

Integrationsvereinbarung

**nach § 83 des Sozialgesetzbuches IX für die bei SenBWF
Beschäftigten an den Berliner Schulen**

zwischen der

**Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung des Landes
Berlin**

**und der
Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung
der zentral verwalteten und beruflichen Schulen**

**sowie dem
Gesamtpersonalrat, dem Personalrat der zentral verwalteten und beruflichen
Schulen, der Gesamtfrauenvertretung, der Frauenvertretung der zentral
verwalteten und beruflichen Schulen**

Gliederung:

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Personenkreis**
- 4. Ziele der Vereinbarungen**
- 5. Evaluation**
- 6. Inkrafttreten**

1 Präambel

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin und die Beschäftigtenvertretungen für den Schulbereich stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe ist, die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft der Menschen mit Behinderungen und der von Behinderung bedrohten Menschen zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden und ihnen entgegenzuwirken. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Bereich Bildung trägt dazu bei, Vorurteile gegenüber behinderten Menschen abzubauen. Alle Beteiligten verpflichten sich, in Fragen, die Menschen mit Behinderung betreffen, unabhängig von den förmlichen Beteiligungsrechten der jeweiligen Beschäftigtenvertretungen vertrauensvoll und verantwortungsvoll zusammenzuarbeiten.

Die wichtigsten Vorschriften:

- Sozialgesetzbuch IX
- Verwaltungsvorschrift Integration behinderter Menschen (VV Integration)

2 . Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt in den Dienststellen der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung gem. Ziffer 12 a und b der Anlage zu § 5 Abs. 1 PersVG (für alle Beschäftigte, die von den Personalvertretungen der allgemeinbildenden, der zentral verwalteten und beruflichen Schulen vertreten werden).

3 . Personenkreis

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten grundsätzlich für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte gemäß § 2 SGB IX und § 68 Abs. 4 SGB IX sowie im Einzelfall für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen gemäß der VV Integration 2.1.

4 . Ziele der Vereinbarungen

4.1. Einstellung von Menschen mit Behinderungen

Ziel:

Der Dienstherr/Arbeitgeber setzt sich aktiv dafür ein, Menschen mit Behinderung in den Berliner Schuldienst einzustellen.

Maßnahmen:

1. In allen Einstellungsverfahren erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei Vorliegen der notwendigen fachlichen Voraussetzungen unabhängig von der Note grundsätzlich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.
2. Die Bereiche Personalmanagement der allgemeinbildenden sowie der zentral verwalteten und beruflichen Schulen und die Arbeitgeberbeauftragten beraten auf Wunsch schwerbehinderte Lehreranzwärtinnen und Lehreranzwärter, Studienreferendarinnen und -referendare sowie Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen und Fachhochschulen für Sozialpädagogik, die nach erfolgreich abgelegten Prüfungen kein Einstellungsangebot erhalten, inwieweit eine Übernahme in den Schuldienst realisiert werden kann.

Verantwortlich: Schulleitungen, Referatsleitungen, Personalmanagement der Abteilungen I und II, Arbeitgeberbeauftragte

4.2. Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Behinderung

Ziel:

Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.

Die Erwerbsfähigkeit und das Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderung sind zu erhalten bzw. zu verbessern und gegebenenfalls wieder herzustellen.

Rehabilitation und Prävention haben Vorrang vor vorzeitiger Berentung und Versetzung in den Ruhestand.

Maßnahmen:

1. Erforderliche bauliche Maßnahmen werden vom Schulträger bzw. der Schulleitung unter Beteiligung der entsprechenden Fachabteilung initiiert.
2. Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig vor Erstellen des Einsatzplanes ein Gespräch an. Als Hilfestellung kann die Anlage 1 oder 2 verwendet werden. Die Dienstvorgesetzten sorgen dafür, dass die behindertenspezifische Situation der Beschäftigten bei der Einsatzplanung berücksichtigt wird. Schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind Aufsichten durchzuführen, sind von diesen freizustellen. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch des oder der Beschäftigten am Gespräch teilnehmen.
3. Der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Lehrkräfte wird durch eine besondere Regelung der Arbeitszeit gemäß VV Integration, Nr. 6.1 entsprochen. Mit Vorlage des Nachweises wird schwerbehinderten Lehrkräften ab GdB 50 der Pflichtstundenanteil innerhalb der Arbeitszeit entsprechend der jeweils gültigen Verwaltungsvorschrift für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Schulen gesenkt.
4. Schwerbehinderte Pädagoginnen und Pädagogen, die nicht Lehrkräfte sind, haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr entsprechend § 125 SGB IX. Den Betroffenen wird die Wahlmöglichkeit eingeräumt, anstatt des Urlaubsanspruches 1 Stunde der Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr zu reduzieren. Die Entscheidung ist der Personalstelle im Vorfeld verbindlich mitzuteilen. Diese Regelung gilt nicht für gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
5. Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten und sonstige Schulveranstaltungen werden auf Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig mit ihnen durch die Vorgesetzten erörtert und so geplant, dass für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen nicht entstehen. Bei nicht möglicher Teilnahme dürfen keine Nachteile erwachsen.
6. Kann die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden, suchen die Beteiligten auf Wunsch der Beschäftigten nach individuellen Lösungen innerhalb der arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften, um den Verbleib im Dienst-/Arbeitsverhältnis zu erreichen.

Verantwortlich: Schulleitungen, Referatsleitungen, ggf. Schulträger

4.3. Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung

Ziel:

Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren anzuhören. Diese Beteiligung erfolgt vor der Frauenvertretung und der Personalvertretung. Dies gilt auch für die Beschäftigten im Anerkennungsverfahren. Eine Maßnahme ohne die genannte Beteiligung ist unwirksam. Für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen werden die Schwerbehindertenvertretungen beratend tätig. Durch eine konstruktive Kommunikation zwischen Schulaufsicht und Schwerbehindertenvertretung soll erreicht werden, dass die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gelingt.

Maßnahmen:

1. Bei auftretenden Problemen informieren Vorgesetzte und Schwerbehindertenvertretungen sich umgehend, um vertrauensvoll gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
2. Die Referatsleiterinnen und Referatsleiter der Regionen und die jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretungen treffen sich mindestens halbjährlich zur Klärung regionaler Fragen zu einem Gespräch.
3. Um die kontinuierliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung zu garantieren, kann die Arbeit zwischen Vertrauensperson und der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter im Rahmen des gegebenen Freistellungsrahmens aufgeteilt werden.
4. Bei inhaltlichem Bedarf können nach Absprache mit der Referatsleitung von der Vertrauensperson und der/dem Stellvertreter/in gemeinsame Fortbildungen besucht werden.
5. Die Beauftragten des Arbeitgebers treffen sich regelmäßig mit den Schwerbehindertenvertretungen (GSbV und SbV der Regionen sowie SbVZbS). Bei inhaltlichem Bedarf kann ein gemeinsames Gespräch zwischen Gesamtfrauenvertreterin/Frauenvertreterin der zentral verwalteten und beruflichen Schulen und/oder den Personalvertretungen nach § 93 SGB IX, der GSbV und SbVZbS und dem Arbeitgebervertreter vereinbart werden.

Verantwortlich: Schulleitungen, Referatsleitungen, Schwerbehindertenvertretungen

4.4. Information und Kompetenzerweiterung der Beschäftigten

Ziel:

Alle Beschäftigten der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung fördern eine konstruktive Zusammenarbeit von behinderten und nicht behinderten Beschäftigten. Der Kenntnisstand von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Rechtslage und ein spezifischer Umgang hinsichtlich einer bestehenden Behinderung muss erweitert werden.

Maßnahmen:

1. Die Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und die erforderlichen sozialen Kompetenzen im Umgang mit schwerbehinderten Menschen werden in das Anforderungsprofil für Vorgesetzte mit Personalverantwortung aufgenommen und sollten auch Gegenstand des Auswahlverfahrens sein.

2. Die Schwerbehindertenvertretungen erhalten einmal jährlich Gelegenheit, auf den Sitzungen der Schulleiterinnen und Schulleiter über die Themen des Schwerbehindertenrechts zu informieren.
3. Regelmäßige Fortbildungen für Vorgesetzte mit Personalverantwortung werden angeboten.
4. Für Schulleitungen gibt es eine mit der GSbV und SbVZbS abgestimmte Handreichung zur Integration von Menschen mit Behinderungen. Die wichtigsten Gesetze und Vorschriften zum Schwerbehindertenrecht sind in der Schule frei zugänglich vorhanden.

Verantwortlich: Schulleitungen, Referatsleitungen sowie RefL Personelle Ausstattung, Schwerbehindertenvertretungen

5. Evaluation




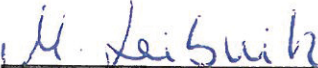


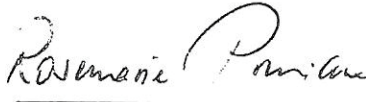
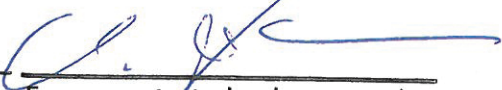
Die Beschäftigtenvertretungen und die Vertreter/-innen des Arbeitgebers analysieren jeweils in einem Zeitraum von 12 Monaten den Umsetzungsstand dieser Integrationsvereinbarung und erarbeiten ggf. geeignete Maßnahmen zur Fortschreibung.

Verantwortlich: GSbV, SbVZbS und Arbeitgeberbeauftragte

6. Inkrafttreten

Die Integrationsvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung durch die Vertragspartner in Kraft und hat zunächst eine Laufzeit von zwei Jahren. Die Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht spätestens drei Monate vor Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt wird. Bei einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien innerhalb eines Jahres eine neue Integrationsvereinbarung abzuschließen. In dieser Zeit wirkt die vorliegende IV nach.

Berlin, den 01.10.2010

 _____	 _____	_____
I Ltr	II Ltr	
 _____	 _____	 _____
Gesamtschwerbehindertenvertretung	Gesamtpersonalrat	Gesamtfrauenvertreterin
 _____	 _____	 _____
Schwerbehindertenvertretung der zentral verwalteten und beruflichen Schulen	Personalrat der zentral verwalteten und beruflichen Schulen	Frauenvertreterin der zentral verwalteten und beruflichen Schulen

Gesprächsprotokoll – Pädagogisches Personal

Schule: _____ Beschäftigte/r: _____

1. Einsatz <ul style="list-style-type: none">- Unterrichtseinsatz/ Gruppeneinsatz- Beschäftigungsumfang / Ermäßigungsstunden/ Zusatzurlaub- Klassenleitung/ Gruppenleitung- behinderungsbedingte Einschränkungen- außerunterrichtliche Tätigkeiten (z. B. Klassen- und Wanderfahrten, Sportfeste)- Mehrarbeit- extreme Wetterlagen	
2. Stundenplangestaltung <ul style="list-style-type: none">- zeitliche Verteilung der Stunden- Raumplanung- Aufsichten- besondere Belastung	
3. Arbeitsumfeld <ul style="list-style-type: none">- Parkplatz- Pausenräume, Erholungsmöglichkeit	
4. Arbeitsplatz <ul style="list-style-type: none">- behinderungsgerechte Ausstattung- technische Arbeitshilfen	
5. Förderung der beruflichen Entwicklung <ul style="list-style-type: none">- Personalentwicklungsplanung- Fortbildungsbedarf und -angebote- Beförderungsmöglichkeiten	

Datum: _____

Unterschrift des/der Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/der Beschäftigten

Gesprächsprotokoll

Schule: _____ Beschäftigte/r: _____

Funktion: _____

1. Einsatz <ul style="list-style-type: none">- Beschäftigungsumfang/Arbeitszeit- behinderungsbedingte Einschränkungen- Mehrarbeit- extreme Wetterlagen	
2. Arbeitsumfeld <ul style="list-style-type: none">- Organisationsstrukturen (z. B. Arbeitsteam, "Paten")- besondere Belastung- Integrationsbedarf- Parkplatz	
3. Arbeitsplatz <ul style="list-style-type: none">- behinderungsgerechte Ausstattung- technische Arbeitshilfen	
4. Förderung der beruflichen Entwicklung <ul style="list-style-type: none">- Personalentwicklungsplanung- Fortbildungsbedarf und -angebote- Aufstiegsmöglichkeiten	

Datum: _____

Unterschrift des/der Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/der Beschäftigten