

Integrationsvereinbarung

Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen
im Bereich der Ersatzschulen in Trägerschaft des Erzbistums Köln

Inhaltsverzeichnis

I. Präambel	3
II. Allgemeines	3
1. Grundsätze	3
2. Geltungsbereich	4
3. Zusammenarbeit der Verantwortlichen	4
III. Personalplanung	4
1. Einstellung von schwerbehinderten Menschen	4
2. Versetzung und Arbeitsplatzveränderung	5
3. Fortkommen und Fortbildung	5
4. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	5
4.1 Versetzung in den Ruhestand	5
4.2 Vorzeitige Zurruesetzung, Kündigung und anderweitige Verwendung	6
5. Reaktivierung beamteter Lehrkräfte	6
IV. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	6
1. Arbeitsplatzgestaltung	6
2. Arbeitszeit	6
3. Teilhabegespräch	7
4. Prävention	7
4.1 Präventive Maßnahmen gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX	7
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX	8
4.3 Stufenweise Wiedereingliederung	8
5. Qualitätsanalyse	8
5.1 Informationsrecht der Schwerbehindertenvertretung	8
5.2 Unterrichtsbesuchen während einer Qualitätsanalyse	8
6. Unfallverhütung, Dienst- und Arbeitsunfälle, Arbeitsschutz	9
7. Personalunterlagen	9
V. Zusammenarbeit zwischen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und dem Schulträger	10
VI. Fortbildung und weitere Hilfen	10
VII. Inkrafttreten/ und Schlussvorschriften	10
Anlage 1 Dokumentation des Teilhabegesprächs bzw. Gesprächsangebots zwischen Schulleitung und Mitarbeiter/in	11
Anlage 2 Dokumentation des Teilhabegesprächs bzw. Gesprächsangebots des Schulträgers und (stv.) Schulleiter/in	12
Anlage 3 Themenvorschläge für das Teilhabegespräch	13

Der Schulträger Erzbistum Köln - Hauptabteilung Schule/Hochschule, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (SBV) im Erzbischöflichen Ersatzschuldienst und die Mitarbeitervertretung (MAV) der Erzbischöflichen Ersatzschulen sind sich ihrer besonderen sozialpolitischen Verantwortung bewusst und schließen daher im Benehmen mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX) gemäß § 83 SGB IX i.V.m. § 28a Abs. 2 MAVO folgende Integrationsvereinbarung ab:

I. Präambel

Niemand darf seiner Behinderung wegen benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz).

Die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen sollen gesichert und gefördert werden. Arbeit suchenden schwerbehinderten Menschen soll die Chance auf einen Arbeitsplatz im Zuständigkeitsbereich der Erzbischöflichen Schulen eröffnet werden. Das berufliche Fortkommen und der Aufstieg schwerbehinderter Menschen werden unterstützt und gefördert.

Schwerbehinderte Menschen, die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung beschäftigt sind bzw. sich um eine Einstellung bewerben, dürfen darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile und Ausgrenzungen erwachsen.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten unter Wahrung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen schwerbehinderten Menschen möglich. Bei Auswirkungen von Behinderungen auf die konkrete Arbeitsplatzsituation ist es das gemeinsame Ziel aller Beteiligten, eine einvernehmliche Lösung im offenen Dialog herbeizuführen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind dabei eine unter Wahrung der Datenschutzbelange der Betroffenen größtmögliche Transparenz unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls. Dabei leisten insbesondere der Schulträger, die Schulleitungen, die Lehrerkollegien, die SBV und die MAV ihre Beiträge.

II. Allgemeines

1. Grundsätze

Ziel der Integrationsvereinbarung ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen im Schuldienst zu stärken. Die Integrationsvereinbarung ergänzt und konkretisiert den gesetzlichen Auftrag aus dem SGB IX und die Verpflichtungen zur besonderen Fürsorge und Förderungspflicht aus den einschlägigen Richtlinien und Erlassen.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer zunehmenden Eigenverantwortlichkeit der Schulen verfolgt die Integrationsvereinbarung das Ziel, eine Gleichbehandlung der schwerbehinderten Beschäftigten und eine Kontinuität der Anwendung der Vereinbarung durch wechselnde Personen bei den beteiligten Stellen zu gewährleisten.

Die Personalverantwortlichen der Schulen und des Schulträgers wenden die zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Bestimmungen an und schöpfen Ermessensspielräume großzügig aus.

Die SBV bietet im Einvernehmen mit dem Schulträger allen Schulleitungen und Beschäftigten ihre Beratungs- und Vermittlungskompetenz zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung an.

2. Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung findet Anwendung für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Beschäftigte im Sinne des § 68 SGB IX im Personalbereich des Schulträgers.

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder der Gleichstellung noch nicht entschieden ist, werden hinsichtlich der besonderen Schutzvorschriften (außer der Stundenreduzierung) so behandelt, dass Ihnen im Fall der Anerkennung keine Nachteile erwachsen, sofern die hierzu Verpflichteten von der Antragstellung Kenntnis haben.

3. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten der Schulträger, die/der Beauftragte des Arbeitgebers, die SBV und die MAV zusammen (§ 99 SGB IX).

Auch bei der Veränderung von Regelungen durch den Schulträger, die die schwerbehinderten Beschäftigten im Schuldienst als Gruppe betreffen, arbeitet der Schulträger im Vorfeld von Entscheidungen eng mit der SBV zusammen, um möglichst einvernehmliche Lösungen zu erzielen.

III. Personalplanung

1. Einstellung schwerbehinderter Menschen

Der Schulträger verfolgt das Ziel, im Erzbischöflichen Schulbereich wenigstens die gesetzlich geltende Mindestbeschäftigungsquote (derzeit 5 % schwerbehinderter Menschen im Geltungsbereich) zu erreichen.

Der Schulträger, die SBV und die MAV stehen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern als Ansprechpartner zur Verfügung.

Bei der Bewerbung schwerbehinderter Menschen wird die SBV im gesamten Verfahren durch den Schulträger und die jeweilige Schulleitung beteiligt.

Unmittelbar nach Eingang der Bewerbung schwerbehinderter Menschen, auch als Seiteneinsteiger/in, weist die Schulleitung diese darauf hin, dass sie die SBV über den Schulträger (derzeit Leitung des Referats 322) unmittelbar nach Eingang einer Bewerbung unterrichten wird, falls diese dem nicht widersprechen. Die Entscheidung der schwerbehinderten Personen ist zu dokumentieren. Erfolgt kein Widerspruch, wird die Unterrichtung durchgeführt. Dies gilt auch bezüglich der Terminierung von Vor- und Auswahlgesprächen. Geht die Bewerbung unmittelbar beim Schulträger ein oder findet ein Bewerbungsgespräch beim Schulträger statt, trifft die Unterrichtspflicht diesen an Stelle der Schulleitung. In diesen Fällen hat die SBV das Recht, am Verfahren nach § 81 Abs. 1 SGB IX und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen sowie Einsicht in entscheidungsrelevante Teile der Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben, müssen zu einem Auswahlgespräch eingeladen werden, wenn sie die Einstellungsbedingungen erfüllen. Zu den Einstellungsbedingungen gehören bei Lehrkräften das Lehramt, die Fachrichtung/Fächer und eventuelle zusätzliche als "fachliche Voraussetzungen" geforderte Kriterien und beim nicht lehrenden Personal die im jeweiligen Ausschreibungstext aufgeführten Anforderungen. Die Einstellungsbedingungen und Anforderungen müssen so gefasst sein, dass ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausgeschlossen ist.

2. Versetzung und Arbeitsplatzveränderung

Anträgen schwerbehinderter Menschen auf Versetzung soll nach Möglichkeit entsprochen werden. Die SBV erhält nach Eingabe in die Versetzungsdatei vom Schulträger eine Information über den gestellten Versetzungsantrag. Falls der Schulträger beabsichtigt, einen Versetzungsantrag abzulehnen, wird zuvor die SBV angehört.

Auch vor einer Versetzung auf Veranlassung des Schulträgers ist die SBV anzuhören. Für schwerbehinderte Menschen ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können.

3. Fortkommen und Fortbildung

Schwerbehinderte Beschäftigte werden in ihrem Bestreben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unterstützt und gefördert.

Bei anstehenden dienstlichen Beurteilungen teilt der Schulträger der SBV jede bevorstehende Beurteilung von schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig mit. Auf Wunsch benennt der Schulträger der schwerbehinderten Person die Kontaktdaten der SBV.

Werden einer Beurteilung einzelne Nachweise/Elemente (z. B. Unterrichtsbesuche, Beurteilungsgespräch, Kolloquium) zugrunde gelegt, ist die SBV auf Wunsch des betroffenen schwerbehinderten Menschen berechtigt, bei diesen Terminen anwesend zu sein, es sei denn, dass Rechtsvorschriften der Anwesenheit entgegenstehen.

Die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Menschen ist gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die vom Schulträger veranstaltet werden, bevorzugt zuzulassen. Schwerbehinderte Menschen sollen zur Teilnahme an anderen beruflichen Fortbildungen Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

Bei der Auswahl der Tagungsstätten ist auf die besondere Situation schwerbehinderter Menschen soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen (insbesondere Barrierefreiheit). Im Anmeldeformular sollen schwerbehinderte Menschen angeben können, welche Erfordernisse bezüglich der Barrierefreiheit für sie gegeben sein müssen. Dabei kann es sich z. B. um räumliche Voraussetzungen, technische Arbeitshilfen oder um einen Gebärdendolmetscher handeln.

4. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

4.1 Versetzung in den Ruhestand

Schwerbehinderte Beschäftigte sollen wegen dauerhafter Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand versetzt bzw. zur Stellung eines Rentenanspruchs aufgefordert werden, wenn festgestellt ist, dass sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Vor der Beauftragung des Gesundheitsamtes (Amtsarzt) oder eines anderen Arztes mit einer Dienst- oder Arbeitsfähigkeitsüberprüfung ist die SBV anzuhören, wenn die schwerbehinderte Person dies nach entsprechendem Hinweis wünscht.

4.2 Vorzeitige Zuruhesetzung, Kündigung und anderweitige Verwendung

Vor einer vorzeitigen Zuruhesetzung (§ 26 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz) ist der Schulträger bei schwerbehinderten Beschäftigten in einer besonderen Verantwortung für die Suche nach einer anderweitigen Verwendung.

Vor jeder Kündigung aus gesundheitlichen Gründen wird geprüft, ob eine Verwendung der schwerbehinderten Person im unterrichtlichen oder außerunterrichtlichen Einsatz an der Schule oder auf einem anderen außerschulischen Arbeitsplatz des Schulträgers möglich ist.

Vor jeder der vorgenannten Maßnahmen prüfen Schulträger und Schulleitung in enger Zusammenarbeit mit der SBV Einsatzfelder für die außerunterrichtliche Beschäftigung im Erzbischöflichen Schuldienst, wenn die schwerbehinderte Person dies nach entsprechendem Hinweis wünscht. Betroffene Beschäftigte sind frühzeitig in die Überlegungen einzubeziehen.

5. Reaktivierung von schwerbehinderten Versorgungsempfängern

Wenn geprüft wird, ob eine vorzeitig in den Ruhestand versetzte schwerbehinderte Person reaktiviert werden soll, wird die SBV vor der Beauftragung des Gesundheitsamtes (Amtsarzt) beteiligt. Vor der Entscheidung über die Reaktivierung wird auch ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Eine Reaktivierung kann auch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in Verbindung mit einer stufenweisen Wiedereingliederung von in der Regel längstens 6 Monaten erfolgen.

IV. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Die Bestrebungen schwerbehinderter Menschen, trotz körperlicher oder seelischer Beeinträchtigung ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Mitarbeitenden zu erfüllen, sind von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen nach Kräften zu unterstützen. Dies gilt im besonderen Maße für schwerbehinderte Menschen, die im Sinne des § 72 SGB IX nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind.

1. Arbeitsplatzgestaltung

Der Schulträger setzt sich dafür ein, dass die schwerbehinderten Beschäftigten gem. § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und weiter entwickeln können. Dazu werden alle zumutbaren Möglichkeiten zur Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgeschöpft (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Der Schulträger beteiligt die SBV bei der Planung und Durchführung solcher Maßnahmen.

Die Verpflichtung des Schulträgers zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes besteht unabhängig von einer möglichen Bezuschussung durch das Integrationsamt oder durch andere Stellen.

Die SBV wird bei allen Schulbegehungen beteiligt, soweit schwerbehinderte Menschen betroffen sein können.

2. Arbeitszeit

Schwerbehinderte Menschen werden gem. § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

Zu Vertretungsstunden, auch solchen, die nicht zu Mehrarbeit führen, sind schwerbehinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage der Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher anzuhören. Dieses Thema soll auch im Rahmen der Teilhabegespräche besprochen werden.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gem. § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die in § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen.

3. Teilhabegespräche

Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind die Schulleitungen verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der schwerbehinderten Beschäftigten an ihren Schulen zu informieren und mindestens einmal pro Schuljahr jedem schwerbehinderten Menschen und diesen Gleichgestellten Gespräche über deren Arbeitsplatzsituation anzubieten; Voraussetzung ist, dass den Schulleitungen die Schwerbehinderung bekannt ist.

Die Gespräche sollen vor den Stellenplangesprächen der Schulleitungen mit dem Schulträger und der Erstellung des Stundenplans, d. h. grundsätzlich zwischen September und Februar, sowie bei Neueinstellungen zeitnah nach der Einstellungsentscheidung geführt werden und eine Einzelfallprüfung bezüglich angemessener Fürsorgemaßnahmen gewährleisten. Dadurch sollen die Schulleitungen in die Lage versetzt werden, die schwerbehinderten Mitarbeitenden nach Kräften zu unterstützen und ihnen die dabei erforderlichen und möglichen Hilfen zu geben (insbesondere durch eine der Schwerbehinderung Rechnung tragende Arbeitszeit-/Stundenplangestaltung).

Die SBV und die MAV werden auf Wunsch der Betroffenen jeweils über alle Gesprächsangebote unterrichtet. Das Angebot und/oder Gespräch ist unter Verwendung der Anlagen zu dieser Integrationsvereinbarung zu dokumentieren.

Schulleitungen sowie ihre ständigen Vertretungen mit einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung sind im Rahmen der Fürsorgepflicht vom Schulträger Gespräche über ihre Arbeitsplatzsituation anzubieten.

4. Prävention

Um Gefährdungen des Beschäftigungsverhältnisses durch Krankheit möglichst frühzeitig zu begegnen, hat der Gesetzgeber durch Änderung des SGB IX - "Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen" - den Gedanken der Prävention gestärkt.

4.1 Präventive Maßnahmen gem. § 84 Abs. 1 SGB IX

Schwerbehinderte Beschäftigte haben beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, Anspruch auf Hilfen. Zu deren Erörterung und Planung beteiligt der Schulträger unmittelbar nach Bekanntwerden dieser Schwierigkeiten die SBV (§ 95 SGB IX), die MAV (§ 93 SGB IX) und das Integrationsamt (§ 102 SGB IX). Zur Beseitigung von Schwierigkeiten werden u. a. folgende Maßnahmen in Betracht gezogen:

- Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes (z. B. Unterrichtsverteilung oder Stundenplan),
- Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung)
- Arbeitsplatzgestaltung

Die Beteiligung des Integrationsamtes und der örtlichen Fürsorgestellen ermöglicht dem Schulträger die behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsstätte sowie die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen.

Bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten können die Integrationsfachdienste den schwerbehinderten Menschen durch ihre Betreuungsangebote Hilfen bieten.

Können die Schwierigkeiten nicht beseitigt werden, wird nach Rücksprache mit der SBV geprüft, ob eine Versetzung an eine andere Schule sinnvoll und möglich ist.

4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Das Ziel, Menschen gesund und arbeitsfähig zu erhalten, betrifft nicht nur die schwerbehinderten Menschen, sondern auch alle länger oder wiederholt arbeitsunfähigen Beschäftigten.

Zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hat der Schulträger in Abstimmung mit der MAV und der SBV ein Konzept für eine einheitliche Vorgehensweise bereits umgesetzt.

Zusammen mit den „*Regelungen zum Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*“ (derzeit vom 01.05.2002) soll dieses zur Festigung einer Präventionskultur an den Schulen des Erzbistums beitragen.

4.3 Stufenweise Wiedereingliederung

Nach längerer Erkrankung können schwerbehinderte Mitarbeitende nach § 74 SGB V, § 28 SGB IX auf Antrag mit ärztlichem Attest eine stufenweise Wiedereingliederung, bei Beamten gemäß § 2 Abs. 6 AZVO NRW von bis zu 6 Monaten verlangen, wenn dies nach ärztlicher Feststellung (Amtsarzt/Vertrauensarzt) geboten ist. In begründeten Fällen kann die Wiedereingliederung aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens bis auf insgesamt 12 Monaten verlängert werden; diese Entscheidung kann in Ausnahmefällen schon vor Beginn der Maßnahme getroffen werden.

5. Qualitätsanalyse

5.1 Informationsrecht der Schwerbehindertenvertrauensperson (SBV)

Die Belange schwerbehinderter Mitarbeitender und ihrer Vertretungen werden im Rahmen des Runderlasses des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 01.06.2011 (AZ: 414 6.01.04 - 97887) bei der Durchführung der Qualitätsanalyse berücksichtigt.

Die SBV ist von der Stabsstelle Qualitätsanalyse des Schulträgers zeitgleich mit der Schule über den geplanten Termin der Qualitätsanalyse zu informieren (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Die SBV kann so in Abstimmung mit der jeweiligen Schulleitung gezielt auf Kolleginnen und Kollegen zugehen bzw. als Ansprechpartner fungieren und beraten.

5.2 Unterrichtsbesuche während einer Qualitätsanalyse

Grundsätzlich können alle an einer Schule unterrichtenden Lehrkräfte von den Qualitätsprüferinnen und -prüfern (Qualitätsteam) im Unterricht besucht werden.

Bei Lehrkräften, die sich während des Unterrichtsbesuchs in einer stufenweisen Wiedereingliederung befinden, klärt die Schulleitung vorab, ob diesen Personen eine Unterrichtsbeobachtung zumutbar ist. Bei Verneinung werden diese Lehrkräfte ohne weitere Begründung vom Qualitätsteam von der Unterrichtsbesuchsplanung ausgenommen.

Die Schulleitung informiert nach vorheriger Rücksprache mit der betroffenen Lehrkraft das Qualitätsteam schon beim Planungsgespräch in der Schule und zu Beginn jedes Schulbesuchstags über Lehrkräfte, die insbesondere aus medizinischen oder aus anderen schwerwiegenden Gründen von einer Unterrichtsbeobachtung ausgenommen werden sollten. Ob andere schwerwiegende Gründe dem Unterrichtsbesuch einer Lehrkraft entgegenstehen, entscheidet das Qualitätsteam im Rahmen seines Ermessens; dabei ist der Vorschlag der Schulleitung zu berücksichtigen.

Sofern der Wunsch einer Lehrkraft auf Nichtteilnahme an den Unterrichtsbesuchen des Qualitätsteams aus medizinischen Gründen geäußert wird, soll eine entsprechende ärztliche Bescheinigung (Arzt/Vertrauensarzt) vorgelegt werden, die die Notwendigkeit der Nichtteilnahme bestätigt. Das Qualitätsteam hat dem ärztlichen Votum regelmäßig zu entsprechen.

Äußern schwerbehinderte oder gleichgestellte Lehrkräfte den Wunsch auf Ausnahme von der Unterrichtsbeobachtung aus anderen schwerwiegenden Gründen und beabsichtigt das Qualitätsteam, diesem Wunsch nicht zu entsprechen, wird vor der Entscheidung die SBV angehört (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Die Gründe werden schriftlich dokumentiert und bis zum Abschluss der QA festgehalten. Danach sind alle im Zusammenhang mit der Unterrichtsbesuchsplanung erhobenen personenbezogenen Daten zu vernichten.

Sofern die Zahl der Ausnahmen aus medizinischen oder anderen schwerwiegenden Gründen eine Durchführung der Unterrichtsbesuche entsprechend der Verfahrensvorgaben beeinträchtigt, sind die SBV und die Hauptabteilungsleitung des Schulträgers unverzüglich zu informieren. Nur dann erfolgt eine Erwähnung im Qualitätsbericht.

6. Unfallverhütung, Dienst- und Arbeitsunfälle, Arbeitsschutz

Die Schulleitungen sorgen in Zusammenarbeit mit dem Schulträger dafür, dass für schwerbehinderte Menschen - insbesondere für Personen mit dem Merkzeichen G (gehbehindert), aG (außergewöhnlich gehbehindert), Bl (blind), Gl (gehörlos) und H (hilflos) - notwendige und ggfs. angepasste Evakuierungsmaßnahmen in Notfällen durch geeignete Vorkehrungen sichergestellt werden. Dies gilt sowohl für die Notfall- und Evakuierungspläne als auch für konkrete Evakuierungsfälle. Zu denken ist an Maßnahmen wie z. B. eine konkrete Information über behinderungsangemessene geeignete Fluchtwege, die Zuordnung von Begleitpersonen oder auch eine entsprechende praktische Übung.

Erleidet eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person einen Unfall und beabsichtigt der Schulträger, die beantragte Anerkennung als Dienstunfall abzulehnen, so hört der Schulträger rechtzeitig vor seiner Entscheidung die SBV an; dies gilt auch vor der beabsichtigten Beauftragung des Gesundheitsamts (Arzt) oder Vertrauensarztes.

Die Schulleitungen sind verpflichtet, bei Dienst- oder Arbeitsunfällen von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ein Exemplar der Dienst- bzw. Arbeitsunfallanzeige der SBV sowie der MAV zu übersenden.

7. Personalunterlagen

Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten. Gleiches gilt für Mitteilungen und Vorlagen an die MAV über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

Die Personalakte ist sichtbar zu kennzeichnen.

Schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge ihrer Behinderung dienst- bzw. arbeitsunfähig werden, können diesen Kausalzusammenhang vom Arzt auf der entsprechenden Bescheinigung vermerken zu lassen; dadurch kann ggfs. die Zahl der durch die Behinderung verursachten Krankheitstage von den übrigen Krankheitstagen getrennt werden.

V. Zusammenarbeit zwischen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und dem Schulträger

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Schulträger und SBV pflegen die Beteiligten einen regelmäßigen und offenen Informationsaustausch. Der Schulträger bietet anlassbezogen oder zumindest einmal jährlich ein Gespräch mit dem Ziel eines Erfahrungsaustauschs über die Integration der schwerbehinderten Beschäftigten an. Soweit es sinnvoll ist, kann die SBV auch zu Dienstbesprechungen des Schulträgers oder mit den Schulleitungen als Gast eingeladen werden.

Der Schulträger führt mindestens einmal im Quartal mit der SBV einen Datenabgleich über die von ihm verwalteten anerkannten schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Schuldienst durch.

Die Fortbildung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ihre/r Stellvertreter/in ist gemäß der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) großzügig zu unterstützen. Die Übernahme der anfallenden Kosten wird sichergestellt.

VI. Fortbildung und weitere Hilfen

Im Rahmen der Fortbildungen für neue Schulleitungen wird ein Modul zum Schwerbehindertenrecht und Prävention einschließlich BEM baldmöglichst etabliert. Allen anderen Schulleitungen wird sukzessive ein entsprechendes Fortbildungsangebot gemacht.

Zur praxisorientierten Konkretisierung der Inhalte dieser Integrationsvereinbarung und zur Erleichterung des täglichen Umgangs mit den Vorgaben und Maßgaben wird der Schulträger den Schulleitungen eine mit der SBV abgestimmte Handreichung zur Verfügung stellen.

VII. Inkrafttreten und Schlussvorschriften

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung ab dem 01.08.2016 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann von den Beteiligten mit einer Frist von 3 Monaten zum Schulhalbjahresende schriftlich gekündigt werden.

Diese Integrationsvereinbarung wird durch Veröffentlichung im kirchlichen Amtsblatt bekanntgegeben.

Köln, den 22.06.2016



Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Köln, den 22.06.2016



Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Köln, den .06.2016



Beauftragter des Dienstgebers (§ 98 SGB IX)

Köln, den 22.06.2016



Für den Schulträger

Anlage 1

Dokumentation des Teilhabegesprächs bzw. des Gesprächsangebots zwischen Schulleitung und Mitarbeiter/in

Gemäß Ziff. IV. 3. der Integrationsvereinbarung zwischen dem Erzbistum Köln als Schulträger, der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten besteht für die Schulleitungen die Verpflichtung, schwerbehinderten und gleichgestellten **Mitarbeitenden** mindestens einmal jährlich ein Gespräch über deren Arbeitsplatzsituation anzubieten und sie in ihren Bestrebungen, ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen. Auch nicht gleichgestellten behinderten Menschen mit einem GdB von 30 bis 40 soll ein solches Gespräch angeboten werden.

Schule:		
Mitarbeiter/in:		
Teilhabegespräch wurde angeboten	am: durch:	
Auf Teilhabegespräch wurde verzichtet am:		
Teilhabegespräch hat stattgefunden am:		
Vereinbarte Maßnahmen, soweit die/der Mitarbeiter/in der Dokumentation zugestimmt hat:		
Ggfs. Zeitpunkt für die gemeinsame Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit:		

(Ort) _____, den _____ (Datum)

(Unterschrift Mitarbeiter/in)

(Unterschrift Schulleitung)

Ich bitte um Weitergabe einer Kopie dieser Dokumentation an

- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- die Mitarbeitervertretung
- den Schulträger
- Sonstige:

(Ort) _____, den _____ (Datum)

(Unterschrift Mitarbeiter/in)

Anlage 2

Dokumentation des Teilhabegesprächs bzw. des Gesprächsangebots zwischen Schulträger und (stv.) Schulleiter/in

Gemäß Ziff. IV. 3. der Integrationsvereinbarung zwischen dem Erzbistum Köln als Schulträger, der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten besteht für den Schulträger die Verpflichtung, schwerbehinderten und gleichgestellten **Schulleitern/innen und stv. Schulleitern/innen** mindestens einmal jährlich ein Gespräch über deren Arbeitsplatzsituation anzubieten und sie in ihren Bestrebungen, ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen. Auch nicht gleichgestellten behinderten Menschen mit einem GdB von 30 bis 40 soll ein solches Gespräch angeboten werden.

Schule:		
(stv.) Schulleiter/in:		
Teilhabegespräch wurde angeboten	am:	
	durch:	
Auf Teilhabegespräch wurde verzichtet am:		
Teilhabegespräch hat stattgefunden am:		
Vereinbarte Maßnahmen, soweit die/der (stv.) Schulleiter/in der Dokumentation zugestimmt hat):		
Ggfs. Zeitpunkt für die gemeinsame Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit:		

, den

(Ort)

(Datum)

(Unterschrift (stv.) Schulleiter/in)

(Unterschrift Schulträger)

Ich bitte um Weitergabe einer Kopie dieser Dokumentation an

- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 Sonstige:

, den

(Ort)

(Datum)

(Unterschrift (stv.) Schulleiter/in)

Anlage 3

Themenvorschläge für das Teilhabegespräch

Diese Themenvorschlagsliste versteht sich als nicht abschließende Orientierungshilfe. Sie dient der Vorbereitung und Durchführung vertrauensvoller Gespräche gemäß Ziff. IV. 3. der Integrationsvereinbarung zwischen dem Erzbistum Köln als Schulträger, der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Schwerbehinderte sind zu ihrer Belastbarkeit zu hören und entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten sowie ihrem Leistungsvermögen einzusetzen. Im Teilhabegespräch sollen die daraus abzuleitenden Maßnahmen umfassend besprochen und tragfähige Vereinbarungen getroffen werden.

Die Themenliste beschränkt sich auf den Bereich des lehrenden Personals; sie ist für das nicht lehrende Personal aufgabenentsprechend abzuändern.

Fachlicher Einsatz

- Unterrichtsverteilung
(z.B. mit Blick auf Jahrgangsstufen, Klassenleitung)
- Unterrichtseinsatz in Fakultätsfächern
(z.B. Verhältnis, Schwerpunkte)
- Bereitschaft zu fachfremdem Unterricht
(z.B. erworbene Fähigkeiten, Neigungsfächer)
- Belastbarkeit mit Korrekturen
(z.B. Anzahl, Gruppengröße, Lernstandserhebungen, zentrale Prüfungen)
- Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung
(z.B. Kompetenzen, Neigungen)
- Außerunterrichtliche Aufgaben
(z.B. Koordinierungsaufgaben, Schulentwicklung, Steuerungsgruppen, Evaluation, Qualitätssicherung)
- Einsatz neuer Technologien

Zeitlicher Einsatz

- Stundenplangestaltung
(z.B. Verteilung der Unterrichtsstunden, Vorrang fester Therapiezeiten)
- Vertretungsunterricht und Mehrarbeit
- Pausen- und andere Aufsichten
- Ganz- und mehrtägige Veranstaltungen
(z.B. Sprechtag, Informationsveranstaltungen, Tage der offenen Tür, Projekttag, schulinterne Fortbildungen, Konferenzen, Schulfahrten)

Räumlicher Einsatz

- Standort- und Raumwechsel
(z.B. Barrierefreiheit)
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- Unterricht an außerschulischen Lernorten