

Integrationsvereinbarung

(Stand 05.07.2007 – Änderungen und Erweiterung im Text als Fettdruck!)

I. Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung und das Landesgesetz zur Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen verstärken dieses Benachteiligungsverbot.

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

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.

Um diesen Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, die Hauptvertrauenspersonen und die Hauptpersonalräte aller Schularten die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX ab.

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.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter suchen die Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Partnern (Schwerbehindertenvertretungen, Personalräten, Integrationsamt).

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Leitungen der vorgesetzten Dienstbehörden, die Schulleitungen und der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers zuständig. Die Dienststellenleitungen haben in ihrem Geltungsbereich zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter/-innen der Personalsachbearbeitung sich mit den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX und den es ergänzenden Vorschriften (u.a. insbesondere die vorliegende Integrationsvereinbarung) vertraut machen und diese umsetzen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis begegnen und die notwendigen Hilfen gewähren.

Die Schwerbehindertenvertretungen leisten ihren Beitrag zur Umsetzung dieser Vereinbarung und zur Bewältigung schulischer Problemlagen. Hierbei werden sie von den Personalräten gemäß § 69 Abs. 1, Nr. 6 und 7 LPersVG unterstützt.

II. Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die im Landesdienst stehenden schwerbehinderten Beschäftigten an staatlichen Schulen des Landes Rheinland-Pfalz sowie entsprechend für schwerbehinderte Beschäftigte der staatlichen Studienseminare **sowie für behinderte Menschen, die gemäß § 2 Abs. 3 und § 68 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.**

III. Maßnahmen zur schulischen Integration

1. Schwerbehindertenermäßigung

Die Stundenermäßigung für schwerbehinderte Menschen richtet sich nach § 10 der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung vom 30. Juni 1999 (GAmtsbl. S. 277) in der jeweils geltenden Fassung. Auf § 6 Abs. 2 Nr. 3 der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung wird hingewiesen.

In Fällen der Herabsetzung des Regelstundenmaßes wegen vorübergehend vermindelter Dienstfähigkeit (§ 11 LehrArbZVO) ist seitens der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Sorge dafür zu tragen, dass die Feststellungen des amtsärztlichen Gutachtens unter Einbeziehung bereits gewährter Ermäßigungs- und Anrechnungstatbestände (insbesondere Schwerbehindertenermäßigung) getroffen werden; bis Unklarheiten ausgeräumt sind, wird die Schwerbehindertenermäßigung weiter gewährt.

2. Benachteiligungsverbot

Nach § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Auf Nr. 8 der Anwendungsleitlinien wird hingewiesen.

3. Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplan und Aufsichtsführung

Auf die persönliche Situation der schwerbehinderten Menschen muss bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplanerstellung, zeitweisen Klassenzusammenlegung, Aufsichtsführung und dem Unterrichten von Parallelklassen Rücksicht genommen werden. **Daher führen die Schulleiterinnen und Schulleiter rechtzeitig vor der Erstellung der Einsatzpläne ein Gespräch mit dem schwerbehinderten Beschäftigten über dessen Arbeitsbedingungen im Sinne der vorstehend festgehaltenen Verpflichtung zur Rücksichtnahme, damit die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten entsprechend des Präventionsgedanken so lange wie möglich auf gleichem Niveau gehalten werden kann. In dem Gespräch sind insbesondere zu erörtern, welche konkrete Maßnahmen hierzu erforderlich sind und im betreffenden Schuljahr umzusetzen sind. Über das Gespräch fertigt der Schulleiter einen schriftlichen Vermerk, von dem der oder die schwerbehinderte Beschäftigte eine Abschrift erhält. Auf Wunsch des oder der betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzugezogen. Weitere Schulleitungsmitglieder können mit Einvernehmen der schwerbehinderten Lehrkraft an dem Gespräch teilnehmen.**

3.1. Aufsichtsführung **außerhalb von Unterricht und sonstigen Veranstaltungen**

Schwerbehinderten Menschen mit den Merkmalen G, aG, B und/oder H ist die Aufsicht zu erlassen; es sei denn, sie möchten auf eigenen Wunsch diesen Aufgabenbereich übernehmen. In diesem Fall ist durch die Schulleitung ein entsprechender Aktenvermerk zu fertigen. Anderen schwerbehinderten Menschen kann auf deren Antrag die Aufsichtsführung erlassen werden.

3.2. Klassenzusammenlegungen und Unterricht in Parallelklassen

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.

3.3. Ermäßigungsstunden

Die Ermäßigungsstunden dürfen nicht als Vertretungsreserve eingeplant werden.

3.4. Verteilung der Unterrichtszeit

Bei der Verteilung von Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter schwerbehinderter Menschen und schwerbehinderter Menschen mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 56a LBG) besonders berücksichtigt werden; ein unterrichtsfreier Tag soll nach Möglichkeit auf Wunsch der Betroffenen eingeräumt werden.

3.5. Springstunden

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

3.6. Unterrichtseinsatz bei vorübergehend vermindelter oder begrenzter Dienstfähigkeit

Schwerbehinderte Menschen mit vorübergehend vermindelter (§ 11 LehrArbZVO) oder begrenzter Dienstfähigkeit (§ 56a LBG) sind entsprechend der Intention des Wiedereingliederungsprozesses in das Arbeitsleben bzw. des Erhaltes ihrer Gesundheit einzusetzen. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter tragen die Verantwortung dahingehend, dass der Unterrichtseinsatz entsprechend den amtsärztlichen Vorgaben erfolgt, soweit sie ihnen vorgelegt werden.

4. Versetzungen und Abordnungen

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. Auf die Verpflichtung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung gem. § 35 Abs. 2 LPersVG wird hingewiesen.

5. Mehrarbeit

Für die Mehrarbeit schwerbehinderter Menschen findet die Verwaltungsvorschrift über die „Mehrarbeit im Schuldienst“ vom 29. Mai 2002 (GAmtsbl. S. 382) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. 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.

6. Schulfahrten

Schwerbehinderte Menschen können nur mit ihrer Zustimmung als Leiter/-in oder Begleitperson eingesetzt werden.

7. Sportfeste, Schulfeste und andere schulische Veranstaltungen

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.

8. Berufliche Förderung, dienstliche Beurteilung und schulfachliches Gutachten

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 zuerkennen 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. **In allen Verfahren** findet eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ablehnt. **Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auf dem jeweiligen Formblatt bzw. Beurteilungsschreiben zu vermerken; hat der jeweilige Betroffene eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung abgelehnt, so ist jeweils eine Kopie der schriftlichen Ablehnung den Unterlagen beizufügen.**

Bei der Vergabe der leistungsbezogenen Honorierung sind schwerbehinderte Menschen angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung so zuzuordnen als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

9. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

9.1 Grundsätze

Auf Nr. 9 der Anwendungsleitlinien wird hingewiesen.

9.2 In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen hat vor der Entscheidung eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen.

9.3 Soll das Dienst- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind §§ 85 - 92 und 128 SGB IX zu beachten.

9.4 Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder arbeitsplatzbedingten Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter präventive Maßnahmen im Sinne von § 84 SGB IX zu ergreifen.

10. Aktenführung

10.1 Im Rahmen der Personalverwaltung ist sicherzustellen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft bei allen Entscheidungen, bei denen sie inhaltlich von Bedeutung sein kann, berücksichtigt wird. Hierfür sind geeignete Vorkehrungen - auch im Rahmen der Informationstechnik - zu schaffen.

Die Personalakten sind äußerlich so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist.

Alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die einen schwerbehinderten Menschen betreffen, erhalten einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft.

Zur Aktenführung wird auf Nr. 10.1 und Nr. 10.2 der Anwendungsleitlinien verwiesen.

- 10.2 Der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter ist es untersagt, ohne Einverständnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen die Tatsache und Gründe der Schwerbehinderung vor dem Kollegium, Schülerinnen und Schülern oder Eltern darzulegen; es sei denn Entscheidungen, die einer Begründung bedürfen, stützen sich auf die Schwerbehinderteneigenschaft.

11. Freistellung der Vertrauenspersonen

Die Freistellung der Hauptvertrauenspersonen kann durch Dienstvereinbarung mit dem zuständigen Ministerium, die der Bezirksvertrauenspersonen und örtlichen Vertrauenspersonen durch Dienstvereinbarung mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion geregelt werden.

12. Einladung der Schwerbehindertenvertretung zu Personalratssitzungen

Sofern Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen an einer Dienststelle vor Ort zu klären sind, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu den Personalratssitzungen einzuladen. Das Nähere regelt Nr. 12.3 der Anwendungsleitlinien und § 35 LPersVG.

13. Sonderurlaub

Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. aus Anlässen, welche die Interessen von Menschen mit Behinderungen berühren, Dienstbefreiung (**insbesondere Arztbesuche und Therapien, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft stehen und zum Erhalt der Arbeitskraft dienen**), 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).

14. Bekanntmachung der Integrationsvereinbarung; Unterrichtungspflicht

Diese Integrationsvereinbarung ist allen Dienststellenleitungen, den Beauftragten gem. § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Außerdem sind alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Integrationsvereinbarung zu unterrichten. Die Unterrichtung ist in jährlichem Abstand zu wiederholen.

Die schwerbehinderten Menschen sind in geeigneter Weise zu unterrichten; hierbei wirken die jeweiligen Vertrauenspersonen mit.

IV. Leitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen

Die Anwendungsleitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes des für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen zuständigen Ministeriums vom 01.08.2001, die dazu beitragen sollen, die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert anzuwenden, sind in ihrer jeweils gültigen Fassung Gegenstand dieser Vereinbarung.

V. Zielvereinbarungen

Im Schulbereich sind zurzeit ca. 34 000 Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte, in den Studienseminaren ca. 480 Fachleiterinnen und Fachleiter beschäftigt; davon sind etwas mehr als 1000 Menschen schwerbehindert. Dies entspricht nicht der Mindestzahl von Arbeitsplätzen, an denen nach dem SGB IX schwerbehinderte Menschen im staatlichen Schuldienst beschäftigt sein sollen. Die Erhöhung der Quote wird angestrebt.

Diese Zielvereinbarungen unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Daher werden sie permanent durch die Schwerbehindertenvertretung, die Hauptpersonalräte und die Dienststelle überprüft und jeweils nach einem Jahr im Einvernehmen fortgeschrieben.

1. Die Integrationsvereinbarung als neue Leitlinie für die Betreuung und Integration von schwerbehinderten Menschen im Schuldienst wird allen Schulleitungen im Rahmen der nächstmöglichen Schulleiterinnen- und Schulleiterdienstbesprechung vorgestellt und erläutert.¹

¹ in der Regel in überregionalen Dienstbesprechungen

2. 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 einzuschalten. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstige Änderung des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.
3. Schwerbehinderte Menschen können auch in ein Beamtenverhältnis übernommen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist.
4. Eine Versetzung in die begrenzte Dienstfähigkeit nach § 56a LBG unterbleibt, wenn die schwerbehinderte Lehrkraft unter Einbeziehung aller Ermäßigungstatbestände nach § 10 LehrArbZVO das vom Amtsarzt festgesetzte Stundenmaß unterrichten kann.
5. Ab dem Schuljahr 2003/2004 soll bei der Stundenplangestaltung den schwerbehinderten Menschen auf deren berechtigten Wunsch bei vorübergehend verminderter oder begrenzter Dienstfähigkeit bzw. bei Teilzeitarbeit ein unterrichtsfreier Tag in der Woche ermöglicht werden.

VI. Schwerbehindertenvertretung

1. **Die hierzu getroffenen Ausführungen in der jeweils gültigen Fassung der Anwendungsleitlinien gelten analog für den schulischen Bereich.**
2. **Die Schwerbehindertenvertreter können sich im Bereich der ADD und des MBFJ zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen, die sowohl schulart- als auch ebenenübergreifend sein können.**
3. **Gemäß § 95,6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durchzuführen. Da im schulischen Bereich besondere Strukturen (insbesondere räumlicher Art) gegeben sind, können diese Versammlungen auch während der gebundenen Arbeitszeit stattfinden, soweit dies aufgrund schulorganisatorischer Gründe oder im Hinblick auf die gesundheitliche Situation der teilnehmenden schwerbehinderten Lehrkräfte erforderlich ist.**

VII. 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.

VIII. Schlichtung

Kann zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem schwerbehinderten Menschen über Maßnahmen der schulischen Integration eine Einigung nicht erzielt werden, wird auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft die örtliche Vertrauensperson sowie der örtliche Personalrat zur Schlichtung hinzugezogen.

Kann eine innerschulische Verständigung nicht herbeigeführt werden, entscheidet die Schulaufsicht (Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion). Auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen wird die Bezirksvertrauensperson sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bezirkspersonalrats an der Schlichtung beteiligt.

Ebenso wird auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ein Schlichtungsgepräch geführt, wenn eine Personalmaßnahme umgesetzt werden soll, bei der eine Beteiligung gemäß § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht durchgeführt wurde. Kann keine Verständigung herbeigeführt werden, findet die Unwirksamkeitsklausel in den Anwendungsleitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes (dort Nr. 13.1.4) Anwendung, wenn hierdurch die berechtigten Interessen oder das Schutzbedürfnis des betroffenen schwerbehinderten Menschen verletzt werden.

IX. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

Doris Ahnen
Ministerin für Bildung,
Frauen und Jugend

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen
an Grund- Haupt- sowie
Regionalen Schulen

Hauptpersonalrat für
die staatl. Lehrerinnen
und Lehrer an Gymnasien
und Kollegs

Hauptvertrauensperson
der schwerbehinderten
Menschen an
berufsbildenden Schulen

Hauptpersonalrat für die
staatl. Lehrerinnen und
Lehrer an Förderschulen

Hauptpersonalrat für
die staatl. Lehrerinnen und
Lehrer an Grund-, Haupt- sowie
Regionalen Schulen

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen an
Realschulen und
Dualen Oberschulen

Hauptpersonalrat für die-
staatl. Lehrerinnen und
berufsbildenden Schulen

Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen
an Integrierten Gesamtschulen

Hauptvertrauensperson
der schwerbehinderten
Menschen an Gymnasien
und Kollegs

Hauptpersonalrat für die staatl.
Lehrerinnen und Lehrer an
Realschulen und
Dualen Oberschulen

Hauptvertrauensperson
der schwerbehinderten
Menschen an Förderschulen

Hauptpersonalrat für die
staatl. Lehrerinnen und Lehrer
an Integrierten Gesamtschulen
