nicht nur eine rollstuhlgerechte Gestaltung für Menschen mit entsprechender Körperbehinderung sondern auch in gleicher Weise z.B. die Beseitigung von Kommunikationsbarrieren für Menschen mit Sinnesänderungen (Blindheit und Sehbehinderungen oder auch Hörschädigungen).

(7) Die Schwerbehinderten werden von allen Beteiligten darauf hingewiesen, von sich aus rechtzeitig die ihren speziellen Bedürfnissen adäquaten Maßnahmen zu beantragen.

§ 6

Fortbildung

(1) Für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sind die Schwerbehinderten bevorzugt zu berücksichtigen.

(2) Die Beteiligten vereinbaren Qualifizierungsmaßnahmen zur Sensibilisierung Vorgesetzter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen, z.B. durch Informationsveranstaltungen des Integrationsamtes. Die Schwerbehindertenvertretungen werden regelmäßig zu der Fortbildungsveranstaltung „Schulleiter/innen neu im Amt“ oder Schulleiterkonferenzen eingeladen. Hier wird den Schwerbehindertenvertretungen Gelegenheit gegeben, über besondere Themen des Schwerbehindertenrechts zu informieren.

§ 7

Umsetzung

(1) Die Partner dieser Vereinbarung verpflichten sich zu einer gemeinsamen Prüfung und Berichterstattung der Umsetzung der Ziele dieser Integrationsvereinbarung.

(2) Erstmals 18 Monate nach Inkrafttreten, danach in jährlichem Abstand erörtern die Partner den Stand der Integrationsbemühungen und beraten Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Integrationsvereinbarung.

§ 8

Schlussvorschriften

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden; sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung nach.

§ 9

Bekanntgabe

Die Integrationsvereinbarung wird in betriebsüblicher Weise bekannt gemacht.

Hamburg, den _____

_____ für den Arbeitgeber

_____ (Leiter des Amtes für Verwaltung)

_____ (Beauftragte der Arbeitgeberin)

_____ für die Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte für das pädagogische Personal

_____ (Vertrauensperson an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen)

_____ (Vertrauensperson an Gesamtschulen)

_____ (Vertrauensperson an Gymnasien)

_____ (Vertrauensperson an beruflichen Schulen)

_____ für die Personalräte für das pädagogische Personal

_____ (Personalrat Grund-, Haupt-, Real- und So.Schulen)

_____ (Personalrat Gesamtschulen)

_____ (Personalrat Gymnasien)

_____ (Personalrat berufliche Schulen)