

Vereinbarung

**zur Integration schwerbehinderter Beschäftigter im Schuldienst
im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus**
im Sinne des § 83 SGB IX
Az.: 14-0304.11/9
vom 20. Oktober 2003

Integrationsvereinbarung

zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus
und
der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer
im Sächsischen Staatsministerium für Kultus
und
dem Lehrerhauptpersonalrat im Sächsischen Staatsministerium für Kultus
in Zusammenarbeit mit
dem Beauftragten des Arbeitgebers
für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten im schulischen Bereich

Präambel

Menschen mit Behinderungen und Menschen, die von Behinderung bedroht sind, sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist ein wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben gegenüber den behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen eine gesteigerte Fürsorge- und Förderungspflicht und damit auch eine Vorbildfunktion gegenüber anderen Arbeitgebern. Es besteht insbesondere die Verpflichtung zur Berücksichtigung der behinderungsbedingten Bedürfnisse im Einzelfall. Hierbei ist den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen.

In Erfüllung dieser speziellen Verantwortung erstreckt sich die Förderung für das Sächsische Staatsministerium für Kultus nicht nur auf die Beschäftigung behinderter Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, um behinderten Beschäftigten im Schuldienst eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Das Sächsische Staatsministerium für Kultus ist insoweit bestrebt, die gesetzliche Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch im Schuldienst zu erfüllen sowie allen an den öffentlichen Schulen des Freistaates

Sachsen beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten derartige Arbeitsbedingungen zu schaffen, dass sie ihre behinderungsbedingten Nachteile gegenüber nicht behinderten Beschäftigten weitestgehend ausgleichen können. Insoweit hat die Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch im Personalentwicklungskonzept des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus ihren Niederschlag gefunden.

Von grundlegender Bedeutung für eine dauerhaft erfolgreiche Eingliederung sind eine aufgeschlossene Haltung und eine verständnisvolle Einstellung aller Vorgesetzter und Mitarbeiter des behinderten Menschen. Gleichermäßen bedeutsam ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit des Arbeitgebers und seiner Vertreter mit allen am Integrationsprozess Beteiligten (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte, Arbeitsamt, Integrationsamt).

Um den genannten Zielen und der besonderen sozialpolitischen Bedeutung der Integration schwerbehinderter Menschen Rechnung zu tragen, schließen das Sächsische Staatsministerium für Kultus, die Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer im Sächsischen Staatsministerium für Kultus und der Lehrerhauptpersonalrat im Sächsischen Staatsministerium für Kultus in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten im schulischen Bereich diese Integrationsvereinbarung.

1. Geltungsbereich

1.1 Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Vereinbarung gehören die im Schuldienst des Freistaates Sachsen stehenden Beschäftigten, die im Sinne des § 2 SGB IX schwerbehindert oder den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Die gesetzlichen Unterscheidungen z. B. im Hinblick auf Zusatzurlaub (§ 125 SGB IX) bleiben unberührt.

1.2 Behinderte Menschen, die nicht schwerbehindert und auch nicht den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, und von Behinderung bedrohte Menschen unterliegen im Allgemeinen nicht den Regelungen des Schwerbehindertenrechts. Diesem Personenkreis soll dennoch eine besondere Fürsorge des Arbeitgebers zuteil werden, um eine weitere Verschlimmerung der Behinderung bzw. den Eintritt einer Behinderung insgesamt abzuwenden.

2. Grundsätze

Behinderte Menschen und von Behinderung bedrohte Menschen haben ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Neben der Gewährung der gesetzlich vorgesehenen Nachteilsausgleiche gehören hierzu auch Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und die dem individuellen Hilfebedarf Rechnung tragen.

Die für die schwerbehinderten Menschen getroffenen Regelungen stellen keine Bevorzugung dar, sondern sind stets als Nachteilsausgleiche zu betrachten.

Für die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung sind in erster Linie die Schulleiter in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen, den Personalräten und den Frauenbeauftragten zuständig. Darüber hinaus tragen die Direktoren der Regionalschulämter Verantwortung, dass die Personalverantwortlichen in den Regionalschulämtern hinreichend über die geltenden Vorschriften des Schwerbehindertenrechts informiert sind und die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung aktiv mitgestalten. Sie arbeiten eng mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, dem Personalrat, der Frauenbeauftragten sowie den für die Integration

von schwerbehinderten Menschen zuständigen Stellen zusammen. Ihnen obliegt die Organisation der Zusammenarbeit mit den genannten Institutionen.

3. Stellenbesetzungen

3.1 Ausschreibungen

Bei Ausschreibungen ist stets darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig über die Ausschreibungen informiert. Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze im Schuldienst zur Besetzung mit schwerbehinderten Lehrkräften geeignet sind.

3.2 Neueinstellungen

Der Arbeitgeber ist gem. § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder als arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Bei der Suche nach geeigneten schwerbehinderten Bewerbern ist auch die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn (ZAV) einzubeziehen. Zur Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen sollen die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten von Stellenentsparungen genutzt werden.

3.3 Funktionsstellenbesetzungen

Bewirbt sich ein schwerbehinderter Beschäftigter um eine Funktionsstelle, so ist ihm bei gleicher Eignung der Vorrang einzuräumen; die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen.

4. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld

4.1 Grundsätze, Gespräch des schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Schulleiter

Die individuellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der schwerbehinderten Beschäftigten im Schuldienst sind bestmöglich bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen. Das umfasst u. a. den Beschäftigungsumfang, den Unterrichtseinsatz, die Stundenplangestaltung, die Teilnahme an Klassenfahrten und Exkursionen, die Aufsichtstätigkeit sowie die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiter-

entwicklung und die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet der Schulleiter dem schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig noch vor Erstellung des Einsatzplanes ein Gespräch über dessen Arbeitsbedingungen im Sinne des vorstehenden Absatzes an. Bei Eintritt bzw. Änderung der Schwerbehinderteneigenschaft und bei einem Schulwechsel wird dem Betroffenen umgehend ein diesbezügliches Gespräch angeboten. In dem Gespräch ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten so lange wie möglich auf gleichem Niveau zu halten; diese sind entsprechend den Möglichkeiten der Schule umgehend einzuleiten.

Auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung an dem Gespräch teilnehmen. Über den Inhalt des Gesprächs wird vom Schulleiter ein schriftlicher Vermerk gefertigt, von dem der schwerbehinderte Beschäftigte eine Mehrfertigung erhält. Auf entsprechenden Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten soll das Gespräch über dessen Arbeitsbedingungen im Laufe des Schuljahres anlassbezogen wiederholt werden.

Die Pflichten der Dienststelle gem. § 84 SGB IX bleiben von diesen Regelungen unberührt.

Das Sächsische Staatsministerium für Kultus berichtet der Hauptschwerbehindertenvertretung jährlich zu Beginn eines Schuljahres über den Stand der Umsetzung der Gespräche.

4.2 Ermäßigungsstundenregelung

Schwerbehinderte und den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Lehrkräfte und Pädagogische Unterrichtshilfen erhalten auf Antrag, abhängig vom Grad der Behinderung, durch das zuständige Regionalschulamt Ermäßigungsstunden (Schwerbehindertenermäßigung), und zwar nach folgender Staffelung:

| GdB | Anzahl Ermäßigungsstunden | |
|---------|------------------------------------|---|
| | Lehrkräfte (Unterrichtsstunden) | Päd. Unterrichtshilfen (Zeitstunden) |
| 30, 40 | 1 | 0,5 |
| 50, 60 | 2 | 1 |
| 70, 80 | 3 | 1,5 |
| 90, 100 | 4 | 2 |

Schwerbehinderte Lehrkräfte und Pädagogische Unterrichtshilfen ab einem GdB von 50 v. H. kön-

nen darüber hinaus bis zu zwei Ermäßigungsstunden zusätzlich erhalten, wenn dies nach Art und Grad der Behinderung unter Berücksichtigung der speziellen beruflichen Anforderungen angezeigt erscheint und dies durch eine amtsärztliche Stellungnahme bestätigt wird. Diese Einzelfallprüfung ist durch den betreffenden Beschäftigten mit entsprechender Begründung beim jeweils zuständigen Regionalschulamt gesondert zu beantragen.

Teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte/Pädagogische Unterrichtshilfen mit einem Beschäftigungsumfang bis einschließlich 25 Prozent erhalten 25 Prozent der Schwerbehindertenermäßigung, die ihnen als vollzeitbeschäftigter Lehrkraft/Pädagogischen Unterrichtshilfe zustehen würde, teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte/Pädagogische Unterrichtshilfen mit einem Beschäftigungsumfang bis einschließlich 50 Prozent dementsprechend 50 Prozent der Schwerbehindertenermäßigung, teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte/Pädagogische Unterrichtshilfen mit einem Beschäftigungsumfang bis einschließlich 75 Prozent dementsprechend 75 Prozent der Schwerbehindertenermäßigung und teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte/Pädagogische Unterrichtshilfen mit einem Beschäftigungsumfang über 75 Prozent die volle Schwerbehindertenermäßigung.

Für die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte/Pädagogischen Unterrichtshilfen gelten diese Ausführungen in Bezug auf die zu gewährende eine Ermäßigungsstunde (Lehrkraft) bzw. halbe Ermäßigungsstunde (Pädagogische Unterrichtshilfe) analog.

Soweit die Schwerbehindertenermäßigung keine vollen Unterrichtsstunden/Einsatzstunden umfasst, wird in der Lehrauftragserteilung bzw. Einsatzplanung zu Beginn des Schuljahres im Benehmen mit der Lehrkraft/Pädagogischen Unterrichtshilfe ein zusammenhängender Zeitraum festgelegt, in dem die Schwerbehindertenermäßigung volle Unterrichtsstunden/Einsatzstunden umfasst.

Anträge auf Gewährung der Schwerbehindertenermäßigung werden von den Regionalschulämtern unverzüglich bearbeitet. Die Ermäßigung wird unmittelbar nach Erteilen der Genehmigung durch das Regionalschulamt wirksam und der schwerbehinderten Lehrkraft/Pädagogischen Unterrichtshilfe auf dem Dienstweg über den Schulleiter mitgeteilt; eine rückwirkende Gewährung oder anderweitige Abgeltung kann nicht erfolgen. Sie endet unmittelbar nach Wegfall der Ermäßigungsvoraussetzung. Die schwerbehinderte Lehrkraft/Pädago-

gische Unterrichtshilfe ist darauf schriftlich hinzuweisen.

Übergangsregelung: Schwerbehinderte Lehrkräfte, die aufgrund des bislang geltenden Fürsorgeerlasses (Erlass zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 03.03.1997) bereits Ermäßigungsstunden erhalten, die über den Umfang der o. a. Regelung hinaus gehen, erhalten diese Schwerbehindertenermäßigung unter den dort genannten Voraussetzungen unverändert weiter. Eine Anwendung der o. a. Staffelung der Ermäßigungsstunden erfolgt bei diesem Personenkreis erst dann, wenn sich bei ihnen der Grad der Behinderung durch amtliche Feststellung (§ 69 Abs. 1 SGB IX) verringert.

4.3 Abordnung und Versetzung

Für schwerbehinderte Beschäftigte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für nichtbehinderte Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Soweit sie ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung beantragen, soll dem, soweit sachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden.

4.4 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte sind gem. § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit ist die Zeit, die über die tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der schwerbehinderten Lehrkraft ist ein Vertretungsstundeneinsatz über das vereinbarte Wochenstundenmaß hinaus möglich.

4.5 Beurteilung

Schwerbehinderte Beschäftigte benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Vergleich mit nichtbehinderten Beschäftigten vielfach einen größeren Einsatz an Energie und Willenskraft. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beschäftigter ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Ihnen kann unter besonderer Berücksichtigung eines Strebens nach

Leistung und Fortbildung die Beurteilung zuerkannt werden, die sie ohne Minderung ihrer Leistungsfähigkeit erhalten würden. Maßgeblich sind die besonderen Bestimmungen zum Beurteilungsverfahren schwerbehinderter Beschäftigter in Abschnitt XI der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte einschließlich der Schulleiter, stellvertretenden Schulleiter und Funktionsstelleninhaber an öffentlichen Schulen (VwV-Lehrkräftebeurteilung) vom 12. Juli 2002.

4.6 Berufliche Förderung

Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist schwerbehinderten Beschäftigten bei sonst gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Vorzug zu geben.

4.7 Prüfungen

Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Beschäftigte besondere Härten im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich dieser Härten sind den schwerbehinderten Beschäftigten daher auf Antrag unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen (z. B. Verlängerung der Bearbeitungszeit, Erholungspausen, technische Hilfsmittel) zu verschaffen. Sie dürfen sich nicht nachteilig auf die Prüfungsbewertung auswirken und nicht in das Zeugnis aufgenommen werden. Körperliche und seelische Hemmnisse sind zu berücksichtigen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen.

4.8 Fort- und Weiterbildung

Zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung sind schwerbehinderte Beschäftigte bei geeigneten Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an schwerbehindertenspezifischen Fortbildungsveranstaltungen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Integration stehen, wird unterstützt. Nehmen schwerbehinderte Beschäftigte an berufsbegleitenden Weiterbildungen teil, so ist ihnen vom Leiter des Staatlichen Seminars am Anfang der Ausbildung ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen (analog Nr. 4.1) anzubieten.

4.9 Parkplätze

Soweit in unmittelbarer Nähe der Schule Kfz-Abstellplätze für Privatfahrzeuge zur Verfügung stehen, sind diese vorrangig erheblich und außergewöhnlich gehbehinderten Beschäftigten anzubieten. Die Schulleiter sind verpflichtet, bei der zuständigen Liegenschaftsverwaltung die Bereitstellung von Parkplätzen für den genannten Personenkreis zu fordern.

4.10 Räumlichkeiten

Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die jeweils bestmöglichen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen zu schaffen, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Bei Neu- und Umbaumaßnahmen sind die Belange schwerbehinderter Beschäftigter zu berücksichtigen. Nach Möglichkeit ist bei Bedarf ein Sozialraum einzurichten.

5. Prävention

5.1 Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung sowie des Integrationsamtes und des Personalrates entsprechend § 84 SGB IX alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

5.2 Sofern sich die entsprechend Nr. 5.1 getroffenen Maßnahmen und Hilfen zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses als nicht ausreichend erweisen, soll unverzüglich unter entsprechender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung der amtsärztliche Dienst einbezogen werden.

5.3 Das Regionalschulamt informiert die Schwerbehindertenvertretung gem. § 84 Abs. 2 SGB IX über schwerbehinderte Beschäftigte, die länger als drei Monate arbeitsunfähig erkrankt sind, soweit die Zustimmung der Betroffenen vorliegt.

6. Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Beschäftigter

6.1 Regeln der Zusammenarbeit

Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung ist eine auf das Wohl der behinderten Beschäftigten gerichtete ständige und zielgerichtete vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Dienststellenleiter stellen sicher, dass alle Maßgaben des Schwerbehindertenrechts zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten wohlwollend ausgelegt werden. Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen hat (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

6.2 Schwerbehindertenvertretungen

Auf allen Ebenen arbeiten die Schwerbehindertenvertretungen eng mit den Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zusammen. Sie treffen sich regelmäßig und beziehen, sofern es notwendig erscheint, die Verantwortlichen der Integrationsämter und der Arbeitsämter in ihre Arbeit mit ein.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist ein aktives und engagiertes Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden im Freistaat Sachsen (AGSV) und der Arbeitsgruppe der Haupt- und ähnlicher Schwerbehindertenvertretungen aller Schulbereiche der Bundesländer in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder. Das Sächsische Staatsministerium für Kultus unterstützt die verantwortungsvolle Wahrnehmung dieser Aufgabe.

7. Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung mit dem zuständigen Regionalschulamt ergänzende Vereinbarungen für einzelne schwerbehinderte

Beschäftigte bzw. für Gruppen schwerbehinderter Beschäftigter getroffen werden, z. B. im Hinblick auf Maßnahmen zur Förderung der Integration und zur Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze sowie bei Baumaßnahmen und Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Diese ergänzenden Regelungen sind entsprechend § 83 SGB IX vorzunehmen.

8. Jahresgespräche, Integrationsteam, Berichterstattung

8.1 Mindestens einmal im Kalenderjahr findet ein Gespräch zwischen dem Abteilungsleiter 1 des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und der Hauptschwerbehindertenvertretung statt, um Gedanken und beiderseitige Erfahrungen bei der Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung auszutauschen und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen einzuleiten.

8.2 Im Abstand von zwei Jahren, erstmals im Jahr 2005, findet eine Beratung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Lehrerhauptpersonalrat statt unter Beteiligung des Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten im schulischen Bereich (Integrationsteam), in der die Umsetzung der Integrationsvereinbarung und gegebenenfalls deren Weiterentwicklung geprüft wird.

8.3 Gem. § 83 Abs. 3 SGB IX berichten die Direktoren der Regionalschulämter oder die von ihnen Beauftragten in den jährlichen Schwerbehindertenversammlungen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

9. Inkrafttreten und Geltungsdauer

9.1 Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2004 in Kraft und ersetzt den Erlass zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 03.03.1997 für den schulischen Bereich. Die Ermäßigungsstundenregelung (Nr. 4.2) tritt für schwerbehinderte Pädagogische Unterrichtshilfen und die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Lehrkräfte und Pädagogischen Unterrichtshilfen mit Beginn des 2. Schulhalbjahres 2003/2004 in Kraft.

9.2 Diese Integrationsvereinbarung kann von allen beteiligten Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach der Kündigung gelten ihre Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter. Das Recht der Dienststelle, die Integrationsvereinbarung im Einzelfall jederzeit zu kündigen, bleibt unberührt.

Dresden, 20.10.2003

Für das Sächsische Staatsministerium für Kultus
gez. Prof. Dr. Karl Mannsfeld
Staatsminister

Hauptschwerbehindertenvertretung
 der Lehrerinnen und Lehrer im SMK
gez. Jürgen Seifert
Hauptvertrauensperson

Für den Lehrerhauptpersonalrat im SMK
gez. Otto Enders
Vorsitzender

Beauftragter des SMK für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten im schulischen Bereich
gez. Martin Böhringer
Referent