



Staatliches Schulamt
in der Landeshauptstadt München

LEITFADEN

für die Schulleitung an Münchner Grund- und Mittelschulen

Eine Hilfestellung für die Zusammenarbeit mit behinderten und schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen gemäß SGB IX, Teilhaberichtlinien und der Integrationsvereinbarung

„Nicht behindert zu sein, ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

(Richard von Weizsäcker)

Alexandra Fischer

Vertrauensfrau der schwerbehinderten Beschäftigten
für den Bereich des Staatlichen Schulamts der LhSt München

www.schwerbehinderte-vs-muenchen.de
e-M@il: a.fischer@sbv-vs-muenchen.de

INHALTSVERZEICHNIS

- **VORWORT 2**

- **GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN ÜBER SCHWERBEHINDERUNG 3**
 - Wer ist schwerbehindert? 3
 - Eine Schwerbehinderung ist in vielen Fällen nicht sichtbar 3
 - Schwerbehindert zu sein heißt 3
 - Schwerbehinderte Menschen 4
 - Was ist eine Gleichstellung? 4

- **WAS SIE ALS SCHULLEITER WISSEN SOLLTEN UND BEACHTEN MÜSSEN ... 5**
 - Informations-, Einbindungs-, Anhörungsrecht 5
 - Nachweis der Behinderung bzw. Schwerbehinderung 5
 - Stundenermäßigung..... 6
 - Teilhabe ermöglichen..... 6
 - Prävention – frühzeitig und generell 7
 - BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement 7
 - Stufenweise Wiedereingliederung 8
 - Stundenverteilung, Einsatzplanung..... 8
 - Behindertengerechter Arbeitsplatz und Hilfsmittel 9
 - Mehrarbeit 9
 - Pausenaufsicht 9
 - Schulische Veranstaltungen, Wandertage/Ausflüge/Unterrichtsgänge10
 - Mitarbeitergespräch10
 - Dienstliche Beurteilungen10
 - Mobile Reserve11
 - Teilzeit und Altersteilzeit.....11
 - Dienstbefreiung12
 - Parkplatz12
 - Bewerbungsverfahren Verwaltungsangestellte13

- **AUFGABEN, PFLICHTEN, RECHTE DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 13**

- **LINKS 14**

- **KONTAKT ZUR SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 14**

Quellen:

Sozialgesetzbuch IX,
Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern
Integrationsvereinbarung
Unterlagen von Anke Eberlein und www.h-baer.de

Vorwort

In erster Linie habe ich diesen Leitfaden als arbeitserleichterndes Nachschlagewerk (Hilfestellung) für alle Schulleitungen der Münchner Grund- und Mittelschulen im Bereich des Staatlichen Schulamts der Landeshauptstadt München erstellt. Er ist jedoch aufgrund der zugrundeliegenden Quellen verwendbar für alle Volks-, Förder- und berufliche Schulen sowie Staatliche Schulämter, die dem Regierungsbezirk Oberbayern angehören.

Der Leitfaden fasst im Kapitel „Was Sie als Schulleiter wissen müssen und beachten sollten ...“ ab Seite 4 die wesentlichen Bestimmungen und rechtlichen Punkte aus folgenden Werken zusammen:

- **SGB IX**
- **Teilhaberichtlinien 2012** zur Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Herausgeber: Bayer. Staatsministerium für Finanzen)
- **Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX** für die Geschäftsbereiche Volks-, Förder- und berufliche Schulen einschließlich der Staatlichen Schulämter im Regierungsbezirk Oberbayern

Die Bestimmungen sehen vor, dass jeder, der personalbezogen mit behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten betraut ist, diese gesetzlichen Grundlagen zu berücksichtigen hat. Anbetracht der Fülle der o. g. Werke ist ein ungewolltes fehlerhaftes Verhalten schnell passiert. Um dies zu vermeiden und somit die Inklusion von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen zu erleichtern, soll dieser Leitfaden als zusammenfassendes Nachschlagewerk und als Hilfestellung gesehen werden.

Die im Leitfaden angeführten Bestimmungen sind jeweils mit den genauen Quellangaben versehen, so dass Sie bei Bedarf dort gezielt nachlesen können.

Jede Investition in die Belange von Menschen mit gesundheitlichen bzw. körperlichen Einschränkungen kann auch die Investition in die eigene Zukunft sein! Deshalb möchte ich Sie im ersten Kapitel für das Thema „Schwerbehinderung“ sensibilisieren, damit auch die die Notwendigkeit der möglichen Nachteilsausgleiche nachvollziehbar werden,

Ein herzliches Dankeschön für Ihre Unterstützung, die auch immer eine Unterstützung für das ganze Kollegium ist.



München, 08.07.2015

Versionshistorie:

21.12.2011 – Erste Fassung

20.12.2012 – Ersetzen der Fürsorgeleitlinien 2005 durch Teilhaberichtlinien 2012

21.02. 2013 – Layoutveränderungen, Korrektur v. Schreibfehlern

03.03.2015 – Ergänzung durch ein Vorwort, Änderung d. Kontaktdaten

08.07.2015 – Aktuelle Version: Optimierung im Layout, Korrektur von Schreib- und Formulierungsfehlern,

■ Grundlegende Informationen über Schwerbehinderung

■ Wer ist schwerbehindert?

Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn die körperliche Funktion (Organe, Skelett ...), die geistige Fähigkeit oder die seelische Gesundheit länger als 6 Monate vom typischen Zustand des jeweiligen Lebensalters abweicht und dadurch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft eingeschränkt ist. Schwerbehindert sind Menschen mit einem GdB (Grad der Behinderung) von mind. 50:

- ⊕ manche seit Geburt
- ⊕ einige durch einen Unfall
- ⊕ 83 % der schwerbehinderten Menschen jedoch durch Krankheit, z. B. Krebserkrankungen (sehr hoher Anteil), organische, neurologische Erkrankungen, ...

Kein Mensch darf sagen: Solches trifft mich nie

(Meander, griech. Philosoph, 300 v.Ch)

Von „Behinderung“ oder „von Behinderung bedroht“ (GdB unter 50) spricht man, wenn infolge der gesundheitlichen Probleme eine Beeinträchtigung zu erwarten ist.

■ Eine Schwerbehinderung ist in vielen Fällen nicht sichtbar

Viele denken bei dem Begriff „Schwerbehinderung“ noch immer an offensichtliche Behinderungen, z. B. Amputation, sichtbare Prothesen, Spastik ... Erkrankungen der Organe, Diabetes, Rheuma u. a. fallen dagegen meist nicht auf und werden deshalb als solche nicht wahrgenommen. **Grundsätzlich lässt sich keine Schwerbehinderung miteinander vergleichen oder gleichsetzen!** („Der Kollege M. ist auch schwerbehindert, der kann das doch auch!“)

Kollegin X hat ein amputiertes Bein mit Beinprothese und erhielt dafür Grad der Behinderung (GdB) von 70. Beim Gehen sieht man die Einschränkungen. Der Kollege Y hat auch einen GdB von 70, ihm sieht man jedoch keine Behinderung an. Vor allem geht er täglich joggen! Die Kollegen sind erstaunt darüber, denn dann kann er ja nicht behindert sein! Was sie nicht wissen und sehen: er hat schweres Rheuma! Um nicht steif zu werden, muss er sich täglich aktiv bewegen. Er läuft also täglich gegen seine Krankheit an. (aus: www.h-baer.de)

Schwerbehinderte, deren Behinderung nicht offensichtlich ist, stoßen deshalb oft auf Unverständnis („Wo ist denn das Problem? Die anderen schaffen es doch auch“), werden oftmals nicht ernst genommen („Ah, soviel ist das doch nicht“) oder gar als Simulanten („So schlecht kann es ihm nicht gehen, er lacht ja ständig“) bezeichnet.

■ Schwerbehindert zu sein heißt ...

- ⊕ man ist in seinem täglichen Tun auf Grund der Erkrankung bzw. Einschränkung stark oder sehr stark beeinträchtigt, d. h. man ist in seinem täglichen Tun behindert.
- ⊕ man benötigt in den meisten Fällen regelmäßige Behandlung, Therapien und Hilfsmaßnahmen oder –mittel. Diese sind nötig, damit man am Leben in der Gesellschaft

Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

und im Arbeitsleben teilhaben und integriert sein kann und sich die Erkrankung möglichst nicht verschlechtert.

- ⊗ die persönliche Belastbarkeit (physisch und/oder psychisch) wird bei schlechten oder ungünstigen Bedingungen deutlich und auch schneller weiter vermindert.
- ⊗ die Lebensqualität ist deutlich eingeschränkt, weil viel Zeit für Regeneration, Behandlungen Gegenmaßnahmen aufgewendet wird.

■ **Schwerbehinderte Menschen ...**

- ⊗ wollen arbeiten, sie sind meist sehr motiviert und sehr pflichtbewusst.
- ⊗ sie kämpfen sich meist Tag für Tag mit großer Disziplin durch den Tag.
- ⊗ sprechen nicht immer gerne offen über ihre Erkrankung, trauen sich dies meist auch nicht, weil gerne verglichen und bewertet wird. Viele finden es unangenehm und schämen sich meist auch, dass sie zu Hause und in der Freizeit einen starken Aufwand betreiben müssen, um am nächsten Tag wieder fit zu sein.
- ⊗ sind oft auf teure, medizinische Hilfsmittel, Behandlungen und Medikamente angewiesen, so dass ein erhöhter finanzieller Aufwand hinzukommt.
- ⊗ können bei - für ihre Behinderung - ungünstigen Arbeitsbedingungen schneller von Dienstunfähigkeit bedroht sein. Es ist meist eine Gratwanderung.
- ⊗ stehen gemäß Grundgesetz (§ 3 Abs. 3), konkretisiert im SGB IX sowie Art. 118 a Satz 1 der Bayerischen Verfassung unter besonderem Schutz. Es besteht eine besondere Fürsorgepflicht.
- ⊗ haben in diesem Rahmen Recht auf Rehabilitation und Teilhabe, sie benötigen deshalb eine entsprechende Rücksichtnahme, ggf. besondere Einsatzbedingungen (Teilhaberichtlinien, Kap. 7, 7.1), um z. T. überhaupt arbeiten zu können und/oder ihre Dienstfähigkeit möglichst bis zum Ruhestand zu erhalten.

Wichtig! Schwerbehinderte und Gleichgestellte erhalten die **Nachteilsausgleiche** und Hilfsmaßnahmen **nicht als Privileg, sondern als notwendige Hilfen zum Ausgleich der behinderungsbedingten Einschränkungen** und zur Vermeidung von Benachteiligungen infolge ihrer Behinderung sowie zur Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen.

■ **Was ist eine Gleichstellung?**

Gleichgestellt mit schwerbehinderten Menschen werden Personen, deren GdB 30 bzw. 40 beträgt. Ihnen stehen dann ebenso Nachteilsausgleich zu, jedoch nicht im selben Umfang wie schwerbehinderten Beschäftigten. In den späteren Ausführungen wird dies jeweils angegeben. Gründe für die Gleichstellung:

- der Arbeitsplatz ist infolge der Behinderung gefährdet = Erhaltung des Arbeitsplatzes, z. B. bei ungünstig gestalteten Arbeitsplätzen, -bedingungen und evtl. damit einhergehende, häufige Erkrankung
- ein neuer Arbeitsplatz kann erlangt (ausgeschriebene Stelle, behinderungsgerechter Einsatzort) werden. Dies gilt auch für Lehramtsanwärter (SGB IX § 68 Abs. 4) mit gesundheitlichen Problemen. Ihnen wird hiermit die Chance gegeben, im Rahmen des Sonderkontingent in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden.
- Gleiche Wettbewerbsbedingungen sind meist nicht gegeben.

■ Was Sie als Schulleiter wissen sollten und beachten müssen ...

Nachstehend finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen aus dem SGB IX, den Teilhaberichtlinien und der Integrationsvereinbarung, die für Ihre Arbeit als Schulleitung wesentlich sind.

Grundsätzlich ist zu erwähnen, dass einige schwerbehinderte Beschäftigte für gleichwertige Leistungen mehr Energie und ggf. auch mehr Zeit benötigen. Dies muss gemäß der Richtlinien in Kauf genommen werden und ist entsprechend bei Planungen zu berücksichtigen.

■ Informations-, Einbindungs-, Anhörungsrecht

→ § 95 Abs. 2 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 14, 14.3.2, 14.3.3; 14.3.4, Integrationsvereinbarung Kap. IV

⊕ § 95 Abs. 2 SGB IX: Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen schwerbehinderten Beschäftigten betreffen, unverzüglich, umfassend zu informieren und vor Entscheidungen zu hören. Die getroffene Entscheidung ist sofort mitzuteilen.

⊕ **Schwerbehinderte Beschäftigte sowie die Schwerbehindertenvertretung müssen bei nachfolgenden Bereichen vorher gehört werden (s. auch Integrationsvereinbarung):**

- Arbeitsplatzwechsel (Umsetzung, Abordnung, Versetzung)
- Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben
- Beförderungen
- Präventionsmaßnahmen

■ Nachweis der Behinderung bzw. Schwerbehinderung

→ § 69 Abs. 5 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 2, 2.2.2; Integrationsvereinbarung Kap. II, 1

Behinderte, gleichgestellte und schwerbehinderte Beschäftigte weisen ihre Behinderung beim Staatlichen Schulamt nach. Schwerbehinderte Beschäftigte durch die Kopie des Schwerbehindertenausweises. Beschäftigte, deren GdB unter 50 liegt, mit dem Bescheid des Versorgungsamts und eine evtl. Gleichstellung zusätzlich durch den Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit.

Mit Nachweis der Behinderung stehen dem genannten Personenkreis ein besonderes Teilhaberecht sowie Nachteilsausgleiche zu. Bei Beschäftigten mit Gleichstellung entfallen davon einige (z. B. Stundenermäßigung (Einsatz als Mobile Reserve, früherer Eintritt in den Ruhestand). Dazu finden Sie in den späteren Ausführungen die Hinweise an den entsprechenden Stellen.

■ Stundenermäßigung

→ § 125 Abs. 1 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 12, 12.2; Integrationsvereinbarung Kap. III, 5

→ **Gilt nicht für Menschen mit Gleichstellung**

Schwerbehinderte Menschen erhalten als Nachteilsausgleich gemäß § 125 Abs. 1, SGB IX einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Tagen pro Urlaubsjahr. Werden durch tarifliche Regelungen mehr Urlaubstage gewährt, bleibt diese unberührt.

Für Lehrkräfte im Schuldienst wird der Zusatzurlaub organisationsbedingt über Ermäßigungsstunden gewährt. Diese sind vom Grad der Behinderung abhängig und gelten ab Nachweis der Schwerbehinderung im Staatlichen Schulamt. Sie erhalten über die jeweilige Stundenkürzung eine Mitteilung vom Staatlichen Schulamt.

Bei Vollzeitbeschäftigung:		
GdB 50 – 60	GdB 70 – 80	GdB 90 - 100
2 WoStd.	3 WoStd.	4 WoStd.

Anteilige Berechnung der Stundenermäßigung bei Teilzeitbeschäftigung:

$$\text{Stundenermäßigung bei Teilzeit} = \frac{\text{Std. der Teilzeit} \times \text{Stundenermäßigung bei Vollzeit}}{\text{Vollzeit (Std.)}}$$

Beispielrechnung: Ein schwerbehinderter Hauptschullehrer mit einem GdB von 50 muss bei Vollzeit 27 Std. unterrichten. Er ist in Teilzeit mit 16 Std. beschäftigt.

$$\frac{16 \text{ WoStd.} \times 2 \text{ Std.}}{27 \text{ WoStd.}} = 1,18 \text{ Std.} \rightarrow \text{abgerundet auf 1 Std.}$$

■ Teilhabe ermöglichen

→ SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 1, 1.2; Integrationsvereinbarung)

Chancengleichheit besteht nicht darin, dass jeder einen Apfel pflücken darf, sondern dass der Zwerg eine Leiter bekommt.

(Reinhard Turre)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schwerbehinderte Beschäftigte bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen.

Dabei obliegen die notwendigen Maßnahmen zur Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter der Behördenleitung, den Beauftragten der Dienststelle, den Stellen der

Personalverwaltung und –verwendung, den unmittelbaren Vorgesetzten sowie auch dem Verwaltungspersonal, die mit den personellen und organisatorischen Angelegenheiten befasst sind.

Sie alle haben „Sorge dafür zu tragen, dass schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten können.“ Außerdem sind sie verpflichtet, sich regelmäßig über die rechtlichen Bestimmungen zu informieren bzw. ihr Wissen darüber aufzufrischen.

■ Prävention – frühzeitig und generell

→ § 84 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 3, 3.1 Integrationsvereinbarung Kap. IV-3

→ **Gilt nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern für alle Beschäftigten!**

Ist das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis durch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten gefährdet, müssen alle Möglichkeiten zur Beseitigung der Schwierigkeiten erörtert werden, damit das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis - möglichst dauerhaft - fortgesetzt werden kann. Dafür sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung zur Beratung einzuschalten. Bei Arbeitnehmern ggf. auch das Integrationsamt.

Im Zusammenhang mit längerfristigen oder häufigen Erkrankungen sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die stufenweise Wiedereingliederung weitere wichtige Instrumente.

■ BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

→ § 84 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 3, 3.2; Integrationsvereinbarung Kap. IV-3

→ **Gilt nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern für alle Beschäftigten!**

⊕ Wer bietet wann das BEM an?

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig, ist durch die Schulleitung das BEM anzubieten. Die Schulleitung soll die Initiative bereits ergreifen, wenn die Erkrankung nach dem 6-Wochen-Zeitraum noch andauert und die Person noch nicht zurückgekehrt ist. Ist ein BEM während der Krankheitsphase noch nicht umsetzbar, ist es unverzüglich bei der Rückkehr anzubieten. Bei schwerbehinderten Beschäftigten muss die Schwerbehindertenvertretung über den Erstkontakt bzw. über das Angebot des BEM informiert werden!

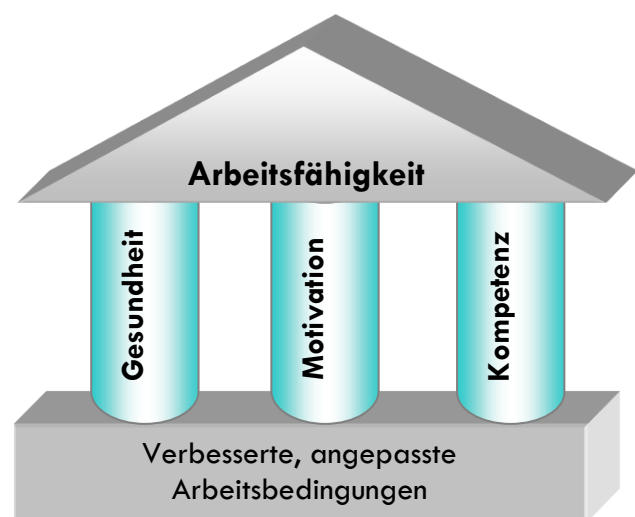
⊕ Wer wird beteiligt, welche Voraussetzung gelten?

Die betroffene Person muss zustimmen und beteiligt werden. Außerdem sind die Personalvertretung und bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist.

⊕ Ziele und Inhalte des BEM?

Es sind die Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

⊕ Weitere Hilfen/Informationen zum BEM: Schulleiter-ABC, KMS vom 05.11.2009



„Haus der Arbeitsfähigkeit“ n. J. Ilmarinen

■ **Stufenweise Wiedereingliederung**

- §§ 84 und 28 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 11, 11.2; Integrationsvereinbarung Kap. II-4.2 und IV-3
- **Für alle Beschäftigten, schwerbehinderte Menschen haben jedoch grundsätzlich Rechtsanspruch gemäß §§ 81 und 84 SGB IX!**

Waren oder sind Arbeitnehmer und Beamte längere Zeit erkrankt (z. B. länger als 6 Wochen) und können – nach ärztlicher Feststellung – die Arbeit wieder oder teilweise aufnehmen, ist eine stufenweise Wiedereingliederung als Hilfe sinnvoll. Die stufenweise Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit, wieder am Arbeitsleben teilzuhaben, sich in der Belastung zu erproben und die volle – individuelle – Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit langsam wiederherzustellen. Die Wiedereingliederung ist auch ein möglicher Bestandteil im Rahmen des BEM.

Während der Zeit der Wiedereingliederung darf die im Stufenplan angegebene Arbeitszeit nicht überschritten werden, d. h. Beschäftigte dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Bei Lehrkräften heißt dies, keine Vertretung über die angegebene Unterrichtszeit hinaus, außerunterrichtliche Tätigkeiten sind anteilig zu leisten. , da im Sinne der Prävention (§ 84 SGB IX) eine Überbelastung zu beachten ist. (Hinweis: Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist außerdem der Punkt „Mehrarbeit“ generell zu beachten!)

- ⊕ Angestellte werden während der Phase der Wiedereingliederung als arbeitsunfähig geführt, es besteht Anspruch auf Krankenbezüge.
- ⊕ Beamten soll die entsprechend beantragte Arbeitszeit für die Wiedereingliederung gewährt werden, sie werden als dienstfähig geführt, auch wenn sie dies nur bedingt sind. Genau gesagt: sie leisten Dienst, sind jedoch noch nicht „voll belastbar“!

Vorübergehende Reduzierung des Stundendeputats: Beschäftigte können eine vorübergehende Reduzierung des Stundendeputats als eine Form der Eingliederungshilfe beantragen, wenn schwerwiegende Gründe (gesundheitliche Rückschläge, schwer belastende Ereignisse in der Familie) vorliegen. Wie bei der stufenweisen Wiedereingliederung ist ein formloser Antrag mit ärztlichem Attest (Begründung und Notwendigkeit für die Reduzierung) über den Dienstweg zu stellen.

■ **Stundenverteilung, Einsatzplanung**

- § 81 Abs. 4 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 7, 7.1; Integrationsvereinbarung Kap. III-6
- ⊕ Mit Hilfe der Stundenverteilung sollen bestmögliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden, so dass schwerbehinderte Kollegen ihren Dienst trotz und im Rahmen ihrer Behinderung ausüben können.
- ⊕ Auf behinderungsbedingte Bedürfnisse/Besonderheiten ist Rücksicht zu nehmen (z. B. regelmäßige Termine für bestimmte Behandlungen ...)
- ⊕ Zur besseren Vorbereitung auf das neue Schuljahr ist ein Gespräch vor der Erstellung der Einsatzplanung anzubieten. Zu diesem Gespräch kann auch die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden, wenn der ausdrückliche Wunsch der schwerbehinderten Person dafür besteht.
- ⊕ für die individuelle Leistungsfähigkeit, die behinderungsbedingt verschieden ist, kann eine besondere Regelung für Arbeitsbeginn/-ende, für Pausen angezeigt sein.

Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

Behinderungsbedingt sind auch ggf. Verkehrsverhältnisse bezüglich des Dienstbeginns zu berücksichtigen. (§ 81 Abs. 4, Satz 4 SGB IX, Teilhaberichtlinien, Kap. 7, 7.1)

- ⊗ Vor Inkrafttreten des Stundenplans soll die Lehrkraft gehört werden.
- ⊗ Auf eine gleichmäßige Stundenverteilung über die Schulwoche und das Schuljahr ist zu achten.
- ⊗ Schwerbehinderten Beschäftigten in Teilzeit soll auf deren Wunsch ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden, soweit dies organisatorisch möglich ist.

■ **Behindertengerechter Arbeitsplatz und Hilfsmittel**

→ § 81 Abs. 4, Satz 4 und 5, Teilhaberichtlinien Kap. 7 (7.1, 7.2, 7.4, 7.6, 7.8), Integrationsvereinbarung Kap. II-3.2

Um im Rahmen der Behinderung die Arbeit organisieren und die eigenen Fähigkeiten voll verwerten zu können, haben schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Dies bezieht sich sowohl auf die zuvor ausgeführte Einsatzplanung als auch auf die Einrichtung, Unterhaltung der Arbeitsräume und des Arbeitsumfeldes.

Dazu zählt die Bereitstellung von notwendigen technischen Hilfsmitteln wie z. B. spezielle EDV-Ausstattung (Hard- und Software), spezielle orthopädische Stühle, aber auch eine nötige Arbeitsassistenz. Die Kostenübernahme ist haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel durch den Dienstherrn (Regierung von Oberbayern) sowie unter Berücksichtigung von Zuschüssen z. B. durch das Integrationsamt zu leisten. (Neue Bestimmung in der Teilhaberichtlinie)

■ **Mehrarbeit**

→ § 124 SGB IX; § 12 Abs. 3 AzV; Teilhaberichtlinien Kap. 6-6.5; Integrationsvereinbarung Kap. III-1

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen.

- ⊗ Mehrarbeit liegt im Schuldienst vor, wenn über die reguläre sowie durch Ermäßigung herabgesetzte Unterrichtspflichtzeit hinaus Unterricht erteilt wird.
- ⊗ Auch Vertretungsstunden zählen als Mehrarbeit, wenn sie über die Unterrichtspflichtzeit hinaus stattfinden.
- ⊗ Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve angesehen werden!
- ⊗ Ad-Hoc-Vertretungen sind, sofern schwerbehinderte Lehrkräfte diesen zustimmen, zeitnah mit Freizeit auszugleichen.
- ⊗ Der Begriff der Mehrarbeit wirkt sich nicht nur bei Unterrichtstätigkeit aus, auch "normale" zusätzliche Aufgaben sind hierunter zu fassen: z.B. Pausenaufsicht, Ausrichtung von Sport- und Schulfesten etc. (aus: www.h-baer.de)
- ⊗ Während einer Wiedereingliederungsphase sind auch nicht-schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit auszuschließen.

■ **Pausenaufsicht**

→ § 81 Abs. 4, Satz 4, § 126 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 7-7.1; Integrationsvereinbarung Kap. III-2

Zur Pausenaufsicht werden schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Kollegen nur mit deren Einverständnis eingeteilt. Hier schreiben die o. g. Bestimmungen besondere Rege-

lungen für Pausen zur Regeneration und zur Berücksichtigung individueller behinderungsbedingter Leistungsfähigkeit vor.

Schwerbehinderte Kollegen, die z. B. Rückenbeschwerden, Geh-/Stehprobleme, neurologische Probleme ... haben, benötigen die Pause zum Regenerieren. Dies sollte dann auch berücksichtigt werden.

■ **Schulische Veranstaltungen, Wandertage/Ausflüge/Unterrichtsgänge**

→ § 81 Abs. 4 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 7-7.1; Integrationsvereinbarung Kap. III-3 und III-4

Bei schulischen Veranstaltungen ist auf berechnigte Belange der schwerbehinderten Beschäftigten Rücksicht zu nehmen (z. B. länger festliegende Behandlungstermine, zeitliche Dauer bezüglich persönlicher Belastungsgrenzen ...). Bei Wandertagen, Ausflügen oder Unterrichtsgängen sowie Schullandheimfahrten werden sie nur mit deren Einverständnis eingesetzt.

■ **Mitarbeitergespräch**

→ Teilhaberichtlinien Kap. 6, 6.10,

In regelmäßigen Abständen, mind. aber alle zwei Jahre oder auch aus akutem Anlass, ist ein Mitarbeitergespräch zu führen. Dieses soll genutzt werden, um behinderungsbedingte Probleme, Spannungen im Kollegium, Unterstützungsmöglichkeiten zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation zu erörtern. Nutzen Sie das Gespräch auch, wenn bei nicht-schwerbehinderten Kollegen evtl. Anzeichen für gesundheitliche Probleme vorliegen, um Unterstützungsmöglichkeiten zu klären. Das Gespräch ist auch mit nicht-schwerbehinderten Beschäftigten zu führen, um etwaige Spannungen, die in Zusammenhang mit schwerbehinderten Beschäftigten stehen, zu analysieren und zu lösen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu diesen Gesprächen hinzu zu ziehen, wenn dies vom schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird.

■ **Dienstliche Beurteilungen**

→ Teilhaberichtlinien Kap. 9, Integrationsvereinbarung Kap. II-5, Richtlinien zur Beurteilung

- ⊙ Im Kopf des Beurteilungsvordrucks ist – sofern vorliegend – der Grad der Behinderung einzutragen.
- ⊙ Bei der Leistungsbeurteilung ist eine evtl. behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- oder Verwendungsfähigkeit zu berücksichtigen. (Art. 21 abs. 2 LlbG). Dies ist – wenn gegeben – in den ergänzenden Bemerkungen anzugeben.
- ⊙ Haben sich Leistungen gegenüber der letzten Beurteilung wesentlich verschlechtert, ist zu vermerken, ob und inwieweit dies auf die Behinderung zurückzuführen ist.
- ⊙ Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden.
- ⊙ Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit, so ist das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

- ⊕ Erbringen schwerbehinderte Beschäftigte trotz ihrer Behinderung qualitativ und quantitativ gleiche Leistung, kann in den ergänzenden Bemerkungen hinzugefügt werden, dass sie trotz behinderungsbedingter Erschwernis gute bzw. herausragende Arbeit leisten.

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der Beurteilung ggf. über das Ausmaß der Behinderung zu informieren, damit sie ggf. am Beurteilungsverfahren mitwirken kann. Hierbei handelt es sich um ein reines Informationsrecht, bei dem die Schwerbehindertenvertretung z. B.

- ⊕ im Vorfeld auf die Auswirkungen einer Behinderung auf die Tätigkeit hinweisen kann, um evtl. fehlerhafte bzw. benachteiligende Bewertungen zu vermeiden
- ⊕ eine Stellungnahme abgeben kann, wenn die Lehrkraft Einwände zur Beurteilung erhoben hat.

Die Schwerbehindertenvertretung hat kein Recht auf Einblick in die für die Bewertungen relevanten Unterlagen und nimmt auch nicht an Unterrichtsbesuchen teil!

Der schwerbehinderte Beschäftigte muss schriftlich über die Information an die Schwerbehindertenvertretung sowie deren Möglichkeit zur Mitwirkung hingewiesen werden. Die schwerbehinderte Lehrkraft kann die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung innerhalb von zwei Wochen nach dem schriftlichen Hinweis ablehnen.

■ **Mobile Reserve**

- **§ 81 Abs. 4, Satz 4 und § 84 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 6 und 7; Integrationsvereinbarung Kap. III-9**
- **Gilt für Beschäftigte mit Gleichstellung nur in Sonderfällen!**

Schwerbehinderte sind vom Einsatz als Mobile Reserve freizustellen. Auf ihren eigenen Antrag können sie aber einbezogen werden.

■ **Teilzeit und Altersteilzeit**

- **§ 81 Abs. 5 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 11; Integrationsvereinbarung Kap. II-4.1, Kap. III-6,**

⊕ **Teilzeit:**

- ⊕ Schwerbehinderten Beschäftigten wird auch Teilzeit gewährt, wenn eine kürzere Arbeitszeit infolge der Behinderung notwendig ist.
- ⊕ NEU: Bei familienpolitischer Teilzeit kann die Arbeitszeit auf wöchentlich 8 Stunden reduziert werden (bisher waren es 10).
- ⊕ In Zusammenhang mit § 81 Abs. 4 SGB IX und Kap. 6 und 7 der Teilhaberichtlinien findet die Regelung für Mehrarbeit nach § 124 SGB IX auch bei Teilzeit Anwendung. Beachten Sie bitte, dass Mehrarbeit auch bei nicht-schwerbehinderten Kollegen nur proportional zum Teilzeitstundenmaß stattfinden sollten. Für schwerbehinderte Beschäftigte, die ihre Teilzeit wegen ihrer Behinderung beantragt haben, kann es notwendig werden, dass z. B. die Teilnahme an zusätzlichen Konferenzen (Jahrgangsstufenkonferenzen, Fachsitzungen) proportional zur Teilzeit stattfindet.
- ⊕ Ermäßigungsstunden für Schwerbehinderung wird anteilmäßig gewährt (s. auch Punkt Ermäßigungsstunden)

⊗ Altersteilzeit

- ⊗ Schwerbehinderte Beschäftigte können mit Vollendung des 58. Lebensjahres einen Antrag auf Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell stellen, die bis zum Ruhestand besteht.
- ⊗ NEU: Beim Blockmodell in Verbindung mit Antragsruhestand nach der Freistellungsphase muss vor Beginn nachgewiesen werden, dass die Schwerbehinderteneigenschaft noch vorliegt, wenn die Ruhestandsversetzung erfolgt.
- ⊗ Es gelten hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Mehrarbeit dieselben Regelungen, wie zuvor bei Teilzeit genannt.

▣ Dienstbefreiung

→ **§ 81 Abs. 4 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 12-12.1; Integrationsvereinbarung Kap. III-10**

⊗ bei extremen Wetterlagen

Haben Schüler bei extremen Wetterlagen (z. B. großer Hitze, extreme Kälte, gefährliche Schnee-/Eisglätte) unterrichtsfrei, soll schwerbehinderten Lehrkräften, denen diese Wetterlagen besondere Erschwernisse bereiten, eine erleichternde Gestaltung der Arbeitszeit oder Dienstbefreiung in angemessenem Umfang gewährt werden. (aus Teilhaberichtlinien Kap. 12, 12.1; Integrationsvereinbarung Kap III, 10.1)

⊗ behinderungsbedingter Anlass

Bei einem Antrag auf Dienstbefreiung, die die Interessen von Behinderten betreffen, ist auf besondere, persönliche Verhältnisse Rücksicht zu nehmen. Der Antrag ist insbesondere dann zu gewähren, wenn auch dienstliches Interesse mit der Befreiung verknüpft ist, z. B. medizinische Behandlungen wie Dialyse, Mobilitätstraining, Fortbildungs- und Versammlungsveranstaltungen für behinderte Menschen, ein wichtiges Hilfsmittel, ohne das nicht gearbeitet werden kann ist defekt (Brille bei stark sehbehinderten Menschen).

⊗ Bei stationärer Reha-Maßnahme

Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine Reha-Maßnahme auch außerhalb der Ferienzeit gewährt werden.

▣ Parkplatz

→ **§ 81 SGB IX; Teilhaberichtlinien Kap. 12-12.7; Integrationsvereinbarung Kap. III-11**

Sind schwerbehinderte Beschäftigte für die Anfahrt zur Arbeitsstelle auf einen PKW angewiesen, steht ihnen in der Nähe des Eingangs ein Parkplatz zu. Dieser Stellplatz ist ggf. entsprechend zu kennzeichnen. Hat die Schule keine eigenen Parkplätze, ist zu prüfen, ob über den Dienstherrn eine Stellfläche angemietet werden kann. Dies gilt nur, wenn dies haushaltsmäßig und wirtschaftlich vertretbar ist. Sofern die Schule sich in einem Lizenzgebiet befindet oder es existiert eine Fläche mit Halteverbot, so muss bei schwerbehinderten Beschäftigten mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Merkzeichen aG im Schwerbehindertenausweis) eine Ausnahmegenehmigung bei der Stadt München beantragt werden.

■ **Bewerbungsverfahren Verwaltungsangestellte**

→ § 95 SGB IX

Wird für die Schule eine neue oder weitere Verwaltungsangestellte benötigt, geschieht dies über das gewöhnliche Bewerbungsverfahren. Hierbei gilt zu beachten, dass die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX bei Bewerbungen von Schwerbehinderten zu informieren und am Bewerbungsverfahren zu beteiligen ist.

Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen ihrer Prüfungspflicht berechtigt, Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Bewerbern sowie in jenen der nicht-schwerbehinderten Bewerber, die in die engere Wahl kommen, zu nehmen.

Der Dienstherr hat nach § 81, SGB IX die Prüfungspflicht, ob schwerbehinderte Bewerber für die Stelle in Frage kommen. Ebenfalls greift das Benachteiligungsverbot.

Falls Sie ein Bewerbungsverfahren durchführen müssen und Bewerber mit einem Grad der Behinderung haben, bitte ich Sie, vor Durchführung der Vorstellungsgespräche Kontakt zu mir aufzunehmen:

a.fischer@sbv-vs-muenchen.de oder 089 18911048

■ **Aufgaben, Pflichten, Rechte der Schwerbehindertenvertretung**

Ⓢ **Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 95 SGB IX**

- die Eingliederung der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle zu fördern
- darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Bestimmungen (SGB IX, Teilhaberichtlinien, Integrationsvereinbarung) eingehalten werden.
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegen zu nehmen und – falls diese berechtigt sind - durch Gespräche/Verhandlungen mit den Vorgesetzten (Schulleiter/Schulrat) auf eine Einigung hinzuwirken. Sie informiert den Betroffenen über den Stand und Ergebnis der Verhandlungen.
- Maßnahmen bei den zuständigen Stellen zu beantragen, die den schwerbehinderten Kollegen dienen, insbesondere präventive Maßnahmen,.

Ⓢ **Ferner hat sie die schwerbehinderten Kollegen zu beraten und zu unterstützen bei Anträgen auf**

- Feststellung einer Behinderung oder
- Gleichstellung
- Anträge, die dienstlicher Natur sind (Umsetzung, Versetzung, Ruhestand ...)

Ⓢ **Sie hat den einzelnen schwerbehinderten Kollegen gegenüber**

- sich für behindertengerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen

Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

- die Umsetzung einzuleiten, wenn der Arbeitsplatz den körperlichen Fähigkeiten des Betroffenen nicht entspricht.
- Beschwerden nachzugehen
- um Verständnis zu werben, wenn infolge der Schwerbehinderung eine verminderte Leistungsfähigkeit vorliegt oder bei Schulleitungen/Kollegien Unverständnis darüber besteht.

🕒 **Beteiligungsrechte der SBV**

- Unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren (§ 95 Abs. 2 SGB IX)
- Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit (§ 95 Abs. 2 Satz 4 SGB IX)
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX)
- Stellungnahme gegenüber dem Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren (§ 87 Abs. 2 SGB IX)
- Teilnahme an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen (§ 95 Abs. 4 SGB IX)
- Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Arbeitgebers (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) oder des Personalrats (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX)
- Teilnahmerecht an regelmäßigen Besprechungen des Personalrats mit der fachlichen Leitung (Monats-/Vierteljahresgespräch) (§ 95 Abs. 5 SGB IX)
- Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 99 Abs. 1 SGB IX)

📌 Links

www.sbv-vs-muenchen.de

www.zbfs.bayern.de

www.h-baer.de/schulleitung1.htm

www.schwbv.de/

www.stmas.bayern.de/behinderte/recht/index.htm

www.stmas.bayern.de/behinderte/politik/index.htm

<http://www.dbb.de/themen/mitbestimmung/schwerbehindertenvertretung/>

📌 Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung

📧 Vertrauensperson:



Alexandra Fischer

Mittelschule an der
Torquato-Tasso-Straße
Torquato-Tasso-Str. 38
80807 München

☎ 089 358902-31 (dienstlich)*

☎ 089 358902-40 (dienstlich)

✉ a.fischer@sbv-vs-muenchen.de

☎ + ☎ 089 18911048 (privates SBV-Telefon)**

Bitte beachten Sie folgende Hinweise:

* Wegen eigener Lehrtätigkeit an verschiedenen Dienststellen bin ich nicht immer an der Schule erreichbar. Nutzen Sie hierzu das private SBV-Telefon, dort ist auch ein Anrufbeantworter angeschlossen.

📧 Stellvertreter:

1. Stellvertreterin:

Angelika Wachter

GS Walliser Str. 5
81475 München
Tel.: 089 79086089-11

2. Stellvertreterin:

Corinna Zeiller

GS Bad-Soden-Str. 27
80807 München
Tel: 089 148830-90