

Vorwort

Die Weiterschreibung der bestehenden Integrationsvereinbarung ist zwar Angelegenheit des MBFJ, der Hauptvertrauenspersonen und der Hauptpersonalräte. Da aber die Bezirksvertrauenspersonen jeden Tag mit Problemen schwerbehinderter Menschen vor Ort befasst sind, wurde die Möglichkeit der Befragung aller betroffenen Kolleginnen und Kollegen diskutiert und unter der Federführung von Herrn Baer ein Fragebogen entwickelt. Gewiss wird von der einen oder anderen Seite bei kritischen Ergebnissen vorgetragen werden, man müsse wissen, an welcher Dienststelle die Integrationsvereinbarung nicht oder nur in Teilen eingehalten wird. Diese Feststellung war nicht Sinn und Zweck unserer Befragung. Unsere Zielsetzung, eine große Zahl von Rückmeldungen über die Umsetzung der Integrationsvereinbarung an den Schulen in Rheinland-Pfalz zu erhalten, haben wir erreicht.

Es bleibt nunmehr die Aufgabe aller am schulischen Leben Beteiligten, die Ergebnisse unserer Befragung zu reflektieren und zu erkennen: *„An unserer Schule werden schwerbehinderte Menschen nicht benachteiligt.“* **Schulen, die diese Aussage nicht oder nur bedingt treffen können, sollten darüber nachdenken, welche Wege zu einer positiveren Integration führen können.**

Die Schwerbehindertenvertretung an den Schulen in Rheinland-Pfalz wird nach ihren Kräften dazu beitragen, dass schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen im Sinne der Prävention und des Integrationsgedankens möglichst lange unterrichten können und ihren Beitrag zu einer guten Schule leisten können.

Die Auswertung wurde von den Bezirksvertrauenspersonen durchgeführt; die Studie wurde von Hans G. Baer redaktionell erstellt und zusammengefasst; die Schlussfolgerungen wurden in einer gemeinsamen Sitzung der Bezirks- und Hauptvertrauenspersonen besprochen.

Die Bezirks- und Hauptvertrauenspersonen an rheinland-pfälzischen Schulen

Berufsbildende Schulen: Winfried Kauderer, HVP und BVP
Förderschulen: Karin Rauch, HVP,
Roland Zercher, BVP
Grund-, Haupt- sowie Regionale Schulen: Karin Sattler, HVP,
Hans G. Baer, BVP
Integrierte Gesamtschulen:..... Dierk Joachim, BVP
Gymnasien und Kollegs: Benno Mispagel, HVP,
Gerhard Kolb, BVP
Real- und Duale Oberschulen: Gerhard Weiß, HVP
Hans Thiel, BVP

Mai 2005

Inhalt

Konzeption des Fragebogens	3
Auswertung des Fragebogens zur Integrationsvereinbarung	3
Statistische Angaben	4
Rücklauf	4
Grad der Behinderung	4
Altersstruktur schwerbehinderter Menschen an rh.-pf. Schulen	5
Krankheitsbilder schwerbehinderter Menschen an rh.-pf. Schulen	5
Ergebnisse der Befragung	7
Fragen zur Integrationsvereinbarung	7
Die Nachteile werden ausgeglichen	8
Die Nachteile werden nicht ausgeglichen	8
Maßnahmen zum Nachteilsausgleich im schulischen Alltag	12
Rücksichtnahme bei der Unterrichtsverteilung:	12
Rücksichtnahme bei der Verteilung der Klassenleitung:	13
Rücksichtnahme bei der Stundenplanerstellung:	14
Rücksichtnahme bei den sogenannten Springstunden:	15
Rücksichtnahme bei der Aufsichtsführung:	16
Rücksichtnahme bei der Zusammenlegung von Klassen:	18
Rücksichtnahme bei der Mitführung von Parallelklassen:	19
Rücksichtnahme beim Einsatz von Sport- und Spielfesten:	19
Rücksichtnahme beim Einsatz von Wandertagen und Schulfahrten:	20
Rücksichtnahme bei Projekttagen:	20
Rücksichtnahme bei Schulfesten:	21
Rücksichtnahme bei der Ganztagschule:	21
Gewährung eines unterrichtsfreien Tages	22
Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen	23
Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit	24
Nacharbeit für ausgefallenen Unterricht	25
Vorarbeit für künftig ausfallenden Unterricht	25
Frage der Präsenzpflcht	25
Abordnung und Versetzung	26
beabsichtigte Abordnung gegen den Willen der/s Betroffenen	27
beabsichtigte Versetzung gegen den Willen der/s Betroffenen	27
Dienstliche Beurteilung	28
Dienstbefreiung – Arztbesuch – Sonderurlaub	29
Kampf gegen Vorurteile	31
Probleme mit Schulleitungsmitgliedern	31
Probleme mit Kolleginnen und Kollegen	32
Probleme mit dem örtlichen Personalrat	33
Probleme mit Eltern – Schülern	34
Problembereiche, die nicht erfasst wurden	34
Aussagen zu Konferenzen und Dienstbesprechungen:	34
Aussagen zur Abiturvorriffsstunde	35
Aussagen zum Informationsfluss	35
Aussagen zu bestimmten Krankheitsbildern:	35
Die Öffnungsklausel	36
Folgerungen aus der Befragung	36
Anhang:	
Fragebogen	42
Schulartspezifische Auswertung	45
alle Aussagen zu den Nachteilsausgleichen	50
alle Anregungen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen	57

Konzeption des Fragebogens¹

Unser Fragebogen gliedert sich in zwei Hauptteile. Der erste Teil stellt neben den allgemeinen statistischen Angaben wie Geschlecht, Alter, Dienstbezeichnung und Schulart auch den Grad der Behinderung (GdB). Weiterhin war von Interesse, aufgrund welcher Art von Behinderung unsere Kolleginnen und Kollegen die Anerkennung als schwerbehinderte Menschen zuerkannt wurde.

Der zweite Teil konzentriert sich auf Inhalte der abgeschlossenen verbindlichen Integrationsvereinbarung. Zunächst ist anzugeben, über welchen Informationsweg dem schwerbehinderten Menschen die Vereinbarung bekannt wurde. Die Gesamtbeurteilung, ob die Integrationsvereinbarung die Nachteile eines schwerbehinderten Menschen im Berufsalltag ausgleichen kann, soll in ihrer Beantwortung auch begründet werden. Der Hauptanteil umfasst die Bereiche des schulischen Alltags und der beruflichen Integration ebenso, wie die Problembereiche im menschlichen Miteinander. Abschließend wird nach den Erfordernissen einer Fortschreibung der Vereinbarung und nach Anregungen hierzu gefragt.

Auswertung des Fragebogens zur Integrationsvereinbarung²

Gemäß § 95 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zählt es zu den besonderen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen, „dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.“ Eine Möglichkeit, dieser Verpflichtung nachzukommen wurde von den Bezirksvertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen an rheinland-pfälzischen Schulen darin gesehen, eine anonyme Befragung zur bestehenden Integrationsvereinbarung durchzuführen. Weiterhin sollte durch die Befragung eruiert werden, ob und in welchem Umfang nach Ansicht der Befragten die bestehende Integrationsvereinbarung geändert bzw. weitergeschrieben werden müsste. Es wurden 1191 Kolleginnen und Kollegen aller Schularten gebeten, den Fragebogen bis zum 06.03.2005 zurückzusenden.

¹ Der Fragebogen ist in Anlage 1 beigefügt

² Im Kontext werden die Tabellen zum Gesamtergebnis angeführt; eine differenzierte und nach Schularten gesplittete Auswertung ist in Anlage 2 zu ersehen

Statistische Angaben

44 Anschreiben kam als unzustellbar zurück, somit gehen wir davon aus, dass 1147 schwerbehinderte Menschen von den Fragebogen Kenntnis hatten. Der Rücklauf kann als erfreulich positiv bewertet werden: 706 Fragebogen (61,6%) bieten somit die Grundlage für die Auswertung:

Rücklauf

Schulart	verschickt	Rücklauf	Prozent
BBS	162	99	61,1
FöS	126	54	42,9
GHRGS	487	341	70,0
davon			
GS	269	186	69,1
GHS-GRGS	73	54	74,0
HS	91	60	65,9
RGS	54	41	75,9
GYM	232	112	48,3
IGS	39	20	51,3
RSDOS	145	80	55,2
Gesamt	1147	706³	61,6

Bei den allgemeinen Angaben war es uns wichtig, neben den Daten (Geschlecht, Jahrgang, Grad der Behinderung [GdB], Dienststelle) auch einen Überblick zu gewinnen, aus welchen Gründen unsere Kolleginnen und Kollegen die Schwerbehinderteneigenschaft zuerkannt wurde.

Zunächst soll in der nachfolgenden Tabelle die Verteilung des GdB⁴ nach Schularten dargestellt werden:

Grad der Behinderung

Schulart	F50	M50	F60	M60	F70	M70	F80	M80	F90	M90	F100	M100	GesF	GesM	Ges
BBS	29	60	9	16	1	11	9	10	1	3	7	6	56	106	162
FöS	40	19	15	11	9	7	11	3	3	1	7	0	85	41	126
GHS-GRGS	27	14	6	4	3	1	3	5	0	4	3	3	42	31	73
GS	126	22	37	6	19	5	26	8	3	2	8	7	219	50	269
HS	20	23	7	13	4	3	6	4	1	2	4	4	42	49	91
RGS	11	16	9	0	2	2	4	1	0	0	4	5	30	24	54
GYM-KOLL	57	60	23	29	6	13	8	11	2	7	9	7	105	127	232
IGS	10	11	4	3	2	1	2	1	1	0	2	2	21	18	39
RS-DOS	51	35	17	8	5	5	10	2	2	2	5	3	90	55	145
Gesamt	371	260	127	90	51	48	79	45	13	21	49	37	690	501	1191

Legende: F50 = Kollegin GdB 50; M60 = Kollege GdB 60 etc.

Die wesentlichen Fakten zur Tabelle:

- etwa 53% dieser Lehrpersonen haben einen GdB von 50
- schulartspezifische Merkmale sind bei den Anteilen von Frauen und Männern offenkundig: während bei der Berufsbildenden Schule (BBS) das Verhältnis etwa ein Drittel Frauen zu zwei Drittel Männern ist, zeigt sich in der Förderschule (FöS) und der Real- und Dualen Oberschule (RS/DOS) ein umgekehrtes Verhältnis; im

³ Rückmeldung: 365 Kolleginnen – 341 Kollegen

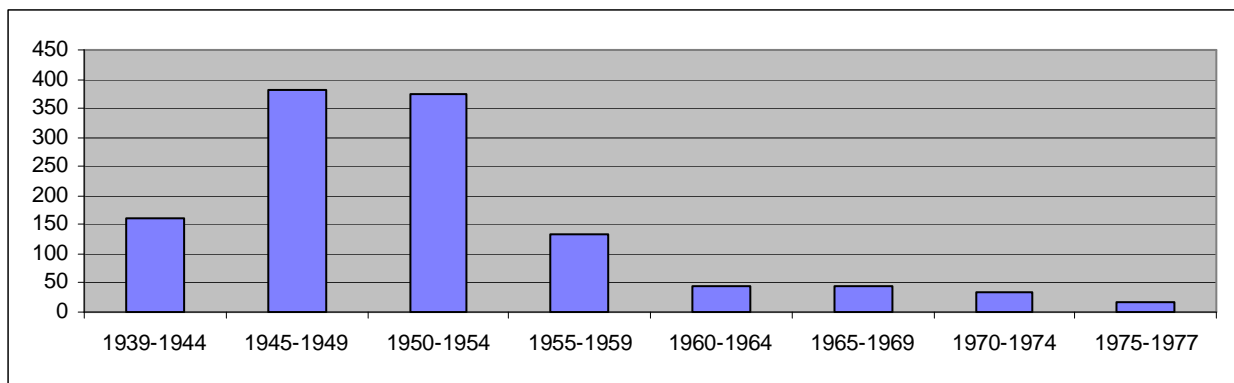
⁴ Angaben beruhen auf den Schwerbehindertenlisten zum Zeitpunkt des Versands unserer Fragebogen

Grundschulbereich sind über 80% Frauen; in allen anderen schulischen Bereichen ist das Verhältnis in etwa gleich.

Eine zweite Zusammenstellung zeigt Auffälligkeiten zum Lebensalter:

	F-BBS	F-Fös	F-GHRGS	F-GYM	F-IGS	F-RS	M-BBS	M-Fös	M-GHRGS	M-GYM	M-IGS	M-RS	F-Ges	M-Ges	Gesamt
39-44	8	4	38	16	0	3	22	4	30	23	2	11	69	92	161
45-49	12	15	120	24	5	23	27	13	65	50	4	23	199	182	381
50-54	15	23	112	29	7	40	37	15	37	37	7	14	226	147	373
55-59	12	24	27	21	6	14	8	4	10	6	0	2	104	30	134
60-64	1	7	10	7	1	3	5	4	1	5	1	0	29	16	45
65-69	5	4	10	5	1	4	5	1	4	4	1	1	29	16	45
70-74	3	2	11	2	1	1	2	0	7	1	2	3	20	15	35
75-77	0	6	5	1	0	2				1	1	1	14	3	17

Die meisten schwerbehinderten Lehrpersonen liegen in der Altersstruktur zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr (63,3%).



Ergebnis: Krankheitsbilder

Unseres Wissens gibt es keine Erhebung in Rheinland-Pfalz, aus welchen Gründen Lehrkräften ihre Schwerbehinderteneigenschaft zuerkannt wurde. Unsere Fragestellung hierzu soll nur einen ersten Überblick für diesen Bereich ergeben. Die über 170 angegebenen Krankheitsbilder sind in der nachfolgenden Tabelle entsprechend dem Erhebungsvordruck „A.1: Dienstunfähigkeit“ des Bundesministeriums des Innern zugeordnet. Allerdings konnten sieben Krankheiten (z.B. Postdiskotomiesyndrom, Recurrensparese oder Sensibilitätsstörung) nicht eingeordnet werden, dies ist jedoch wegen der geringen Zahl der Betroffenen unerheblich. Weiterhin ist das Krankheitsbild der Krebserkrankung separat aufgeführt. Amputationen oder Transplantationen (z.B. Niere oder Leber) wurden unter Skelettsystem bzw. den entsprechenden Untergruppen zugeordnet. Wir müssen hervorheben, dass von den 706 Befragten 342 (48,4%) Kolleginnen und Kollegen an Mehrfacherkrankungen leiden. In einem Einzelfall ergaben sechs Erkrankungen

einen Gesamt-GdB von 50. Führt Unfälle zu einer Schwerbehinderteneigenschaft, sind diese unter „Verletzungen und Vergiftung“ eingeordnet.

Krankheiten	Anzahl
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	383
Karzinomerkrankungen	260
Psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen	188
Krankheiten des Kreislaufsystems - Herz	98
Krankheiten der Sinnesorgane	84
Krankheiten des Nervensystems	79
Krankheiten des Urogenitalsystems	46
Krankheiten des Verdauungssystems	25

Krankheiten	Anzahl
Krankheiten der Haut und Unterhaut	25
Verletzungen und Vergiftungen	22
Krankheiten des Blutes, der blutbildenden Organe sowie Störungen mit Beteiligung des Immunsystems	20
Angeborene Fehlbildungen, Deformitäten und Chromosmenanomalien	19
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselerkrankungen	8
Krankheiten des Atmungssystem	5
Infektiöse und parasitäre Krankheiten	2

Betrachtet man die Einzelerkrankungen, so ist das **Mamma Karzinom die Haupterkrankung** bei Lehrerinnen (108 Kolleginnen = **fast 30 Prozent aus den Rückmeldungen**), für die eine Schwerbehinderteneigenschaft zuerkannt wurde. Aus verständlichen Gründen ist mit dieser Erkrankung oftmals (28 mal) das Erscheinungsbild einer Depression verbunden. Eine weitere stark verbreitete Schwerbehinderteneigenschaft resultiert aus Problemen der Wirbelsäule (101 mal).

Aufschlüsselung der Karzinomerkrankungen	
Karzinom – allgemeine Angabe	36
Blase	5
Darm	15
Eierstock	4
Gebärmutter	18
Gehirn	2
Haut	16
Hoden	4
Knochen	3
Knochenmark	1

Lunge	2
Magen	4
Mamma	108
Mund	2
Niere	6
Pankreas	1
Prostata	16
Rektum	8
Schilddrüse	6
Stimmband	1
Zunge	2

Das Burn-Out-Syndrom wird oft als eine Erkrankung dargestellt, an der viele Lehrpersonen leiden. In unserer Befragung gab eine Kollegin diese Erkrankung als Grund für ihre Schwerbehinderteneigenschaft an. Inwieweit Depressionen (16 mal ohne Grunderkrankung Karzinom) oder Schlaf-Apnoe eine berufsbedingte Rolle spielen können wir aufgrund unserer Befragung nicht feststellen. Eine berufsspezifische Lehrererkrankung, die zu einer Schwerbehinderteneigenschaft führen kann, konnten wir nicht finden.

Weitere Aussagen zu diesem Bereich der Befragung möchten wir hier nicht treffen, da uns die medizinischen Kenntnisse fehlen, um eine qualifizierte Interpretation abgeben zu können.

Fragen zur Integrationsvereinbarung:

Hier interessierte uns zunächst, von wem unsere Kolleginnen und Kollegen über die Integrationsvereinbarung informiert wurden; eine Mehrfachnennung war hierbei möglich. Folgerichtig ist die Schwerbehindertenvertretung für fast zwei Drittel die Informationsquelle, gefolgt vom Amtsblatt des Ministeriums und der Homepage der Bezirksvertrauenspersonen. Dies zeigt, dass die Schwerbehindertenvertretung ihren Aufgabenbereich „Information der schwerbehinderten Menschen“ ernst nimmt und erfolgreich umsetzt. Unverständlich ist, dass 23 Kolleginnen und Kollegen angeben, die Integrationsvereinbarung nicht zu kennen.

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
Amtsblatt	13	13,1	108	31,7	27	24,1	3	15,0	10	12,5	13	24,1	174	24,6
Schulleitung	13	13,1	50	14,7	17	15,2	3	15,0	4	5,0	6	11,1	93	13,2
Schwerbehindertenvertretung	62	62,6	235	68,9	53	47,3	16	80,0	52	65,0	34	63,0	452	64,0
BPR-HPR	2	2,0	16	4,7	6	5,4	1	5,0	5	6,3	2	3,7	32	4,5
Homepage	8	8,1	96	28,2	11	9,8	1	5,0	6	7,5	5	9,3	127	18,0
sonstiges	3	3,0	9	2,6	10	8,9	3	15,0	2	2,5	0	0,0	27	3,8
keine Angabe	6	6,1	3	0,9	6	5,4	1	5,0	6	7,5	1	1,9	23	3,3
nicht bekannt	7	7,1	5	1,5	5	4,5	0	0,0	3	3,8	3	5,6	23	3,3
	114	115,2	522	153,1	135	120,5	28	140,0	88	110,0	64	118,5	951	134,7

Legende (auch für die folgenden Tabellen: die jeweils erste Spalte = abs. Zahl; zweite Spalte = Prozentangabe

Werden durch die Integrationsvereinbarung die Nachteile schwerbehinderter Menschen im schulischen Alltag ausgeglichen?

„Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung einer Vorbildfunktion wird es deshalb als Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern und sie in ihrem Berufsalltag sowie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen. ...

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation aller Beteiligten.

Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben. ...

Bei den Maßnahmen zur Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und nicht um Privilegien. Die Schwerbehinderteneigenschaft darf nicht zu Nachteilen im beruflichen Leben führen. Lehrkräfte an den Schulen sollen den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen begegnen.

Diese Fürsorge soll auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen. Die Schulleitungen beraten die Beschäftigten dahingehend, eine evtl. vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft beim Amt für Soziale Angelegenheiten feststellen zu lassen.“⁵

⁵ Integrationsvereinbarung – im folgenden IV - für schwerbehinderte Menschen an rheinland-pfälzischen Schulen (Amtsblatt, vom 26.08.2003), I. Präambel, Absätze 3, 5, 6 und 7

Integrationsvereinbarung – Ausgleich von Nachteilen – ja

Wenn 55,8% der Befragten hier mit „ja“ antwortet, könnte man zunächst von einer gelungenen Verpflichtung zur Einhaltung der Integrationsvereinbarung sprechen. Sieht man diese Befragung allerdings etwas „polemisch“ und würde man diese Tatsache mit anderen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens, z.B. dem Straßenverkehr vergleichen, käme es zu erheblichen Gefährdungen. (140 Fußgänger müssen bei ihrer Grünphase fest, 83 ab und zu damit rechnen, dass Autofahrer die Vorfahrt der schwächeren Verkehrsteilnehmer einfach nicht beachten und sie unter Umständen „über den Haufen“ fahren). Dass die Umsetzung der Integrationsvereinbarung möglich ist, zeigen viele positive Beispiele, auch an kleinen Schulen:

weil

- Schulleitung sehr entgegenkommend⁶
- Rücksichtnahme von Seiten der Schulleitung
- die Schulleitung sehr offen und rücksichtsvoll mit dieser Problematik umgeht
- ich einen sehr verständnisvollen menschlichen Schulleiter habe
- man ist mir von Seiten der Schulleitung in jeglicher Hinsicht entgegengekommen
- weil sich Schulleitung an Integrationsvereinbarung hält
- die Schulleitung achtet von sich aus darauf, mir nur solche Tätigkeiten auszuführen, zu denen ich physisch in der Lage bin
- im Rahmen des Möglichen erfolgt rücksichtsvoller Einsatz durch Schulleitung
- Schulleitung sich sehr kooperativ und fürsorglich (!!) verhält
- die Schule auf meine Einschränkungen Rücksicht nimmt, wenn ich eine konkrete Bitte vortrage
- Schulleitung anerkennt bestehende Integrationsvereinbarung mit ihren Ist-Bestimmungen
- Schulleitung ist sehr rücksichtsvoll

Integrationsvereinbarung – Ausgleich von Nachteilen – nein

Es ist ernsthaft zu hinterfragen, welche Gründe 312 Kolleginnen und Kollegen veranlassen mit „nein“ (21,9%) oder mit „teilweise“ (11,8%) zu antworten bzw. „keine Angabe“ (12,6%) machten. Besonders auffallend zeigt sich der BBS-Bereich mit einer Negativrückmeldung von 35,4%. Die Begründungen zeigen in allen Schularten, dass vielfach die Einstellung der Schulleitungen gegenüber schwerbehinderten Menschen der Grund für eine skeptische Haltung ist. Hier einige wesentliche Aussagen:

weil

- sie an unserer Schule nicht umgesetzt wird
- an einer kleinen Schule ist es nicht möglich
- Integrationsvereinbarung an kleiner Schule – ohne ständig Ärger mit Schulleitung zu bekommen - schwer durchsetzbar
- Schulleitung ignoriert viele Punkte der Integrationsvereinbarung

⁶ bei allen Angaben, die mit diesem Pfeil „➤“ gekennzeichnet sind, handelt es sich **um wortgenaue Wiedergaben** von Kolleginnen und Kollegen, die den Fragebogen beantwortet haben.

- Integrationsvereinbarung ist der Schulleitung leider nicht bekannt und man muss ständig Gespräche führen und immer neu auf Integrationsvereinbarung hinweisen, man kommt sich dadurch stigmatisiert vor
- die schriftlichen Ausführungen der Integrationsvereinbarung noch keine Umsetzung in allen Punkten sichern
- Dienststelle keine wirksame Dienstaufsicht über Einhaltung macht
- die Schulleitung sich als entweder wenig informiert darstellt oder Regelungen uminterpretiert (nach Eigeninteresse)
- durch die Formulierung „Rücksicht genommen werden muss“, mein Schulleiter sagt, er könne meine Wünsche bez. der Unterrichtsverteilung nur dann entsprechen, wenn ...

Diese Aussagen kennzeichnen die Fragenstellungen zur schulischen Integration, auch hier werden – wie noch aufzuzeigen sein wird – viele Maßnahmen nicht oder nur teilweise umgesetzt. Wesentlich ist unter anderem auch die innere Akzeptanz der Schulleitungen Menschen mit einer Behinderung mit erhöhter Fürsorge zu begegnen.

Es gibt aber auch persönliche Gründe, die zu einer „Nein“-Aussage zu den Nachteilsausgleichen führen:

weil

- eine chronische Erkrankung nicht ausgeglichen werden kann. Man muss damit leben.
- bei Krebs ein solches Angstpaket geschnürt ist, dass ein äquivalenter Ausgleich kaum möglich ist
- eigene Behinderung für Außenstehende nicht zu erkennen ist,
- Vorurteile bestehen, die aus med. Unkenntnis entstanden sind und auf persönlichkeitsbezogenen „bösen“ Boden fallen
- dazu Bereitschaft/Wille und Verständnis für Schwerbehinderte/Kranke notwendig wären
- die Kollegen es als „unfair“ gesunden Kollegen gegenüber empfinden und ich mich immer wieder durchsetzen muss
- von mir wird erwartet, dass ich wie ein Nichtbehinderter funktioniere
- es ist nur eine Hilfe und teilweise Erleichterung. Die Einschränkung der Lebens- und Bewegungsqualität durch die Behinderung besteht aber weiterhin.

Kolleginnen und Kollegen, die in der Integrationsvereinbarung einen Ausgleich für ihre gesundheitlichen Nachteile erkennen können, begründen dies zunächst einmal dadurch, dass eine schriftliche Vereinbarung vorliegt, auf die man sich als schwerbehinderter Mensch im Berufsalltag berufen kann. Es wird auch auf die Erleichterungen hingewiesen, die durch die Nachteilsausgleiche gegeben sind:

weil

- man sich darauf berufen kann
- sie einen Argumentationsspielraum gibt, um Erleichterungen im Schulalltag umgesetzt zu bekommen, wenn auch nicht immer
- durch die Existenz und Dokumentation der Integrationsvereinbarung die Position im Gespräch mit Schulleitung enorm gestärkt wurde
- habe durch Integrationsvereinbarung Erleichterung im Arbeitsleben erfahren
- Dinge, die schwarz auf weiß vorhanden sind, werden von Schulleitung eher akzeptiert
- Integrationsvereinbarung beinhaltet genügend Spielraum, der zwischen Behinderten und Schulleitung eine flexible Handhabung ermöglicht
- seit Integrationsvereinbarung weitgehend keine Benachteiligung mehr vorhanden
- weil ich, falls es nötig wird, darauf verweisen kann und nicht alles alleine durchfechten muss
- Integrationsvereinbarung ist eine Orientierungshilfe; als Behinderte/r ist man oft rat- und hilflos genug und deshalb für jede Hilfe dankbar
- ich immer wieder auf meine Recht hinweisen kann und alles schriftlich vorlegen kann
- gibt eine gesetzliche Handhabe gegenüber der Schulleitung

- Zielvereinbarungen doch hilfreich in der Praxis (Einforderungshilfe)
- die Integrationsvereinbarung sehr umfassend ist und durch die Öffnungsklausel individuelle Regelungen möglich sind
- die Integrationsvereinbarung eine juristische Grundlage darstellt, auf der ein Schwerbehinderter die Nachteilsausgleiche durchsetzen kann
- Integrationsvereinbarung sehr umfassend ist und durch die Öffnungsklausel individuelle Regelungen möglich sind

Auch die persönlichen Auswirkungen durch die Integrationsvereinbarung werden genannt. Der Hinweis auf die berufliche Integration ist deutlich hervorzuheben, wenn die Integrationsvereinbarung umgesetzt wird. Sie gibt nicht wenigen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ihren Beruf weiter auszuüben und hilft so eine vorzeitige Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

weil

- es Erleichterungen gibt. Ich will weiter berufstätig bleiben
- die Regelungen zu einer spürbaren Entlastung führen
- es zu einer zunehmenden Akzeptanz kommt, die Integrationsvereinbarung wirkt im Sinne der Bewusstmachung
- habe durch Integrationsvereinbarung Erleichterung im Arbeitsleben erfahren
- bei richtiger Umsetzung der Integrationsvereinbarung Stress/Belastungen minimiert (so weit das geht) werden und sich das positiv auf die Gesundheit auswirkt
- hilft bei der Bewältigung des persönlichen Schicksals
- sie Sicherheit und Schutz für schwerbehinderte Menschen gewährt
- ich dadurch meinen Beruf ausüben kann
- durch die entstehenden Freiräume kann ich trotz 90 GdB meine Tätigkeit weiter ausüben; ohne diese Maßnahmen wäre ich körperlich nicht mehr dazu in der Lage
- ich trotz meiner Behinderung wieder als Lehrer arbeiten kann
- eine Sensibilität in die Köpfe kam
- auf meine verringerte Belastbarkeit wird durch die vereinbarten Regelungen Rücksicht genommen

Die Schulleitungen können die Integrationsvereinbarung ohne Schwierigkeiten umsetzen, wenn sie „möchten“, sie müssen sich nur sensibilisiert für die gesundheitlichen Probleme zeigen und Verständnis für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen aufbringen. Immer wieder spielt für manche Schulleitungen nur die gesetzliche Vorgabe eine Rolle und damit die Umsetzung der Maßnahmen im Sinne „ich muss ja, weil ich nicht anders darf“:

weil

- Umsetzung hängt von der Person des Schulleitung ab
- die Schulleitung lediglich die Pflichtstundenermäßigung akzeptiert und sonst nichts
- bei unserer Dienststelle auf Schwerbehinderte i.d.R. keine Rücksicht genommen wird, höchstens nach massiver Gegenwehr
- Schulleitung ist nicht ausreichend informiert. Schön wäre es, wenn man nicht um sein Recht kämpfen müsste, aber immerhin hat man jetzt eine Handhabung
- sie den Dienststellen unzureichend bekannt sind – Ignoranz
- Dinge, die schwarz auf weiß vorhanden sind, werden von Schulleitung eher akzeptiert
- klare Vorgaben die jeweilige Schulleitung zwingen, sich mit Behinderten zu beschäftigen
- Dienststellen/Schulleitungen müssen sich mit den Inhalten und Zielen vertraut machen, die besondere Rechtslage schwerbehinderte Menschen berücksichtigen und innerhalb schulspezifischer Maßnahmen umsetzen
- viele Schulleitungen erst dadurch auf die Schwierigkeiten der Schwerbehinderten aufmerksam gemacht wurden

Allerdings wird auch eine gewisse Skepsis vorgebracht

- wenn sie von allen Beteiligten eingehalten wird
- wenn die angestrebten Regelungen adäquat umgesetzt werden
- kann etwas bewirken, wenn Kollegen und Schulleitung über Integrationsvereinbarung informiert sind und diese berücksichtigen
- teilweise, sofern sich die Schulleitung kooperativ zeigt, was nicht immer vorkommt
- theoretisch, da rechtliche Ansprüche bestehen, auf die man sich berufen kann, obwohl dies immer wieder „Einspruch“ erfordert

Die Integrationsvereinbarung wird auch als Argumentationshilfe im Gespräch mit der Schulleitung als hilfreich empfunden:

weil

- durch die Existenz und Dokumentation der Integrationsvereinbarung die Position im Gespräch mit Schulleitung enorm gestärkt wurde
- die Integrationsvereinbarung weitgehend eindeutig ist und die Schulleitung in Zugzwang bringt. Ergänzend war aber die Initiative der Schwerbehindertenvertretung notwendig
- weil ich, falls es nötig wird, darauf verweisen kann und nicht alles alleine durchfechten muss
- man die Schulleitung auf schriftliche Vereinbarungen aufmerksam machen kann
- ich immer wieder auf meine Recht hinweisen kann und alles schriftlich vorlegen kann
- sich die Gesprächsbasis mit der Schulleiterin dadurch sehr geklärt und für mich vereinfacht hat
- Ich mich auf diese berufen kann und meine Rechte einfordern kann
- endlich schriftlich der Schulleitung vorliegt, wo und wie ich einzusetzen bin (keine Klassenleitung und Vertretung etc.)
- vorliegende Integrationsvereinbarung als gewichtige Argumentationsgrundlage gegenüber der Schulleitung genutzt werden kann, man muss sie nur progressiv einsetzen
- die Integrationsvereinbarung eine juristische Grundlage darstellt, auf der ein Schwerbehinderter die Nachteilsausgleiche durchsetzen kann
- Vereinbarungen eingefordert werden können

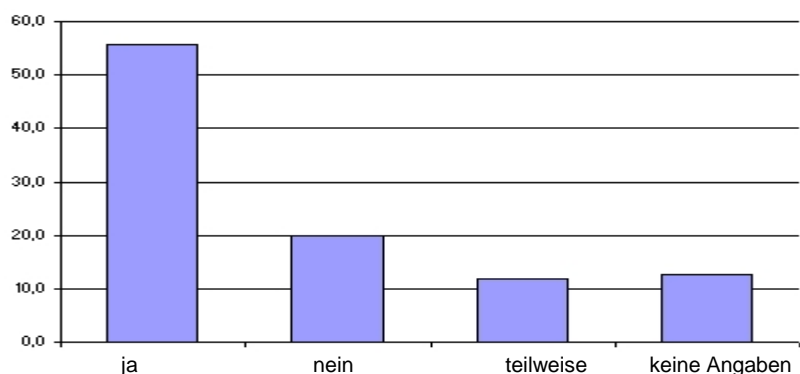
Kennzeichnend ist folgende Aussage:

- seit der Chef selbst schwerbehindert ist, hat er Verständnis für mich

Tabelle zur Frage:

Glauben Sie, dass durch die Integrationsvereinbarung Ihre Nachteile als schwerbehinderter Mensch im schulischen Alltag ausgeglichen werden?⁷

Antwort	absolut	Prozent
ja	394	55,8
nein	140	21,9
teilweise	83	11,8
keine Angabe	89	12,6
	706	100,0



⁷ Im Kontext werden nur die Gesamtergebnisse der Befragung dargestellt; die schulartbezogenen Ergebnisse zu jeder Fragestellung sind im Anhang dargestellt.

Maßnahmen zum Nachteilsausgleich im schulischen Alltag

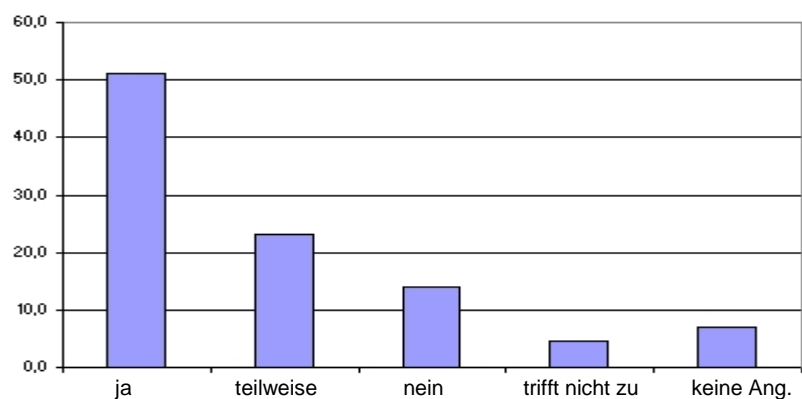
Einen wesentlichen Teil machte die Befragung nach der persönlichen Situation der schwerbehinderten Menschen vor Ort aus. Die Frage bezieht sich auf den Schulalltag und die Umsetzung der Maßnahmen zur schulischen Integration, wobei auf die „persönlichen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht genommen werden muss“. Hierbei ist festzuhalten, dass bei weitem nicht alle Nachteilsausgleiche von den Schulleitungen gewährt werden. Im einzelnen betrafen die Fragestellungen die Vorgaben der Integrationsvereinbarung:

„Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Menschen muss bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplanerstellung, zeitweisen Klassenzusammenlegung, Aufsichtsführung und dem Unterrichten von Parallelklassen Rücksicht genommen werden.“⁸

Den mannigfaltigen dienstlichen Verpflichtungen können schwerbehinderte Menschen nur in einem begrenzten Rahmen nachkommen. Deshalb wurden in die Integrationsvereinbarung unter III entsprechende Nachteilsausgleiche aufgenommen, deren Umsetzung in den folgenden Tabellen ersichtlich ist:

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Unterrichtsverteilung

Antwort	absolut	Prozent
ja	361	51,1
teilweise	164	23,2
nein	98	13,9
trifft nicht zu	33	4,7
keine Angabe	50	7,1
	706	100,0



Wenngleich im Gesamtüberblick die Hälfte unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen eine Rücksichtnahme in diesem Bereich erfährt, ist jedoch deutlich festzuhalten, dass bei 262 Betroffenen (nein – teilweise) dies nicht (immer) der Fall ist. Besonders auffallend ist dies im Bereich der RS-DOS-Schulen, hier wird die Rücksichtnahme von 60,1% der schwerbehinderten Menschen das entsprechende Entgegenkommen vermisst. Auch eine vorherige Kommunikation zwischen der Schulleitung und der be-

⁸ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 3., 1. Absatz 1, Satz 1

troffenen Lehrkraft wird gewünscht, um entstehenden Problemen entgegenzuwirken.

Bezeichnend für diese Situation könnten folgenden Aussage sein:

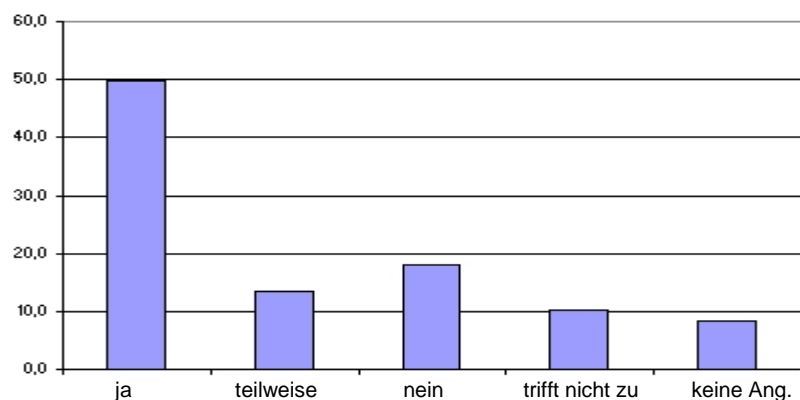
- „Mein Schulleiter sagt, er könne meine Wünsche bez. der Unterrichtsverteilung nur dann entsprechen, wenn es organisatorisch gehe, d.h. er genügend Deutschkollegen hat, damit er mich in Religion einsetzen kann.“
- Auch die Unterrichtsverteilung geht automatisch. Wir Lehrer sind halt alle von 7.40 bis 11.50 bzw. 12.50 Uhr da.
- Der Schulleiter sollte vor der Unterrichtsverteilung und der Stundenplanerstellung Rücksprache halten und nicht erst wenn man bestimmten Entscheidungen widerspricht.

Auch der Einsatz im Fachunterricht muss Berücksichtigung finden. Besonders der Unterricht in Sport darf einem schwerbehinderten Menschen nicht zugemutet werden, wenn dieser aus gesundheitlichen Gründen hierzu nicht in der Lage ist. Einer entsprechenden Bitte muss hier einfach auch im Hinblick auf die Gefahrenpotentiale in diesem Bereich nachgekommen werden.

- Vorherige Absprache bei der Erstellung von Unterrichtsplänen, welche Unterrichtseinheiten vom Behinderten aufgrund seiner Behinderung nicht erfolgreich unterrichtet werden können (z.B. fachfremder P/C-Unterricht in einer schwierigen Klasse oder Sportunterricht in einer bestimmten Klasse). Oder ganz einfach: Eingehen auf die Wünsche der Behinderten.

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Verteilung der Klassenleitung

Antwort	absolut	Prozent
ja	351	49,7
teilweise	95	13,5
nein	128	18,1
trifft nicht zu	73	10,3
keine Angabe	59	8,4
	706	100,0



Auch hier wird die Vorgabe der Integrationsvereinbarung bei fast 50% erfüllt. Allerdings müsste bei 223 Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich eine Änderung herbeigeführt werden. Die schriftliche Form der Vorgabe im Amtsblatt ist anscheinend für manche Schulleiter notwendig, dies erkennt man an der Anmerkung:

- endlich schriftlich der Schulleitung vorliegt, wo und wie ich einzusetzen bin (keine Klassenleitung und Vertretung etc.)

Es wird zumindest erwartet, dass die Schulleitungen bei der Verteilung der Klassenleitungen Rücksicht nimmt, wenn gesundheitliche Probleme auftreten.

- Aussetzen der Klassenleiterfunktion (zumindest temporär) auf fachärztliches Anraten als verbindlich für die Schulleitung

Die Übernahme von Klassenleitungen mit allen Verpflichtungen kann für gesundheitlich angeschlagene Menschen sehr problematisch werden. Aufgrund der Fürsorgepflicht muss ein solches Aussetzen unserer Ansicht nach an jeder Schule möglich sein.

Gänzlich unverständlich ist die nachfolgende Aussage zu werten:

- Mein Personalrat hat die Erleichterungen durch die Integrationsvereinbarung als KANN-Bestimmung betrachtet und mir deshalb eine Klassenleitung zugemutet

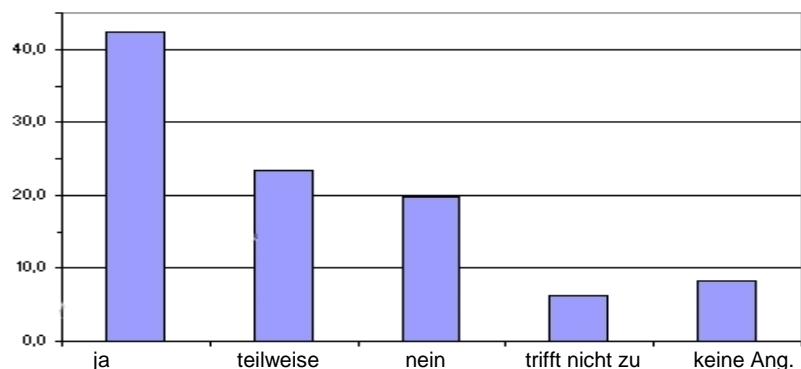
Zum ersten handelt es sich hierbei keinesfalls um eine Kann-Bestimmung und zum zweiten sollte unserer Ansicht dieser örtliche Personalrat seinen Aufgabenbereich gegenüber schwerbehinderten Menschen gemäß Landespersonalvertretungsgesetz reflektieren. In einem solchen Fall ist die Schulleitung in ihrem Kompetenzbereich gefordert, da sie auf die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen an ihrer Schule zu achten hat.

Auch die Senkung der Anzahl der Klassenleitungen (insbes. BBS-Bereich) wird erwartet:

- Schulleitung und Abteilungsleitung sollten auf die Belange Schwerbehinderter mit einer gewissen Sensibilität Rücksicht nehmen (z.B. ..., Anzahl von Klassenleitungen)

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Stundenplanerstellung

Antwort	absolut	Prozent
ja	351	49,7
teilweise	95	13,5
nein	128	18,1
trifft nicht zu	73	10,3
keine Angabe	59	8,4
	706	100,0



In diesem Bereich wird insbesondere im BBS-, Gymnasial- und RS-DOS-Bereich auf die Wünsche schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen nicht eingegangen. Es wird angemahnt, dass „wegen schulorganisatorischer Probleme keine Rücksicht auf den Stundenplan genommen wird“. Auch sollte die Schulleitung vor der Unterrichtsverteilung und der Stundenplanerstellung Rücksprache halten und nicht erst, wenn betroffene Kolleginnen und Kollegen wiederkehrenden Entscheidungen widersprechen und immer wieder auf die entsprechenden schulischen Integrationsmaßnahmen hinweisen müssen. Diese Handlungsweise ist aus Sicht der Betroffenen verständlich, denn wenn sich

beim fertigen Organisationsplan herausstellt, dass unangemessene Härten aufgetreten sind, ohne dass zuvor Rücksprache genommen wurde, entstehen unnötige Ärgernisse und bei einer notwendigen Änderung zusätzlicher Arbeitsaufwand.

- bei halber Stundenzahl (z.B. Altersteilzeit) sollte der Stundenplan nicht allein eine Stunde an einem Arbeitstag aufweisen (drei Tage für 12 Stunden – nicht vier Tage)
- beim Stundenplan sollte man „automatisch“ (nach Rücksprache) auf meine Bedürfnisse eingehen, es fällt schwer immer wieder darum zu „kämpfen“.

Falls die Stundenplanerstellung nicht durch die Schulleitung durchgeführt wird, sondern durch sogenannte Stundenplanmacher, sollten die damit beauftragten Lehrpersonen ausdrücklich auf die Einhaltung der Integrationsvereinbarung hingewiesen werden und berechnete Wünsche schwerbehinderter Menschen bei der Stundenplangestaltung beachten.

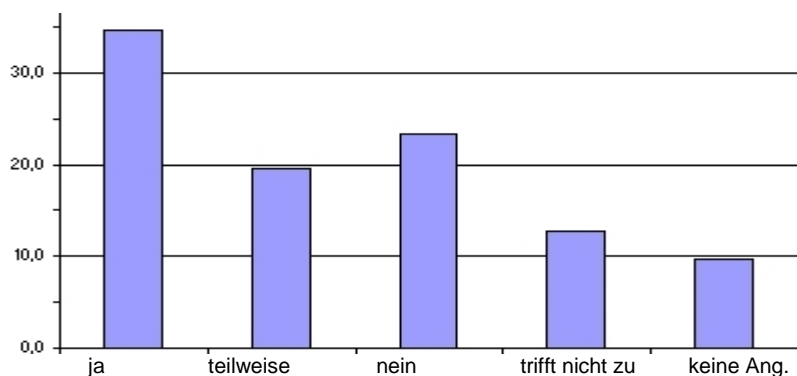
Für äußerst bedenklich halten wir das Überschreiten des Regelstundenmaßes.

- Bei der Stundenplanerstellung wurde ich wiederholt über meinem persönlichen Regelstundenmaß eingesetzt. Dies geschah immer ohne mein Einverständnis. Die Weigerung, Mehrarbeit zu leisten, führte letzten Endes zu Stundenplanverschlechterungen.

Ergebnis Rücksichtnahme bei den sogenannten Springstunden

„Im Blick auf Springstunden muss auf die gesundheitlichen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen sowie die Art der Schwerbehinderung Rücksicht genommen werden.“⁹

Antwort	absolut	Prozent
ja	245	34,7
teilweise	138	19,5
nein	165	23,4
trifft nicht zu	90	12,7
keine Angabe	68	9,6
	706	100,0



Dieser Bereich korrespondiert in erheblichem Maße mit der Stundenplangestaltung und zeigt, dass hierbei mit am wenigsten Rücksicht auf die Belange schwerbehinderter Menschen genommen wird. Wenn ein Kollege aus dem RS-Bereich anmerkt, dass er nach seiner Schwerbehindertenermäßigung mehr Springstunden als vorher hatte, kann dem Stundenplanteam eigentlich nur geringe Sensibilität vorgehalten werden.

Insbesondere bei (schwerbehinderten) Teilzeitkräften oder bei vorübergehend vermindert bzw. begrenzter Dienstfähigkeit muss hier ein Entgegenkommen von Seiten einer

⁹ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 3., Absatz 4

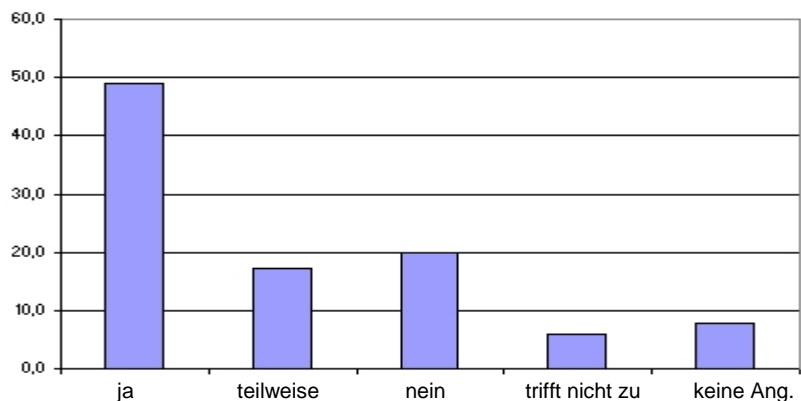
Schulleitung erwartet werden, zumal in den amtsärztlichen Zeugnissen oft Vorgaben enthalten sind, die arbeitszeitliche Regelungen vorgeben.

- Rücksichtnahme bei der Erstellung des Stundenplans (bei halber Stelle nicht übermäßig viele Springstunden.)

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Aufsichtsführung

„Schwerbehinderten Menschen, bei denen das den Umständen nach erforderlich ist – insbesondere denen mit den Merkmalen G¹⁰, aG¹¹, B¹² und/oder H¹³ – ist auf eigenen Antrag die Pausenaufsicht zu erlassen.“¹⁴

Antwort	absolut	Prozent
ja	346	49,0
teilweise	121	17,1
nein	141	20,0
trifft nicht zu	42	5,9
keine Angabe	56	7,9
	706	100,0



Mit Ausnahme im Bereich der FöS und der IGS stellt dieser Bereich u.a. auch ein kollegiales und menschliches Problem dar. Wir müssen hier hinterfragen, ob nicht die Vorgabe der Integrationsvereinbarung eine zu große Interpretationsbreite zum Nachteil schwerbehinderter Menschen ermöglicht. Durch folgende Änderung könnte diese minimiert werden:

- **Schwerbehinderten Menschen ist die Aufsicht zu erlassen, es sei denn sie möchten ausdrücklich auf eigenen Wunsch diesen Aufgabenbereich übernehmen. In diesem Fall ist durch die Schulleitung ein entsprechender Aktenvermerk zu fertigen.**

Gewiss es käme wieder mehr Arbeit auf alle Schulleitungen zu und betroffen wären auch Dienststellenleitungen, die diesen sensiblen Bereich verantwortungsvoll behandeln. Aber welche andere Möglichkeit eröffnet sich, wenn folgende Aussagen im Raum stehen:

- einige Dinge nicht klar genug geregelt sind (Aufsichten: Muss? Soll? oder Kann?)
- Aufsichten: muss? soll? kann? auch hier Unklarheit
- sich bei den Aufsichten nichts geändert hat
- ich trotz GdB in Aufsicht eingeteilt bin
- In meinem Fall musste ich in einem Schuljahr zwei Aufsichten durchführen

¹⁰ G - gehbehindert

¹¹ aG – außergewöhnlich gehbehindert im Sinne § 6 Abs. 1 Nr. 14 des Straßenverkehrsgesetzes

¹² B – Die Notwendigkeit ständiger Begleitung ist nachgewiesen

¹³ H – hilflos im Sinne des § 33b des Einkommensteuergesetzes oder entsprechender Vorschriften

¹⁴ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 3., Absatz 1, Satz 2

- Aufsichtsregelungen genauer definieren
- Befreiung von Bus- und Pausenaufsichten (abhängig von der Art der Behinderung)
- keine Busaufsicht für schwerbehinderte Lehrpersonen

Wir müssen auch die Aussage berücksichtigen, die eine generelle Kompetenz bei der Aufsichtsführung durch schwerbehinderte Menschen hinterfragt.

- Festlegung eines Katalogs, bei welchen Behinderungen eine ordnungsgemäße Pausen- und Busaufsicht nicht mehr geleistet werden kann

So müsste es eigentlich ein Automatismus sein, einen Gehbehinderten von der Aufsicht zu befreien, eine moralische Verpflichtung darf dem schwerbehinderten Menschen hier einfach nicht vorgehalten werden:

- Ich wünsche mir, dass die Schulleitung mehr hinter mir stehen würde. Ich habe z.B. durchsetzen müssen, dass ich keine Pausenaufsicht mehr machen muss, obwohl bekannt ist, dass ich gehbehindert bin. Der Schulleiter fragte nur: „Ist das denn wirklich nötig?“ Und wies mich darauf hin, dass dann andere Kollegen doppelten Dienst leisten müsste
- Im Großen und Ganzen wird zwar versucht, Rücksichtnahme walten zu lassen, allerdings wird oft auch ein Einsatz (... Aufsichtsführung ...) als eine Selbstverständlichkeit angesehen. Aus moralischen und kollegialen Gründen komme ich in einen Gewissenskonflikt, so dass ich stillschweigend die Aufgabe erfülle.
- wenn man z.B. keine Aufsicht führt, wird einem das übelgenommen

Auch eine zeitweise Befreiung muss ohne große Probleme ermöglicht werden, um präventiv dem gesundheitlichen Zustand der Einzelperson gerecht zu werden:

- flexiblere Einteilung von Aufsichten nach aktuellem gesundheitlichem Befinden

Sofern es personelle Probleme auch an etwas größeren Systemen kommen sollte, muss zumindest eine Reduktion der Aufsichten möglich sein:

- Aufsichten sollten für Behinderte eingeschränkt werden, so hat man Zeit, sich einmal kurz zu erholen
- Die Reduzierung der Aufsichten wäre hilfreich
- Minderung der Anzahl von Aufsichten pro Woche (z.Zt. sind bei mir 30% der Pausen mit Aufsicht belegt)

Liegt es möglicherweise an der Unkenntnis der Integrationsvereinbarung, dass Kolleginnen und Kollegen in die Aufsicht miteingeplant werden?

- mein Schulleiter in der letzten Woche einiges umgesetzt hat (z.B. Pausenaufsicht gestrichen)

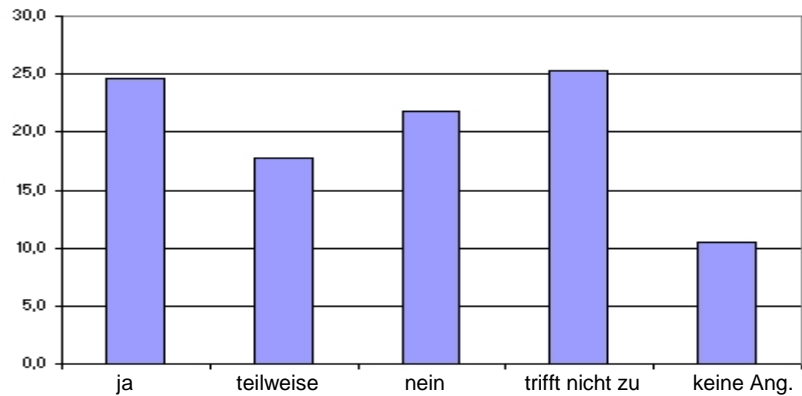
Auch eine Möglichkeit an kleinen Schulen diesen Bereich etwas zu entzerren und ein Einbringen in den Gesamtaufgabenkatalog einer Schule zu signalisieren, könnte nachfolgende Aussage darstellen:

- weil ich keine Aufsicht machen muss – dafür protokolliere ich jede Konferenz und Dienstbesprechung; erledige schriftliche Konzepte für die Arbeitsplanung der Fachkonferenzen

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Zusammenlegung von Klassen

„Klassenzusammenlegungen und das Unterrichten oder das Beaufsichtigen von Parallelklassen und/oder benachbarter Klassen sind schwerbehinderten Menschen nur dann zumutbar, wenn durch schulorganisatorische Maßnahmen keine anderweitige Lösung gefunden werden kann.“¹⁵

Antwort	absolut	Prozent
ja	174	24,6
teilweise	125	17,7
nein	153	21,7
trifft nicht zu	179	25,4
keine Angabe	75	10,6
	706	100,0



Das Zusammenlegen von Klassen im Vertretungsfall ist besonders an der BBS und im GHRGS-Bereich ein Thema. Beklagt wird von betroffenen Kolleginnen und Kollegen die starke Belastungssituation, auf die man sich bei unvorhersehbaren Vertretungen nicht entsprechend einrichten kann:

- Anstrengender als die Vertretungsstunden ist das Zusammenlegen von Kursen und das Mitführen einer anderen Klasse. Dies sollte allgemein wesentlich mehr Beachtung finden
- Als Grundschullehrerin habe ich vier Jahre lang meine Klasse zu führen. Das ist bei uns an der Schule so. Wenn ein(e) Kollege(in) krank sind, muss, falls erst am Morgen die Krankmeldung kommt, die entsprechende Klasse aufgeteilt werden. Dann habe ich nicht 28 Schüler, sondern 35 vor mir sitzen. (Wir sind in jeder Jahrgangsstufe fünfzügig).

Diese ist vor allem deshalb relevant, weil die Klassenmessenzahlen überschritten werden, um so eine zusätzliche Vertretung zu vermeiden und die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten:

- Vertretungsfall: Schulleitung umgeht die Regelung, in dem Klassen zusammengelegt werden – also weit über 30 Schüler – führt zu starker Belastung

Eine beliebte Art „zusätzliche Vertretung“ einzusparen, ist das Zusammenlegen in den Wahlpflichtbereichen:

- Wenn im Wahlpflichtbereich oder im Bereich TG/WE Lehrer fehlen, werden Gruppen zusammengelegt oft über zwei Stunden, zählt nicht als Mehrarbeit

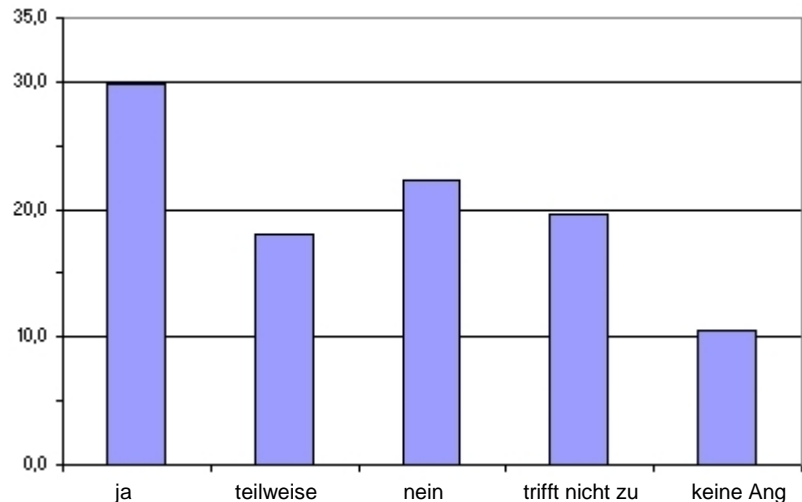
Unter Umständen ist dies in Extremsituationen an einer Schule nicht vermeidbar; es darf allerdings nur in Ausnahmefällen zu diesen Zusammenlegungen kommen.

¹⁵ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 3., Absatz 1, Satz 3

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Mitführung von Parallelklassen

Hier zeichnet sich das gleiche Bild wie bei der vorhergegangenen Fragestellung ab. Allerdings wird auch im RS-DOS-Bereich diese Art des Vertretungsunterrichtes praktiziert.

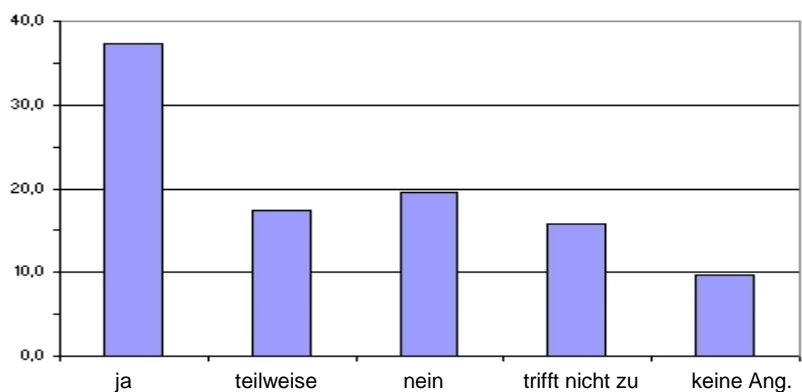
Antwort	absolut	Prozent
ja	210	29,7
teilweise	127	18,0
nein	157	22,2
trifft nicht zu	138	19,5
keine Angabe	74	10,5
	706	100,0



Ergebnis Rücksichtnahme beim Einsatz von Sport- und Spielfesten

„Bei Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen müssen die berechtigten Belange des schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden. Bei Sportfesten können schwerbehinderte Menschen nur mit ihrer Zustimmung als Kampfrichterin oder Kampfrichter oder Riegenführerin oder Riegenführer eingesetzt werden.“¹⁶

Antwort	absolut	Prozent
ja	264	37,4
teilweise	123	17,4
nein	138	19,5
trifft nicht zu	112	15,9
keine Angabe	69	9,8
	706	100,0



Genauere Angaben, wie die Belastung bei Sport- und Spielfesten zu sehen ist, haben die Betroffenen nicht gemacht. Eine Möglichkeit, sich als schwerbehinderter Mensch bei einer Entlastung – insbesondere an kleinen Schulen – einbringen zu können, belegt die folgende Aussage:

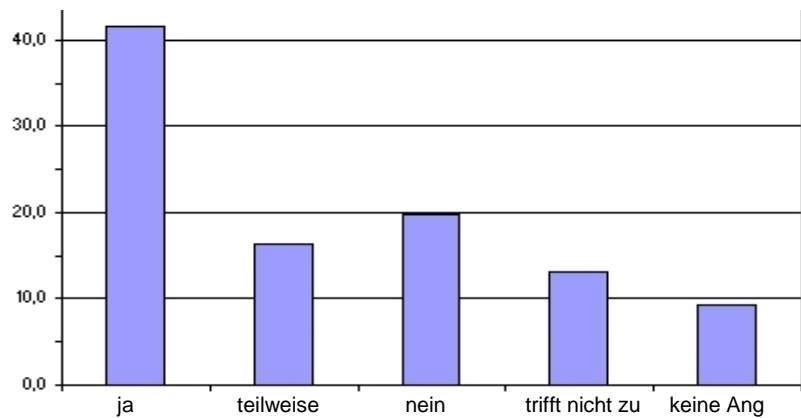
- bei Wandertagen, Sportfesten erfolgt Rücksichtnahme und ich übernehme dafür Aufgaben, die ich leisten kann

¹⁶ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 7.

Ergebnis Rücksichtnahme beim Einsatz von Wandertagen und Schulfahrten

„Schulfahrten: Schwerbehinderte Menschen können nur mit ihrer Zustimmung als Leiter/-in oder Begleitperson eingesetzt werden.“¹⁷

Antwort	absolut	Prozent
ja	293	41,5
teilweise	116	16,4
nein	139	19,7
trifft nicht zu	92	13,0
keine Angabe	66	9,3
	706	100,0

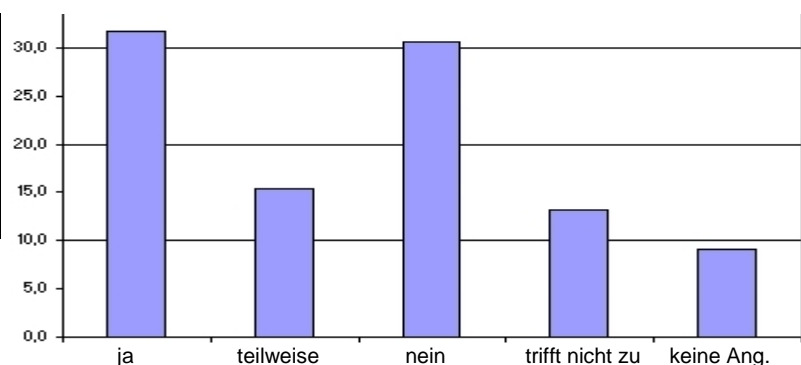


Auch hier wird eine klare Regelung verlangt. Sobald die Integrationsvereinbarung vorgibt, „können nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden“, wird anscheinend nur das Wort „kann“ gesehen (gilt auch für den Einsatz bei Sport- und Spielfesten). Dass hier die Schulleiter auf den behinderten Menschen zugehen müsste und die Einsatzmöglichkeiten zu eruieren hat, trifft offensichtlich nicht zu bei den Kolleginnen und Kollegen, deren Mitarbeit stillschweigend vorausgesetzt wird. In diesem Sinn müssen die folgenden Aussagen verstanden werden:

- Klare Bestimmungen bei Wandertagen (soll und kann verunsichert)
- Bei Klassenfahrten sollte verbindlich(!) geregelt werden, dass eine 2. Begleitperson anwesend sein muss.
- bei Projektwochen und Schulfesten/Schulwanderungen/Studententagen auswärts mit Übernachtung eine Reduzierung der Aufgabenverteilung bzw. Nichtteilnahme oder Ausgleichsarbeiten erledigen
- bei Wandertagen, Sportfesten erfolgt Rücksichtnahme und ich übernehme dafür Aufgaben, die ich leisten kann

Ergebnis Rücksichtnahme bei Projekttagen

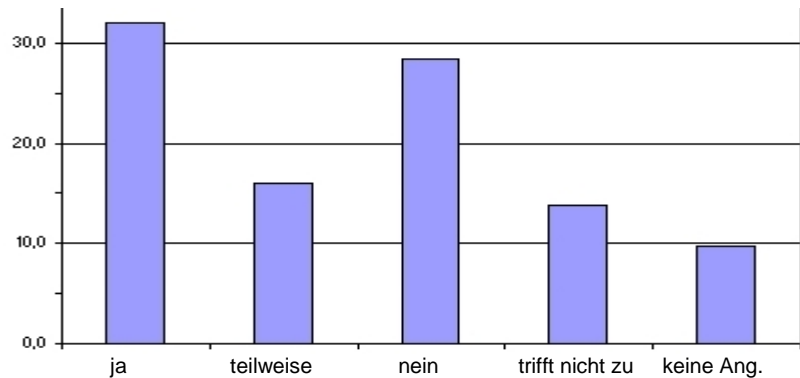
Antwort	absolut	Prozent
ja	224	31,7
teilweise	109	15,4
nein	216	30,6
trifft nicht zu	93	13,2
keine Angabe	64	9,1
	706	100,0



¹⁷ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 6.

Ergebnis Rücksichtnahme bei Schulfesten

Antwort	absolut	Prozent
ja	226	32,0
teilweise	113	16,0
nein	201	28,5
trifft nicht zu	97	13,7
keine Angabe	69	9,8
	706	100,0



Schulische Veranstaltungen mit Außenwirkung scheinen an vielen Schulen zu der Erwartungshaltung zu führen, dass sich behinderte Menschen in jedem Fall einbringen müssen.

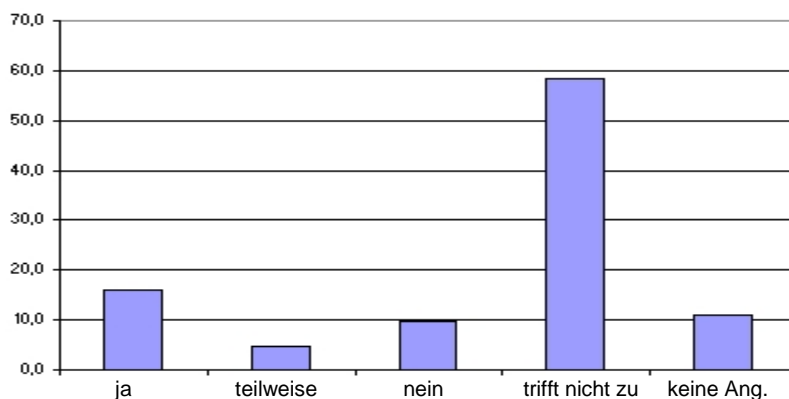
- allerdings wird oft auch ein Einsatz (bei Sportfesten Schulfahrten, Schulfesten, Aufsichtsführung, Beaufsichtigung von Klassen oder bei der Vorbereitung des Gottesdienstes) als eine Selbstverständlichkeit angesehen ohne vorherige Rücksprache. Aus moralischen und kollegialen Gründen komme ich in einen Gewissenskonflikt, so dass ich stillschweigend die Aufgabe erfülle. Zum Teil ist die Rücksicht aus personellen Gründen nicht möglich
- Entpflichtung bei hohem zeitlichen Aufwand z.B. Schulfesten, Tag der offenen Tür ...

Der Terminus „kann“ wird offensichtlich von einigen Schulleiter/-innen in diesem Zusammenhang missverstanden und uminterpretiert. Beim Einsatz in den Bereichen Sport- und Spielfesten, Wandertagen und Schulfahrten sowie bei Projekttagen und Schulfesten ist die Zustimmung des schwerbehinderten Menschen durch die Schulleitung einzuholen, wobei die Initiative eigentlich vom Schulleiter auszugehen hat. Art, Umfang und Möglichkeiten des Einsatzes müssen mit dem schwerbehinderten Menschen erörtert werden und zu einem wechselseitig akzeptablen Ergebnis gebracht werden, wobei allerdings die berechtigten persönlichen Belange des schwerbehinderten Menschen besonders zu berücksichtigen sind; schulorganisatorische oder öffentlichkeitsrelevante Gesichtspunkte dürfen hier nicht den Vorrang haben. Ebenso wie bei der Aufsichtsführung sollte sich die schwerbehinderte Lehrkraft im Rahmen ihrer Möglichkeiten in diesen Bereichen des schulischen Miteinanders einbringen.

Ergebnis Rücksichtnahme bei der Ganztagschule

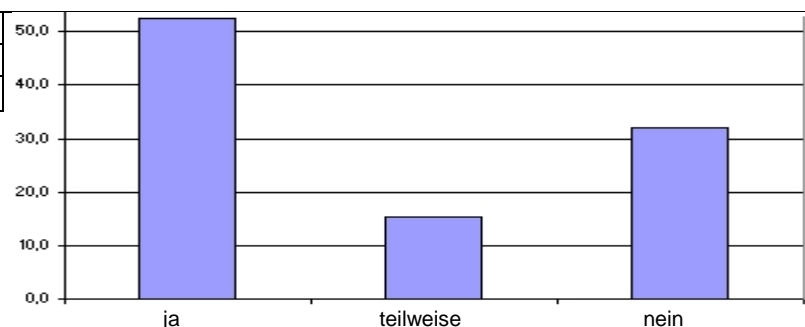
Auf den ersten Blick erscheint der Einsatz an der Ganztagschule der Bereich zu sein, in dem die Maßnahmen zur schulischen Integration am ehesten auf die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht nimmt.

Antwort	absolut	Prozent
ja	113	16,0
teilweise	33	4,7
nein	69	9,8
trifft nicht zu	413	58,5
keine Angabe	78	11,0
	706	100,0



Betrachtet man diesen Bereich etwas differenzierter, so relativieren sich die Angaben sehr schnell. Geht man davon aus, dass 69,5% nicht an einer Ganztagschule unterrichten, ergibt sich folgendes Bild. Bei 102 Kolleginnen und Kollegen wird auf die Schwerbehinderteneigenschaft nur teilweise bzw. keine Rücksicht genommen.

ja	113	52,6
teilweise	33	15,3
nein	69	32,1



Hier muss offensichtlich ein Schutz in die Integrationsvereinbarung aufgenommen werden, damit die Überbelastung reduziert und der Präventionsgedanke in den Vordergrund gerückt wird.

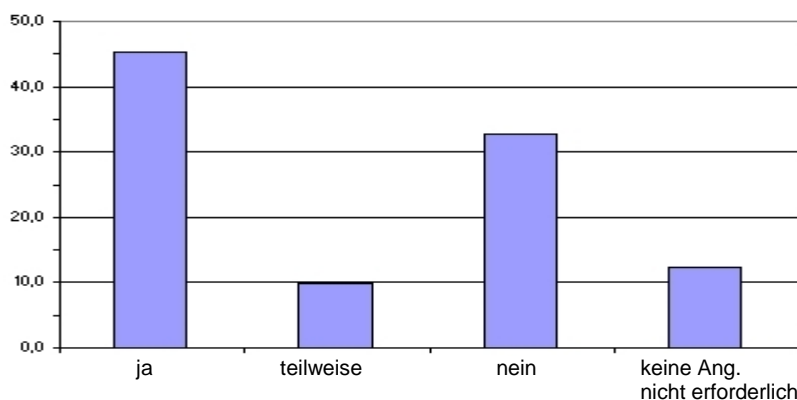
- Als schwerbehinderten Person hätte ich gerne die Möglichkeit an einer GTS meinen Unterricht am Vormittag halten zu können, da der Nachmittagsunterricht zu einer immer größer werdenden physischen und psychischen Belastung für mich wird

Ergebnis unterrichtsfreier Tag

Schwerbehinderten Menschen soll nach Möglichkeit bei Teilzeitbeschäftigung, vorübergehend verminderter § 11 LehrArbZVO) oder begrenzter Dienstfähigkeit (§ 56 a LBG) ein unterrichtsfreier Tag gewährt werden. Bei der Befragung hatten wir keine Differenzierung nach den drei erwähnten Tatbeständen vorgenommen. Allein die Tatsache, ob ein freier Tag bei Beantragung gewährt wird oder nicht, war hier von Interesse. Unter

der Spalte keine Angabe (keine Angabe) sind auch die Kolleginnen und Kollegen erfasst, wenn diese keinen freien Tag beanspruchen möchten. Die Befragung ergab folgendes Bild:

Antwort	absolut	Prozent
ja	351	49,7
teilweise	95	13,5
nein	128	18,1
keine Angabe - nicht erforderl.	73	10,3
Gesamt	59	8,4



Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen

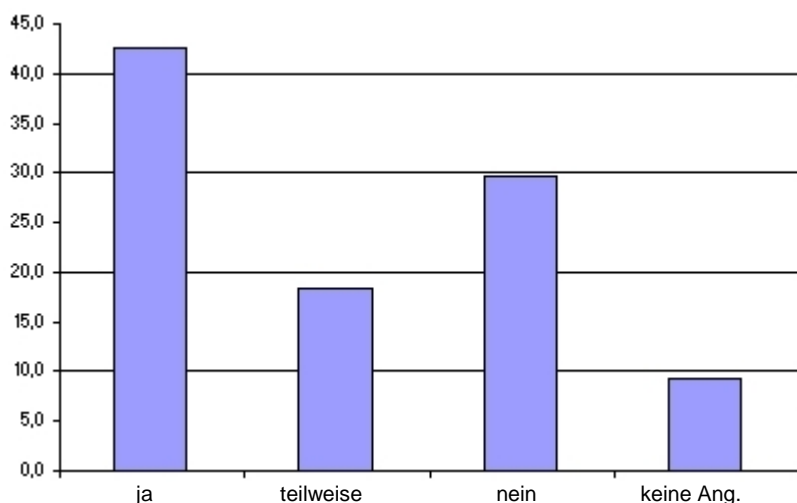
Den Bereich Mehrarbeit haben wir versucht durch fünf Fragestellung abzudecken.

Es wird hierbei vorausgesetzt, dass der schwerbehinderte Mensch vor dem Aushang des fertigen Vertretungsplanes nach seinem Einverständnis zur Mehrarbeit gefragt wird. Eine Ablehnung¹⁸ der Mehrarbeit darf keine Konsequenzen nach sich ziehen.

„Das persönliche wöchentliche Regelstundenmaß darf nur mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen überschritten werden. Für die geleistete Mehrarbeit ist baldmöglichst - spätestens innerhalb von drei Monaten - ein Zeitausgleich zu schaffen.“¹⁹

Ergebnis: Werden Sie vor dem Aushang des Vertretungsplanes gefragt, ob Sie zu diesem Zeitpunkt hierzu gesundheitlich in der Lage sind?

Antwort	absolut	Prozent
ja	301	42,6
teilweise	130	18,4
nein	210	29,7
keine Angabe	65	9,2
Gesamt	706	100,0



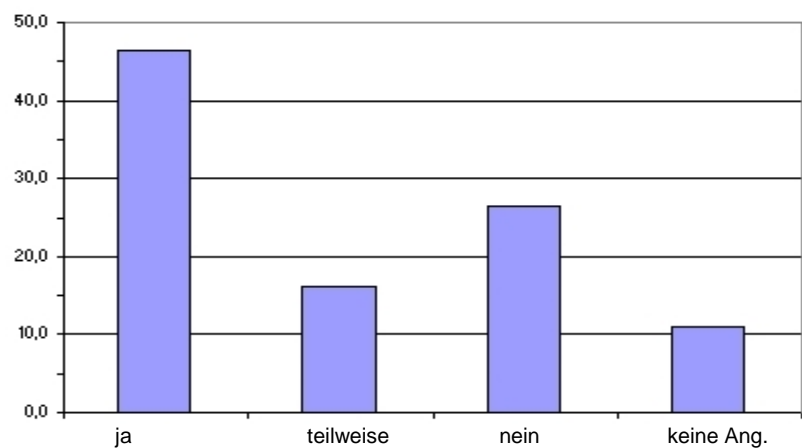
¹⁸ § 124 SGB IX: „Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.“

¹⁹ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 5., Satz 2 und 3

Wenn 440 schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen vor einem Vertretungseinsatz nicht oder nur manchmal nach ihrer Einsatzfähigkeit gefragt werden, wird offensichtlich nicht nur der Fürsorgegedanke, sondern auch das SGB IX und der Mehrarbeitserslass neben der entsprechenden Passage in der Integrationsvereinbarung missachtet. Dass die reduzierte Stundenzahl für einen „problemlosen“ Vertretungsunterricht gebraucht wird, widerspricht in hohem Maße dem Gedanken der Schwerbehindertenermäßigung, die hauptsächlich zum Erhalt der Arbeitskraft von gesundheitlich benachteiligten Kolleginnen und Kollegen gewährt wird. Es muss einfach beachtet werden, dass viele schwerbehinderte Lehrpersonen auch in einer angeschlagenen gesundheitlichen Situation ihren Dienst versehen, weil sie wissen, dass ihnen an diesem Tag in einer „Freistunde“ erholen können. Fehlt ohne Rücksprache diese Erholungsphase durch Vertretungsunterricht, sind u.E. die gesundheitlichen Folgen eventuell – auch für die Schule – negativer als eine anders gestaltete Unterrichtsversorgung.

Ergebnis: Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit

Antwort	absolut	Prozent
ja	328	46,5
teilweise	114	16,1
nein	187	26,5
keine Angabe	77	10,9
Gesamt	706	100,0



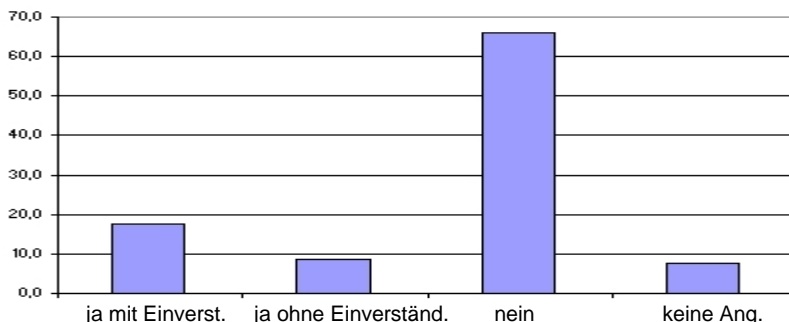
„Für die geleistete Mehrarbeit ist baldmöglichst - spätestens innerhalb von drei Monaten - ein Zeitausgleich zu schaffen.“ Diese Vorgabe wird bei 301 schwerbehinderten Lehrkräften nicht eingehalten. An diesen Schulen wird eindeutig gegen den Mehrarbeitserslass verstoßen, .

Vor- und Nacharbeit von ausgefallenem Unterricht

Erfreulicherweise kann festgestellt werden, dass die Nach- bzw. Vorarbeit von Unterricht an wenigen Schulen eingefordert wird.

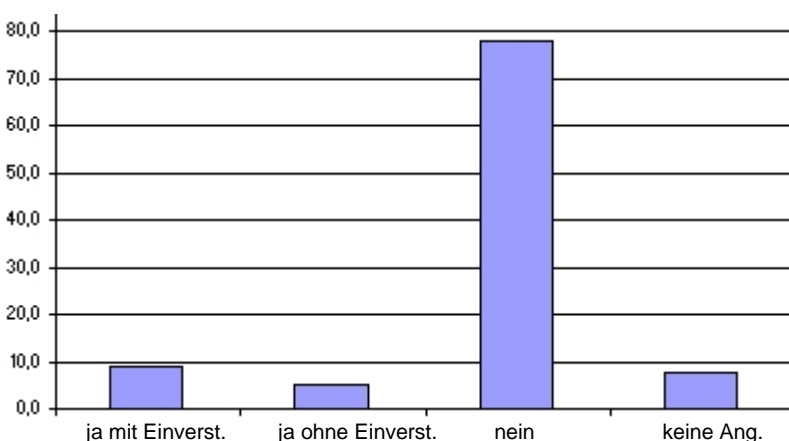
Ergebnis: Nacharbeit für ausgefallenen Unterricht, verbunden mit Überschreitung des persönl. Regelstundenmaßes

Antwort	absolut	Prozent
ja mit Einverständnis	125	17,7
ja ohne Einverständnis	61	8,6
nein	466	66,0
keine Angabe	54	7,6
Gesamt	706	100,0



Ergebnis: Vorarbeit für Unterricht, der wegen Wandertagen udgl. ausfiel, verbunden mit Überschreitung des persönlichen Regelstundenmaßes

Antwort	absolut	Prozent
ja mit Einverständnis	64	9,1
ja ohne Einverständnis	37	5,2
nein	552	78,2
keine Angabe	53	7,5
Gesamt	706	100,0



Wenn fast 100 Kolleginnen und Kollegen Unterrichtszeiten ohne ihr Einverständnis vor- oder nacharbeiten müssen, so haben die betreffenden Schulleiter, die dies anordnen, nicht verstanden, dass das persönliche Regelstundenmaß nur mit Einverständnis der betroffenen Lehrperson überschritten werden darf. Dass hier kein absolutes Bestehen auf zugestandenen Rechten vorhanden ist, beweisen die 189 Kolleginnen und Kollegen, die mit einer Vor- bzw. Nacharbeit dieses Unterrichts einverstanden sind.

Ergebnis: Frage der Präsenzpflcht

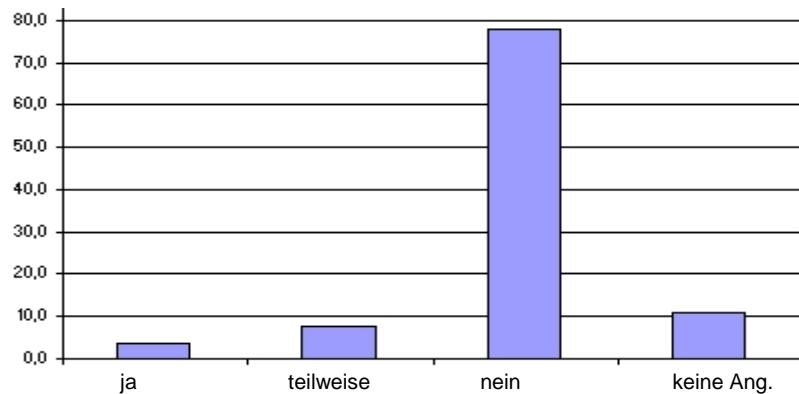
„Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.“²⁰

Wir stellen fest, dass bei 25 Kolleginnen und Kollegen die Schwerbehindertenermäßigung als Vertretungsreserve vorgehalten wird, obwohl dies von der Schulleitung nicht

²⁰ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 3., Absatz 2

angeordnet werden darf: „Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.“ Entweder wird hier – genau wie bei der Mehrarbeit – wissentlich etwas „Rechtswidriges“ verlangt oder die betreffenden Schulleitungen kennen die Integrationsvereinbarung nicht.

Antwort	absolut	Prozent
ja	25	3,5
teilweise	54	7,6
nein	551	78,0
keine Angabe	76	10,8
Gesamt	706	100,0
	706	100,0



Bei der Verhandlung zur Integrationsvereinbarung war der Schwerbehindertenvertretung sehr wohl bewusst, dass ein Eingehen auf Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen ein Risiko darstellt, obgleich eindeutige Vorgaben bestehen. Die Zustimmung zur Mehrarbeit erfolgte aus dem Bewusstsein, dass Schule oftmals gerade im Bereich des Vertretungsunterrichts vor Problemen steht. Um diese zu minimieren, erfolgte der in der Integrationsvereinbarung festgelegte Konsens. Hier muss die vorgesetzte Dienstbehörde (ADD oder MBFJ) auf strikte Einhaltung achten. Sollte sich in diesem Bereich nichts positiv ändern, wäre die Einforderung des § 124 SGB IX die Konsequenz, die im Interesse eines guten schulischen Klimas vermieden werden sollte.

Abordnung und Versetzung

Im Rahmen der Befragung interessierte natürlich auch die Frage der Abordnung bzw. Versetzung von schwerbehinderten Menschen.

„Für die Versetzungen und Abordnungen schwerbehinderter Menschen wird auf Nr. 5.4.6 der Anwendungsleitlinien hingewiesen.

Vor der Versetzung oder Abordnung ist das Benehmen zwischen Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung herzustellen.

Da Versetzungen und Abordnungen für schwerbehinderte Menschen meist mit erheblichen Schwierigkeiten und großen Belastungen verbunden sein können, werden ab dem Schuljahr 2003/2004 keine Versetzungen oder Abordnungen gegen den Willen der Betroffenen durchgeführt. Ausgenommen sind Versetzungen und Abordnungen auf Grund zwingender dienstlicher Gründe oder in Fällen, in denen die Abwägung der sozialen Interessen der Beschäftigten einer Schule unter Beachtung des Fürsorgeprinzips ein vorrangiges Schutzbedürfnis anderer Beschäftigter ergibt. In solchen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Über die Angelegenheit ist nach Möglichkeit Einvernehmen herzustellen. Kommt keine Einigung zustande, ist bei Beschäftigten im Angestelltenverhältnis das Integrationsamt einzuschal-

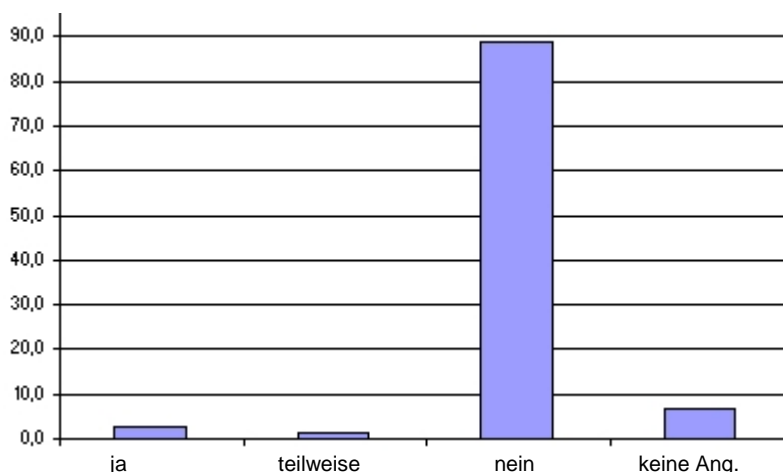
ten. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstige Änderung des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.“²¹

Beabsichtige Abordnung oder Versetzung

Die Zielvereinbarungen sprechen davon, dass ab dem Schuljahr 2003/04 keine Abordnungen oder Versetzungen gegen den Willen der/s Betroffenen durchgeführt werden sollen, es sei denn, es liegen „zwingende dienstliche Gründe oder Fälle, in denen die Abwägung der sozialen Interessen der Beschäftigten einer Schule unter Beachtung des Fürsorgeprinzips ein vorrangiges Schutzbedürfnis anderer Beschäftigter ergibt“, vor. „In solchen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören.“

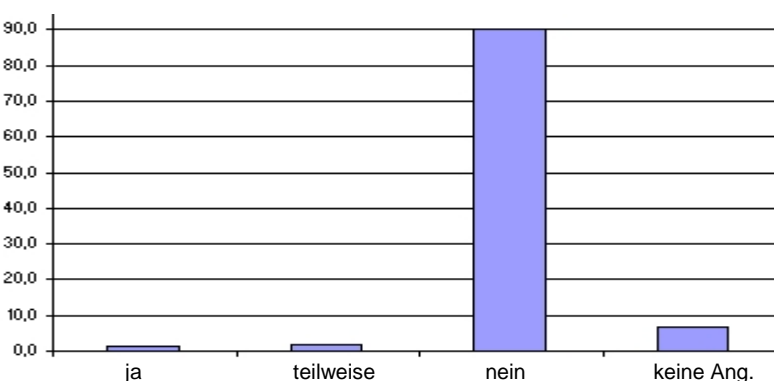
Ergebnis: beabsichtigte Abordnung gegen den Willen der/s Betroffenen

Antwort	absolut	Prozent
ja	20	2,8
teilweise	10	1,4
nein	627	88,8
keine Angabe	49	6,9
Gesamt	706	100,0



Ergebnis: beabsichtigte Versetzung gegen den Willen der/s Betroffenen

Antwort	absolut	Prozent
ja	9	1,3
teilweise	13	1,8
nein	636	90,1
keine Angabe	48	6,8
Gesamt	706	100,0



Da diese Personalmaßnahmen durch die ADD durchgeführt werden, war es für uns als Bezirksvertrauenspersonen schon überraschend festzustellen, dass beabsichtigt war,

²¹ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 4. und V. Zielvereinbarungen, 2.

20 Kolleginnen und Kollegen abzuordnen bzw. 9 Kolleginnen und Kollegen zu versetzen. Es hätten also 29 Gespräche zwischen uns und den Schulaufsichtsbeamten stattfinden müssen, bis auf drei Gespräche müssen wir „Fehlanzeige“ melden. Könnte es daran liegen, dass nicht allen Aufsichtsbeamten die Integrationsvereinbarung bekannt ist?

Leider werden „Versetzung“ und „Abordnung“ anscheinend auch als Druckmittel verwendet, um Kolleginnen und Kollegen für die betreffende Schule „formbar“ zu halten.

Dies belegen die nachfolgenden Aussagen

- nein, aber mir wurde angedroht, falls ich weiterhin auf meine Rechte bez. der Integrationsvereinbarung dränge, dass man nach einer ganz anderen Lösung suchen muss, da ich so an dieser Schule nicht eingesetzt werden kann
- es wurde mir mit Abordnung bzw. Versetzung gedroht
- Wenn Sie keinen Sportunterricht mehr erteilen können, sind Sie für uns nicht mehr einsetzbar;
- Grund für Abordnung: Unterstellung, dass ich mich nicht für GTS einsetze
- Grund für Versetzung: schriftliche Unterstellung, dass ich den Willen unseres Dienstherrn (GTS) nicht genügend umsetze

Dienstliche Beurteilung

„Für die dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen gilt die Verwaltungsvorschrift über die „Dienstliche Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen und Studienseminaren“ vom 8. März 2002 (GAmtsbl. S. 247) in der jeweils geltenden Fassung. Im Übrigen wird auf Nr. 6 der Anwendungsleitlinien verwiesen. Eine Beförderungseignung wird dem schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamts zu stellenden Mindestanforderungen aufgrund behinderungsbedingter Voraussetzungen nicht erfüllt werden. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern; sie sind der/dem schwerbehinderte/n Bewerber/-in rücksichtsvoll und offen darzulegen, ggf. im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, die/der Betroffene wünscht deren Anwesenheit nicht.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht bei Beförderungen und Besetzungen von Funktionsstellen zur Teilnahme am gesamten Auswahlverfahren aller - auch der nicht behinderten - Bewerberinnen und Bewerber und zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile des Verfahrens. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung findet nur dann nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ablehnt.“²²

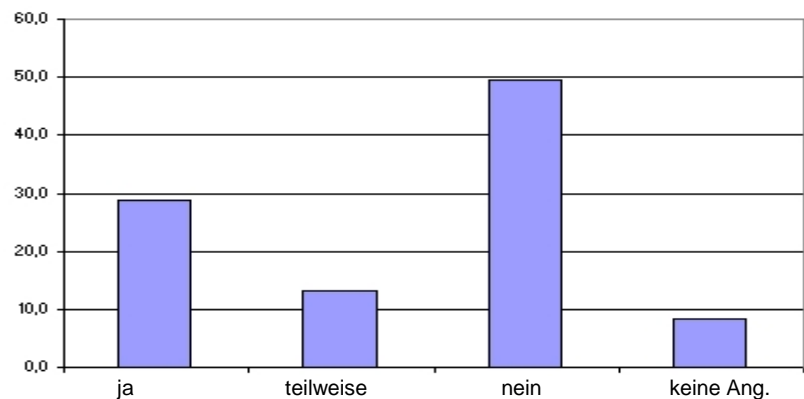
Ergebnis: Kenntnis über die Verwaltungsvorschrift zur Dienstl. Beurteilung

Das Ergebnis dieser Frage zeigt eindeutig, dass sich die Betroffenen nicht nur mit der Integrationsvereinbarung, sondern auch mit der Verwaltungsvorschrift über die „Dienstliche Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen und Studienseminaren“ auseinandersetzen sollten, damit die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen von ihnen selbst eingefordert werden können, falls diese von Vorgesetzten nicht be-

²² Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 8.

achtet werden. Die Verbindlichkeit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist nicht immer gegeben.

Antwort	absolut	Prozent
ja	204	28,9
teilweise	94	13,3
nein	350	49,6
keine Angabe	58	8,2
Gesamt	706	100,0



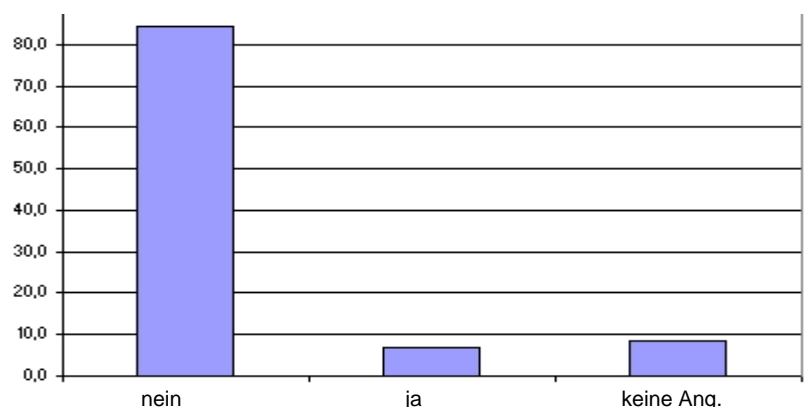
- Eine solche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hat es an unserer Schule noch nie gegeben
- Formulierung über das „Recht“ der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung bei Beförderungsverfahren erscheint vielen Schulleitung als unverbindlich

Dienstbefreiung – Arztbesuch – Sonderurlaub

„Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung aus Anlässen, welche die Interessen von Menschen mit Behinderungen berühren, sind auf die besonderen persönlichen Verhältnisse schwerbehinderter Menschen Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z.B. Mobilitätstraining für Blinde, hochgradig schwerbehinderte und in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).“²³

Ergebnis: Probleme bei Dienstbefreiung

Antwort	absolut	Prozent
nein	596	84,4
ja	49	6,9
keine Angabe	61	8,6
Gesamt	706	100,0



Schwerbehinderte Menschen benötigen möglicherweise eher als Nichtbehinderte eine Dienstbefreiung aus gesundheitlichen Gründen, sei es wegen einer Regel- oder einer Nachsorgeuntersuchung. Auch Vorbeugemaßnahmen z.B. Mobilitätstraining können notwendig sein, um möglichst lange dienstfähig zu bleiben. Leider haben auch hier

²³ Integrationsvereinbarung, III. Maßnahmen zur schulischen Integration, 13.

Kolleginnen und Kollegen mit erheblichen Widerständen zu kämpfen, weil ihre Schulleitungen z.B. aus organisatorischen Gründen (Vertretungssituation) nicht die notwendige Dienstbefreiung erteilen wollen.

- Beim Ausflug der Schüler unserer Abteilung nahmen mehrere Schülerinnen und außer mir noch zwei Lehrpersonen nicht teil. Den Unterricht für die verbleibenden Schülerinnen musste ich übernehmen und meinen Arzttermin absagen. Einen längerfristigen Termin bei meinem Arzt wurde mir von meiner Abteilungsleitung (Beide Damen meiner Abteilungsleitung sind im Personalrat, ist Vorsitzende) nicht gestattet wegen einer kurzfristig angesagten Konferenz. Nach Rücksprache mit meinem Schulleiter bekam ich dann doch die Genehmigung. Auf Grund von negativen Vorkommnissen habe ich Angst einen Arzttermin während meines Dienstes anzunehmen. Wegen der vielen Springstunden bleibt mir oft nicht die Zeit meine verordneten Termine der Krankengymnastik einzuhalten
- wird meistens abgelehnt
- „Wissensdefizite“ müssen nachgeholt werden
- Aufforderung durch Schulleitung Termin zu ändern
- erfolgt nur eingeschränkte Erlaubnis: „Falls kein Kollege fehlt“ bis hin zur Ablehnung durch Schulleitung schwere Angriffe von Seiten der KollegInnen, obwohl ausgefallene Stunden vor- bzw. nachgearbeitet wurden;
- Ich musste Arzttermine wegen Konferenzen, Aufräumarbeiten etc. verschieben;
- Arztbesuche morgens werden nur sehr ungern zugestanden, auch wenn dies nachmittags nicht möglich ist.
- nur in der dienstfreien Zeit
- muss in dienstfreier Zeit sein

Eigentlich sollte auch Dienstvorgesetzten bekannt sein, dass manche ärztlichen Leistungen nur vormittags durchgeführt werden können (z.B. Blutabnahme, Krebsnachuntersuchung, Herzschrittmacherkontrolle udgl. mehr). Trotzdem müssen Kolleginnen und Kollegen nachweisen, dass ein anderer Termin nicht möglich ist.

- ärztlicher Nachweis, weil er sonst nicht gewährt wird
- Stunden sind nachzuarbeiten
- Der Arztbesuch sollte vom Arzt bestätigt sein
- muss durch den Arzt nachweisen, dass es morgens sein muss
- Große Umstände (Gespräche; Arztbegründung, Nacharbeit, somit Übersteigen des persönlichen Regelstundenmaßes

Inwieweit dieser Schulleiter (s.u.) für ein gutes klimatisches Verhältnis zu seiner/m Kollegin/-en beitragen kann, lässt zumindest die Betonung „weil er muss“ bezweifeln:

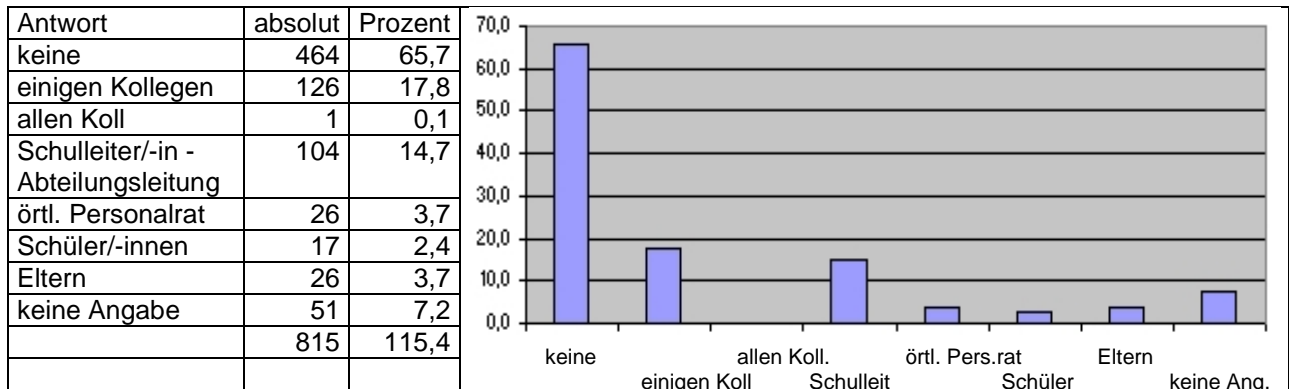
- Arztbesuch: Schulleiter fragt bei der ADD nach, ob er verpflichtet ist, mich gehen zu lassen, betont, dass er Dienstbefreiung nur zustimmt, weil er muss.

Dass geplante Arzttermine auch außerhalb der gebundenen Dienstzeit problematisch sein können, sollte doch in jedem Fall vermeidbar sein.

- Arzttermine während der Dienstzeit sind schlichtweg nicht realisierbar. Termine außerhalb der Dienstzeit kollidieren mit dem Anspruch des Dienstherrn, dass Konferenzen u. Besprechungen, die zwischenzeitlich festgesetzt werden, Vorrang haben. Nimmt man trotzdem nicht teil, hat man Schuld für die Folgen von Informationsdefiziten.

Kampf gegen Vorurteile

Ergebnis: Sie haben Probleme im Schulalltag (wegen Vorurteilen)



Mehrfachnennung war möglich

Fast ein Drittel (Mehrfachnennung war möglich) unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen haben in irgendeiner Form mit Problemen in ihrem Arbeitsumfeld zu kämpfen.

Probleme mit Schulleitungsmitgliedern

„Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben.“²⁴

Die Probleme mit Schul- bzw. Abteilungsleitung resultieren aus verschiedenen Gründen, die teilweise aus Unkenntnis, teilweise aber aus Ignoranz bestehen. Auch die Uneinsicht für die zustehenden Nachteilsausgleiche spielen eine Rolle. In der Integrationsvereinbarung ist festgehalten, dass die Dienststellenleitungen verpflichtet sind, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben. Leider kann diese Verpflichtung nicht verordnet werden. Bedenklich sind die nachfolgenden Fakten:

- Ich habe mich teilweise durch meinen ehemaligen Schulleiter derart gedemütigt gefühlt, dass ich es vorgezogen habe den vorzeitigen Ruhestand zu beantragen
- Aussage des Schulleiters: Ich habe erst eine Fürsorgepflicht für die Institution, dann kommen erst die individuellen Belange von Kollegen.
- Die Schulleitung müssten mit noch größerem Nachdruck auf die Integrationsvereinbarung und ihre darin enthaltenen Verpflichtungen verwiesen werden. Wie ich aus vielen Gesprächen mit schwerbehinderten LehrerInnen entnommen habe, verstehen es Schulleitung meisterhaft, Schwerbehinderten das Gefühl zu vermitteln, sie seien ein Störfaktor im Schulablauf und ihre aus der Integrationsvereinbarung herrührenden Rechte stellten eine Zumutung/Anmaßung dar („Wieso sind Sie gegen mich – gegen die Schule“)

²⁴ Integrationsvereinbarung, I. Präambel, Absatz 6

Oft ergeben sich die Konfliktfelder auch daraus, dass manchen Schulleitungen die Integrationsvereinbarung nicht bekannt ist oder dass die rechtliche Verbindlichkeit nicht anerkannt wird.

- Meine Schulleitung hat keine Ahnung vom geltenden Gesetz. Ich finde es schlimm, wenn man selbst ständig auf seine Rechte hinweisen muss
- Meine Schulleitung ist wahrscheinlich über die Integrationsvereinbarung nicht genügend informiert
- Ich finde die Integrationsvereinbarung sehr gut. Als Behinderter muss man aber die Schulleitung immer wieder selbst auf seine Rechte aufmerksam machen. Mir gelingt dies, aber ich kann mir vorstellen, dass manche von uns auf taube Ohren stoßen. Dies lässt sich wohl nur sehr schwer ändern
- Die Notwendigkeit der Rücksichtnahme sollte noch einmal – detaillierter – der Schulleitung und auch dem Konrektor extra zur Kenntnis gegeben werden

Wie kann eine Lösung herbeigeführt werden, dass Dienststellenleiter sich mit der Integrationsvereinbarung auseinandersetzen, die Nachteile erkennen, die sich aus einer Schwerbehinderung ergeben und damit der besonderen Fürsorgepflicht nachkommen.

Sind die nachfolgenden Ansatzpunkte Lösungsmöglichkeiten?

- Für Schwerbehinderte erfordert es ständig eine höhere Anstrengung, gleiche Leistung wie Nichtbehinderte zu erbringen, da sie auch während des Schulalltages ständig Probleme mit ihrer Behinderung haben. Da dieses bisher noch nicht genügend in den Köpfen von Schulleitern in Kollegen ist, sollte in die Integrationsvereinbarung aufgenommen werden, dass die Schulleiter verpflichtet sind, auf diesen Sachverhalt öfter hinzuweisen und für ein behindertengerechtes Verhalten des Kollegiums zu sorgen haben. Eine gelegentliche Erinnerung durch die ADD wäre von Vorteil.
- Die gesamte Schulleitung sollte gezwungen werden, die Integrationsvereinbarung zu lesen und dies durch entsprechenden Vermerk der Kenntnisnahme dokumentieren
- Schulleiter stärker anhalten, beeinflussen, dass sie die Integrationsvereinbarung einhalten. Das bisher Gewährte musste jedes Schuljahr neu erkämpft werden (mehr Druck durch übergeordnete Stellen, wirkliche Kontrollen)

Oder ist dies eine Lösung?

- Bei Nichtbeachtung sollte dies für die Schulleitung rechtliche Konsequenzen haben und letztlich auch umgesetzt werde. Nur so kann dem z.T. menschenverachtenden Verhalten entgegengewirkt werden

Eventuell lässt sich das Problem bei manchen Dienstvorgesetzten erst dann lösen:

- seit der Chef selbst schwerbehindert ist, hat er Verständnis für mich

Probleme mit Kolleginnen und Kollegen

„Lehrkräfte an den Schulen sollen den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen begegnen. ... Diese Fürsorge soll auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen.“²⁵

Immerhin haben 126 schwerbehinderte Menschen mit dem einen oder anderen Kollegen Probleme an ihrer Schule. Die Integrationsvereinbarung spricht davon, dass die

²⁵ Integrationsvereinbarung, I. Präambel, Absatz 7, Satz 3

Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu Nachteilen im beruflichen Leben führen und dass Lehrkräfte an den Schulen den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen begegnen sollen.

Weil diese Fürsorge auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen soll, ist auch hier die Schulleitung in ihrem mitmenschlichen Führungsbereich gefordert:

- permanente Bewusstmachung im Kollegium über Schwerbehinderung und jährliche Schulung bzw. Unterrichtung in Konferenzen, Dienstbesprechungen über Schwerbehinderung und gesundheitliche, berufliche Einschränkungen

Es kann einfach nicht sein, dass folgende Antworten an unseren Schulen im Berufsalltag für schwerbehinderte Menschen zutreffen:

- Schwerbehinderte werden vom Kollegium oft nicht als „vollbeschäftigte, gleichwertige“ Lehrer angesehen. Sie haben auf Kosten von gesunden Lehrern Rechte, die ihnen das Leben erleichtern und den „gesunden“ erschweren
- die Kollegen es als „unfair“ gegenüber empfinden und ich mich immer wieder durchsetzen muss
- in der Regel obsiegen Sachzwänge und das kollektive Mobbing über Kollegen, die auf solchen Rechten bestehen
- die Kollegen mich schief anschauen

Denn wie meint ein Kollege zutreffend:

- Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Schule eine diesbezügliche Vorbildfunktion in unserer Gesellschaft zu erfüllen hat

Probleme mit dem örtlichen Personalrat

Nach § 69 LPersVG²⁶ hat auch der örtliche Personalrat die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen, insbesondere älterer Personen, zu fördern. Das beinhaltet auch, dass der öPr auf die Einhaltung und Durchführung der Schutzbestimmungen für schwerbehinderte Menschen an seiner Schule zu achten hat. Entscheidend ist die Kenntnisnahme und die Auseinandersetzung der Personalräte mit der Integrationsvereinbarung, zumal nicht an jeder Schule ein Schwerbehindertenvertreter ist.

- Auf jeden Fall sollte der örtliche Personalrat und die Schulleiter extra Informationen erhalten
- örtliche Personalräte über die Integrationsvereinbarung informieren
- An der Schule stehen Schwerbehinderte oft allein und ohne Lobby und auch ohne wirkliche Unterstützung des ÖPR. Probleme und Nachteilsausgleich sollten in regelmäßigen Abständen von einer Fachfrau/man aus dem Bereich der Schwerbehindertenvertretung- im Rahmen einer Gesamtkonferenz erläutert werden, so dass die KollegenInnen auch für die Thematik sensibilisiert werden.
- Personalräte sind z.T. nicht informiert, was aber auf deren Desinteresse zurückzuführen ist. Eventuelle wäre eine Kurzfassung der Integrationsvereinbarung für deren Gebrauch nützlich

²⁶ Landespersonalvertretungsgesetz

- Schwerbehinderte werden seitens der Schulleitung kaum, seitens der Personalräte nicht auf ihre Recht hingewiesen

Probleme mit Eltern

Hierzu liegen uns keine genaueren Aussagen vor.

Problembereiche, die nicht erfasst wurden

In den freien Angaben zur Integrationsvereinbarung wurden auch schulische Bereiche genannt, die wir statistisch nicht erfasst haben. Es handelt sich dabei um die Bereiche Konferenzen und Dienstbesprechungen, Abiturvorgriffsstunde, Altersermäßigung, bestimmte Erkrankungen, Informationsfluss und Einsatz an mehreren Schulen.

Bei den meisten angesprochenen Punkten kann die Öffnungsklausel vor Ort helfen, bestehende Nachteilsausgleiche abzuschaffen.

Was die Abiturvorgriffsstunde betrifft, erscheint uns ein Konflikt zwischen der entsprechenden Verordnung und der Integrationsvereinbarung zu bestehen. Unserer Auffassung nach gilt auch für diese Kolleginnen und Kollegen die Vereinbarung „Das persönliche wöchentliche Regelstundenmaß darf nur mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen überschritten werden.“ Also muss auch hier durch das MBFJ diese Regelung eingehalten werden. Es gibt organisatorische Möglichkeiten, die nicht erbrachte Arbeitsleistung zu einem anderen Zeitpunkt zu leisten, ohne dass das persönliche wöchentliche Regelstundenmaß überschritten wird.

Aussagen zu Konferenzen und Dienstbesprechungen

- Wenn auf Grund der Behinderung die Teilnahme an langen Konferenzen am Nachmittag schwer fällt, müsste es die Möglichkeit geben, um teilweise Befreiung zu bitten, besonders um die Befreiung von der Protokollführung (analog zur Bestimmung bez. der Befreiung von Aufsichten)
- Teilnahme an Konferenzen während der Pausen problematisch
- dass die Teilnahme an Dienstbesprechungen und sonstigen nachmittäglichen Veranstaltungen freigestellt wird (fehlende Ruhepause)
- Bei sehr häufigen Dienstbesprechungen, Befreiungsmöglichkeit, ebenso bei schulischen Veranstaltungen, wenn es zeitlich kräftemäßig zu viel wird
- „OpenEnd“ Dienstbesprechungen oder Konferenzen – meist ohne Mittagspause – sind eine unzumutbare physische Belastung
- Bei behinderungsbedingter Abwesenheit der Konferenzen etc. sollten die relevanten Inhalte dem Schwerbehinderten schriftlich mitgeteilt werden. Die Anweisungen an den Schwerbehinderten, sich kündigt zu machen, sollten nicht statthaft sein.

Aussagen zur Abiturvorgriffsstunde

- Problem des Unterrichtsausgleichs nach § 4 LehrArbZVO und die „ZAG“-Stunden
- Vorgriffsstunden bei Abiturklassen: Dadurch wird meine Stundenermäßigung um bis zu zwei Stunden überschritten. Ist das in Ordnung?
- MSS 13 Stundenvorhaltung, z.T. mehr als $6 = 22+6 = 28!$
- Vorhaltestunde wird durchgeboxt, aus Nachlässigkeit und Gleichgültigkeit gegenüber den Betroffenen

Aussagen zum Informationsfluss

- Mehr Informationen bei der schulischen Umsetzung für Schulleitung und Betroffene
- Wie wäre es mit einem Faltblatt über die Integrationsvereinbarung zum Aufhängen am „schwarzen Brett“
- kein Nachlassen von Public Relations
- des öfteren ähnliche Aktionen wie diese, um auch den einzelnen Schwerbehinderten stark damit vertraut zu machen
- zeitnahe Informationen durch persönliche Anschreiben
- der örtliche Personalrat und der Kollegien (wissen nichts, werden nicht informiert), Betroffene kennen ihre Möglichkeiten nicht
- Ich wünsche mir eine modern aufgemachte Information an alle Schwerbehinderten. Das Amtsblatt, bei dem auf möglichst wenigen Seiten möglichst viel Information zusammengequetscht wird, ist da absolut negativ. Hit in Sachen Layout. Das Informationsblatt für Schwerbehinderte ist – so weit ich weiß - eingestellt
- Information über Rechte und Pflichten Neu-Schwerbehinderter durch ADD und Schwerbehindertenvertretung
- Der Informationsfluss könnte besser sein
- Mehr Mitteilungen inhaltlicher Art durch die Schwerbehindertenvertretung (nicht auf die Amtsblätter verweisen)
- Neu Informationen direkt an die Kollegen, nicht an die Schulleitung

Aussagen zu bestimmten Krankheitsbildern

- Morbus Crohn- und Colitis Ulcerosa-Kranke (auch ohne Krankschreibung) bei Schüben und akuten Erkrankungen von „regulären“ Dienstveranstaltungen wie Konferenzen, Dienstbesprechungen, Einweihungsfeiern, Elterabend und –stammtischen und auch Bundesjugendspielen Dienstbefreiung gewähren. Viele MC-Colitis Ulcerosa-Kranke können sich glücklich schätzen, wenn sie den normalen Schulalltag bewältigen können.
- Gesundheitliche Merkmale genauer nehmen, nicht nur Gehbehinderungen, sondern auch Behinderungen der Arme und Hände, die ja im Unterricht ständig gebraucht werden, auch wenn es teilweise sehr schmerzt und schwer fällt, den rechten Arm über 5-6 Stunden hinweg ständig zu heben und zu belasten
- Dass Schwerbehinderungen wirklich ernst genommen werden und nicht als „Querulanz“ abgetan werden; gerade dann, wenn man es äußerlich nicht sieht, dass Schwerbehinderung vorliegt; alles wird mit den Ermäßigungsstunden entschuldigt
- Schwerbehinderte werden vom Kollegium oft nicht als „vollbeschäftigte, gleichwertige“ Lehrer angesehen. Sie haben auf Kosten von gesunden Lehrern Rechte, die ihnen das Leben erleichtern und den „gesunden“ erschweren
- mir scheint eher zuzutreffen, dass Krankheit und Behinderung nicht recht wahrgenommen werden will, wohl auch aus Unsicherheit
- Kompletter Wegfall der Behinderung bei Krebserkrankung finde ich unpassend, da psychische Belastung fortbesteht, sich sogar verstärkt – Beweis: vierteljährliche Nachsorgeuntersuchung immer noch notwendig
- Insbesondere Hörgeschädigte nach Möglichkeit nicht in großen Klassen einsetzen, da das Hörgerät jedes Geräusch gleich laut verstärkt
- Zusätzliche Erholungspausen für schwerhörige Kollegen während der kommunikativ anspruchsvollen Arbeitszeit zum Auftanken des Konzentrationsakkus, wenn nötig auch auf Anordnung des Amtsarztes
- Grundsätzliches Problem, dass man auch mit Hörgerät vieles nicht versteht und andere Menschen das zwar wissen, aber in ihrer Sprechtechnik nichts ändern, so z.B. langsam und deutlich und mir zugewandt reden. Mit Kindern mache ich daraus oft einen Spaß, z.B. „Ich bin nicht online“. Das klappt erfreulich gut.

Öffnungsklausel

„Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen auf der Grundlage von § 83 SGB IX getroffen werden, die den Besonderheiten des jeweiligen schwerbehinderten Menschen in der Schule Rechnung tragen und die bei Bedarf fortgeschrieben werden können.“²⁷

Unter VI der Integrationsvereinbarung ist die o.g. Öffnungsklausel enthalten. Ihre Zielsetzung, spezielle Probleme schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen vor Ort durch individuelle Vereinbarungen zu mindern, ist offensichtlich nicht allen Beteiligten bekannt. Sobald dieser Passus mehr im Bewusstsein der Betroffenen vorhanden ist, lassen sich manche angesprochene Probleme, z.B. aus dem Bereich Konferenzen und Dienstbesprechungen regeln und zu einer einvernehmlichen Lösung führen.

Folgerungen aus der Befragung

Die Integrationsvereinbarung ermöglicht schwerbehinderten Menschen nur dann eine berufliche Integration und gewährt nur dann eine Chancengleichheit, wenn sie von allen Betroffenen umgesetzt wird. Ist dies gewährleistet, bedarf die Integrationsvereinbarung im Bereich der Maßnahmen zur schulischen Integration keiner Ergänzungen.

- Die Integrationsvereinbarung ist meiner Meinung nach ausreichend, wenn sie tatsächlich umgesetzt wird.

Da jedoch viele Dienststellenleitungen eine Umsetzung aus welchen Gründen auch immer nicht durchführen, muss überdacht werden, welche Möglichkeiten gegeben sind, an allen Schulen in Rheinland/Pfalz die Umsetzung durchzusetzen. Eine der Möglichkeiten sehen wir darin, dass die Vereinbarung durch die Unwirksamkeitsklausel ergänzt wird und die Aufsichtsbehörde Verstößen konsequent nachgeht. Unser Ziel, schwerbehinderte Menschen in das Berufsleben langfristig zu integrieren, können wir nur erreichen, wenn sich das Umfeld in seinem Bewusstsein für die Problematik der schwerbehinderten Menschen öffnet. Sofern dies nicht überall möglich sein sollte, muss das Benachteiligungsverbot notfalls mit restriktiven Maßnahmen durchgesetzt werden.

- Da muss nur in die Köpfe, was darin steht!
- Bei Nichtbeachtung sollte dies für die Schulleitung rechtliche Konsequenzen haben und letztlich auch umgesetzt werden. Nur so kann dem z.T. menschenverachtenden Verhalten entgegen gewirkt werden
- Ich finde die Integrationsvereinbarung sehr gut. Als Behinderter muss man aber die Schulleitung immer wieder selbst auf seine Rechte aufmerksam machen. Mir gelingt dies, aber ich kann mir vorstellen, dass manche von uns auf taube Ohren stoßen. Dies lässt sich wohl nur sehr schwer ändern

²⁷ Integrationsvereinbarung, VI. Öffnungsklausel

- Die Umsetzung der Integrationsvereinbarung scheint von den Ansichten der Schulleitung abhängig zu sein. Möglichkeiten hier Einfluss zu nehmen, scheitern wohl am System Schule. In einer Schule, in der die Leistung jedes Lehrers und jeder Lehrerin bis zum „Anschlag“ gefordert wird, findet ein Mensch, der nicht mehr diese Leistung bringt, nur schwer einen Platz. Mir vermittelt die Schulleitung eher das Gefühl, dass ich eine Belastung für das Kollegium bin.

Verständnis und Fürsorge kann umgesetzt werden, das zeigen viele positive Beispiele an unseren Schulen, an denen eine vorurteilsfreie und konstruktive Auseinandersetzung über die Probleme schwerbehinderter Menschen stattfindet.

- Es hängt wie immer von den einzelnen Mitgliedern der Schulleitung ab. Ich fühle mich von meiner Schulleitung absolut gut eingesetzt, so dass ich meinem Gesundheitszustand entsprechend meine Arbeit leisten kann, ohne ständig überfordert zu sein.
- Weiterführendes wird auf dem Papier des Amtsblatts stehen- der/die Behinderte vor Ort ist auf das Wohlwollen des Schulleiters und des Kollegiums angewiesen.

Der Abschluss einer Integrationsvereinbarung war und ist grundsätzlich notwendig, da im Lebens- und Arbeitsbereich Schule Menschen mit all ihren Stärken und Schwächen aufeinandertreffen.

Die Integrationsvereinbarung in der vorliegenden Form ist an allen Schulen unseres Landes umsetzbar. Sie kann ihre Intention erfüllen

- wenn sich die Dienststellenleitungen an die rechtlichen Vorgaben in gleicher Weise halten, wie sie es bei anderen schulischen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Anordnungen tagtäglich auch handhaben;
- wenn gegenüber schwerbehinderten Menschen der Fürsorgegedanke vor schulorganisatorischen Maßnahmen steht;
- wenn kollegiales Verständnis und Hilfsbereitschaft für behinderte Menschen nicht rechtlich verordnet werden muss;
- wenn den berechtigten persönlichen Belangen schwerbehinderter Menschen kein moralischer Druck entgegengesetzt wird;
- wenn schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen als gleichwertige Partner im Kollegium aufgenommen werden;
- wenn im schulischen Alltag der Integrationsgedanke von schwerbehinderten Menschen angeboten und von den Schulleitungen und den Kollegien in wohlverstandenen Entgegenkommen realisiert wird.

Ein Scheitern der beruflichen und menschlichen Integration ist vorprogrammiert,

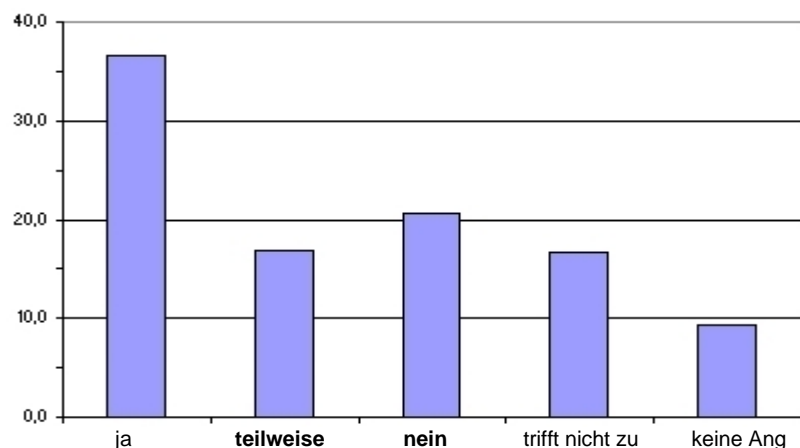
- wenn Kolleginnen und Kollegen trotz ihrer Schwerbehinderung (gerade weil sie nicht sichtbar ist) wie Gesunde funktionieren sollen;

- wenn Nichtbehinderte nicht erkennen, dass die gewährten Nachteilsausgleiche keine Bevorzugungen beinhalten;
- wenn das berufliche Umfeld nicht erkennt, dass jeder schwerbehinderte Mensch gerne auf diese Maßnahmen zur schulischen Integration verzichten würde, wenn er als Nichtbehinderter sein Leben fortführen könnte.

An vielen positiven Beispielen konnte festgestellt werden, dass die Integrationsvereinbarung durchaus kein zusätzliches Hemmnis für den schulischen Alltag ist. Allerdings ist der Status einer Schwerbehinderung für eine erhebliche Zahl von Lehrpersonen vor Ort mit Problemen behaftet. Aufgezeigt wurde dies in allen Bereichen der Maßnahmen zur schulischen Integration.

Fasst man nämlich alle Aussagen zu den Regelungen zusammen, in denen auf die persönliche Situation schwerbehinderter Menschen Rücksicht genommen werden muss, stellt man bei den insgesamt 8472 Antworten fest, dass insgesamt 1744 Maßnahmen an unseren Schulen nicht den Vorgaben der Integrationsvereinbarung entsprechen, 1429 Maßnahmen werden nur teilweise umgesetzt (siehe Tabelle):

Antwort	absolut	Prozent
ja	3106	36,7
teilweise	1429	16,9
nein	1744	20,6
trifft nicht zu	1406	16,6
keine Angabe	787	9,3
Gesamt	8472	100



Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung ist dies sehr bedenklich, denn diese Zahlen belegen, dass noch sehr viel zu tun ist, damit die Durchführung der schulischen Maßnahmen gewährleistet wird. Unzweifelhaft tragen hierfür die Schulleitungen die entscheidende Verantwortung:

weil

- Die Schulleitung die Integrationsvereinbarung nicht kennt oder bewusst ignoriert
- Schulleitung ist nicht ausreichend informiert. Schön wäre es, wenn man nicht um sein Recht kämpfen müsste, aber immerhin hat man jetzt eine Handhabung
- Beschränkung in der Praxis auf Formalien (Stundenermäßigung)
- weil die Integrationsvereinbarung in meiner Dienststelle meines Wissens nicht zur Kenntnis genommen wurde

- sie an unserer Schule nicht umgesetzt wird
- Integrationsvereinbarung ist nicht in den Köpfen der Schulleitung
- Integrationsvereinbarung ist der Schulleitung leider nicht bekannt und man muss ständig Gespräche führen und immer neu auf Integrationsvereinbarung hinweisen, man kommt sich dadurch stigmatisiert vor

Solche Aussagen müssen künftig einfach der Vergangenheit angehören.

Ebenso müssen auch die anderen Bereiche bewusster angegangen werden. Ein typisches Beispiel stellt die Aufsichtsführung dar, denn die Intention der Eigenverantwortlichkeit der jeweiligen Schule wird in diesem Bereich leider nicht zugunsten der schwerbehinderten Menschen umgesetzt:

„Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Verständnis zu begegnen und einen bei der Anwendung der zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen entstehenden Ermessensspielraum großzügig zu handhaben.“²⁸

Diese Verpflichtung ist Bestandteil beruflicher Integration und menschlichen Miteinanders. Sollte diese Vorgabe nicht umgesetzt werden, erscheint uns die o.g. Änderung bezüglich der Aufsichtsführung dringend notwendig.

- **Schwerbehinderten Menschen ist die Aufsicht zu erlassen, es sei denn sie möchten ausdrücklich auf eigenen Wunsch diesen Aufgabenbereich übernehmen. In diesem Fall ist durch die Schulleitung ein entsprechender Aktenvermerk zu fertigen.**

Allerdings darf kein generelles Verbot der Aufsichtsführung vorgegeben werden, damit die Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Lage sehen, Aufsicht zu führen, nicht außen vorgelassen werden. Bei personellen Problemen an kleinen Schulen sollte ein Gespräch zwischen der Schulleitung, der schwerbehinderten Lehrkraft, dem örtlichen Personalrat und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung stattfinden, um einen Konsens zu finden, mit dem alle Beteiligten leben können. Wir stellen die folgenden Aussagen von befragten Kolleginnen und Kollegen in Frage:

- Abschaffung der Aufsicht bei Behinderung ab dem 55. Lebensjahr
- Pausenaufsicht muss generell entfallen
- grundsätzliche Befreiung von Aufsichten für alle Schwerbehinderten

Denn im Sinne des Integrationsgedankens kann eine Schwerbehinderteneigenschaft nicht automatisch zu einer Befreiung der Aufsichtspflicht führen, insbesondere dann nicht, wenn durch die personelle Zusammensetzung eines Kollegiums kaum andere Möglichkeiten gegeben sind und Versetzungen von schwerbehinderten Menschen eine

²⁸ Integrationsvereinbarung, I. Präambel, Absatz 5, Satz 1

unangemessene Härte darstellen würden. (Bsp. Kleine Grundschule: von sechs Kollegen zwei schwerbehindert).

Wenn ein/e Kollege/-in anmerkt, dass er/sie trotz Gehbehinderung in dem Bereich Aufsicht eingeteilt wird, muss sich die Schulleitung bewusst sein, dass im „Ernstfall“ diese Aufsichtsperson wegen ihrer Behinderung möglicherweise nicht rechtzeitig am Ort des Geschehens sein kann. Rechtliche Konsequenzen, die sich ergeben können, hat unserer Ansicht nach nicht der schwerbehinderte Mensch zu tragen.

Dass im Bereich „Mehrarbeit“ die klaren Erfordernisse von einigen Schulleitungsmitgliedern einfach missachtet werden, kann nur auf völliges Unverständnis stoßen. Entweder aus Unwissenheit oder aus Bequemlichkeit wird vergessen, den schwerbehinderten Kollegen vor der Einteilung in einen Vertretungsunterricht – sei es die zusätzliche Unterrichtsstunde, das Zusammenlegen von Klassen oder das Beaufsichtigen von Parallelklassen – zu fragen, ob er an diesem Tag gesundheitlich dazu in der Lage ist. Es muss Dienststellenleitung bewusst sein, dass viele schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen bei „kleineren“ gesundheitlichen Problemen ihren Dienst versehen möchten, in dem Bewusstsein, eine Freistunde zu haben, in der sie wieder „auftanken“ können, um die gebundene Arbeitszeit durchstehen zu können.

Fragwürdig erscheint auch das Vorhalten der sogenannten Präsenzstunde. Obwohl dies in der Integrationsvereinbarung eindeutig untersagt ist, ist diese Vorgabe an einigen Schulen Realität.

Unsere Zielsetzung, eine einheitliche, für alle staatlichen Schulen in Rheinland-Pfalz gültige Integrationsvereinbarung abzuschließen, ist gelungen. Wir haben allerdings nicht erreicht, dass für alle schwerbehinderten Beschäftigten an rheinland-pfälzischen Schulen die gleichen Arbeitsbedingungen durch die Integrationsvereinbarung geschaffen wurde. Die Umsetzung der Vereinbarung scheint an manchen Schulen problematisch; noch zu viele Kolleginnen und Kollegen – gleich welcher Altersstufe – haben weiterhin an ihrem System Schule erheblich mit Vorurteilen und Unverständnis auf verschiedenen Ebenen zu kämpfen. Gewiss könnte eine verordnete Kontrolle der Umsetzung, mit folgerichtig allen rechtlichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen zur Integration schwerbehinderter Menschen an unseren Schulen sowie eine intensive Beratung vordergründig Änderungen bewirken.

Zusammenfassend ergeben die Änderungswünsche²⁹ der Befragten keinen dringenden Handlungsbedarf nach einer weitgehenden Änderung der Integrationsvereinbarung, die

²⁹ Änderungsvorschläge der Schwerbehindertenvertretung sind hiervon nicht berührt.

meisten Problembereiche sind individueller Natur und können durch die Anwendung der Öffnungsklausel diese Nachteile ausgleichen. Im Bereich der Aufsichtsverpflichtung sollte eine klärende Änderung vorgenommen werden, wie dies auf Seite 16 vorgeschlagen wird.

Wir befinden uns auf einem guten Weg, gemeinsam sollten wir versuchen, die Hemmnisse wie Unkenntnis und Vorurteile zu beseitigen, um zu einer Schule zu kommen, mit der sich die schwerbehinderte Menschen identifizieren können und in der sie als vollwertige Mitglieder akzeptiert werden.

Es muss festgehalten werden, dass es erfreulicherweise auch einzelne Schulen gibt, an denen für schwerbehinderte Menschen Nachteilsausgleiche geschaffen wurden, die nicht in der Integrationsvereinbarung festgelegt sind, sondern die durch Verständnis, Fürsorgepflicht und Mitmenschlichkeit entstanden sind, in dem Bewusstsein:

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

(Richard von Weizsäcker).

Anhang:

Der Fragebogen wird nur durch die Bezirksvertrauenspersonen ausgewertet und sofort nach der Auswertung vernichtet. Weiterhin sind die „Allgemeinen Angaben“ und die „Fragen zur Integrationsvereinbarung“ auf zwei verschiedenen Blättern gedruckt. Damit ist sichergestellt, dass Ihre Anonymität gewahrt bleibt.

bitte zurücksenden an untenstehende Adresse (vorbereitet für Klarsichtkuvert)

**Schwerbehindertenvertretung – Schulen
Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion
Zimmer 416
Postfach 1320
54203 Trier**

Fragebogen – Schwerbehinderte Menschen – Integrationsvereinbarung

1. Allgemeine Angaben:

Geschlecht: männlich weiblich

Geburtsjahr: 19__

Dienstbezeichnung: _____

Dienststelle:

Grundschule.....

verbundene Grund- und Hauptschule.....

Hauptschule

verbundene Grund- und Regionale Schule ...

Regionale Schule

Realschule - Duale Oberschule

Gymnasium - Kolleg.....

Integrierte Gesamtschule.....

Förderschule (früher Sonderschule)

Berufsbildende Schule

Grad der Behinderung: _____

Art der Behinderung: _____

seit wann liegt die Behinderung vor: _____

bis wann ist die Behinderung anerkannt: _____

ist in Ihrem Ausweis ein Merkmal angegeben: ja nein

wenn ja, welche(s): G
aG
H
B
GL
RF

trat Ihre Behinderung ein, als Sie schon verbeamtet waren: ja nein

wurden Sie trotz vorliegender Behinderung verbeamtet: ja nein

Bislang gibt es keine Erhebung, aus welchen Gründen Lehrpersonen schwerbehindert sind. Wir möchten mit der nachfolgenden Frage feststellen, ob es berufsspezifische Erkrankungen gibt, die zu einer Schwerbehinderteneigenschaft führen. Aufgrund welcher Erkrankung wurde Ihnen der o.g. GdB zuerkannt?

2. Fragen zur Integrationsvereinbarung:

Die Integrationsvereinbarung (im folgenden: IV) für schwerbehinderte Menschen an rheinland-pfälzischen Schulen ist seit dem 01.08.2003 in Kraft. Wie wurden Sie über die IV informiert?

- durch das Amtsblatt
durch meine Schulleitung
durch die Schwerbehindertenvertretung
durch den Bezirks- bzw. Hauptpersonalrat
durch die Homepage der BVPs
durch sonstiges _____

Glauben Sie, dass durch die Integrationsvereinbarung Ihre Nachteile als schwerbehinderter Mensch im schulischen Alltag ausgeglichen werden?

ja , weil: _____

nein , weil: _____

Die Integrationsvereinbarung beinhaltet Regelungen, in denen auf Ihre persönliche Situation als schwerbehinderter Mensch Rücksicht genommen werden muss; werden diese Regelungen von Ihrer Schulleitung umgesetzt?

- | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------------|-------------------------------|--|
| Unterrichtsverteilung: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Klassenleitung: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Stundenplanerstellung: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Aufsichtsführung: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Klassenzusammenlegungen: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Unterrichten/Beaufsichtigen von Parallelklassen: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Verteilung der Springstunden: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Einsatz bei Sport- und Spielfesten: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Einsatz bei Schulfahrten und –wanderungen: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Einsatz bei Projekttagen: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Einsatz bei Schulfesten: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |
| Einsatz in der Ganztagschule: | ja <input type="checkbox"/> | teilweise <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> | trifft nicht zu <input type="checkbox"/> |

Wird Ihnen auf Wunsch ein unterrichtsfreier Tag – insbesondere bei Teilzeit, vorübergehend oder begrenzter Dienstfähigkeit eingeräumt?

ja teilweise nein

Ihr persönliches Regelstundenmaß darf nur mit Ihrem Einverständnis überschritten werden. Ist es im Vertretungsfall die Regel, dass Sie von Ihrer Schulleitung vor Aushang des Vertretungsplanes gefragt werden, ob Sie zu diesem Zeitpunkt gesundheitlich in der Lage sind, eine Vertretungsstunde zu übernehmen?

ja teilweise nein

Erhalten Sie diese geleistete Mehrarbeit innerhalb von drei Monaten als Zeitausgleich zurück?

ja teilweise nein

Wird Ihre Ermäßigung als schwerbehinderte Lehrperson als Vertretungsreserve (Präsenzpflcht) vorgehalten?

ja teilweise nein

Müssen (oder sollen) Sie ausgefallenen Unterricht nacharbeiten, sodass in der betreffenden Woche Ihr persönliches Regelstundenmaß überschritten wird?

ja mit meinem Einverständnis ja, ohne mein Einverständnis nein

Müssen (oder sollen) Sie Unterricht, der wegen eines Wandertages, Schulentlassung u.ä. ausfallen wird, vorarbeiten, sodass in der betreffenden Woche Ihr persönliches Regelstundenmaß überschritten wird?

ja mit meinem Einverständnis ja, ohne mein Einverständnis nein

Ist (war) beabsichtigt, Sie gegen Ihren Willen abzuordnen?

ja teilweise nein

wenn ja, welche Gründe werden (wurden) angeführt?

Ist (war) beabsichtigt, Sie gegen Ihren Willen zu versetzen?

ja teilweise nein

wenn ja, welche Gründe werden (wurden) angeführt?

Sie sollen dienstlich beurteilt werden. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist hierzu von Ihrer Schulleitung einzuladen ist und hat das Recht zur Teilnahme an dieser Überprüfung – es sei denn, Sie lehnen dies schriftlich gegenüber der SBV ab. Ist Ihnen das Verfahren zur beruflichen Förderung und dienstlichen Beurteilung bekannt?

ja teilweise nein

Sie benötigen eine Dienstbefreiung, aus einem Anlass, der Ihre Interessen als schwerbehinderter Mensch berührt (z.B. Arztbesuch, Mobilitätstraining udgl.). Treten dabei Probleme auf?

nein

ja, folgende:

Schwerbehinderte Menschen haben vielfach das Problem, dass ihre Behinderung nicht sichtbar ist. Deshalb haben sie im Alltag häufig mit Vorurteilen zu kämpfen.

Ich habe keine Probleme an meinem Arbeitsplatz:

Ich habe Probleme mit einigen KollegInnen:

Ich habe Probleme mit allen KollegInnen:

Ich habe Probleme mit meiner/m SchulleiterIn:

Ich habe Probleme mit dem örtlichen Personalrat:

Ich habe Probleme mit SchülerInnen:

Ich habe Probleme mit einigen Eltern:

Welche Nachteilsausgleiche im schulischen Alltag sind Ihrer Ansicht nach in einer Überarbeitung der IV aufzunehmen:

Haben Sie sonstige Anregungen zur IV und deren Umsetzung?

Auswertung – Tabellen: Schulartspezifische Erfassung

1. Rücklauf der Fragebogen:

Schulart	verschickt	Rücklauf	Prozent
BBS	162	99	61,1
FöS	126	54	42,9
GHRGS	487	341	70,0
davon	269	186	69,1
GS	73	54	74,0
HS	91	60	65,9
RGS	54	41	75,9
GYM	232	112	48,3
IGS	39	20	51,3
RSDOS	145	80	55,2
Gesamt	1147	706	61,6

2. Informationsquelle – Integrationsvereinbarung: (Mehrfachnennung möglich)

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
Amtsblatt	13	13,1	108	31,7	27	24,1	3	15,0	10	12,5	13	24,1	174	24,6
Schulleitung	13	13,1	50	14,7	17	15,2	3	15,0	4	5,0	6	11,1	93	13,2
SBV	62	62,6	235	68,9	53	47,3	16	80,0	52	65,0	34	63,0	452	64,0
BPR-HPR	2	2,0	16	4,7	6	5,4	1	5,0	5	6,3	2	3,7	32	4,5
Homepage	8	8,1	96	28,2	11	9,8	1	5,0	6	7,5	5	9,3	127	18,0
sonstiges	3	3,0	9	2,6	10	8,9	3	15,0	2	2,5	0	0,0	27	3,8
k. A.	6	6,1	3	0,9	6	5,4	1	5,0	6	7,5	1	1,9	23	3,3
nicht bekannt	7	7,1	5	1,5	5	4,5	0	0,0	3	3,8	3	5,6	23	3,3
	114	115,2	522	153,1	135	120,5	28	140,0	88	110,0	64	118,5	951	134,7

Legende (auch für die folgenden Tabellen: die jeweils erste Spalte = abs. Zahl; zweite Spalte = Prozentangabe)

3. Gleicht die Integrationsvereinbarung die Nachteile eines schwerbehinderten Mensch im schulischen Alltag aus?

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	45	45,5	210	61,6	58	51,8	10	50,0	37	46,3	34	63,0	394	55,8
nein	35	35,4	56	16,4	23	20,5	2	10,0	18	22,5	6	11,1	140	21,9
teilweise	8	8,1	47	13,8	10	8,9	4	20,0	12	15,0	2	3,7	83	11,8
k. A.	11	11,1	28	8,2	21	18,8	4	20,0	13	16,3	12	22,2	89	12,6
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

4. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Unterrichtsverteilung:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	41	41,4	197	57,8	55	49,1	12	60,0	25	31,3	31	57,4	361	51,1
teilweise	28	28,3	71	20,8	26	23,2	4	20,0	29	36,3	6	11,1	164	23,2
nein	17	17,2	38	11,1	20	17,9	2	10,0	19	23,8	2	3,7	98	13,9
trifft nicht zu	4	4,0	19	5,6	5	4,5	0	0,0	2	2,5	3	5,6	33	4,7
k. A.	9	9,1	16	4,7	6	5,4	2	10,0	5	6,3	12	22,2	50	7,1
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

5. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Verteilung der Klassenleitung:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	42	42,4	178	52,2	46	41,1	14	70,0	42	52,5	29	53,7	351	49,7
teilweise	17	17,2	48	14,1	20	17,9	0	0,0	7	8,8	3	5,6	95	13,5
nein	22	22,2	57	16,7	25	22,3	4	20,0	19	23,8	1	1,9	128	18,1
trifft nicht zu	7	7,1	39	11,4	11	9,8	0	0,0	4	5,0	12	22,2	73	10,3
k. A.	11	11,1	19	5,6	10	8,9	2	10,0	8	10,0	9	16,7	59	8,4
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

6. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Stundenplanerstellung:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	34	34,3	163	47,8	39	34,8	10	50,0	23	28,8	30	55,6	299	42,4
teilweise	23	23,2	81	23,8	26	23,2	4	20,0	25	31,3	6	11,1	165	23,4
nein	27	27,3	56	16,4	28	25,0	3	15,0	21	26,3	4	7,4	139	19,7
trifft nicht zu	4	4,0	23	6,7	8	7,1	0	0,0	5	6,3	4	7,4	44	6,2
k. A.	11	11,1	18	5,3	11	9,8	3	15,0	6	7,5	10	18,5	59	8,4
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

7. Ergebnis Rücksichtnahme bei den sogenannten Springstunden:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	27	27,3	138	40,5	25	22,3	9	45,0	20	25,0	26	48,1	245	34,7
teilweise	25	25,3	63	18,5	30	26,8	2	10,0	15	18,8	3	5,6	138	19,5
nein	25	25,3	69	20,2	31	27,7	5	25,0	32	40,0	3	5,6	165	23,4
trifft nicht zu	10	10,1	51	15,0	13	11,6	0	0,0	5	6,3	11	20,4	90	12,7
k. A.	12	12,1	20	5,9	13	11,6	4	20,0	8	10,0	11	20,4	68	9,6
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

8. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Aufsichtsführung:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	57	57,6	155	45,5	53	47,3	11	55,0	40	50,0	30	55,6	346	49,0
teilweise	5	5,1	76	22,3	20	17,9	3	15,0	11	13,8	6	11,1	121	17,1
nein	24	24,2	69	20,2	21	18,8	3	15,0	17	21,3	7	13,0	141	20,0
trifft nicht zu	5	5,1	23	6,7	9	8,0	0	0,0	4	5,0	1	1,9	42	5,9
k. A.	8	8,1	18	5,3	9	8,0	3	15,0	8	10,0	10	18,5	56	7,9
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

9. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Zusammenlegung von Klassen:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	21	21,2	89	26,1	22	19,6	9	45,0	13	16,3	20	37,0	174	24,6
teilweise	15	15,2	85	24,9	13	11,6	0	0,0	10	12,5	2	3,7	125	17,7
nein	25	25,3	85	24,9	16	14,3	3	15,0	16	20,0	8	14,8	153	21,7
trifft nicht zu	24	24,2	60	17,6	48	42,9	4	20,0	31	38,8	12	22,2	179	25,4
k. A.	14	14,1	22	6,5	13	11,6	4	20,0	10	12,5	12	22,2	75	10,6
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

10. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Mitführung von Parallelklassen:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	29	29,3	102	29,9	31	27,7	8	40,0	18	22,5	22	40,7	210	29,7
teilweise	19	19,2	79	23,2	4	3,6	1	5,0	19	23,8	5	9,3	127	18,0
nein	24	24,2	86	25,2	19	17,0	3	15,0	21	26,3	4	7,4	157	22,2
trifft nicht zu	16	16,2	53	15,5	39	34,8	5	25,0	14	17,5	11	20,4	138	19,5
k. A.	11	11,1	21	6,2	19	17,0	3	15,0	8	10,0	12	22,2	74	10,5
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

11. Ergebnis Rücksichtnahme beim Einsatz von Sport- und Spielfesten:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	30	30,3	130	38,1	43	38,4	12	60,0	19	23,8	30	55,6	264	37,4
teilweise	6	6,1	75	22,0	17	15,2	0	0,0	21	26,3	4	7,4	123	17,4
nein	13	13,1	77	22,6	19	17,0	4	20,0	20	25,0	5	9,3	138	19,5
trifft nicht zu	38	38,4	36	10,6	20	17,9	1	5,0	12	15,0	5	9,3	112	15,9
k. A.	12	12,1	23	6,7	13	11,6	3	15,0	8	10,0	10	18,5	69	9,8
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

12. Ergebnis Rücksichtnahme beim Einsatz von Wandertagen und Schulfahrten:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	28	28,3	145	42,5	48	42,9	13	65,0	25	31,3	34	63,0	293	41,5
teilweise	8	8,1	65	19,1	17	15,2	2	10,0	20	25,0	4	7,4	116	16,4
nein	18	18,2	77	22,6	18	16,1	3	15,0	20	25,0	3	5,6	139	19,7
trifft nicht zu	33	33,3	33	9,7	14	12,5	0	0,0	6	7,5	6	11,1	92	13,0
k. A.	12	12,1	21	6,2	15	13,4	2	10,0	9	11,3	7	13,0	66	9,3
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

13. Ergebnis Rücksichtnahme bei Projekttagen:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	25	25,3	109	32,0	38	33,9	10	50,0	17	21,3	25	46,3	224	31,7
teilweise	10	10,1	59	17,3	15	13,4	1	5,0	18	22,5	6	11,1	109	15,4
nein	32	32,3	112	32,8	31	27,7	5	25,0	30	37,5	6	11,1	216	30,6
trifft nicht zu	20	20,2	41	12,0	18	16,1	1	5,0	7	8,8	6	11,1	93	13,2
k. A.	12	12,1	20	5,9	10	8,9	3	15,0	8	10,0	11	20,4	64	9,1
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

14. Ergebnis Rücksichtnahme bei Schulfesten:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	26	26,3	102	29,9	38	33,9	11	55,0	18	22,5	31	57,4	226	32,0
teilweise	6	6,1	63	18,5	18	16,1	2	10,0	19	23,8	5	9,3	113	16,0
nein	24	24,2	119	34,9	25	22,3	1	5,0	27	33,8	5	9,3	201	28,5
trifft nicht zu	31	31,3	36	10,6	17	15,2	2	10,0	8	10,0	3	5,6	97	13,7
k. A.	12	12,1	21	6,2	14	12,5	4	20,0	8	10,0	10	18,5	69	9,8
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

15. Ergebnis Rücksichtnahme bei der Ganztagschule:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	12	12,1	45	13,2	14	12,5	8	40,0	10	12,5	24	44,4	113	16,0
teilweise	1	1,0	22	6,5	2	1,8	0	0,0	3	3,8	5	9,3	33	4,7
nein	5	5,1	25	7,3	33	29,5	3	15,0	0	0,0	3	5,6	69	9,8
trifft nicht zu	69	69,7	229	67,2	40	35,7	5	25,0	59	73,8	11	20,4	413	58,5
k. A.	12	12,1	20	5,9	23	20,5	4	20,0	8	10,0	11	20,4	78	11,0
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

16. Zusammenfassung der Regelungen zur Rücksichtnahme auf die persönliche Situation: Tabellen 4 bis 15:

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Gesamt	
ja	372	31,3	1553	38,0	452	33,6	127	52,9	270	28,1	332	51,2	3106	36,7
teilweise	163	13,7	787	19,2	208	15,5	19	7,9	197	20,5	55	8,5	1429	16,9
nein	256	21,5	870	21,3	286	21,3	39	16,3	242	25,2	51	7,9	1744	20,6
trifft nicht zu	261	22,0	643	15,7	242	18,0	18	7,5	157	16,4	85	13,1	1406	16,6
k. A.	136	11,4	239	5,8	156	11,6	37	15,4	94	9,8	125	19,3	787	9,3
	1188	100,0	4092	100,0	1344	100,0	240	100,0	960	100,0	648	100,0	8472	100

17. Ergebnis Unterrichtsfreier Tag

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	58	58,6	125	36,7	58	51,8	9	45,0	35	43,8	34	63,0	319	45,2
teilweise	13	13,1	32	9,4	12	10,7	2	10,0	9	11,3	1	1,9	69	9,8
nein	20	20,2	146	42,8	24	21,4	6	30,0	28	35,0	7	13,0	231	32,7
k. A. - nicht erforderl.	8	8,1	38	11,1	18	16,1	3	15,0	8	10,0	12	22,2	87	12,3
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

18. Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	31	31,3	175	51,3	32	28,6	11	55,0	24	30,0	28	51,9	301	42,6
teilweise	27	27,3	57	16,7	19	17,0	2	10,0	20	25,0	5	9,3	130	18,4
nein	33	33,3	81	23,8	53	47,3	6	30,0	29	36,3	8	14,8	210	29,7
k. A.	8	8,1	28	8,2	8	7,1	1	5,0	7	8,8	13	24,1	65	9,2
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

19. Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeit

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	31	31,3	180	52,8	33	29,5	11	55,0	43	53,8	30	55,6	328	46,5
teilweise	20	20,2	66	19,4	9	8,0	0	0,0	10	12,5	9	16,7	114	16,1
nein	39	39,4	66	19,4	54	48,2	7	35,0	19	23,8	2	3,7	187	26,5
k. A.	9	9,1	29	8,5	16	14,3	2	10,0	8	10,0	13	24,1	77	10,9
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

20. Nacharbeit für ausgefallenen Unterricht, verbunden mit Überschreitung des persönl. Regelstundenmaßes

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja mit Einverständnis	21	21,2	62	18,2	19	17,0	4	20,0	15	18,8	4	7,4	125	17,7
ja ohne Einverständnis	11	11,1	30	8,8	8	7,1	1	5,0	6	7,5	5	9,3	61	8,6
nein	58	58,6	229	67,2	77	68,8	14	70,0	51	63,8	37	68,5	466	66,0
k. A.	9	9,1	20	5,9	8	7,1	1	5,0	8	10,0	8	14,8	54	7,6
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

21. Vorarbeit für Unterricht, der wegen Wandertagen, Schulentlassung udgl. verbunden mit Überschreitung des persönlichen Regelstundenmaßes

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja mit Einverständnis	5	5,1	29	8,5	3	2,7	11	55,0	14	17,5	2	3,7	64	9,1
ja ohne Einverständnis	7	7,1	21	6,2	7	6,3	0	0,0	1	1,3	1	1,9	37	5,2
nein	80	80,8	269	78,9	94	83,9	8	40,0	57	71,3	44	81,5	552	78,2
k. A.	7	7,1	22	6,5	8	7,1	1	5,0	8	10,0	7	13,0	53	7,5
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

22. Frage der Präsenzpflcht

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	3	3,0	11	3,2	2	1,8	2	10,0	5	6,3	2	3,7	25	3,5
teilweise	7	7,1	28	8,2	10	8,9	0	0,0	6	7,5	3	5,6	54	7,6
nein	77	77,8	276	80,9	84	75,0	17	85,0	58	72,5	39	72,2	551	78,0
k. A.	12	12,1	26	7,6	16	14,3	1	5,0	11	13,8	10	18,5	76	10,8
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

23. Ergebnis: beabsichtigte Abordnung gegen den Willen der/s Betroffenen

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	1	1,0	16	4,7	2	1,8	0	0,0	1	1,3	0	0,0	20	2,8
teilweise	2	2,0	6	1,8	0	0,0	0	0,0	2	2,5	0	0,0	10	1,4
nein	89	89,9	299	87,7	101	90,2	18	90,0	72	90,0	48	88,9	627	88,8
k. A.	7	7,1	20	5,9	9	8,0	2	10,0	5	6,3	6	11,1	49	6,9
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

24. Ergebnis: beabsichtigte Abordnung gegen den Willen der/s Betroffenen

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	1	1,0	6	1,8	2	1,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	1,3
teilweise	2	2,0	6	1,8	0	0,0	0	0,0	5	6,3	0	0,0	13	1,8
nein	89	89,9	311	91,2	100	89,3	19	95,0	69	86,3	48	88,9	636	90,1
k. A.	7	7,1	18	5,3	10	8,9	1	5,0	6	7,5	6	11,1	48	6,8
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

25. Dienstliche Beurteilung

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
ja	25	25,3	97	28,4	41	36,6	11	55,0	16	20,0	14	25,9	204	28,9
teilweise	12	12,1	47	13,8	12	10,7	2	10,0	11	13,8	10	18,5	94	13,3
nein	57	57,6	174	51,0	47	42,0	6	30,0	45	56,3	21	38,9	350	49,6
k. A.	5	5,1	23	6,7	12	10,7	1	5,0	8	10,0	9	16,7	58	8,2
	99	100,0	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

26. Dienstbefreiung – Arztbesuch – Sonderurlaub

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
nein	86	86,9	296	86,8	97	86,6	17	85,0	56	70,0	44	81,5	596	84,4
ja	5	5,1	26	7,6	6	5,4	1	5,0	11	13,8	0	0,0	49	6,9
k. A.	8	8,1	19	5,6	9	8,0	2	10,0	13	16,3	10	18,5	61	8,6
	99	100	341	100,0	112	100,0	20	100,0	80	100,0	54	100,0	706	100,0

27. Kampf gegen Vorurteile

	BBS		GHRGS		Gym		IGS		RDOS		FöS		Ges	
keine	62	62,6	223	65,4	82	73,2	13	65,0	42	52,5	42	77,8	464	65,7
einigen Kollegen	18	18,2	62	18,2	17	15,2	6	30,0	19	23,8	4	7,4	126	17,8
allen Koll	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,1
Schulleiter/-in - Abteilungsleitung	19	19,2	51	15,0	14	12,5	0	0,0	19	23,8	1	1,9	104	14,7
öPr	5	5,1	13	3,8	6	5,4	0	0,0	1	1,3	1	1,9	26	3,7
Schüler/-innen	2	2,0	10	2,9	2	1,8	0	0,0	2	2,5	1	1,9	17	2,4
Eltern	1	1,0	19	5,6	3	2,7	0	0,0	2	2,5	1	1,9	26	3,7
k. A.	8	8,1	13	3,8	6	5,4	3	15,0	8	10,0	13	24,1	51	7,2
	115	116,2	391	114,7	131	117,0	22	110,0	93	116,3	63	116,7	815	115,4

Aussagen zu den Nachteilsausgleichen: – ja – nein – sonst. Aussagen (z.B. Arztbesuchen, Versetzungen und Abordnungen)

Integrationsvereinbarung – Ausgleich von Nachteilen – ja
weil:

- es Erleichterungen gibt. Ich will weiter berufstätig bleiben
- Schulleiter eventuell etwas mehr Druck erhalten
- Rücksichtnahme durch Kollegen
- 2 mal Rücksichtnahme bei Stundenplanerstellung
- Es gab schon vorher gute Regelungen; seit 2003 hat sich nichts geändert
- versehe meinen Dienst wie ein "Nicht"-Behinderter, hatte mit der alten Schulleitung bislang erhebliche Probleme
- wegen Stundenermäßigung und Stundenplangestaltung
- Schulleitung anerkennt bestehende Integrationsvereinbarung mit ihren Ist-Bestimmungen
- wenn sie von allen Beteiligten eingehalten wird
- ich halte den aktuellen Stand für ausreichend
- man sich darauf berufen kann
- Schulleitung sehr entgegenkommend
- meine öVp sehr aktiv ist und meine Schulleitung mich unterstützt
- durch eine vorgeschriebene Vereinbarung sind Ziele besser durchsetzbar und kontrollierbar
- die Regelungen zu einer spürbaren Entlastung führen
- sie einen Argumentationsspielraum gibt, um Erleichterungen im Schulalltag umgesetzt zu bekommen, wenn auch nicht immer
- Schulleitung ist sehr rücksichtsvoll
- durch die Existenz und Dokumentation der Integrationsvereinbarung die Position im Gespräch mit Schulleitung enorm gestärkt wurde
- es gab bereits vor der Integrationsvereinbarung hinsichtlich der Schulleitung großes Entgegenkommen. Mein Problem, das von der Schulleitung nicht zu lösen ist, ist der fehlende Behindertenaufzug
- Rücksichtnahme von Seiten der Schulleitung
- die Integrationsvereinbarung weitgehend eindeutig ist und die Schulleitung in Zugzwang bringt. Ergänzend war aber die Initiative der SBV notwendig
- wenn die angestrebten Regelungen adäquat umgesetzt werden
- die Grundsätze schriftlich formuliert wurden
- der Ermessensspielraum der Schulleitung durch die Integrationsvereinbarung eingegrenzt wird
- die Stundenplangestaltung dies berücksichtigt
- Stundenermäßigung
- Stundenermäßigung aufgrund Behinderung
- vieles klarer geregelt ist
- Erleichterung im Arbeitsleben
- schulische Belastung wird zeitlich reduziert
- durch Stundenentlastung Zeit für Krankengymnastik / Arztbesuche
- die Möglichkeit zu Integrationsvereinbarung gegeben ist – Schutz
- ich bedingt durch meine körperlichen Möglichkeiten entsprechend „angemessene“ Schüler unterrichte
- Rücksicht genommen wird
- die Schulleitung sehr offen und rücksichtsvoll mit dieser Problematik umgeht
- zumindest werden die Belastungen vermindert
- meine persönliche Belange als stellvertretender Schulleitung entsprechend durchsetzen kann
- zumindest teilweise; Unklarheiten bei vorübergehend verminderter Dienstfähigkeit und Schwerbehinderung bestehen noch, auch mangelndes Wissen beim Amtsarzt
- ich nun einen Anspruch auf Integration habe
- ich erhalte Unterstützung durch die Integrationsvereinbarung bzw. personell, wenn Überforderung droht
- Schulleiter und Personalrat darauf Wert legen
- es zu einer zunehmenden Akzeptanz kommt, die Integrationsvereinbarung wirkt im Sinne der Bewusstmachung
- viele Sachen klarer geregelt sind
- habe durch Integrationsvereinbarung Erleichterung im Arbeitsleben erfahren
- darauf Rücksicht genommen wird und die Stundenermäßigung
- ich mich darauf berufen kann, wenn ich mich wehre
- ich dadurch meinen Beruf ausüben kann
- Vertretungsunterricht geregelt ist
- ich keine Aufsicht machen muss – dafür protokolliere ich jede Konf. und DB; erledige schriftliche Konzepte für die Arbeitsplanung der Fachkonferenzen
- Integrationsvereinbarung ist eine Orientierungshilfe; als Behinderte/r ist man oft rat- und hilflos genug und deshalb für jede Hilfe dankbar
- klare Vorgaben die jeweilige Schulleitung zwingen, sich mit Behinderten zu beschäftigen
- kann etwas bewirken, wenn Kollegen und Schulleitung über Integrationsvereinbarung informiert sind und diese berücksichtigen
- Berücksichtigung bei meiner Stundenplangestaltung
- zumindest teilweise die Belastung reduziert wird
- Überstunden vergütet werden
- keine Pausenaufsichten verlangt werden
- man die Schulleitung auf schriftliche Vereinbarungen aufmerksam machen kann
- die Schulleitung achtet von sich aus darauf, mir nur solche Tätigkeiten auszuführen, zu denen ich physisch in der Lage bin
- in meinem Fall (Stimme) ich, wenn möglich in nicht stimmintensivem Unterricht eingesetzt werde

- für mich persönlich – im Angestelltenverhältnis – bedeuten die Vereinbarungen einen gewissen Ausgleich zu den Beamten, die für die gleiche Leistung wesentlich besser bezahlt werden (Ich wurde aus gesundheitlichen Gründen nicht verbeamtet)
- auf die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen aufmerksam gemacht wird
- Ausgleich durch Ermäßigungsstunden
- bei etwas gutem Willen für Betroffene, Schulleitung und Kollegium eine Anleitung vorhanden
- bei richtiger Umsetzung der Integrationsvereinbarung Stress/Belastungen minimiert (so weit das geht) werden und sich das positiv auf die Gesundheit auswirkt
- Bei Unklarheiten auf Integrationsvereinbarung hingewiesen werden kann „schwarz auf weiß“
- bei Wandertagen, Sportfesten erfolgt Rücksichtnahme und ich übernehme dafür Aufgaben, die ich leisten kann
- Belastung berücksichtigt wird
- Belastung geringer wird
- Bemühungen zu erkennen sind, den besonderen Belangen Behinderter gerecht zu werden
- Details festgelegt wurden
- die Belange der Schwerbehinderten insgesamt recht gut berücksichtigt werden
- die Schulleitung für die Belange Schwerbehinderter sensibilisiert wird und auch klarere Vorgaben erhält
- Dinge, die schwarz auf weiß vorhanden sind, werden von Schulleitung eher akzeptiert
- eindeutige detaillierte Angaben vorhanden sind, deren Beachtung verpflichtend ist
- gute Basis für dienstliche Belange
- hilft bei der Bewältigung des persönlichen Schicksals
- ich einen sehr verständnisvollen menschlichen Schulleitung habe
- ich es nur bei mir beurteilen kann und es weitgehend positiv zu beurteilen ist
- ich jetzt konkrete Unterlagen habe
- ich kann mich auf etwas berufen
- in wichtigen Punkten werde ich entlastet anstatt u.U. zusätzlich belastet, seit einem Jahr hat sich das so eingespielt, vorher gab es noch Konflikte
- Integrationsvereinbarung bedeutet Arbeitserleichterung
- Integrationsvereinbarung bedeutet Entlastung
- Integrationsvereinbarung beinhaltet genügend Spielraum, der zwischen Behinderten und Schulleitung eine flexible Handhabung ermöglicht
- Integrationsvereinbarung der Schulleitung nicht bekannt zu sein scheint, da oft nicht danach gehandelt wird
- Integrationsvereinbarung inhaltlich alle Problembereiche erfasst
- Integrationsvereinbarung konkrete Ziele vorgibt
- ist Leitfaden auf den man sich berufen kann
- jetzt für Schulleitung der Umgang mit schwerbeh. deutlicher festgelegt ist
- klare Richtlinien, die in der Regel verbindlich sind
- klare Vorgabe existiert
- man doch viele Rechte hat und bei Bedarf Hilfe in Anspruch nehmen kann
- man ist mir von Seiten der Schulleitung in jeglicher Hinsicht entgegengekommen
- man mehr Zeit braucht und schneller ermüdet, die Stundenreduzierung hilft enorm
- meine Kollegen auf mich eingehen
- meine Schulleitung nun ein „Fundament“ hat und sich weitgehend daran hält
- meine Verpflichtungen meinen Behinderungen angepasst werden
- Schulleitung bei Bedarf rücksichtsvoll
- Schulleitung jetzt schwerbeh. gemäß Integrationsvereinbarung beachtet
- schwerbeh. Menschen nun als gleichwertige Partner angesehen werden
- seit der Chef selbst schwerbehindert ist, hat er Verständnis für mich
- seit Integrationsvereinbarung weitgehend keine Benachteiligung mehr vorhanden
- seit Wiedereintritt ab April 2003 eine 5 std. Reduzierung erhielt
- sie in bestimmten Situationen hilft
- sie Sicherheit und Schutz für schwerbeh. Menschen gewährt
- soweit es schulisch möglich ist, nimmt man Rücksicht auf persönliche Belange schwerbeh.
- Stärkung der Recht von Schwerbehinderten
- theoretischer Ansatz ist hilfreich
- weil ich, falls es nötig wird, darauf verweisen kann und nicht alles alleine durchfechten muss
- weil sich Schulleitung an Integrationsvereinbarung hält und die Position der schwerbeh. Menschen gestärkt ist
- weitgehend Rücksicht auf meine Behinderung genommen wird
- durch die Kenntnis der Nachteile Probleme am besten behoben werden können
- ich nicht ständig mit Vertretungsstunden etc. überlastet werde
- die Schulleitung auf meine gesundheitliche Situation Rücksicht nimmt
- theoretisch, da rechtliche Ansprüche bestehen, auf die man sich berufen kann, obwohl dies immer wieder „Einspruch“ erfordert
- die Integrationsvereinbarung an meiner Schule befolgt wird
- die Integrationsvereinbarung in meiner Dienststelle beachtet wird
- mein Schulleiter in der letzten Woche einiges umgesetzt hat (z.B. Pausenaufsicht gestrichen)
- Zielvereinbarungen doch hilfreich in der Praxis (Einforderungshilfe)
- nachgefragt werden muss, wenn sich Nachteile aus Stundenplan – Vertretungsplan ergeben
- begonnen wurde, Rechte und Pflichten zu definieren
- im Bedarfsfall Rücksicht eingefordert werden kann
- mir die lästigen Aufsichten und Vertretungen erspart bleiben; ich brauche keine Vertretung zu machen
- dadurch Mehrbelastungen reduziert wurden bzw. ein erträglicher Tagesablauf in der Schule möglich wird
- an vielen Stellen der Entscheidungsspielraum der Schulleitung genutzt werden soll (und genutzt wird) um für Erleichterungen zu sorgen
- Erleichterungen geschaffen werden, besondere Rücksichtnahme bei Vertretungen und Aufsicht
- die Integrationsvereinbarung sehr umfassend ist und durch die Öffnungsklausel individuelle Regelungen möglich sind
- ich Erleichterungen gegenüber nicht schwerbehinderten Kollegen erfahre

- vorliegende Integrationsvereinbarung als gewichtige Argumentationsgrundlage gegenüber der SL genutzt werden kann, man muss sie nur progressiv einsetzen
- die Integrationsvereinbarung eine juristische Grundlage darstellt, auf der ein Schwerbehinderter die Nachteilsausgleiche durchsetzen kann
- ich fair behandelt werde
- zwei Entlastungsstunden, Verständnis, Hilfestellung
- Entlastung durch Reduktion des Stundendeputates
- die Schule auf meine Einschränkungen Rücksicht nimmt, wenn ich eine konkrete Bitte vortrage
- IV sehr umfassend ist und durch die Öffnungsklausel individuelle Regelungen möglich sind
- Erleichterungen geschaffen werden, z.B. Stundenreduzierung, bes. Rücksichtnahme bei Vertretung und Aufsicht, gleichzeitig die Anforderung ständig steigen (große Klassen, vorgezogenes Abitur)
- es wird eine Erleichterung durch die Stundenreduzierung erreicht
- nach jahrelangem Gezuchtel endlich der Arbeitsplatz behindertengerecht eingerichtet wurde
- weniger Pflichtstunden
- ich einfach zu Hause bleibe, wenn ich starke Schmerzen habe, und das nehme ich mir einfach heraus. Aber das hat die Dienststelle schon seit 24 Jahren akzeptiert. Man kennt mich teilweise
- ich keine Vertretung/Aufsicht mache
- meine Schule rücksichtsvoll mit mir umgeht
- Vertrauen bisher noch nicht enttäuscht
- günstiger Stundenplan, kein Aufsichten, 2 unterrichtsfreie Tage wegen Behandlungsbedarf am Vormittag
- zum Teil
- oft, weil man meistens auf meine Bedürfnisse eingeht
- das Thema sensibilisiert werden kann und Kollegen und SL darauf aufmerksam machen
- entsprechende Bestimmungen Rückhalt geben
- insgesamt reduzierte Belastung
- ich darauf hinweisen kann, dass Bestimmungen für Behinderte existieren
- Vereinbarungen eingefordert werden können
- Argumentationsmaterial amtlich vorliegt
- zum Glück bin ich körperlich relativ fit, deshalb bemerke ich Nachteile kaum!
- meine behindertenbedingten Nachteile angemessen kompensiert werden
- gibt Sicherheit
- höhere Rechtssicherheit für alle Beteiligten
- zum größten Teil; ansatzweise ja, aber kein wirklicher vollwertiger Nachteilsausgleich
- „aufgeklärte“ Schulleitung
- kein Vertretungsunterricht, wenn doch wird vorher mit mir gesprochen
- durch die entstehenden Freiräume kann ich trotz 90 GdB meine Tätigkeit weiter ausüben; ohne diese Maßnahmen wäre ich körperlich nicht mehr dazu in der Lage
- im Rahmen des Möglichen erfolgt rücksichtsvoller Einsatz durch Schulleitung
- psychische Belastung durch Ausgleich nicht mehr so hoch
- verdeutlicht Schulleitung Recht und Pflichten gegenüber Behinderten
- hilft beim Vertretungsunterricht
- die berufliche Belastung durch entsprechende Entlastung im schulischen Alltag (Aufsicht etc.) reduziert wird
- die Interessen schwerbeh. Menschen durch offizielle Vertreter gewichtet und vertreten werden
- ich als Betroffene auf Regelungen hinweisen kann
- Schulleitung sich sehr kooperativ und fürsorglich (!!) verhält
- gute Kooperation mit Schulleitung
- vor Ort jeweils nötige Unterstützungen – Erleichterungen erreicht werden können
- eine Absprache mit Schulleitung möglich ist
- wenn Behinderter und öPr darauf drängen
- Mehrbelastungen (z.B. zusätzliche Vertretungsstunden) seltener vorkommen, bei der Kommunikation vorher tut man sich sehr schwer
- meine Nachteile sind eher gering
- auf meine verringerte Belastbarkeit wird durch die vereinbarten Regelungen Rücksicht genommen
- gemildert
- die schulischen Belastungen reduziert wurden
- ich keine Vertretungsstunden halten und keine Aufsicht machen muss (dies erst seit 2 Jahren)
- Dienststellen/Schulleitungen müssen sich mit den Inhalten und Zielen vertraut machen, die bes. Rechtslage schwerbeh. Menschen berücksichtigen und innerhalb schulspez. Maßnahmen umsetzen
- ich trotz meiner Behinderung wieder als Lehrer arbeiten kann
- was geschrieben steht, bleibt geschrieben
- ich aus dem Sportunterricht weitgehend entlastet wurde
- das geschriebene Wort zählt leider mehr als der gesunde Menschenverstand
- die Arbeitserleichterung wirkt sich positiv aus
- es wird häufiger Rücksicht genommen
- ist eine große Hilfe im Schulalltag
- die Probleme stärker ins Bewusstsein gerückt werden und die Rechte besser geltend gemacht werden können
- Nachteile werden berücksichtigt
- Belastungen werden vermindert
- Stundenermäßigung
- ich immer wieder auf meine Rechte hinweisen kann und alles schriftlich vorlegen kann
- das Verständnis für Beeinträchtigung dadurch verbessert ist und Rücksichtnahme eingesehen wird
- die Schulleitung versucht, diese umzusetzen; inzwischen gehöre ich selbst dazu, dann ist es noch einfacher
- die Vereinbarungen konkret, realisierbar und eindeutig sind
- eine Sensibilität in die Köpfe kam
- zumindest verbessert, da Schulen künftig besser informiert sein werden
- teilweise, sofern sich die Schulleitung kooperativ zeigt, was nicht immer vorkommt
- die Regelungen werden von der Schulleitung beachtet

- sich die Gesprächsbasis mit der Schulleiterin dadurch sehr geklärt und für mich vereinfacht hat
- Befreiung von Aufsichten
- viele Schulleitungen erst dadurch auf die Schwierigkeiten der Schwerbehinderten aufmerksam gemacht wurden
- jetzt allgemein geregelt ist, welche Rechte ein Behinderter hat
- auf meine Bedürfnisse Rücksicht genommen wird
- größtenteils die Recht durch die Schulleitung berücksichtigt werden
- dazu geeignet ist die Gesundheit zu erhalten
- sie bindend sind für Schulleitung, öPr etc., weil eine gesetzliche Regelung vorliegt
- dadurch wurden bessere rechtliche Grundlagen geschaffen
- die wichtigsten Bedürfnisse berücksichtigt sind; schwieriger gestaltet sich die Umsetzung in der Praxis durch die Schulleitungen
- gibt eine gesetzliche Handhabe gegenüber der Schulleitung
- sie zu einer spürbaren Entlastung führen (Klassenleitung, Aufsicht etc.), sofern man sich daran hält
- es erleichtert den Arbeitsalltag, der sonst mit Behinderung sehr hart wäre und eine flexiblere und individuelle Regelung nicht für alle Beteiligten (auch Schulleitung) umsetzbar wäre
- nicht diskutiert werden muss, weil es schriftlich vorliegt
- die Vereinbarung als Nachweis vorliegt und von der Dienststelle respektiert wird
- die Ermäßigungsstunden sehr hilfreich sind und man bei Vertretungsunterricht gefragt werden muss
- ich keine „schwierigen“ Klassen unterrichten muss und möglichst viele Stunden in einer Klasse habe
- Ich mich auf diese berufen kann und meine Rechte einfordern kann
- endlich schriftlich der Schulleitung vorliegt, wo und wie ich einzusetzen bin (keine Klassenleitung und Vertretung etc.)
- keine Aufsicht, weniger Vertretungsstunden, kein Klassenlehrer

Integrationsvereinbarung – Ausgleich von Nachteilen – nein

weil

- Die Schulleitung die Integrationsvereinbarung nicht kennt oder bewusst ignoriert
- Unterrichtsversorgung geht der Schulleitung vor
- Eklatanter Lehrermangel im KFZ-Bereich führt zu vier permanenten Überstunden
- zu starre Regelungen (StD)
- nicht alle Vereinbarungen immer berücksichtigt werden, weil die Integrationsvereinbarung der Schulleitung teilweise nicht bekannt ist
- keine Veränderung der Situation, war auch vorher akzeptabel (StD)
- Integrationsvereinbarung wird nur teilweise umgesetzt
- Die Integrationsvereinbarung ist mir und der Schulleitung nicht präsent
- weil eine chronische Erkrankung damit nie ausgeglichen werden kann
- Schulleitung ist nicht ausreichend informiert. Schön wäre es, wenn man nicht um sein Recht kämpfen müsste, aber immerhin hat man jetzt eine Handhabung
- ich trotz GdB in Aufsicht eingeteilt bin, Vertretung machen muss, Kl. mitführen. muss
- Beschränkung in der Praxis auf Formalien (Stundenermäßigung)
- ein kompletter Ausgleich ist nicht möglich
- nicht weitgehend genug
- weil doch keine Rücksicht genommen wird
- man bemüht sich von Seiten der Schwerbehindertenvertretung, doch in der Schule ignoriert man weitgehend die Wünsche. Abteilungsleitung und Kollegium gönnen mir die Ermäßigung nicht
- weil die Integrationsvereinbarung in meiner Dienststelle meines Wissens nicht zur Kenntnis genommen wurde
- mein Schulleitung hat die Integrationsvereinbarung auf mein Drängen hin erst Ende Jan 05 gelesen
- Integrationsvereinbarung nicht beachtet wird
- die Beeinträchtigung lässt sich nicht in Unterrichtsstunden oder Vertretungsstunden messen
- die Schulleitung nicht immer mitspielt
- sie den Dienststellen unzureichend bekannt sind – Ignoranz
- im Bereich BBS wegen der fachlichen Spezialisierung oft kein Spielraum für Änderungen vorhanden ist
- Wenn Integrationsvereinbarung konsequent angewendet wird zum großen Teil ja, z.T. oft nur durch Druck durchsetzbar
- die gesundheitlichen Schäden durch Mobbing nicht ausgeglichen werden können
- ADD, Schulleitung, Abt.leiter und Kollegen nur daraus Vorteile und Neid sehen und das auch offen sagen
- die Integrationsvereinbarung den wenigsten bekannt ist
- im Jahr 2003-04 nein, denn meine Schulleitung wusste nichts von dieser Integrationsvereinbarung, so dass ich sogar die Ansparsstunde leistete. Erst als im Rahmen des Beförderungsverfahrens ein grober Verfahrensfehler auftrat, klärte ich die Schulleitung über meine Rechte und Pflichten auf. Daraufhin wurde mir die Ansparsstunde, Pausenaufsichten etc. gestrichen
- bei der Schulleitung kein Bewusstsein für Behinderung vorhanden ist und die Integrationsvereinbarung kaum bekannt ist
- zu viele Ressentiments gegenüber Schwerbehinderten im Kollegium und der Schulleitung
- Wechsel zwischen zwei Schulorten innerhalb von 15 Minuten
- weil die Integrationsvereinbarung der SL und mir selbst nicht präsent ist
- eine chronische Erkrankung nicht ausgeglichen werden kann. Man muss damit leben.
- abgesehen von einer Stundenreduzierung ist meine Schwerbehinderung kein Thema
- bin ich mir bei der derzeitigen Situation nicht sicher
- ich hatte auch vorher keine Nachteile
- teilweise wegen schulorganisatorischen Problemen keine Rücksicht auf den Stundenplan u.a. genommen wird
- Vorgesetzte über Rechte Schwerbehinderter zu wenig informiert sind
- zu viel Auslegungsfreiheit, zu ungenaue Aussagekraft (insbesondere im Bezug auf die Fürsorgepflicht meines Arbeitgebers/ADD)
- die Schulleitung von sich aus auf Belange infolge der Behinderung eingegangen ist
- sie an unserer Schule nicht umgesetzt wird
- ich als Förderlehrer weiterhin zweimal wöchentlich Fahrten von je 180 km zwecks Einzelförderung durchführen muss
- ich glaube, dass meine Schulleitung die Integrationsvereinbarung nicht kennt
- Ermäßigung von 3 Std. zu gering um freien Tag für therapeutische Maßnahmen zu haben

- Integrationsvereinbarung ist der Schulleitung leider nicht bekannt und man muss ständig Gespräche führen und immer neu auf Integrationsvereinbarung hinweisen, man kommt sich dadurch stigmatisiert vor
- keiner kümmert sich darum
- Rücksichtnahme lässt zu wünschen übrig
- eigene Behinderung für Außenstehende nicht zu erkennen ist,
- die Schulleitung bei Planungen nicht an behinderte Kollegen denkt
- einzig durch die mir zustehenden Stundenermäßigungen
- alle Konferenzen, schulische Veranstaltungen besucht werden müssen
- als einziger schwerbeh. an Schule wird Nachteilsausgleich immer wieder vergessen
- als Klassenleiterin mit 13 Std. bleiben keine Freiräume
- an einer kleinen Schule ist es nicht möglich
- an kleinen Schulen können diese Regelungen nur schwer eingehalten
- aufgrund mangelnder Information reagiert das Umfeld nicht entsprechend
- bei der Dienstplanung Entlastungen vorgesehen wurden
- bei Krebs ein solches Angstpaket geschnürt ist, dass ein äquivalenter Ausgleich kaum möglich ist
- die Nachteile werden hierdurch im schulischen Alltag ausgeglichen, was jedoch zur Ablehnung innerhalb des Kollegiums und z.T. auch in der Schulleitung führt
- eigentlich hat sich nichts geändert, meine räumliche Bedingungen sind schlechter geworden
- Erleichterungen viel zu spät kommen und nicht ausreichen
- es nie einen vollen Ausgleich des Infoverlustes für Hörgeschädigte bei lebendigen Kommunikationen geben kann
- Förderstunden werden falls nötig als Vertretungsstunden umfunktioniert
- hängt immer zu sehr von schulischem Alltag ab
- ich habe Gefühl, dass einige Koll. nicht einsehen, weshalb ich weniger Stunden zu erteilen habe, es wird aber nicht angesprochen
- im schulischen Alltag oft nicht umsetzbar
- in einer kleinen Schule nur schwer konsequent umsetzbar
- Integrationsvereinbarung an kleiner Schule – ohne ständig Ärger mit Schulleitung zu bekommen - schwer durchsetzbar
- Integrationsvereinbarung bei den derzeitigen Bedingungen an GS oft nur schwer umsetzbar; Integrationsvereinbarung gerät gegenüber Schulalltag in Vergessenheit
- Integrationsvereinbarung ist nicht in den Köpfen der Schulleitung
- meine Behinderung ist nicht sofort sichtbar, keiner nimmt sie ernst bzw. beachtet sie
- Raumzuteilung nach schulischem Interesse geregelt
- Schulalltag lässt eine Rücksichtnahme nicht immer zu
- schulische Situationen oft nicht lösbar ohne Verzicht auf die vorgegebenen Regelungen
- Schulleitung die Integrationsvereinbarung zu wenig bekannt ist
- Schulleitung ignoriert viele Punkte der Integrationsvereinbarung
- Schulleitung müsste besser Bescheid wissen und Integrationsvereinbarung umsetzen
- Schulleitung nicht unbedingt in allen „Fällen“ darauf Rücksicht nehmen will
- Stundenermäßigung ist zu gering
- Umsetzung abhängig von Schulleitung – Vorwand der Sachzwänge
- Umsetzung hängt von der Person der Schulleitung ab
- Verständnis nur bedingt vorhanden
- weil Behinderung nicht sichtbar ist, fehlt es der Schulleitung an Einsicht
- weil der Schulalltag es oftmals nicht zulässt, vor allem bei Schulleitung-Aufgaben
- wenn man z.B. keine Aufsicht führt, wird einem das übelgenommen
- zu wenig den Schulleitungen bekannt
- durch die Regelung der 13. Jahrgangsstufe – von der ich jedes Jahr betroffen bin – bis März eine Überbeanspruchung stattfindet und nie die Stunde – die zum Abbau des Schülerbergs vorgehalten werden muss – erlassen wird
- ich durch meine Behinderung nur eingeschränkt arbeiten kann und viel Arbeit in die freie Zeit mitnehme, d.h. keine echte Freizeit
- durch die Formulierung „Rücksicht genommen werden muss“, mein Schulleiter sagt, er könne meine Wünsche bez. der Unterrichtsverteilung nur dann entsprechen, wenn es organisatorisch gehe, d.h. er genügend Deutschkollegen hat, damit er mich in Religion einsetzen kann
- die Anforderungen steigen ständig (größere Klassen; vorgezogenes Abitur mit hoher Arbeitsbelastung und gleichzeitig Vorarbeiten von 13er Stunden aus dem 2. Halbjahr
- einige Dinge nicht klar genug geregelt sind (Aufsichten: Muss? Soll? oder Kann?) s. Anregungen
- bei weitem nicht in allen Punkten Rücksicht genommen wird
- weil ich vor Ort immer noch zu sehr vom Schulleiter abhängige
- von mir erwarte, dass ich wie ein Nichtbehinderter funktioniere
- ich keine Nachteilsausgleiche habe
- außerschulische Aktivitäten immer größeren Stellenwert einnehmen, die aber von einem gehbehinderten nur schwer geleistet werden kann
- sich bei den Aufsichten nichts geändert hat. auch die Vorgriffsstunde wegen Abitur müssen
- über die Regelstundenzahl gehalten werden
- Schwerbehinderte bei Beförderung trotz der Integrationsvereinbarung benachteiligt sind
- das Disziplinarverhalten in einer großen Mittelstufenklasse sehr viel Kraft kostet, die durch keine Maßnahme ausgeglichen werden kann
- bei einer wöchentlichen Stundenzahl von 15, müssten rechnerisch 1 ½ Ermäßigungsstunden gewährt werden. Ich bekomme 1 Stunde Ermäßigung
- nie informiert wurde
- kein Unterschied in der Zeit vor 1.8.03
- krankheitsbedingte Nachteile können durch die IV nicht vollständig geglichen – höchstens gemindert
- persönliche Vorbehalte den tatsächlichen Stress und die Dauerbelastung kaschieren, denn als SB will man ja besonders gut funktionieren.
- die angespannte Personalsituation dies weitgehend verhindern wird
- in der Regel obsiegen Sachzwänge und das kollektive Mobbing über Kollegen, die auf solchen Rechte bestehen
- diverse Formulierungen sehr "gummimäßig" auslegbar sind. Zu viele Kann- und Soll-Bestimmungen

- kein Fahrstuhl vorhanden ist, die Kollegen mich schief anschauen
- SL kennen Text nicht- marginale Wichtigkeit
- es für Schmerzfreiheit kein Gegengewicht gibt. Es kann allenfalls erleichtern, aber nie ausgleichen
- Ausgleich im Alltagsleben nicht spürbar
- trotzdem Vertretung, keine Stundenreduzierung
- Was meine Behinderung betrifft, nein (Leukämie)
- wenn ich nicht auf Schwerbeh. hinweise, wird sie nicht beachtet
- weil dies überhaupt kein Thema ist
- bezieht sich nur auf Unterricht; Konferenzen, Elternsprechtage und Elternabende nicht berücksichtigt
- Gesundheit ist nicht ausgleichbar
- die schriftlichen Ausführungen der Integrationsvereinbarung noch keine Umsetzung in allen Punkten sichern
- an Schulen mit vielen Kranken schwer durchführbar
- häufig stehen schulinterne Organisationsschwierigkeiten der Durchführung im Wege
- habe mindestens die gleiche Anzahl – wenn nicht mehr – Vertretungsstunden zu leisten wie vor der Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft
- bei Schulveranstaltungen wird voller Einsatz erwartet
- Vorurteile bestehen, die aus med. Unkenntnis entstanden sind und auf persönlichkeitsbezogenen „bösen“ Boden fallen
- Schulen/Dienststelle keine wirksame Dienstaufsicht über Einhaltung macht
- Integrationsvereinbarung ist nicht ausreichend, da GdB nicht immer mit den Beeinträchtigungen korrelieren
- ich den Eindruck habe, dass die Integrationsvereinbarung den Schulleitungsmitgliedern z.T. nicht bekannt ist
- ich durch das Fehlen der recht Hand mehr Hand brauche, als durch die Ermäßigung ausgeglichen wird
- es ist nur eine Hilfe und teilweise Erleichterung. Die Einschränkung der Lebens- und Bewegungsqualität durch die Behinderung besteht aber weiterhin.
- weil dazu Bereitschaft/Wille und Verständnis für Schwerbehinderte/Kranke notwendig wären
- dies eigentlich nicht möglich ist, es können nur Ausgleiche erfolgen
- als Schulleitung kann ich mich der Erwartungshaltung der Kollegen und Eltern nicht entziehen
- angeblich klappt es nicht immer
- an einer großen Schule kaum jemand daran denkt
- Gesundheit kann man nicht ersetzen, man kann nur Hilfen geben
- das persönliche Regelstundenmaß noch zu hoch ist und die außerunterrichtlichen Aufgaben ständig zunehmen
- auf Behinderung kaum Rücksicht genommen wird
- dies im Schuldienst nicht möglich ist
- genügend Mittel und Wege bestehen, im wachsenden bürokratischen Gestrüpp des Schulalltags Sachzwänge durchzusetzen
- bedingt durch die geringe Größe der Schule und des Kollegiums auf Sonderwünsche keine Rücksicht genommen werden kann
- keine Rücksicht genommen wird (Unwissenheit??)
- sie nicht genügend Berücksichtigung finden
- die SI lediglich die Pflichtstundenermäßigung akzeptiert und sonst nichts
- sie entweder nicht oder nur sehr mühsam umgesetzt wird
- die Schulleitung sich als entweder wenig informiert darstellen oder Regelungen uminterpretieren (nach Eigeninteresse)
- ich keine besondere Rücksichtnahme von seiten der Schulleitung im Alltag erkennen kann
- die Stundenermäßigungen werden durch erhöhte Verwaltungs- und „Büroarbeit“ sowie Konferenzen neutralisiert
- Ermäßigung zu gering, Springstunden noch höher als bei Regelstundenmaß
- keine Veränderung zu vorher
- ich nach wie vor Klassenleitung habe, meine Befreiungsstunde als TZ-Lehrerin oft durch Kürzung der AG-Stunden aufgezehrt wird
- das Pensionsalter von 60 auf 63 hochgesetzt wurde
- die Kollegen es als „unfair“ gesunden Kollegen gegenüber empfinden und ich mich immer wieder durchsetzen muss

Integrationsvereinbarung – Ausgleich von Nachteilen – sonstiges

weil

- ich bemerke keine wesentlichen Unterschiede zu vorher
- mir ist die Integrationsvereinbarung zu wenig bekannt
- bin mir aufgrund der derzeitigen Situation nicht sicher
- ich hatte auch vorher keine Nachteile
- Lt. Bescheid vom 09.03.04 wurde mein Regelstundenmaß ermäßigt. Durch meine Behinderung erleide ich keinerlei Nachteile. Im Interesse einer gründlichen Ausbildung habe ich auf die Ermäßigung verzichtet
- kann ich nicht sagen
- Ich hatte nur gegen Nachteile und Vorurteile in der Zeit von 1970 – 1975 zu kämpfen, anschließend war mein Durchsetzungsvermögen so bekannt, dass ich auch durch Leistung keine Probleme hatte
- kann ich nicht beurteilen
- habe keine Nachteile an meiner Schule
- keine Nachteile, weil alle Verständnis haben
- ich mich als vollwertigen Kollegen empfinde
- ich keine Gebrauch von Vorteilen machen möchte, um nicht schief angesehen zu werden
- ich hatte keine Nachteile
- öPr hat sich schon immer für die Belange schwerbeh. Menschen eingesetzt
- In meiner Schule werde ich in jeder Hinsicht rücksichtsvoll behandelt
- Behinderung macht sich im Alltag kaum bemerkbar, wird aber im Ernstfall 100% berücksichtigt
- bisher wurde immer auf meine Situation als schwerbeh. Mensch Rücksicht genommen
- Schulleitung und Kollegium sind sehr rücksichtsvoll
- Schulleitung Behinderung anerkennt und beachtet
- ist abhängig von Schulleitung und Betroffenen
- kann ich nicht beurteilen, da ich Integrationsvereinbarung nicht genau genug kenne

- ich sehe meine Behinderung berücksichtigt
- alles nur kann – aber keine Muss-Bestimmungen sind (somit echte Unterstützung fehlt)
- kann ich nicht beurteilen, weil ich nicht weiß, was absichtlich und was zufällig ist
- Schulleiter meint, ich bekäme zu viele Entlastungsstunden
- Kann ich nicht sagen, weil ich mich noch nicht so sehr damit beschäftigt habe. Ich setze mich durch. kenn mich zu wenig aus
- zunächst offensichtlich nicht beachtet; erst seit meiner Beschwerde bei dem neuen kommissarischen Stellvertreter des Schulleiters seit 4 Monaten beachtet
- ich habe die Regelungen noch nicht in Anspruch genommen

Abordnungen, Arztbesuche:

- ärztlicher Nachweis für einen freien Tag, weil er sonst nicht gewährt wird
- Stunden sind nachzuarbeiten
- Problem bei Arztbesuch: Beim Ausflug der Schüler unserer Abteilung nahmen mehrere Schülerinnen und außer mir noch zwei Lehrpersonen nicht teil. Den Unterricht für die verbleibenden Schülerinnen musste ich übernehmen und meinen Arzttermin absagen. Einen längerfristigen Termin bei meinem Arzt wurde mir von meiner Abteilungsleitung (Beide Damen meiner Abteilungsleitung sind im Personalrat, ist Vorsitzende) nicht gestattet wegen einer kurzfristig angesagten Konferenz. Nach Rücksprache mit meinem Schulleiter bekam ich dann doch die Genehmigung. Auf Grund von negativen Vorkommnissen habe ich Angst einen Arzttermin während meines Dienstes anzunehmen. Wegen der vielen Springstunden bleibt mir oft nicht die Zeit meine verordneten Termine der Krankengymnastik einzuhalten
- Der Arztbesuch sollte vom Arzt bestätigt sein
- wird meistens abgelehnt
- einmal – 2004 wurde ich dringend „gebeten“, nicht an der Versammlung schwerbehinderten Realschullehrer teilzunehmen
- es wurde mir mit Abordnung bzw. Versetzung gedroht
- Arztbesuch: Große Umstände (Gespräche; Arztbegründung, Nacharbeit, somit Übersteigen des persönlichen Regelstundenmaßes;
- Arztbesuch: muss durch den Arzt nachweisen, dass es morgens sein muss
- Arztbesuch: Schulleiter fragt bei der ADD nach, ob er verpflichtet ist, mich gehen zu lassen, betont, dass er Dienstbefreiung nur zustimmt, weil er muss
- Ich nehme meine Arzttermine und physiotherapeutischen Behandlungen (immer) außerhalb der Unterrichtszeit wahr. Dies belastet mich doch sehr
- Arztbesuch: es wird auf Ferienzeiten oder unterrichtsfreie Tage verwiesen
- muss in dienstfreier Zeit sein
- dienstfreie Zeit
- „Wissensdefizite“ müssen nachgeholt werden
- Aufforderung durch Schulleitung Termin zu ändern
- Arzttermine während der Dienstzeit sind schlichtweg nicht realisierbar. Termine außerhalb der Dienstzeit kollidieren mit dem Anspruch des Dienstherrn, dass Konferenzen u. Besprechungen, die zwischenzeitlich festgesetzt werden, Vorrang haben. Nimmt man trotzdem nicht teil, hat man Schuld für die Folgen von Informationsdefiziten.
- nur als Dienstverlegung möglich
- ich versuche diese Stunden vor mir aus nachzuarbeiten
- Bei Arztbesuchen erfolgt nur eingeschränkte Erlaubnis: „Falls kein Kollege fehlt“ bis hin zur Ablehnung durch Schulleitung schwere Angriffe von Seiten der KollegInnen, obwohl ausgefallene Stunden vor- bzw. nachgearbeitet wurden;
- Dienstbefreiung wegen Arztbesuchen müsste gewährt werden, wenn es keine Möglichkeit eines Arztbesuches am Nachmittag gibt
- Ich musste Arzttermine wegen Konferenzen, Aufräumarbeiten etc. verschieben;
- Arztbesuche morgens werden nur sehr ungern zugestanden, auch wenn dies nachmittags nicht möglich ist.
- Man sollte eventuell quartalsweise ein paar Tage zur Verfügung haben für Arztbesuche

Abordnungen

- nein, aber mir wurde angedroht, falls ich weiterhin auf meine Rechte bez. der Integrationsvereinbarung dränge, dass man nach einer ganz anderen Lösung suchen muss, da ich so an dieser Schule nicht eingesetzt werden kann
- es wurde mir mit Abordnung bzw. Versetzung gedroht
- Wenn Sie keinen Sportunterricht mehr erteilen können, sind Sie für uns nicht mehr einsetzbar;
- Grund für Abordnung: Unterstellung, dass ich mich nicht für GTS einsetze
- Grund für Versetzung: schriftliche Unterstellung, dass ich den Willen unseres Dienstherrn (GTS) nicht genügend umsetze

Aussagen zur: Aufnahme von Nachteilsausgleichen, Überarbeitung und Anregungen zur Integrationsvereinbarung

wenn ein Kollege/-in mehrere Vorschläge angab, sind diese immer in neuen Zeilen angegeben zu Zuordnung der Aussagen in folgende Bereiche:

Zuordnung	Aussage
Abitur	bei der mündlichen Abiturprüfung sollte eine größere Anzahl nur nach Rücksprache.
Abiturvorgrißsstunde	Abiturvorgrißsstunde
	Vorgrißsstunde in 13!!
	Problem des Unterrichtsausgleichs nach § 4 LehrArbZVO und die „ZAG“-Stunden
	kein Vorarbeiten der 13er Stunden im 1. Halbjahr
	Vorgrißsstunden bei Abiturklassen: Dadurch wird meine Stundenermäßigung um bis zu zwei Stunden überschritten. Ist das in Ordnung?
	Nach Wegfall der 13er Std. epochalen Unterricht. übernehmen müssen!
	MSS 13 Stundenvorhaltung, z.T. mehr als $6 = 22+6= 28!$
	Vorgrißsstunde in der 13ten Kl.
	Vorhaltestunde wird durchgeboxt, aus Nachlässigkeit und Gleichgültigkeit gegenüber den Betroffenen
Altersermäßigung	Vorziehen der Altersermäßigung für Behinderte
	Altersermäßigung zusätzlich zur GdB-Ermäßigung (wieder)eingeführen
Altersteilzeit	Beginn der Altersteilzeit zum Zeitpunkt des Geburtstages (wie Angestellte) bzw. auch zum 1.2. eines Jahres
Amtsarzt	Schlecht finde ich auch die Tatsache, dass bei der amtsärztlichen Untersuchung zwecks Stundenermäßigung man sich sozusagen für seine Behinderung entschuldigen muss, obwohl man nichts dafür kann. Eine einfühlsamere Befragung sollte möglich sein.
Angestellte	Anspruch der Angestellten im Schuldienst (z.B. Päd. FK) auf Ermäßigungsstunden
Arbeitsstättenverordnung	Die Arbeitsstättenverordnung muss beachtet werden: Bereitstellung von Räumlichkeiten im Bereich der ersten Ebene für Menschen, die stark gehbehindert sind
Aufsicht	grundsätzliche Befreiung von Aufsichten für alle Schwerbehinderten
	keine Aufsicht
	flexiblere Einteilung von Aufsichten nach aktuellem gesundheitlichem Befinden
	Aufsichtsregelungen genauer definieren
	Aufsichten sollten für Behinderte eingeschränkt werden, so hat man Zeit, sich einmal kurz zu erholen
	Die Reduzierung der Aufsichten wäre hilfreich
	Abschaffung der Aufsicht bei Behinderung ab dem 55. Lebensjahr
	Pausenaufsicht muss generell entfallen
	Befreiung von Bus- und Pausenaufsichten (abhängig von der Art der Behinderung)
	Minderung der Anzahl von Aufsichten pro Woche (z.Zt. sind bei mir 30% der Pausen mit Aufsicht belegt)
	keine Busaufsicht für schwerbehinderte Lehrpersonen
	Aufsichten: muss? soll? kann? auch hier Unklarheit
	Festlegung eines Katalogs, bei welchen Behinderungen eine ordnungsgemäße Pausen- und Busaufsicht nicht mehr geleistet werden kann
Befreiung von Aufsichten	
IV ist ausreichend	die Integrationsvereinbarung ist ausreichend
	Derzeit keine Anregung, da noch wenig Erfahrung mit der Integrationsvereinbarung vorhanden
	Ich fühle mich respektiert, habe keine Nachteile und möchte keine Sonderbehandlung.
	Ich habe das Glück, dass es bei der Umsetzung keine Schwierigkeiten gibt
	soweit ich das sehe, ist es o.k. so
	IV ist meiner Meinung nach ausreichend, wenn sie tatsächlich umgesetzt wird.
	Ich habe in meiner Schule keinerlei Probleme
	Nach mehreren Gesprächen sind mittlerweile alle Probleme zu meiner vollen Zufriedenheit gelöst
Keine zusätzlichen, wenn die vorgesehenen Nachteilsausgleiche auch umgesetzt werden.	
Beförderung	Behinderte werden bei Beförderung nicht ausreichend berücksichtigt bzw. diskriminiert. (Bundesland Hessen hat günstigere Regeln)
Befragung	Diese Befragung sollte in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, um die Umsetzung erfolgreicher zu begleiten mit dem Ziel einer tatsächlichen Bewusstseinsveränderung
	Besten Dank für Ihre Befragung
	regelmäßige Evaluation der Integrationsvereinbarung, z.b. durch solche Umfragen
Befristung	Die befristete Anerkennung der Behinderung lässt einige Probleme außen vor
Beihilfe	Beihilfe-Anteil ist für schwerbehinderte Kollegen im Übermaß ungerecht
Belastung	nein, weil sonst die Gefahr besteht, dass die nichtbehinderten Kollegen noch stärker belastet werden
	Verbindlichkeit des Ausschlusses sämtlicher über den Unterricht hinausgehender Belastungen (z.B. In meinem Fall musste ich in einem Schuljahr zwei Aufsichten durchführen)
	keine Belastungen über das reduzierte Stundenmaß hinaus
Besoldung	im Falle einer leistungsbezogenen Besoldung gäbe es Regelungsbedarf
Dank	Ich bin sehr froh über Ihre sorgfältige und informative Arbeit für unsere Gruppe
dienstliche Beurteilungen	Beförderung bevorzugt bei gleicher Note ist nicht mehr relevant (es gibt praktisch keine gleiche Noten mehr). Gibt es eine andere Möglichkeit der Förderung? Möglichst unabhängig von der Bewertung durch den Schulleiter
	bei dienstlichen Beurteilungen Belastungssituation stärker hervorheben und darauf hinweisen
	Beteiligung bei dienstlichen Beurteilung: Eine solche Beteiligung der SBV hat es an unserer Schule noch nie gegeben

	<p>Formulierung über das „Recht“ der Teilnahme der SBV bei Beförderungsverfahren erscheint vielen Schulleitung als unverbindlich: BESSER: Verbindliche Beteiligung der SBV, es sei denn, der Kandidat lehnt ab</p> <p>Dass bei dienstlichen Beurteilungen (in Zukunft Leistungsprämien) die Behinderung angemessen berücksichtigt wird</p> <p>Leistungsbeurteilungen sollten u.U. von einem überörtlichen Gremium vorgenommen werden, Schulleitung oft befangen (auch die öPr)</p> <p>Bei Bewerbungen auf Funktionsstellen sollte die „Zwei-Jahres-Regelung“ abgeschafft bzw. verlängert werden (z.B. auf fünf Jahre)</p> <p>Eine stärkere Berücksichtigung bei Beförderungen wäre wünschenswert</p> <p>Information über das Verfahren berufliche Förderung und dienstliche Beurteilung</p>
Erholungszeit	ausreichend Erholungszeiten bei nachmittäglichen Dienstverpflichtungen, die immer häufiger und länger werden, vor allem im Anschluss an die 6. Stunde
Erkrankung	<p>Für MC-Colitis Ulcersosa-Kranke sollte mindestens das Kennzeichen „G“ im Ausweis stehen.</p> <p>MC-Colitis Ulcersosa-Kranke (auch ohne Krankschreibung) bei Schüben und akuten Erkrankungen von „regulären“ Dienstveranstaltungen wie Konferenzen, Dienstbesprechungen, Einweihungsfeiern, Elterabenden und –stammtischen und auch Bundesjugendspielen Dienstbefreiung gewähren. Viele MC-Colitis Ulcersosa-Kranke können sich glücklich schätzen, wenn sie den normalen Schulalltag bewältigen können.</p> <p>der persönliche Status sollte an der Schule mehr „Ernsthaftigkeit“ erfahren können.</p> <p>Gesundheitliche Merkmale genauer nehmen, nicht nur Gehbehinderungen, sondern auch Behinderungen der Arme und Hände, die ja im Unterricht ständig gebraucht werden, auch wenn es teilweise sehr schmerzt und schwer fällt, den rechten Arm über 5-6 Stunden hinweg ständig zu heben und zu belasten</p> <p>Dass Schwerbehinderungen wirklich ernst genommen werden und nicht als „Querulanz“ abgetan werden; gerade dann, wenn man es äußerlich nicht sieht, dass Schwerbehinderung vorliegt; alles wird mit den Ermäßigungsstunden entschuldigt</p> <p>Schwerbehinderte werden vom Kollegium oft nicht als „vollbeschäftigte, gleichwertige“ Lehrer angesehen. Sie haben auf Kosten von gesunden Lehrern Rechte, die ihn das Leben erleichtern und den „gesunden“ erschweren</p> <p>kurzfristiges Auftreten von gesundheitlichen Problemen während der Schulzeit</p> <p>mir scheint eher zuzutreffen, dass Krankheit und Behinderung nicht recht wahrgenommen werden will, wohl auch aus Unsicherheit</p> <p>Kompletter Wegfall der Behinderung bei Krebserkrankung finde ich unpassend, da psychische Belastung fortbesteht, sich sogar verstärkt – Beweis: vierteljährliche Nachsorgeuntersuchung immer noch notwendig</p> <p>Aufgrund meiner geringer Belastbarkeit sah ich mich gezwungen, mein Regelstundemaß nach einer dreivierteljährigen Schonzeit zu reduzieren, ohne dass weiterhin die Möglichkt eines finanziellen Ausgleichs besteht</p>
Ermäßigung	je nach Schweregrad der Erkrankung mehr Ermäßigungsstunden, auch bei TZ
Fachleiter	Klarere Regelungen bei zusätzlichen Positionen oder Funktionen (z.B. Fachleitung, Systembetreuung etc.)
Fragebogen	<p>Fortsetzung dieser Fragebogenaktion</p> <p>bei aller notwendigen Allgemeindarstellung nach aus Befragung ergebende Punkte einarbeiten</p>
Freistunden	<p>Bessere Einhaltung der Freistunden durch die Schulleitung</p> <p>Reduzierung der Springstunden</p> <p>Reduktion der Springstunden, falls der Behinderte dies wünscht</p>
Ganztagssschule	Als schwerbehinderten Person hätte ich gerne die Möglichkeit an einer GTS meinen Unterricht am Vormittag halten zu können, das der Nachmittagsunterricht zu einer immer größer werdenden physischen und psychischen Belastung für mich wird
Grundschule	Als Grundschullehrerin habe ich vier Jahre lang meine Klasse zu führen. Das ist bei uns an der Schule so. Wenn ein(e) Kollege(in) krank sind, muss, falls erst am Morgen die Krankmeldung kommt, die entsprechende Klasse aufgeteilt werden. Dann habe ich nicht 28 Schüler, sondern 35 vor mir sitzen. (Wir sind in jeder Jahrgangsstufe fünfzügig). An anderen Tagen kommt eine sogenannte „Feuerwehr“ oder die Klasse muss zu Hause bleiben. Auch die Unterrichtsverteilung geht automatisch. Wir Lehrer sind halt alle von 7.40 bis 11.50 bzw. 12.50 Uhr da.
Grundschule - klein	<p>Ich persönlich habe es schwer, weil die Umsetzung bei einem kleinen Kollegium sehr schwierig ist. Jeder ist auf den anderen angewiesen und dabei wird oft vergessen wie es um mich steht. Immer selbst in Aktion zu treten und die anderen Lehrer, besonders die Schulleitung darauf aufmerksam zu machen, dass „dies oder jenes“ nicht möglich ist, ist schwer durchzusetzen. Auch das Ansehen im Ort bei den Eltern wird stark geschädigt, wenn man nicht „normal funktioniert“.</p> <p>Bsp. Vorbereitung zur 100-Jahr-Feier: Es wurde mehrfach erwartet, dass ich Überstunden ohne Ende leiste, egal wie ich mich fühlte. Die Schulleitung sagte nicht ein einziges Mal, dass ich zu Hause bleiben könne. Allein in der letzten Woche vor der Feier waren es 6 Überstunden während der Unterrichtszeit, 5 Nachmittage, manchmal bis abends und Samstag und Sonntag von morgens 9 Uhr bis abends 10 Uhr.</p> <p>Als ich im vorigen Frühjahr an einer Grippe erkrankt war, musste ich, weil niemand anderer in der Lage war, die Chronik der GS schreiben (3 Wochen Arbeit).</p> <p>In solchen Situationen „nein“ zu sagen, ist schlichtweg unmöglich, denn was darauf folgt, habe ich schon öfter erlebt und in einem kleinen Kollegium leidet dann die Zusammenarbeit stark.</p>
	Ich war an einer kleinen GS tätig. Dort wurden meine Belange in sehr kollegialer Weise berücksichtigt. Ich bedanke mich für die sehr gute Betreuung durch die Schwerbehindertenvertretung, insbesondere für die kompetente Beratung
Hörgeschädigte	Insbesondere Hörgeschädigte nach Möglichkeit in großen Klassen einsetzen, da das Hörgerät jedes Geräusch gleich laut verstärkt

	<p>in Anbetracht der akustischen Überbelastung sollten hörgeschädigte Lehrkräfte ab GdB 50 möglichst früh (ohne finanzielle Nachteile) pensioniert werden</p> <p>Zusätzliche Erholungspausen für schwerhörige Kollegen während der kommunikativ anspruchsvollen Arbeitszeit zum Auftanken des Konzentrationsakkus, wenn nötig auch auf Anordnung des Amtsarztes</p> <p>Grundsätzliches Problem, dass man auch mit Hörgerät vieles nicht versteht und andere Menschen das zwar wissen, aber in ihrer Sprechtechnik nichts ändern, so z.B. langsam und deutlich und mir zugewandt reden. Mit Kindern mache ich daraus oft einen Spaß, z.B. „Ich bin nicht online“. Das klappt erfreulich gut.</p>
Information	<p>Mehr Informationen bei der schulischen Umsetzung für Schulleitung und Betroffene</p> <p>Wie wäre es mit einem Faltblatt über die Integrationsvereinbarung zum Aufhängen am „schwarzen Brett“</p> <p>kein Nachlassen von PR</p> <p>des öfteren ähnliche Aktionen wie diese, um auch den einzelnen Schwerbehinderten stark damit vertraut zu machen</p> <p>Alles, was ich darüber weiß, erfuhr ich nur durch Nachfragen und über eine erkrankte Kollegin</p> <p>zeitnahe Informationen durch persönliche Anschreiben</p> <p>der öPr und der Kollegien (wissen nichts, werden nicht informiert), Betroffene kennen ihre Möglichkeiten nicht</p> <p>Ich wünsche mir eine modern aufgemachte Information an alle Schwerbehinderten. Das Amtsblatt, bei dem auf möglichst wenigen Seiten möglichst viel Information zusammengequetscht wird, ist da absolut negativ. Hit in Sachen Layout. Das Informationsblatt für Schwerbehinderte ist – so weit ich weiß - eingestellt</p> <p>mehr Informationen durch die SBV</p> <p>Information über Rechte und Pflichten Neu-Schwerbehinderter durch ADD und SBV</p> <p>Der Informationsfluss könnte besser sein</p> <p>Mehr Mitteilungen inhaltlicher Art durch die SBV (nicht auf die Amtsblätter verweisen)</p> <p>Hinweis an Schwerbehinderte bei Änderung d. IV durch SL o. ADD</p> <p>Neu Informationen direkt an die Kollegen, nicht an die Schulleitung</p>
Klassen	<p>Weniger Einsatz in BVJ- Klassen;</p> <p>Berücksichtigung der Behinderung bei Einsatz in Problemklassen</p> <p>Klassengrößen belasten besonderes schwerbehinderte KollegInnen</p> <p>Schwerbehinderte sollten nicht bevorzugt in schwierigen Klassen eingesetzt werden (z.B. BVJ-Klassen);</p> <p>Berücksichtigung der Klassenstärken</p> <p>Zuteilung treppenfrier Klassenräume</p> <p>Anstrengender als die Vertretungsstunden ist das Zusammenlegen von Kursen und das Mitführen einer anderen Klasse. Dies sollte allgemein wesentlich mehr Beachtung finden</p> <p>Dass man in der Regel von Klassenleitungen befreit ist, es sei denn man wünscht eine solche ausdrücklich</p> <p>Ausgleich für Belastung im Alltag in Klassen ü. 25</p>
Klassen – Bau	Bauliche Gestaltung der Schulen auch für Schwerbehinderte (G) (Aufzug, Rampen)
Klassenlehrer	<p>Dass die Belastungen als Klassenlehrer sehr schwer wiegen</p> <p>Aussetzen der Klassenleiterfunktion (zumind. temporär) auf fachärztliches Anraten als verbindlich für die Schulleitung</p> <p>keine Klassenleitung</p> <p>Übernahme von Klassenleitungen mit allen Verpflichtungen</p>
Klassenraum	günstig gelegene Klassenräume
Kollegium	permanente Bewusstmachung im Kollegium über Schwerbehinderung und jährliche Schulung bzw. Unterrichtung in Konferenzen, Dienstbesprechungen über Schwerbehinderung und gesundheitliche, berufliche Einschränkungen
Konferenzen	<p>Wenn auf Grund der Behinderung die Teilnahme an langen Konferenzen am Nachmittag schwer fällt, müsste es die Möglichkeit geben, um teilweise Befreiung zu bitten, besonders um die Befreiung von der Protokollführung (analog zur Bestimmung bez. der Befreiung von Aufsichten)</p> <p>Teilnahme an Konferenzen während der Pausen</p> <p>dass die Teilnahme an Dienstbesprechungen und sonstigen nachmittäglichen Veranstaltungen freigestellt wird (fehlende Ruhepause)</p> <p>Bei sehr häufigen Dienstbesprechungen, Befreiungsmöglichkeit, ebenso bei schulischen Veranstaltungen, wenn es zeitlich kräftemäßig zu viel wird</p> <p>„OpenEnd“ Dienstbesprechungen oder Konferenzen – meist ohne Mittagspause – sind eine unzumutbare physische Belastung</p> <p>Bei behinderungsbedingter Abwesenheit der Konferenzen etc. sollten die relevanten Inhalte dem Schwerbehinderten schriftlich mitgeteilt werden. Die Anweisungen an den Schwerbehinderten, sich kündigt zu machen, sollten nicht statthaft sein.</p>
Konkretisierung	<p>Stärkere Konkretisierung einzelner Punkte</p> <p>Die IV ist in konkreten Teilen meist sehr vage. Diese vagen Vereinbarungen laden die SL zur Ignoranz gerade zu ein.</p>
Kontrolle regelmäßige	Regelmäßige Kontrolle vor Ort, ob den Anforderungen entsprochen wird
Kur	Recht auf jährliche Kur bzw. Reha
Mehrarbeit	<p>Die Mehrarbeitsverordnung Eine juristisch und für die Belange der Schwerbehinderten nachvollziehbare Definition der beiden Arten von Mehrarbeit (über Abs 2.2 hinaus) wäre wünschenswert</p> <p>ich keine Vergütung für geleistete Mehrarbeit erhalte</p>
Mehrbelastung	Mehrbelastungen durch außerunterrichtliche Schulveranstaltungen anteilig gemäß Ermäßigungsstunden reduzieren
öPr	unser öPr kümmert sich nicht um Schwerbehinderte

örtliche Treffen	Die Schwerbehinderten müssen bei allen örtlichen Treffen immer wieder über die Integrationsvereinbarung informiert werden, damit sie der Schulleitung gegenüber argumentieren können
	Es sollte einmal im Jahr ein Treffen stattfinden, um aus erster Hand wichtige Infos zu bekommen
Päd. Fachkraft	klare Dienstregelungen für PF mit Ermäßigungsstunden im TZ-Arbeitsverhältnis bezüglich Konferenzen, Schulfesten, Elternabenden etc.
	PF hektischer Stundenwechsel an Schwerpunktschulen machen krank
Parken	Parkplatz
Pausenaufsicht	Ich wünsche mir, dass die Schulleitung mehr hinter mir stehen würde. Ich habe z.B. durchsetzen müssen, dass ich keine Pausenaufsicht mehr machen muss, obwohl bekannt ist, dass ich gehbehindert bin. Der Schulleiter fragte nur: „Ist das denn wirklich nötig?“ Und wies mich darauf hin, dass dann andere Kollegen doppelten Dienst leisten müssten
Pension	ab 60 Jahre wieder 100% Ruhegehalt
Personalrat	Auf jeden Fall sollte der öPr und die Schulleiter extra Informationen erhalten
	Mein Personalrat hat die Erleichterungen durch die Integrationsvereinbarung als KANN-Bestimmung betrachtet und mir deshalb eine Klassenleitung zugemutet
	örtliche Personalräte über die Integrationsvereinbarung informieren
	An der Schule stehen Schwerbehinderte oft allein und ohne Lobby und auch wirkliche Unterstützung des ÖPR. Probleme + nachteilsausgleich sollten in regelmäßigen Abständen von einer Fachfrau/man aus dem SBV-Bereich im Rahmen einer Gesamtkonferenz erläutert werden, so dass die KollegenInnen auch für die Thematik sensibilisiert werden.
Präsenzpflicht	Personalaräte sind z.T. nicht informiert, was aber auf deren Desinteresse zurückzuführen ist. Eventuelle wäre eine Kurzfassung der Integrationsvereinbarung für deren Gebrauch nützlich
	Klare Regelung bei den Präsenz- Bereitschaftsstunden
Prüfungen	Dienstbereitschaft wird auch für die Zeit nach Unterricht erwartet
	Einsatz in Prüfungen, die gleichzeitig zu Negativstunden führen, wenn sie parallel laufen;
Referendare	Frage der Fachleitung; Betreuung von Referendaren und Praktikanten
Regelstundenmaß	Bezieht sich das persönliche Regelstundenmaß auf die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung? Was geschieht, wenn das Wochenstundenmaß aufgebraucht ist mit Sondereinsätzen (Tag der offenen Tür, Eltersprechtag etc.) alles in der gleichen Woche. Oder Erarbeitung von Abschlussprüfungen und Korrektur einer Vielzahl von Abschlussprüfungen (z.B. 3 Klassen).
	Auch wurde ich dazu verpflichtet, Unterricht nach- bzw. vorzuholen, den ich wegen eines Gerichtstermins versäumen musste und das, obwohl es mir zur Zeit wirklich schlecht geht, was auch Außenstehenden sichtbar ist, da ich an Krücken gehe. Schulleiter sollten „von oben“ dazu ermutigt werden, in solchen Fällen Fünfe gerade sein zu lassen
	Gewährung der beiden Entlastungsstunden auch bei mehr als zwei Stunden Teilzeit; ich würde gerne vier Stunden reduzieren, verliere aber dann eine Entlastungsstunde. Kann diese Regelung großzügiger festgeschrieben werden
	In unserer Schule werden die Unterrichtsstunden in Minuten gerechnet. Es würde sich also anbieten bei einer ¼ Stelle statt 50 Minuten Ermäßigung weitere 25 Minuten Ermäßigung einzuräumen. So musste ich jetzt auf 90% der Arbeitszeit gehen, um eine zweite Ermäßigungsstunde zu bekommen. Eigentlich will ich aber weniger arbeiten. Das ist zwar keine schulinterne Regelung, könnte aber bei einer Berechnung in Minuten von der ADD doch gerechter gehandhabt werden.
	Man müsste problemloser Stunden reduzieren können.
	tägliche Stundenverpflichtung sollte gleichmäßig sein, nicht wie bei mir 2 x 6 Std., 2 x 5 Std., 1 x 2 Std. (1. und 4.!)
	Bei schwerbehinderten Kollegen sollte man auch bei der Stundenermäßigung eine Altersstaffelung einführen (ähnlich der ehemaligen Altersermäßigung)
	Von Kollegen mit mehr als 50 GdB sollte die wöchentliche Stundenermäßigung erhöht werden (auf mindestens 4 LWStd.)
	höhere Stundenminderung für Behinderte
	Erhöhung der Ermäßigung ab dem 55. Lebensjahr;
	Ich finde es nicht angemessen, die zwei Entlastungsstunden bei Schwerbehinderung bei einer Reduzierung des Deputats von nur zwei Stunden auf eine Stunde zu verkürzen. Bei einer Schwerbehinderung werden die wenigsten Kollegen eine volle Stelle ausfüllen können. Dafür sollte die Entlastung anteilig zum Deputat gegeben werden; also bei 18 Stunden 1,5 Stunden Entlastung bei halber Stundenzahl (z.B. Altersteilzeit) sollte der Stundenplan nicht allein eine Stunde an einem Arbeitstag aufweisen (drei Tage für 12 Stunden – nicht vier Tage)
	Stundenermäßigung sollte mit Behinderungsbeginn gegeben werden
	Behinderung trat im Mai 2002 ein; Stundenermäßigung erfolgte erst im Feb. 2003
	Stundenreduzierung ohne ständiges Bitten
Ruhepausen	Für mich ist eine ausgedehnte Mittagspause von etwa zwei Stunden wichtig, bevor Konferenzen, Gespräche etc. am Nachmittag beginnen
	auf den Einsatz der Schwerbehindertenvertretung achten
	Schwerbehindertenvertretung Einladungen zur Tagungen, um über Recht aufzuklären
	Unseren Vertretern gebührt hoher Dank. Es ist mein Wunsch, dass dieses nicht immer leichte Engagement so beibehalten werden möge. Lob und Anerkennung
Schwerbehindertenvertretung	vielen Dank für Ihren Einsatz
	Die SBV informiert durch einen kurzen Hinweis den Behinderten über die Veröffentlichung
schulische Veranstaltungen	bei Projektwochen und Schulfesten/Schulwanderungen/Studententagen auswärts mit Übernachtung eine Reduzierung der Aufgabenverteilung bzw. Nichtteilnahme oder Ausgleichsarbeiten erledigen

	<p>Im Großen und Ganzen wird zwar versucht, Rücksichtnahme walten zu lassen, allerdings wird oft auch ein Einsatz (bei Sportfesten, Schulfahrten, Schulfesten, Aufsichtsführung, Beaufsichtigung von Klassen oder bei der Vorbereitung des Gottesdienstes) als eine Selbstverständlichkeit angesehen ohne vorherige Rücksprache. Aus moralischen und kollegialen Gründen komme ich in einen Gewissenskonflikt, so dass ich stillschweigend die Aufgabe erfülle. Zum Teil ist die Rücksicht aus personellen Gründen nicht möglich.</p>
	Belastungen durch Konferenzen und Elterabend berücksichtigen
	Erleichterungen (Ermäßigung bzw. Befreiung) bei Klassenleitung, Klassenfahrten, Schulfesten und mehrtägigen Studientagen
	Mehrbelastungen durch Epochalunterricht, Wander- und Projekttag
	Klare Bestimmungen bei Wandertagen (soll und kann verunsichert)
	Bei Klassenfahrten sollte verbindlich(!) geregelt werden, dass eine 2. Begleitperson anwesend sein muss.
	Außer- und nachunterrichtlichen Dienstverpflichtung sollten vom Zeitaufwand limitiert werden. Bei Teilzeit prozentuales Verhältnis berücksichtigen.
	Entpflichtung bei hohem zeitlichen Aufwand z.B. Schulfesten, Tag d. offenen Tür ganztägigen Schulfahrten etc.
Schulleitung	Anweisung an Schulleitungen Integrationsvereinbarung konsequent umsetzen, nicht erst nach Antrag des Schwerbehinderten
	Schulleitung veranlassen Integrationsvereinbarung dem Kollegium bekannt zu machen und sie selbst sollen sie kennen
	bessere Aufklärung und Information der über die Probleme und Belange Behinderter
	Kriterienkatalog für die Schulleitung erarbeiten
	Die gesamte Schulleitung sollte gezwungen werden, die Integrationsvereinbarung zu lesen und dies durch entsprechenden Vermerk der Kenntnisnahme dokumentieren
	regelmäßige Information der Schulleitung zu Schuljahresbeginn
	Schulleiter stärker anhalten, beeinflussen, dass sie die Integrationsvereinbarung einhalten. Das bisher Gewährte musste jedes Schuljahr neu erkämpft werden (mehr Druck durch übergeordnete Stellen, wirkliche Kontrollen)
	Die Schulleitungen sollten regelmäßig mit den Problemen der Behinderten bekannt gemacht werden. Es soll darauf hingewiesen werden, dass Behinderte keine Bittsteller sind, sondern einen Rechtsanspruch auf gesonderte Behandlung haben
	mehr Informationen an die Schulleitungen und Abteilungsleiter bezüglich der Integrationsvereinbarung
	Nachteilsausgleiche deutlich hervorheben und Schulleitung und Abteilungsleitern zugänglich machen
	Schulleitung und Abteilungsleitung sollten auf die Belange Schwerbehinderter mit einer gewissen Sensibilität Rücksicht nehmen (z.B. Pausenaufsicht, Vertretungsregelungen, Einsatz in Klassen, Anzahl von Klassenleitungen)
	Sind Schulleitungen über die „Handhabung“ der Rechte Schwerbehinderter ausreichend informiert??
	Erst durch den Ruhestand des „alten“ Schulleitung wurde die Integrationsvereinbarung berücksichtigt
	Ganz konkrete Anweisungen an Schulleitung; Zusatz „nach Möglichkeit“ macht die Umsetzung beliebig anwendbar
	Schulleitung sollten besser über die Integrationsvereinbarung informiert werden
	Schulleitung sollten regelmäßig an Integrationsvereinbarung erinnert werden
	Verpflichtung des Schulleiters zur Kenntnisnahme
	Wenn alle Regelungen von der Schulleitung beachtet werden, sind m.E. z.Zt. keine zusätzlichen Regelungen notwendig
	Die Notwendigkeit der Rücksichtnahme sollte noch einmal – detaillierter – der Schulleitung und auch dem Konrektor extra zur Kenntnis gegeben werden
	Auf jeden Fall sollte der öPr und die Schulleiter extra Informationen erhalten
	Praktische Infos für die Schulleitung und der Umsetzung an der eigenen Schule mit den spez. Gegebenheiten
	Ausführliche Unterrichtung der Schulleitung (Rektor und Konrektor) auf die Integrationsvereinbarung in Dienstbesprechungen, d.h. mit Schwerbehindertenvertretung, Schulrat
	Ich habe keine Vorschläge, da es an meiner Schule keine Probleme mit der Schulleitung wegen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung gibt
	Für schwerbehinderte erfordert es ständig eine höhere Anstrengung, gleiche Leistung wie Nichtbehinderte zu erbringen, da sie auch während des Schulalltages ständig Probleme mit ihrer Behinderung haben. Da dieses bisher noch nicht genügend in den Köpfen von Schulleitern und Kollegen ist, sollte in die Integrationsvereinbarung aufgenommen werden, dass die Schulleiter verpflichtet sind, auf diesen Sachverhalt öfter hinzuweisen und für ein behindertengerechtes Verhalten des Kollegiums zu sorgen haben. Eine gelegentliche Erinnerung durch die ADD wäre von Vorteil.
	Die mitmenschliche Anteilnahme und Unterstützung durch den Schulleiter (besondere Fürsorgepflicht) sollte noch stärker betont werden, damit man keine Angst zu haben braucht, wenn man wegen seiner Erkrankung Probleme hat (in meinem Fall zeitweise Fehlen des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten).
	Ich finde die Integrationsvereinbarung sehr gut. Als Behinderter muss man aber die Schulleitung immer wieder selbst auf seine Rechte aufmerksam machen. Mir gelingt dies, aber ich kann mir vorstellen, dass manche von uns auf taube Ohren stoßen. Dies lässt sich wohl nur sehr schwer ändern
	Meine Schulleitung hat keine Ahnung vom geltenden Gesetz. Ich finde es schlimm, wenn man selbst ständig auf seine Rechte hinweisen muss
	Meine Schulleitung ist wahrscheinlich über die Integrationsvereinbarung nicht genügend informiert

	Die Integrationsvereinbarung ist gut und wichtig, sollte jedoch von der Schulleitung selbst bessere umgesetzt werden. Der Eindruck besteht, dass schulische Interessen vorrangig sind. Der Schwerbehinderte ist in der Rolle des Bittstellers und Mahners
	Die Schulleitung sollte von sich aus in allen schulischen Angelegenheiten, die den Schwerbehinderten betreffen, die Integrationsvereinbarung gemeinsam mit dem Schwerbehinderten abstimmen
	Bei Nichtbeachtung sollte dies für die Schulleitung rechtliche Konsequenzen haben und letztlich auch umgesetzt werden. Nur so kann dem z.T. menschenverachtenden Verhalten entgegengewirkt werden
	Schwerbehinderte werden seitens der Schulleitung kaum, seitens der Personalräte nicht auf ihre Recht hingewiesen
	Der Fragebogen müsste bezüglich der Situation eines schwerbehinderten Schulleiters aktualisiert werden
	Schulleiter sind aus o.a. Gründen (Erwartungshaltung Kollegium und Eltern) in besonderem Maß benachteiligt
	Schulleitung und Personalrat sollten im Bezug auf die Integrationsvereinbarung besser geschult bzw. informiert werden, da ich von dieser Seite keinerlei Information erhalten habe
	Rektoren/innen und Konrektoren/-innen sollten mindestens einmal im Jahr über die Integrationsvereinbarung informiert und befragt werden (verpflichtend)
	Bessere Verdeutlichung der Anliegen bei Schulleitung und mehr Verständnis für Behinderungen und Erkrankungen
	Schulleitung sollte in einem Schreiben der SBV noch einmal ausdrücklich auf die in der Integrationsvereinbarung beinhaltenen Regelungen hingewiesen werden und um deren Einhaltung gebeten werden
	Es wäre gut, wenn die Integrationsvereinbarung der Schulleitung direkt bei der Einstellung eines Schwerbehinderten ausgehändigt würde. Am besten von Seiten der SBV. Gleichzeitig sollte die Schulleitung darüber informiert werden, dass die Art der Behinderung dem Datenschutz unterliegt und der Lehrer lediglich über seine Einschränkungen im Lehralltag die Schulleitung zu unterrichten hat. (Meine Schulleiterin fragt mich immer wieder nach meiner Behinderung und gibt mit „schlaue“ Ratschläge. Zudem erweckt sie den Eindruck, dass sie davon ausgeht, der Amtsarzt lege den GdB fest
	Schulen verstärkt informieren, weil meist wenig Vorwissen vorhanden ist
	Schulleitung sollte intensiver zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung aufgefordert werden
	stärkere Bewusstmachung der Probleme schwerbehinderter Menschen bei Schulleitungen und Einwirken, dass Stundenbefreiung nicht als einzige Möglichkeit der staatlichen Fürsorge gesehen wird, im Unterrichtsalltag auftretende Beeinträchtigungen zu entschuldigen
	Bessere Info der Schulleitung (wissen angeblich wenig Bescheid, Bestimmungen seien ungenau etc)
	auf jeden Fall den Schulleitungen einen wesentlichen Teil der Integrationsvereinbarung zusenden, insbesondere bezüglich der Vertretungsstunden und ähnlichen Belastungen
	wiederholte Informationen an Schulleitungen
	Informationspflicht durch Schulleitung
	verpflichtende Information für die Schulleitungen
	Intensivere Unterrichtung der Schulleitung
	Die Schulleitung müssten mit noch größerem Nachdruck auf die Integrationsvereinbarung und ihre darin enthaltenen Verpflichtungen verwiesen werden. Wie ich aus vielen Gesprächen mit schwerbehinderten LehrerInnen entnommen habe, verstehen es Schulleitung meisterhaft, Schwerbehinderten das Gefühl zu vermitteln, sie seien ein Störfaktor im Schulablauf und ihre aus der Integrationsvereinbarung herrührenden Rechte stellen eine Zumutung/Anmaßung dar („Wieso sind Sie gegen mich – gegen die Schule“)
	Es wäre schön, wenn die Integrationsvereinbarung mit den derzeitigen Inhalten umgesetzt werden würde.
	Die Umsetzung der Integrationsvereinbarung scheint von den Ansichten der Schulleitung abhängig zu sein. Möglichkeiten hier Einfluss zu nehmen, scheitern wohl am System Schule. In einer Schule, in der die Leistung jedes Lehrers und jeder Lehrerin bis zum „Anschlag“ gefordert wird, findet ein Mensch, der nicht mehr diese Leistung bringt, nur schwer einen Platz. Mir vermittelt die Schulleitung eher das Gefühl, dass ich eine Belastung für das Kollegium bin.
	Fragen zur Integrationsvereinbarung können nicht beantwortet werden, weil die Schulleitung versucht, auftretende organisatorische Probleme auf das Klassenteam abzuschieben
	bessere Verbreitung in den Schulleitung
	Aufklärung und bessere Infos an Schulleitung
	Es hängt wie immer von den einzelnen Mitgliedern der Schulleitung ab. Ich fühle mich von meiner Schulleitung absolut gut eingesetzt, so dass ich meinem Gesundheitszustand entsprechend meine Arbeit leisten kann, ohne ständig überfordert zu sein.
	Der Schulleiter sollte vor der Unterrichtsverteilung und der Stundenplanerstellung Rücksprache halten und nicht erst wenn man bestimmten Entscheidungen widerspricht.
	Deutlicher machen, dass es die IV gibt und die Schulleiter verpflichten, darauf aufmerksam zu machen
	Ich habe mich teilweise durch meinen ehemaligen Schulleiter derart gedemütigt gefühlt, dass ich es vorgezogen habe den vorzeitigen Ruhestand zu beantragen.
	Ich glaube nicht, dass bei der Flut von Aufgaben, die Schulen heute unvorbereitet zu lösen haben(Sozialarbeit statt unterricht), die Probleme von schwerbehinderten KollegenInnen hinreichend Beachtung finden können- sie werden nach wie vor in der Ermäßigung des Deputats Niederschlag finden. Weiterführendes wird auf dem Papier des Amtsblatts stehen- der/die Behinderte vor Art ist auf das Wohlwollen des Schulleiters und des Kollegiums angewiesen.
	Aussage des Schulleiters: Ich habe erst eine Fürsorgepflicht für die Institution, dann kommen erst die individuellen Belange von Kollegen.
	Die SL sollten die IV kennen und einhalten. Häufig muss man seine Rechte einfordern bzw. erstreiten.

Sonderurlaub	Umsetzung des Sonderurlaubs – klare Regelung
sonstiges	Es erfahren zu viele Personen von meiner Erkrankung
	Ich weiß nicht, wer an unserer Schule noch zu denen gehört, die von der Integrationsvereinbarung betroffen sind, deshalb Ortsgruppen ermöglichen.
	Für mich persönlich ist es, wie es ist. Ich habe es jetzt in der letzten Phase meiner Berufstätigkeit so gut wie nie zuvor und würde gerne bis zum 64. Lebensjahr weiterarbeiten, habe aber nur den Antrag bis zum 63. Lebensjahr Altersteilzeit gestellt
	Die Schularbeit ist sowohl für Behinderte als auch für Nichtbehinderte kräftezehrend. Alle Lehrkräfte bräuchten Entlastung durch pädagogische AssistentInnen. Dies gilt vor allem für Schulen an sozialen Brennpunkten.
	Die Integrationsvereinbarung ist zu kurz in Kraft, um eine genauere Beschreibung zu geben
	Ich sehe augenblicklich keinen Bedarf
	Aufgrund meiner – gottseidank – problemlosen Situation weiß ich nicht, wo es noch eventuellen Handlungsbedarf geben könnte
	Aus meiner persönlichen Situation ergibt sich kein Bedarf, den Ausgleichskatalog zu erweitern
	Ich kann im Moment keine konkreten Vorschläge machen, da meine Unterrichtszeit, -belastung, -verpflichtung in beiderseitigem Einvernehmen auf Basis der bestehenden Integrationsvereinbarung geregelt wurde
	Nach meiner Einschätzung liegt eine gut ausgearbeitete Integrationsvereinbarung vor
	Da ich sie nicht im Wortlaut kenne, kann ich dazu (zur Aufnahme von Nachteilsausgleichen) keine Angaben machen
	Stärkung des Schwerbehindertenbeauftragten an der Schule bzw. Einsetzung eines solchen
	Im Moment nicht, ich finde es gut, dass es sie gibt
	Was meine Person betrifft, ist alles berücksichtigt worden, was an Nachteilsausgleichen möglich ist
	Überarbeitung und Verbesserung: an unserer Schule besteht dazu keine Veranlassung
	Meine Beeinträchtigung ist nach langem Kampf und Rechtsstreit anerkannt worden. Meine eiserne Disziplin mit der Krankheit, die Tag und Nacht spürbar ist (5 – 6 Kontrollen, 5 – 6 Insulininjektionen täglich, Kampf gegen Unterzuckerung) führt zu einer Bilanz von 0 Krankheitstagen in den letzten 4 – 5 Jahren. Dieses Ergebnis erschwerte die Anerkennung enorm. Rücksicht bei der Arbeit kann ich für mich selbst einfordern, aber die Anerkennung einer Behinderung bei Diabetes Typ I C = insulinpflichtiger Diabetes = irreparabel) sollte lebenslang erfolgen
	persönlich wird mir alles zu viel „legalisiert“, reglementiert; im Alltag ist das A und O, wie ich auf Menschen zugehe.
	Im vernünftigen Gespräch lässt sich mehr erreichen als durch die „Rechtspocherei“.
	Je mehr Nachteilsausgleiche für beeinträchtigte Menschen rechtlich verankert werden, um so weniger sind die Arbeitgeber bereit, beeinträchtigte Menschen zu beschäftigen. Die Gründe gegen eine Beschäftigung werden dann halt so formuliert, dass sie nicht anfechtbar sind. Das erlebe ich tagtäglich in meiner ehrenamtlichen Tätigkeit in der Behindertenarbeit
	spezielle Probleme
Springstunden	gleichmäßigere Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Woche
	Springstunden vor Oberstufenunterricht
	keine sechs Stunden an einem Stück
	dass die Stundenplanmacher ausdrücklich auf die Integrationsvereinbarung hingewiesen werden und nach Wünschen bei der Stundenplangestaltung fragen
Standortwechsel	Standortwechsel innerhalb eines Schultages ist zu vermeiden, für Gehbehinderte fast unmöglich
	Regelung der zumutbaren Distanz zwischen Schule und Wohnort
Stundenplan	Bei der Stundenplanerstellung wurde ich wiederholt über meinem persönlichen Regelstundenmaß eingesetzt. Dies geschah immer ohne mein Einverständnis. Die Weigerung, Mehrarbeit zu leisten, führte letzten Endes zu Stundenplanverschlechterungen
	Dass den Belangen der Schwerbehinderten bei der Gestaltung des Stundenplanes mehr Rechnung getragen wird, z.B. dass ein unterrichtsfreier Tag eingeräumt werden muss (auf begründeten Antrag) beim Stundenplan sollte man „automatisch“ (nach Rücksprache) auf meine Bedürfnisse eingehen, es fällt schwer immer wieder darum zu „kämpfen“.
	Vorherige Absprache bei der Erstellung von Unterrichtsplänen, welche Unterrichtseinheiten vom Behinderten aufgrund seiner Behinderung nicht erfolgreich unterrichtet werden können (z.B. fachfremder P/C-Unterricht in einer schwierigen Klasse oder Sportunterricht in einer bestimmten Klasse). Oder ganz einfach: Eingehen auf die Wünsche der Behinderten
	Rücksichtnahme bei der Erstellung des Stundenplans (bei halber Stelle nicht übermäßig viele Springstunden.)
Teilzeitkräfte	Es ist nicht richtig, dass Teilzeitkräften die halbe Schwerbehindertenermäßigung gestrichen wird/ist
Umsetzung IV	keine Vorschläge, wenn die geltenden Nachteilsausgleiche auch umgesetzt würden
	Da muss nur in die Köpfe, was darin steht!
Unterricht	Wünschenswert: Diese Thematik schulisch aufarbeiten z.B. in Sozialkunde
	fachfremder Unterricht muss explizit entfallen
	Rücksicht bei der Unterrichtsverteilung
	keinen fachfremden Unterricht;
	Befreiung von Unterrichtsbesuchen und dienstlichen Beurteilungen nach dem 55. Lebensjahr
	Festlegung der täglichen Unterrichtsverpflichtung auf 5 Unterrichtsstunden oder weniger. Definitive Befreiung von besonderen schulischen Projekten wie Darstellung der Schule nach außen (Werbung, Tag der offenen Tür etc.)
Verbeamtung	Mir persönlich ist es wichtig, dass eine Verbeamtung auf Lebenszeit endlich ohne Probleme möglich wird ohne eine lange Wartezeit

Verbindlichkeit	Verbindlichkeiten für den Dienstherrn rechtssicherer herausarbeiten und vereinbaren Herausstellen der Möglichkeit von individuellen Vereinbarungen mit Anspruch auf Rechtssicherheit
Vertretung	Vertretungsfall: Schulleitung umgeht die Regelung, in dem Klassen zusammengelegt werden – also weit über 30 Schüler – führt zu starker Belastung
	Wenn im Wahlpflichtbereich oder im Bereich TG/WE Lehrer fehlen, werden Gruppen zusammengelegt oft über zwei Stunden, zählt nicht als Mehrarbeit
	Frage der Mitführung
	Vertretung (Bereitschaftsstunden) ist m.E. nicht klargestellt. Für Schulleitung ist die Bereitschaftsstunde und eventuelle Vertretung selbstverständlich. Kann ich mich dagegen wehren?
	keine Vertretungen bzw. Mitführungen
	keine oder weniger Vertretungsstunden
Vorbildfunktion	Bei Klassenleitung, schulbedingtem Stundenausfall, der in der Schule abgesessen werden muss, darf nicht als "Vertretungsstunde" ausgeglichen" werden. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Schule eine diesbezügliche Vorbildfunktion in unserer Gesellschaft zu erfüllen hat
Wetter	Eindeutige Regelungen bei Sommerhitze. Endogen behinderte Menschen sind in diesem Punkt überstrapaziert und brauchen Befreiungen, ohne ständig vorstellig werden zu müssen (Vielleicht genügen auch Schulungen des Dienststellenleiter, die ihre Kenntnisse an das Kollegium weitergeben und dokumentieren sollten
	witterungsbedingte Hilfen formulieren, z.B. bei Glätte, Schneefall, Kälte späterer Beginn; Verschiebung der Unterrichtszeiten für gehbehinderte Kollegen möglich sein (war in alter VV gegeben)
Wiedereingliederung	Unabhängig von der IV sollten Kolleginnen bei längerer Erkrankung ausführlich über die gesetzlichen Regelungen betreffend Schwerbehinderung sowie Eingliederungsmaßnahmen nach langer Krankheit informiert werden. Ich erhielt zufällig von den Möglichkeiten Kenntnis – und das von einem Außenstehende
	Die erste Einsatzprobe nach der Erkrankung und die Wiedereingliederung geht zu schnell, man ist zu Beginn noch sehr unsicher
	Ich habe während meiner langen Erkrankung sowohl von Seiten der ADD als auch von meinem Schulleiter eine sehr faire, rücksichtsvolle Behandlung erfahren. Dafür bin ich sehr dankbar
	Ich würde mir wünschen, dass Lehrkräfte, die nach schwerer Krankheit wieder ihren Dienst aufnehmen, über die Integrationsvereinbarung informiert werden (z.B. vom Personalrat oder der Schulleitung)
	längere Übergangsfristen
	Ich wünsche allen Betroffenen eine bessere Information, welche Hilfen möglich sind. Nur durch Zufall habe ich erfahren, dass ich in einen Reha-Maßnahme komme und einen Schwerbehindertenausweis beantragen kann.