

A1 bis A15 enthalten Kurzinformationen und/oder ausführliche Hintergrundinformation. Ein schneller Wechsel zu den einzelnen Informationsbereichen ist möglich, indem der Mauszeiger (Symbol: Hand mit Zeigefinger) auf die entsprechenden Kästchen bzw. den Hinweis „Übersicht“ bewegt wird.

**Vorwort**

Unter dem Titel „**Aufgaben der Lehrerräte bei schwerbehinderten Beschäftigten**“ haben wir in der Datei Texte und Informationen zusammengetragen, die wir für die Arbeit der Lehrerräte im Zusammenhang mit schwerbehinderten Beschäftigten für wichtig erachten. Dabei sollen die Informationen nicht die Handreichungen des MSW, der GEW oder der Verbände ersetzen, sondern lediglich die Aspekte genauer in den Fokus nehmen, die Lehrerräte bei schwerbehinderten Beschäftigten wissen sollten.

Die abgedruckten Rechtsgrundlagen und Informationen sind entsprechend der Aufgabebereiche der Lehrerräte mit schwerbehinderten Beschäftigten zusammengefasst und erläutert, wobei wir unsere Meinung zu einzelnen Themen als solche gekennzeichnet haben, damit sie von den rechtlichen Grundlagen und Interpretationen zu unterscheiden sind.

Ziel dieser Datei ist die Lehrerräte über einzelne Fragen schnell und umfassend zu informieren, um anstehende Probleme zu lösen und unnötige Reibungsflächen zu vermeiden.

**Die Datei erhebt weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Endgültigkeit in einer sich ständig wandelnden Rechtslage. Eine Aktualisierung erfolgt durch die Herausgeber über die Website der Hauptschwerbehindertenvertretung im Downloadangebot. Man findet man sie auf dem Server des MSW unter:**

**www.schulministerium.nrw.de**

**Für Lehrerinnen und Lehrer**

**Beratung**

**Lehrkräfte mit Schwerbehinderung → hier**

**oder unter folgendem Link:**

**<http://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Beratung/Schwerbehinderung/index.html>**

**Die aufgenommenen Gesetzes-, Verordnungs- oder Erlasstexte sind, um sie vom übrigen Text abzuheben, jeweils eingerahmt.**

**Diese Datei stellt keine abgeschlossene Arbeit dar. Wir versuchen, Änderungen zeitnah einzuarbeiten und Anregungen der Leser und Leserinnen aufzugreifen. Deshalb sind wir für Anregungen, Verbesserungsvorschläge und konstruktive Kritik dankbar.**

**Herausgeber:**

**Manfred Schröder**

**Feilenstr. 13**

**32120 Hiddenhausen**

**E-Mail: m.r.schroeder@teleos-web.de**

**Thomas Klein**

**Dudenser Weg 4**

**31737 Rinteln**

**E-Mail: tp.klein@t-online.de**

## Aufgaben der Lehrerräte bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten

- **Allgemeine Aufgaben gem. § 69 SchulG und Handreichungen für Lehrerräte (2. Auflage 2013)**
  - Eingliederung schwerbehinderter Lehrkräfte gem. § 64 Nr. 6 LPVG
  - Gemeinschaftlichen Besprechungen gem. § 63 LPVG und Teilnahme der SBV an diesen gem. § 95 Abs. 5 SGB IX
  - Beratung der Schulleitung bei der Umsetzung der Richtlinie zum SGB IX (siehe Übersicht weiter unten)
  
- **Spezielle Aufgaben gem. ZuStVO, BASS 10 – 32 Nr. 44 (Beamte) und 10 – 32 Nr. 33 (Tarifbeschäftigte) und SchulG**
  - Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe sowie für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) [A4](#)
  - Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) und Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung (wenn diese fakultative Aufgabe übertragen wurde) [A11](#)
  - Befristete Einstellungen z. B. im Rahmen von VERENA [A5](#)
  - Entlassung auf Antrag [A6](#)
  - Beendigung des Tarifbeschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag oder durch eigene Kündigung (§ 33 Abs. 1 TV-L) [A7](#)
  - Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen und Sonderurlaub [A8](#)
  - Erteilung eines einfachen Dienstzeugnisses [A9](#)
  - Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit [A10](#)
  - Einstellung ins Beamten- oder Tarifbeschäftigungsverhältnis [A11](#)
  - Zulassung zu Fortbildungsmaßnahmen [A13](#)
  - Gemeinschaftliche Besprechung [A14](#)

In den oben aufgeführten Fällen nehmen die Lehrerräte rechtzeitig Kontakt mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung auf, um

- sich beraten zu lassen
- sich abzustimmen, damit sie ihren gesetzlichen Auftrag entsprechend wahrnehmen können
- gemeinsame Terminabsprachen zu treffen
- Tagesordnungsfragen und damit auch die Teilnahme der SBV zu klären

Die bei der jeweiligen Schulaufsichtsbehörde gebildete Schwerbehindertenvertretung bleibt auch nach der Übertragung von weiteren Dienstvorgesetztaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter Ansprechpartner für Schulleitung und Lehrerrat. Eine zusätzliche Schwerbehindertenvertretung an der Schule wird nicht gewählt. Die Anschriften der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung findet man in [A3](#).

## **Bereiche der Zusammenarbeit**

- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter.
- Einladung der Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen des Lehrerrats und Mitteilung der Tagesordnung, sofern eine Befassung mit personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten vorgesehen ist. Die Schwerbehindertenvertretung entscheidet im Einzelfall über ihre Teilnahme. Hierbei hat sie zu berücksichtigen, ob die Belange schwerbehinderter Beschäftigter berührt sind.
- Zulassung von Beiträgen und Anträgen der Schwerbehindertenvertretung zu (personalvertretungsrechtlichen) Tagesordnungspunkten auf den Sitzungen.
- Berücksichtigung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung **vor** entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Beschlussfassungen des LR.
- Aushändigung des Protokolls der Sitzung, sofern eine Befassung mit personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten erfolgt ist oder Belange schwerbehinderter Lehrkräfte betroffen waren.
- Daneben können sich insbesondere bei der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter weitere Sachverhalte ergeben, bei welchen eine enge Zusammenarbeit von LR und SBV geboten ist.
- Darüber hinaus ist gem. § 95 Abs. 5 SGB IX der SBV Gelegenheit zu geben, an den Gemeinschaftlichen Besprechungen zwischen Schulleitung und Lehrerrat sowie an sonstigen Besprechungen aus aktuellem Anlass teilzunehmen.

## **Kurzübersicht: Richtlinie zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr. 1)**

Die Richtlinie enthält in Teil I Regelungen für alle Landesbedienstete. Teil II ergänzt diese durch weitere Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in NRW. Zur schnelleren Orientierung in dieser Richtlinie hilft die folgende Übersicht, die die vielfältigen Aufgaben der/des Vorgesetzten zusammenfasst:

Nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf die in der Richtlinie aufgeführten Nachteilsausgleiche. Für die gleichgestellten Beschäftigten gelten die Regelungen des SGB IX und der Richtlinie zum SGB IX ebenfalls bis auf die Ermäßigungsstunden und den Zusatzurlaub.

Darüber hinaus legt die Richtlinie zum SGB IX in Ziffer 2.1 für behinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 68 SGB IX sind, fest, dass im Einzelfall geprüft wird, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

In Ziffer 2.3 der Richtlinie zum SGB IX wird dieser Schutz auch auf Beschäftigte ausgedehnt, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder der Gleichstellung gestellt haben, wenn darüber noch nicht entschieden worden ist und die Beschäftigten die Bezirksregierung über die Antragstellung informiert haben. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder als gleichgestellte Menschen zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

Thema	Aussage der Richtlinien zum SGB IX	Fundstelle <sup>1</sup>
<b>Stellenwert</b>	Verbindliche Vorschrift, Arbeits- u. Informationsunterlage	I. 1.1
<b>Ermessensspielraum</b>	Jede zu Gunsten von sbM <sup>2</sup> getroffene Bestimmung ist großzügig anzuwenden; ein eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.	I. 1.4 Satz 2
<b>Geschützter Personenkreis</b>	SbM und ihnen Gleichgestellte; Einzelfallprüfung bei Menschen ab GdB 30 auch ohne Gleichstellung, ob Maßnahmen gemäß dieser RL in Betracht kommen; voller vorläufiger Schutz der RL ab Bekanntgabe der Antragstellung.	I. 2.1 + I. 2.3
<b>Beteiligungsrechte der SBV</b>	Die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der SBV gem. § 95 Abs. 2 SGB IX gilt für jede Art von Maßnahmen. Die Beteiligung muss frühzeitig erfolgen.	I. 1.7 I. 1.8 +I. 1.10
<b>Zweck</b>	Förderung der Eingliederung und Beschäftigung sbM ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend und Absicherung ihrer Beschäftigungsverhältnisse durch Präventionsmaßnahmen und berufliche Förderung.	I. 1.1 Satz 1 I. 7.1 Satz 1 I. 12, 13
<b>Beschäftigung in der Schule</b>	Verpflichtung der Vorgesetzten <ul style="list-style-type: none"> <li>- sich aktiv über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Beschäftigten zu unterrichten,</li> <li>- mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen,</li> <li>- sie nach Kräften zu unterstützen,</li> <li>- ihnen erforderliche Hilfestellung zu geben,</li> <li>- berechnete Wünsche sbM weitgehend zu berücksichtigen, z. B. bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung.</li> </ul>	I. 7.1 Satz 2 II. 4 zu Nr.7 I. 7.3
<b>Mehrarbeit / Krankheitsvertretung</b>	Vor Einsatz in Vertretungsstunden sind sbM zu ihrer Belastbarkeit zu hören, Mehrarbeit gegen ihren Willen ist nicht zulässig, durch Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen, bei schwerbehinderten Lehrkräften mit zusätzlicher Pflichtstundenermäßigung grundsätzlich keine Anordnung / Genehmigung von Mehrarbeit.	II. 4.1 II. 4.4.4 I. 7.4 I. 8.7 II. 4.4.4
<b>Fortbildung</b>	Bevorzugte Zulassung zu Fortbildungen, ggf. auch während der Unterrichtszeit.	I. 11
<b>Einstellung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pflicht zur Beschäftigung von sbM,</li> <li>- Verpflichtung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit arbeitssuchenden sbM besetzt werden können,</li> <li>- Nullmeldung an die SBV bei fehlenden Bewerbungen sbM,</li> <li>- Einladung von sbM zum Vorstellungsgespräch (§ 82 SGB IX),</li> <li>- Einsicht der SBV in die Unterlagen aller Bewerber,</li> <li>- Teilnahme der SBV an allen Vorstellungsgesprächen.</li> </ul>	I. 3.1, II. 1. I. 4.3.5 I. 4.3 I. 4.4 I. 4.3.3  I. 4.3.4
<b>(Um-) Bauten Arbeitshilfen</b>	Die SBV ist bei der Planung u. Durchführung von Baumaßnahmen einbeziehen. Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung wird finanziell gefördert.	I. 7.6 I. 4.4.1 + 7.1
<b>Parkflächen</b>	Jede Dienststelle hat für sbM, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, Parkflächen bereitzuhalten.	I. 8.5
<b>Beurteilung</b>	Die SBV ist über die bevorstehende Beurteilung rechtzeitig zu informieren.	I. 10.1- 10.2.3, 12.3

<sup>1</sup> In der Spalte Fundstelle bezieht sich die römische Ziffer I auf die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen und die römische Ziffer II auf die ergänzenden und erläuternden Hinweise für schwerbehinderte Lehrkräfte. Die arabischen Ziffern geben die jeweiligen Fundstellen in I oder II an.

<sup>2</sup> sbM = schwerbehinderter Mensch, SBV = Schwerbehindertenvertretung, PR = Personalrat

## Allgemeine Informationen über den Status der Schwerbehinderteneigenschaft

### Wissenswertes zur Schwerbehinderung

In den öffentlichen Schulen NRW sind ca. 8700 Lehrkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung beschäftigt. Eine Schwerbehinderung kann entweder von Geburt an bestehen oder sie ist die Folge einer Krankheit, eines Unfalls oder eines altersbedingten Leidens. Darüber hinaus können unter bestimmten Voraussetzungen auch psychische Leiden als eine Schwerbehinderung anerkannt werden.

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) definiert Behinderung in § 2 Absatz 1: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre **Teilhabe am Leben in der Gesellschaft** beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“ (Hervorhebungen durch die Verfasser)

Personen, die als schwerbehindert i. S. des § 2 Abs. 2 SGB IX anerkannt oder die gleichgestellt i. S. des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, bilden einen geschützten Personenkreis. Für ihn setzt sich das Gesetz das Ziel, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden, dazu gehören auch die Sicherung der bestehenden Arbeitsverhältnisse und die Schaffung von Voraussetzungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben.

Das SGB IX bedeutet jedoch keine „Begünstigung“ der schwerbehinderten Menschen, vielmehr beabsichtigt es, einen „Ausgleich“ für behinderungsbedingte Nachteile zu schaffen. Die Schwere der Einschränkung, die einem schwerbehinderten Menschen in allen Lebensbereichen - nicht nur im Berufsleben - widerfährt, wird durch den sogenannten „Grad der Behinderung“ (GdB) zum Ausdruck gebracht. Im Sinne des SGB IX (§ 2) gelten Personen mit einem GdB von 50 und mehr als schwerbehindert.

Lehrkräften, die einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung stellen, ist zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten und dies mit der Eingangsbestätigung der zuständigen Behörde zu belegen. Bis zur Entscheidung über den Grad der Behinderung sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte Menschen zu behandeln, d. h. dienstrechtlich sind sie unter den Schutz des SGB IX gestellt und die Schwerbehindertenvertretung muss bei Personalmaßnahmen beteiligt werden. Ist eine Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt und die Fürsorgemaßnahmen des SGB IX greifen sofort. Ausgenommen hiervon ist jedoch der Kündigungsschutz. Gemäß § 90 Abs. 2a SGB IX finden die Vorschriften des Kapitels 4 „Kündigungsschutz“ keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist.

Die Feststellung des GdB durch die Feststellungsbehörde erfolgt unter Zuhilfenahme einer Bewertungstabelle. Ab einem GdB 20 ergeht ein Feststellungsbescheid mit den anerkannten Behinderungen. Ab einem GdB von mindestens 50 wird der sog. Schwerbehindertenausweis ausgestellt. Der Beschäftigte entscheidet nun darüber, ob er seinen Arbeitgeber über die Schwerbehinderteneigenschaft informiert.

Die Feststellungsbehörden sind von den Schulämtern, den Bezirksregierungen und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) räumlich und organisatorisch getrennte Einrichtungen, so dass diese weder von Antragstellung, der Feststellung oder der Art der Behinderung Kenntnis bekommen; auch die Amtsärzte sind an dem Verfahren i. d. R. nicht beteiligt. Wenn eine Kollegin oder ein Kollege die für schwerbehinderte Lehrkräfte geltenden Rechte in Anspruch nehmen will, muss der Arbeitgeber allerdings über die Schwerbehinderung informiert werden.

Diese Offenbarung wiederum bedeutet nicht notwendigerweise Aufklärung über Art oder Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Der **Ausweis**, aus dem vorrangig der GdB und die Laufzeit hervorgehen, **ist der neutrale Berechtigungsnachweis**. Wenn man seine Rechte als schwerbehinderte Lehrkraft in Anspruch nehmen möchte, reicht die Anzeige des festgestellten Grades der Behinderung mit diesem Dokument. Dazu schickt man lediglich eine Kopie beider Seiten des Schwerbehindertenausweises auf dem Dienstweg an die Dienststelle. Schulleitungen, Schulämter und Bezirksregierung sind zur absoluten Verschwiegenheit über die Schwerbehinderteneigenschaft und die Inanspruchnahme von Rechten verpflichtet, auch gegenüber dem Kollegium.

Auch Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 sollten die Dienststelle davon informieren, sofern sie Nachteilsausgleiche gemäß 2.1 der Richtlinie I in Anspruch nehmen möchten.

Der Schwerbehindertenausweis enthält Angaben über:

- Geltungsdauer, z. B. 05/2018 oder den Vermerk: „unbefristet“
- Grad der Behinderung (GdB) 50 in Zehnerschritten bis 100
- ausstellende Behörde und Aktenzeichen
- ggf. sog. Merkzeichen, z. B. der Buchstabe **G** als Hinweis für eine erhebliche Einschränkung in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber bekannt gemacht, kann die Lehrkraft die Regelungen der Richtlinie zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr. 1) für sich beanspruchen. Das Land NRW bekennt sich darin zu seiner besonderen Fürsorgepflicht gegenüber seinen schwerbehinderten Beschäftigten und bezeichnet diese Richtlinie als verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen im SGB IX.

Erstantrag zur Feststellung einer Schwerbehinderung bei den Kreisen und kreisfreien Städten:

<http://www.lwl-integrationsamt.de/abt61-download/PDF/BF/Erst-Aenderungsantrag.pdf>

Zuständige Behörden für die Feststellung einer Behinderung ausgehend vom Wohnort:

[http://www.versorgungsaeemter.de/Versorgungsaeemter\\_Nordrhein\\_Westfalen.htm](http://www.versorgungsaeemter.de/Versorgungsaeemter_Nordrhein_Westfalen.htm)

**Alle Regelungen, die in dieser Datei für schwerbehinderte Beschäftigte beschrieben werden, gelten auch für gleichgestellte Beschäftigte mit Ausnahme der Ermäßigungsstunden und des Zusatzurlaubs. Gleichgestellte werden nach dem SGB IX und der Richtlinie zum SGB IX wie schwerbehinderte Beschäftigte behandelt. Wenn in dieser Datei von schwerbehinderten Beschäftigten die Rede ist, sind damit auch immer die gleichgestellten gemeint.**

## **Wissenswertes zur Gleichstellung**

Nach § 2 des SGB IX können Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, auf Antrag der Betroffenen von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können.

Im Gleichstellungsverfahren prüft die Agentur für Arbeit, ob eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB XI zu erfolgen hat. Wird die Gleichstellung ausgesprochen, wird sie mit dem Tag des Eingangs des Antrags – also rückwirkend - wirksam, falls die Gleichstellungsvoraussetzungen für den gesamten Zeitraum vorgelegen haben.

## **Wissenswertes zu Personen, die behindert aber nicht gleichgestellt und nicht schwerbehindert sind**

In Ziffer 2.1 der Richtlinie zum SGB IX wird für behinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 68 SGB IX sind, festgelegt, dass im Einzelfall geprüft werden soll, ob für sie besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

In Ziffer 2.3 der Richtlinie zum SGB IX wird dieser Schutz auch auf Beschäftigte ausgedehnt, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder der Gleichstellung gestellt haben, wenn darüber noch nicht entschieden worden ist und die Beschäftigten die Bezirksregierung über die Antragstellung informiert haben. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder als gleichgestellte Menschen zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.



## Wo finden Lehrerräte Unterstützung durch externe Helfersysteme?

**Unterstützung und Hilfestellungen für die Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter sowie gesundheitlich beeinträchtigter Menschen können Lehrerräte durch unterschiedlichen Institutionen erhalten, z. B. bei**

- **Schwerbehindertenvertretungen**
- **Integrationsamt (IA)**
- **Fürsorgestellen bzw. Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bei den Kreisen oder Städten**
- **Integrationsfachdienste (IFD)**
- **Soziale Ansprechpartner ([SAP](#))**
- **Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst ([BAD](#))**
- **Unfallkasse NRW ([UKNRW](#))**
- **MobbingLine NRW**
- **Fachdienst für betriebliche Suchtprävention**

**Anschriften der Vertrauenspersonen für die schwerbehinderten Lehrkräfte der jeweiligen Schulform bei den einzelnen Bezirksregierungen findet man unter folgenden URL:**

### **Arnsberg:**

[http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/s/schwerbehindertenvertretungen\\_lehrerinnen\\_lehrer/liste\\_schwerbehindertenvertretungen.doc](http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/s/schwerbehindertenvertretungen_lehrerinnen_lehrer/liste_schwerbehindertenvertretungen.doc)

### **Detmold:**

[http://www.bezreg-detmold.nrw.de/200\\_Aufgaben/025\\_Schule/040\\_Schule\\_fuer\\_Lehrkraefte/A - Z f r Lehrkr fte/verbeamteteLehrkraefte/Schwerbehindertenvertretung\\_auf\\_Bezirksebene/index.php](http://www.bezreg-detmold.nrw.de/200_Aufgaben/025_Schule/040_Schule_fuer_Lehrkraefte/A - Z f r Lehrkr fte/verbeamteteLehrkraefte/Schwerbehindertenvertretung_auf_Bezirksebene/index.php)

### **Düsseldorf:**

[http://www.brd.nrw.de/schule/personalvertretungen\\_lehrkraefte/Schwerbehindertenvertretungen.html](http://www.brd.nrw.de/schule/personalvertretungen_lehrkraefte/Schwerbehindertenvertretungen.html)

**Köln:** [http://www.brk.nrw.de/brk\\_internet/organisation/personalvertretungen/arbeitsgemeinschaft/zusammensetzung.pdf](http://www.brk.nrw.de/brk_internet/organisation/personalvertretungen/arbeitsgemeinschaft/zusammensetzung.pdf)

### **Münster:**

[http://www.bezirksregierung-muenster.de/startseite/themen/Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung/Schwerbehindertenvertretung\\_der\\_Schulen/index.html](http://www.bezirksregierung-muenster.de/startseite/themen/Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung/Schwerbehindertenvertretung_der_Schulen/index.html)

### **Hauptschwerbehindertenvertretungen im Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW:**

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Schwerbehindertenvertretung/Anschriften/index.html>

Im Folgenden sind Helfersysteme für schwerbehinderte Lehrkräfte aufgeführt, aber auch solche, die für alle Lehrkräfte tätig werden können. Die jeweiligen Hauptschwerbehindertenvertretungen kennen die Anschriften von Ansprechpersonen dieser Helfersysteme.

Institution	Unterstützung bei	Erreichbar unter/über	Zuständig für
Integrationsamt (IA)	<p>Das IA fördert die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten Menschen. Das IA bietet Beratung und Unterstützung zum Thema Arbeit. Schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber können finanzielle Hilfen bekommen. Das Integrationsamt hält Fachdienste vor für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingenieurfachdienst (Anpassung des Arbeitsplatzes und des -umfeldes)</li> <li>- psychosoziale und arbeitspädagogische Begleitung (Coaching, Systemanalyse usw.)</li> <li>- Seh- und Hörbehinderte</li> </ul>	<p>Integrationsamt Westfalen-Lippe (LWL) in Münster: ☎ 0251 591-3740 <a href="http://www.lwl-integrationsamt.de">www.lwl-integrationsamt.de</a></p> <p><a href="http://www.lwl-integrationsamt.de/fachdienste/">http://www.lwl-integrationsamt.de/fachdienste/</a></p> <p>Integrationsamt Landschaftsverband Rheinland in Köln ☎ 0221 809-0 <a href="http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/berdasdezerinat/integrationsamt/integrationsamt_1.html">http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/berdasdezerinat/integrationsamt/integrationsamt_1.html</a></p>	Für schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte
Fürsorgestellen	<p>Die örtlichen Fürsorgestellen sind den beiden Integrationsämtern zugeordnet und arbeiten mit diesen eng zusammen. Vor Ort fördern sie u. a. die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes in der Schule und zu Hause</li> <li>- finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers und der Lehrkräfte</li> </ul>	Die Anschriften der örtlichen Fürsorgestellen und der jeweiligen Fachdienste sind über die Schwerbehindertenvertretungen zu erfahren. Diese können vor der Kontaktaufnahme mit einer örtlichen Fürsorgestelle wichtige Tipps geben.	Für schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte
Integrationsfachdienste (IFD)	<p>Der IFD ist tätig im Auftrag des Integrationsamtes und anderen Rehaträgern. Der IFD unterstützt Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle sowie bei Problemen am Arbeitsplatz, z. B. durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching</li> <li>- Systemanalyse</li> <li>- Arbeitsplatzanpassung</li> <li>- Beratung</li> </ul>	<p>Integrationsfachdienst im Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland <a href="http://www.ifd-rheinland.de">http://www.ifd-rheinland.de</a> ☎ 0221 809 4368</p> <p>Integrationsfachdienst im Bereich des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe <a href="http://www.ifd-westfalen.de">http://www.ifd-westfalen.de</a> ☎ 0251 5914724</p>	Für schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte sowie für psychisch beeinträchtigte Personen
SAP	Soziale Ansprechpartner können im Regierungsbezirk Detmold angefragt werden. Im Regierungsbezirk Arnsberg wird das SAP-System zz. aufgebaut.		

Institution	Unterstützung bei	Erreichbar unter/über	Zuständig für
BAD (Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst)	Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Lehrkräfte in NRW, z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gefährdungsbeurteilungen</li> <li>- Emissionen oder andere Belastungen am Arbeitsplatz</li> <li>- Ergonomie am Arbeitsplatz</li> <li>- betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Suchtprobleme</li> </ul>	<a href="http://www.bad-gmbh.de">www.bad-gmbh.de</a> oder <a href="http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/ArbeitsUndGesundheitsschutz/index.html">http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/ArbeitsUndGesundheitsschutz/index.html</a>	Alle beschäftigten Lehrkräfte
Unfallkasse NRW	gesetzliche Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler mit den Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeits- und Gesundheitsschutz,</li> <li>- Arbeitsunfälle aufarbeiten und verhindern</li> <li>- Prävention, Rehabilitation und Entschädigung</li> <li>- Schulung von Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern</li> </ul>	<a href="http://www.unfallkasse-nrw.de">http://www.unfallkasse-nrw.de</a>  Regionaldirektion Rheinland: 0211 2808-0  Regionaldirektion Westfalen-Lippe: ☎ 0251 2102-0	Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler
Mobbing-Line NRW	Die MobbingLine NRW bietet professionelle Hilfe für Mobbingopfer und andere Betroffene und bündelt als erste zentrale landesweite Beratungshotline zum Thema "Mobbing" die Kompetenzen vieler Institutionen und Experten.	Hilfe und Infos erhalten Betroffene immer montags bis donnerstags in der Zeit von 16:00 Uhr bis 20:00 Uhr über die Telefonnummer 0211 8371911 <a href="http://www.kom-net.nrw.de/mobbing/">http://www.kom-net.nrw.de/mobbing/</a>	Alle beschäftigten Lehrkräfte
Fachdienst für betriebliche Suchtprävention	Dieser Fachdienst ist den Integrationsämtern zugeordnet. Seine Aufgaben sind u. a.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratung der Dienststelle bei Fragen zur Suchtproblematik</li> <li>- Entwicklung gemeinsamer Programme mit Dienststellen bzw. Schulleitungen zur Vorbeugung von Suchtmittelmissbrauch und Sucht sowie von Programmen zum Umgang mit Betroffenen</li> </ul>	LWL-Integrationsamt Westfalen, Fachdienst für betriebliche Suchtprävention in der Bernhard-Salzman-Klinik in Gütersloh ☎ 05241 502-537	Für alle - von Sucht Betroffenen

**Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (ZuStVO, § 1 Abs. 5, Nr. 1)**

**Bei der Einstellung von Lehrkräften und weiterem (pädagogischen) Personal ist die SBV bei**

- **Ausschreibung**
- **Eingang von Bewerbungen**
- **Vorbereitung der Auswahl**
- **Auswahlgespräch und -entscheidung**
- **Einstellungsangebot**

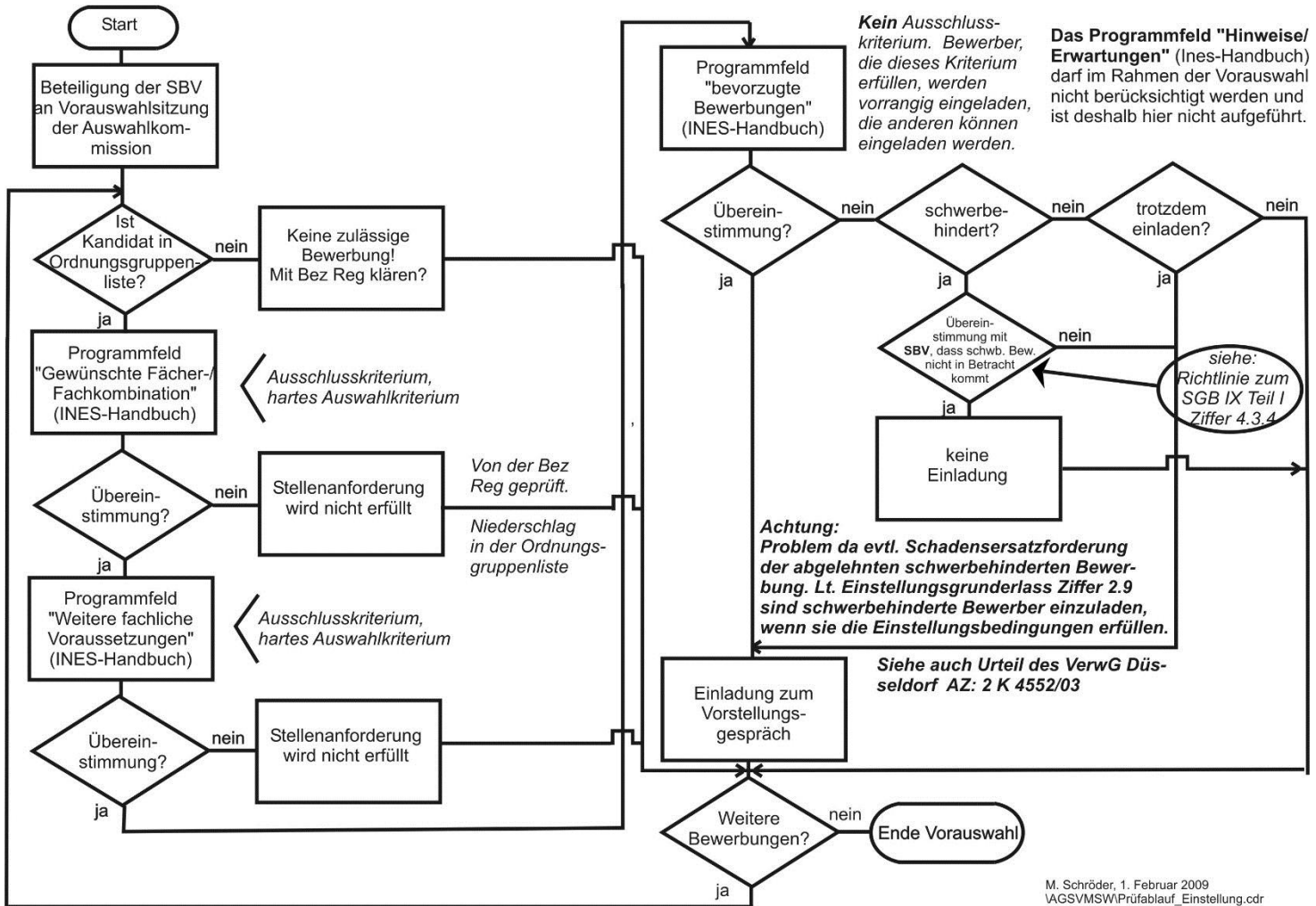
**wie folgt zu beteiligen:**

**Einstellungsverfahren nach Ausschreibung in LEO, VERENA, ANDREAS**

<b>Nr.</b>	<b>Verfahrensschritt</b>	<b>Aktivitäten, bei der die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen ist</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>
1	Ausschreibung	Ermunterung schwerbehinderter Menschen sich zu bewerben.	Richtlinie (BASS 21-06 Nr. 1) Ziffer I Nr. 4.3.1
		Vor Veröffentlichung der Ausschreibung in Abstimmung mit der BezReg prüfen, ob schwerbehinderte Menschen in der Einstellungs- oder Versetzungsliste das Anforderungsprofil erfüllen, ggf. weiter mit Schritt Nr. 2.	Jährlicher Einstellungserlass Ziffer 1.3 Nr. 2
2	Eingang Bewerbung	Unmittelbar bei Eingang Unterrichtung der SBV, ggf. Bewerbungsunterlagen zur Verfügung stellen.	§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX Richtlinie Ziffer I Nr. 4.3.4
		Mitteilung an SBV, wenn keine Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen vorliegen (sog. <b>Nullmeldung</b> ).	
<b>Die weitere Schrittfolge ist nur zu beachten, wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen.</b>			
3	Vorbereitung der Auswahl	Frühzeitige Einladung der SBV, Information zur Bewerbersituation und zum Ablauf der Auswahl. <b>Schulleitung lädt SBV zu allen Sitzungen der Auswahlkommission ein. Soll ein schwerbehinderter Mensch nicht zum Auswahlgespräch eingeladen werden, ist hierüber mit der SBV Einvernehmen zu erzielen.</b>	Einstellungserlass (Grunderlass) BASS 21-01 Nr. 1 Richtlinien Ziffer I Nr. 4.3.4
4	Auswahlgespräch	Frühzeitige Einladung der SBV durch die Schulleitung. SBV hat das Recht, an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen und berät die Auswahlkommission.	Einstellungserlass (Grunderlass) Richtlinien I Nr. 4.3.4
5	Auswahlentscheidung	Soll ein schwerbehinderter Mensch ein Einstellungsangebot erhalten, erfolgt keine weitere Erörterung mit der SBV. Bei Ablehnung schwerbehinderter Bewerber müssen die Gründe dargelegt und zwischen SBV und Schulleitung erörtert werden.	§ 81 Abs. 1 SGB IX Richtlinie Ziffer I Nr. 4.3.6

**Anmerkung:** Alle Aussagen zu schwerbehinderten Menschen in dieser Übersicht gelten auch gem. § 68 SGB IX in gleicher Weise für die den schwerbehinderten Menschen **gleichgestellte** Personen (siehe auch Richtlinie Ziffer 2.1).

# Ablauf der Prüfung für die Auswahl zum Vorstellungsgespräch im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens



## Rechtsgrundlagen

### **Auszug aus dem SGB IX**

#### **§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen**

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter ist der Präsidialrat zu unterrichten und zu hören, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

#### **§ 82 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber**

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. ...

### **Richtlinien zum SGB IX (BASS 21 – 06 Nr.1)**

#### **Teil I, Ziffer 4 Einstellungen**

##### **4.1**

Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbindet den Dienstherrn nicht von der Pflicht schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 122 SGB IX).

##### **4.2**

§ 81 SGB IX verpflichtet den Dienstherrn, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaft oder den zugelassenen kommunalen Trägern als arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Dies gilt auch für Ausbildungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen und der gleichgestellten Jugendlichen und jungen Erwachsenen..

### **4.3**

Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

#### **4.3.1**

In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung geeigneter schwerbehinderter Menschen erwünscht ist. Bei Bewerbungen ist zu prüfen, ob sie von schwerbehinderten Menschen stammen; in Zweifelsfällen sind entsprechende Rückfragen zu halten mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass Bewerbungen schwerbehinderter Menschen erwünscht sind.

#### **4.3.2**

Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen beim für die Einstellungsbehörde zuständigen Agentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaft oder den zugelassenen kommunalen Trägern - bei allen akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn – schriftlich anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Das Verfahren kann zwischen den Einstellungsbehörden und den Agentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaft oder den zugelassenen kommunalen Trägern näher geregelt werden; die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten gleichzeitig je eine Kopie der Anfrage. Die Schwerbehindertenvertretung ist auch dann bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen zu beteiligen, wenn zum Zeitpunkt der Bewerbung keine freien Stellen für eine Einstellung zur Verfügung stehen.

#### **4.3.3**

Liegen keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung darüber zu unterrichten. Wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen, sind diese mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen. Die Vorlage vergleichender Übersichten erfüllt diesen Anspruch nicht. Damit die Schwerbehindertenvertretung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, ist sie im erforderlichen Umfang auch über die Eignung der nicht behinderten Bewerber zu unterrichten.

#### **4.3.4**

Kommen einzelne schwerbehinderte Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, kann von ihrer Teilnahme an einem Vorstellungstermin abgesehen werden. Alle übrigen schwerbehinderten Menschen sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Vorstellungs- und Abschlussgesprächen auch mit nicht behinderten Bewerbern teilzunehmen.

#### **4.3.5**

Sind für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen. Behinderungsbedingte Einschränkungen dürfen schwerbehinderten Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen (§ 81 Abs. 2 SGB IX).

#### **4.3.6**

Hat sich die Dienststelle für einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Zustimmungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz ein. Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist beizufügen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer Stellungnahme berechtigt, aber nicht verpflichtet. Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung haben sich über eine Frist, innerhalb der eine Stellungnahme abgegeben werden kann, zu verständigen. Nach Ablauf der vereinbarten Frist ist die Anhörungspflicht gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz SGB IX erfüllt. Die Mitteilungspflicht nach dem 2. Halbsatz bleibt unberührt. Führt eine nachgeordnete Dienststelle ein Personalvorauswahlverfahren durch, ist ihre Schwerbehindertenvertretung entsprechend den Nummern 4.3.1 bis 4.3.6 zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist dem Personalvorschlag beizufügen. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Bezirks- bzw. der Hauptschwerbehindertenvertretung bleibt unberührt. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1, letzter Satz SGB IX).

#### **4.4**

Schwerbehinderten Bewerbern ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerbern der Vorzug zu geben.



## Einstellung in befristete Beschäftigungsverhältnisse (§ 57 Abs. 7 SchulG)

**§ 57 Abs. 7 SchulG überträgt der Schulleitung die dienstrechtliche Zuständigkeit für befristete Einstellungen im Rahmen:**

- der arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- der der Schule zur Verfügung stehenden Mittel
- der Sicherung der Unterrichtsversorgung
- oder zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben

**Die Stellen sind in VERENA auszuschreiben (Ausnahme Weiterbeschäftigung)**

Bei diesen befristeten Einstellungen hat die Schulleitung die §§ 81, 82 und 95 SGB IX und die Ziffer 4 der Richtlinie zum SGB IX zu beachten, sofern das Beschäftigungsverhältnis länger als 6 Wochen dauern soll. Die Bezirksregierungen Köln und Arnsberg haben spezielle Verfügungen zur Behandlung von schwerbehinderten Bewerbungen für Vertretungsunterricht herausgegeben. Die Handlungskonsequenzen aus den rechtlichen Vorgaben und den Verfügungen der Bezirksregierungen fassen wir hier kurz zusammen. Der LR kontrolliert auf der Grundlage seiner eigenen Mitbestimmungsrechte bei dieser Art der befristeten Einstellungen, dass die Schulleitung die Regelungen einhält, z. B.:

- unmittelbar nach Eingang einer Bewerbung hat die Schulleitung die SBV zu informieren (Formular siehe Ines Handbuch, Anlage 2)
- die SBV ist zur Vorbereitung der Auswahl und zur Durchführung der Auswahlverfahrens einzuladen
- von der Einladung einer schwerbehinderten Person zum Vorstellungs- oder Auswahlgespräch darf nur dann abgesehen werden, wenn eine Voraussetzung nicht erfüllt wird, die in der Ausschreibung als zwingend gefordert wurde. Beispiel: Eine fehlende Lehramtsbefähigung ist nur dann Grund eine schwerbehinderte Person nicht einzuladen, wenn die Lehramtsbefähigung in der Ausschreibung zwingend gefordert wurde
- wenn die Schulleitung eine Einladung für entbehrlich hält, kann auf die Einladung der schwerbehinderten Person nur verzichtet werden, wenn die SBV dazu gehört wurde und sich dieser Auffassung anschließt
- der SBV sind alle Bewerbungsunterlagen, auch die der nicht behinderten Bewerbungen vorzulegen
- liegen mehrere Bewerbungen vor, ist ein förmliches Auswahlverfahren durchzuführen
- die SBV hat das Recht am gesamten Auswahlverfahren teilzunehmen

**Der LR hat bei seiner Entscheidung, er übt hier ein Mitbestimmungsrecht aus, die Stellungnahme der SBV zu berücksichtigen.**

**Die rechtlichen Grundlagen wurden bereits im Kapitel [A4](#) aufgeführt und werden deshalb hier nicht wiederholt.**

## Entlassung auf eigenen Antrag ZuStVO § 1 Abs. 5, Nr. 2

Für die Bearbeitung einer beantragten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis hat die Schulleitung die entsprechende Dienstvorgesetzteigenschaft erhalten. Wegen der weitreichenden Konsequenzen eines solchen Antrages hat die Schulleitung vor der Entlassung die SBV einzuschalten und deren Stellungnahme gem. § 95 SGB IX zu berücksichtigen.

Der LR hat die Aufgabe darüber zu wachen, dass die Schulleitung die Beteiligung der SBV beachtet.

Vgl. dazu Richtlinie Teil I Ziffer 15.2

### **Richtlinie Teil I**

#### 15.2

Beantragen schwerbehinderte Menschen die Entlassung oder die Beendigung ihres Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit i. S. d. § 95 Abs. 2 SGB IX. Soll das Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer gemäß §§ 85 ff. SGB IX zu beachten.

**Auflösungsvertrag bei Tarifbeschäftigten  
(§ 74 Abs. 2 LPVG)**

Die Schulleitung bearbeitet die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag. Der Aufgaben des LR in Verbindung mit schwerbehinderten Lehrkräften sind hierbei:

- Der LR hat gem. § 74 Abs. 2 LPVG ein Anhörungsrecht.
- Erhebt der LR Einwendungen gegen den beabsichtigten Auflösungsvertrag, hat der LR den betroffenen Tarifbeschäftigten gem. § 74 Abs. 7 i. V. m. Abs. 4 eine Abschrift seiner Stellungnahme zur Verfügung zu stellen.
- Bei dieser Stellungnahme hat der LR, sofern es sich um eine schwerbehinderte Lehrkraft handelt, die Stellungnahme der SBV zu berücksichtigen.
- Darüber hinaus kann der LR überwachen, ob in diesem Fall die Schulleitung die SBV beteiligt hat.

Auch hier ist Ziffer 15.2 der Richtlinie zum SGB IX zu beachten (siehe [A6](#))

## **Genehmigung von Dienstreisen und Sonderurlaub (ZuStVO § 1 Abs. 5, Nr. 3 und Nr. 6)**

**Die Schulleitung entscheidet über die Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen und Sonderurlaub. Für die Gewährung von Sonderurlaub bzw. die Genehmigung von Dienstreisen sind bei schwerbehinderten Lehrkräften die unten aufgeführten Regelungen der Richtlinien zum SGB IX anzuwenden. Der LR hat im Rahmen seiner Kontroll- und Beratungsfunktion darauf zu achten, dass diesen Regeln gefolgt wird, ggf. sollte er die SBV informieren.**

- Die Schulleitung beteiligt die SBV vor ihrer Entscheidung
- Die Regelungen zu Dienstreisen von schwerbehinderten Lehrkräften werden berücksichtigt
- Die Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub sind in die Entscheidung einbezogen worden
- Die SBV ist beteiligt worden.

### **Richtlinie zum SGB IX**

#### **Zu Dienstreisen**

##### Teil I Ziffer 8.8

Schwerbehinderte Menschen sind bei Reisen zu Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. Schwerbehinderten Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und sich deshalb einer Begleitperson bedienen, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 9 LRRG als Nebenkosten erstattet werden.

##### Teil II Ziffer 4.3

#### Schulwanderungen und Schulfahrten

Die Leitung von Schulwanderungen und Schulfahrten ist schwerbehinderten Lehrkräften nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung zu übertragen. Auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft ist eine weitere Begleitung zuzulassen, auch wenn dies nach der Zahl der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler nicht notwendig wäre.

#### **Zum Sonderurlaub**

##### Teil I Ziffer 8.3

Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung aus Anlässen, die die Interessen von schwerbehinderten Menschen berühren, ist großzügig zu verfahren, insbesondere soweit auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z. B. Mobilitätstraining, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von Behinderten, Behindertensport usw.).

#### Teil I Ziffer 11

Die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn veranstaltet werden, bevorzugt zuzulassen. Soweit Maßnahmen vom Dienstherrn angeboten werden, sind sie barrierefrei zu gestalten. Schwerbehinderte Menschen sollen zur Teilnahme an anderen Berufsbildungen Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

#### Teil I Ziffer 14.5

Sofern schwerbehinderte Beamte berufsfördernde Maßnahmen aufgrund ihrer Behinderung mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben zu Lasten eines Reha-Trägers, einer Fürsorgestelle, des Integrationsamtes oder auf eigene Kosten durchführen, soll ihnen hierfür analog zu Nummer 14.2 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

## Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen (ZuStVO § 1 Abs. 5, Nr. 4)

Die zugrunde liegenden Regelungen finden sich

**für Beamte in § 93 Abs. 3 Satz 1 Landesbeamtengesetz:**

(3) Dem Beamten wird beim Nachweis eines berechtigten Interesses und nach Beendigung des Beamtenverhältnisses auf seinen Antrag ein Dienstzeugnis über Art und Dauer der von ihm bekleideten Ämter erteilt. Das Dienstzeugnis muss auf Verlangen des Beamten auch über die von ihm ausgeübte Tätigkeit und seine Leistungen Auskunft geben.

**für Tarifbeschäftigte in § 35 TV-L:**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis)
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Das LPVG sieht hierbei keine Mitbestimmung vor, dennoch fällt die Erteilung von Dienstzeugnissen unter die allgemeinen Überwachungsaufgaben gemäß § 64 LPVG.

Für den Fall, dass eine Lehrkraft mit dem erteilten Zeugnis nicht einverstanden ist und den Beschwerdeweg wählt, kann der Lehrerrat seine Vermittlungsfunktion ausüben § 64 (5) LPVG.

Darüber hinaus kann sich der Lehrerrat generell stützen auf

**§ 69 Abs. 2 SchulG:**

(2) Der Lehrerrat berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der in Satz 1 genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

## **Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit (ZuStVO §1 Abs. 5, Nr. 5)**

Die Fragen zur Mehrarbeit und Arbeitszeitgestaltung in der Schule sind kompliziert. Dem LR hat hier auch nur in einem kleinen Bereich ein Mitbestimmungsrecht, darüber hinaus aber eine Überwachungs- und Beratungsaufgabe.

- Sofern die Mehrarbeit voraussehbar war (z. B. bei langen Krankheiten, Fortbildung und Beurlaubungen) hat der LR vor der schriftlichen Anordnung der Mehrarbeit ein Mitbestimmungsrecht.
- Sind schwerbehinderte Lehrkräfte betroffen, hat der LR bei seiner Entscheidung die Regelungen des SGB IX, der Richtlinie zum SGB IX zu beachten und die Stellungnahme der SBV zu berücksichtigen.
- Im Rahmen seiner Überwachungsfunktion hat der LR bei der Organisation des Vertretungsunterrichts auch darüber zu wachen, dass die Nachteilsausgleiche und Schutzrechte der schwerbehinderten Lehrkräfte beachtet werden.
- Plant die Schule Arbeitszeitregelungen (Arbeitszeitmodelle, Bandbreitenmodell, Verrechnung von Ausfallstunden, Flexibilisierung der Unterrichtszeiten) so greift auch hier die Überwachungs- und Beratungsfunktion des LR; unabhängig davon hat die Schulleitung in diesen Fällen, sofern schwerbehinderte Lehrkräfte betroffen sind, die SBV zu informieren.

Zunächst werden hierzu die Regelungen der Richtlinie zum SGB IX angeführt, danach die problematische Abgrenzung zwischen Mehrarbeit und Flexibilisierung erläutert.

### **1. Mehrarbeit und Vertretungsunterricht:**

#### **Richtlinie zum SGB IX Teil I Ziffer 7 Beschäftigung**

##### **7.4**

Schwerbehinderte Menschen werden gemäß § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Was Mehrarbeit ist, richtet sich nach den gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Aus der Ablehnung der Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen. Dies gilt entsprechend für Rufbereitschaft, soweit nicht im Einzelfall die Heranziehung zur Rufbereitschaft aus dienstlichen Gründen geboten ist; die Schwerbehindertenvertretung ist vorher anzuhören.

#### **Teil I Ziffer 8 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung**

##### **8.7**

Schwerbehinderte Menschen i. S. d. § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sind auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen

## **Richtlinie Teil II.**

### **Ziffer 4 zu Nr. 7 (Teil I) (Beschäftigung)**

#### **4.1**

Arbeitszeit und Pausen (Abs. 2)

... Zu Vertretungsstunden sind schwerbehinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage ihrer Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher zu hören.

#### **4.4.4**

Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 3 Abs. 3 Satz 2 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Genehmigung/Anordnung von Mehrarbeit und nebenamtlichem Unterricht abzusehen. Sofern nur die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird, ist die Anordnung von Mehrarbeit oder nebenamtlichem Unterricht nicht gegen den Willen der Lehrkraft zulässig.

Während der Gesetzgeber in § 124 SGB IX die Befreiung auf Verlangen auf die Mehrarbeit bezieht, hat der Richtliniengeber in NRW in seiner Richtlinie noch einen anderen Weg eingeschlagen. In Ziffer 8.7 Richtlinie Teil I gesteht er den schwerbehinderten Menschen zu, auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freigestellt zu werden, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen. Dabei hat der Richtliniengeber nicht auf das Vorhandensein von Mehrarbeit abgestellt. Da Ziffer 8.7 Richtlinie I nicht weiter in der Richtlinie II erläutert wird, ist sie uneingeschränkt für Lehrkräfte anzuwenden.

Das Heranziehen schwerbehinderter Lehrerinnen und Lehrer zu **Vertretungsstunden** ist also nicht von vornherein ausgeschlossen. Allerdings ist der Prüfmechanismus, der sich aus den Richtlinien ergibt, einzuhalten:

- Nur in angemessenen Grenzen sind schwerbehinderte Lehrkräfte zu Vertretungsstunden heranzuziehen (Ziffer 4.1 Abs. 2 Richtlinie II). Wenn schon bei nicht behinderten Lehrkräften gilt, dass **besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen berücksichtigt werden sollen** (vgl. ADO § 11 Abs. 5 letzter Satz), bedarf die Übertragung von Vertretungsstunden auf behinderte Lehrkräfte einer noch intensiveren Vorüberlegung, um die Erhaltung ihrer Dienstfähigkeit zu gewährleisten.
- Schwerbehinderte Lehrkräfte sind zur Frage der Belastbarkeit vor der Übertragung von Vertretungsunterricht anzuhören (Ziffer 4.1 Abs. 2 Richtlinie II).
- Wenn die schwerbehinderte Lehrkraft den Wunsch äußert, von der Vertretung befreit zu werden, können nur zwingende Gründe diesem Wunsch entgegenstehen (Ziffer 8.7 Richtlinie I).

Die klassische Situation ist die, dass im Rahmen einer Vertretungsplanung zusätzlicher Unterricht übernommen werden soll, ohne dass gleichzeitig oder später eigener Unterricht ausfällt. Hierbei ist von einem Ausgleichszeitraum von einem Monat (= Abrechnungszeitraum für die Mehrarbeit) auszugehen. Eine Vertretung dieser Art führt i. d. R. zu **Mehrarbeit**, auch wenn diese nicht unbedingt bezahlt wird, weil z. B. insgesamt weniger als 4 Mehrarbeitsstunden (Vertretungsstunden) im Abrechnungszeitraum vorliegen. Fühlt sich die schwerbehinderte Lehrkraft behinderungsbedingt der Belastung nicht gewachsen und verlangt sie, gemäß § 124 SGB IX von der Mehrarbeit freigestellt zu werden, ist i. d. R. von der Vertretungsanordnung Abstand zu nehmen.



Während schwerbehinderte Lehrkräfte, die keine Zusatzermäßigung gem. Ziffer 4.4.2 Richtlinie II in Verbindung mit § 2 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG erhalten, ihre Freistellung von Mehrarbeit gem. § 124 SGB IX einfordern müssen, ist bei denjenigen, die eine Zusatzermäßigung bekommen, gem. Ziffer 4.4.4 Richtlinie II von der Übertragung von Mehrarbeit abzusehen.

## 2 Auffassung der Hauptschwerbehindertenvertretung zur Flexibilisierung

Problematisch ist die Abgrenzung zwischen Mehrarbeit und der Flexibilisierung der Unterrichtszeit, z. B. im Rahmen der Flexibilisierung der Unterrichtsverpflichtung nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Wenn die vorübergehende Erhöhung der Pflichtstunden im Rahmen der Grundsätze bleibt, die die Lehrerkonferenz aufgestellt hat und im Schulhalbjahr bzw. im nächsten Schulhalbjahr ausgeglichen wird, kann man nicht von Mehrarbeit sprechen.

Die in § 2 Abs. 1 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG festgelegte wöchentliche Pflichtstundenzahl ist das Maß der Unterrichtsverpflichtung. Sie beträgt z. B. derzeit bei Berufskollegs 25,5 Stunden. Die Unterrichtsverpflichtung ist im Stundenplan dokumentiert. **Arbeitszeitkonten werden nicht geführt.**

**Die flexible Gestaltung (abweichende Regelung) der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung ist nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG nur zulässig, wenn bei Anordnung der Über- bzw. Unterschreitung der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung sichergestellt ist, dass sie nur vorübergehend ist. Der Ausgleich soll i. d. R. innerhalb des Schuljahres erfolgen. Eine ungesicherte Prognose bzw. Erwartung, es werde sich eine Möglichkeit des Ausgleichs ergeben, reicht nicht aus. Nur im Ausnahmefall ist ein Ausgleich im folgenden Schuljahr zulässig.** Hierzu schreibt das MSW in seinem Erlass vom 06.11.2012: „Die Verwendung des Adjektivs „vorübergehend“ macht deutlich, dass eine Flexibilisierung nur zeitweilig, nur über einen gewissen Zeitraum, vorgenommen werden kann. Eine Flexibilisierung über ein ganzes Schuljahr ist von § 2 Abs. 4 AVO zu § 93 Abs. 2 SchulG nicht gedeckt.“

Entstanden ist diese Regelung ursprünglich, weil durch die Einführung des Blockunterrichts an Berufsschulen bei den dort eingesetzten Lehrkräften eine gleichmäßige Verteilung der Unterrichtsstunden über das Schuljahr häufig nicht möglich war. Später wurde diese Flexibilisierungsregelung auf alle Schulformen übertragen und ausgedehnt.

Die Flexibilisierung der Lehrerarbeitszeit gem. § 2 Abs. 4 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG gibt den Schulen die Möglichkeit, die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung den schulischen Gegebenheiten anzupassen. Die Flexibilisierung kann nur angewandt werden, wenn schulorganisatorische Gründe dies erfordern. Der Begriff „Schulorganisatorische Gründe“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der durch Rechtsprechung und das Ministerium ausgelegt werden kann.

Rechtlich dürfte es nicht zulässig sein, die Regelungen der Absätze 2 und 4 des § 13 ADO gewissermaßen zusammenzufassen und damit eine neue Regelung zu schaffen, die die „schulorganisatorischen Gründe“ definiert. Wenn dies der Verordnungsgeber gewollt hätte, hätte er es so in § 2 Abs. 4 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG aufnehmen müssen. Hinzu kommt, dass eine solche Verrechnung durch das OVG NRW (AZ 6 A 1434/07) zumindest für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte untersagt worden ist.

Zwei wichtige Aspekte der Auslegung der „schulorganisatorischen Gründe“ müssten die Regelmäßigkeit und die Dauer sein. Denkbare schulorganisatorische Gründe für eine Flexibilisierung könnten z. B. sein:

- längerfristige Krankheitsvertretung
- Wegfall von Bildungsgängen im laufenden Schuljahr
- ungleichmäßige Stundenverteilung aufgrund von Projekt- oder Blockunterricht.

Der Wegfall von Unterrichtsstunden aufgrund einer Klassenfahrt kann nicht für die Flexibilisierung benutzt werden, auch nicht in Verbindung mit dem Wegfall von weiteren einzelnen Unterrichtsstunden. Diese entfallenen Unterrichtsstunden können z. B. auch verwendet werden für (vgl. § 13 Abs. 4 ADO):

- Förderunterricht
- Vertretungsunterricht
- andere schulische Aufgaben

Bei einer Flexibilisierung verpflichtet § 13 Abs. 4 ADO die Schulleitung, besondere dienstliche Belastungen zu berücksichtigen. Außerdem muss sich die Anordnung der vorübergehenden Unter- bzw. Überschreitung der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung (Flexibilisierung) im Rahmen der von der Lehrerkonferenz beschlossenen Grundsätze vollziehen (§ 68 Abs. 3 Nr. 4 SchulG). Hat die Schulleitung die Beteiligung der Lehrerkonferenz bisher versäumt und sind deshalb keine Grundsätze vorgegeben, ist eine Anwendung des § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG ausgeschlossen.

**Bei schwerbehinderten Lehrkräften und bei Lehrkräften mit begrenzter Dienstfähigkeit schreiben die Verwaltungsvorschriften zur VO zu § 93 Abs. 2 SchulG zu § 2 Abs. 4 in Ziffer 2.4.2 vor, die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (insbesondere der nach § 66 LBG teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer) sowie der schwerbehinderten Lehrkräfte (siehe auch Richtlinie zur Durchführung des SGB IX - BASS 21 – 06 Nr. 1) zu beachten. Hiernach ist die schwerbehinderte Lehrkraft vor der Übertragung von Mehrarbeit zu hören und sie kann diese dann gegebenenfalls ablehnen.**

**Für die Schwerbehindertenvertretung ergibt sich im Sinne des § 95 Abs. 1 SGB IX die Obliegenheit, darauf zu achten, dass**

- a) schwerbehinderte Lehrkräfte vor einer Beauftragung zu ihrer Belastbarkeit befragt werden;**
- b) schwerbehinderte Lehrkräfte nicht gegen ihren Willen mit Mehrarbeit beauftragt werden;**
- c) aus der Ablehnung von Mehrarbeit sich keine Repressalien oder Nachteile ergeben.**

**Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung)  
oder Einstellung in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis  
(ZuStVO § 1 Abs. 6, Nr. 1)**

**Diese Dienstvorgesetzeneigenschaften haben nur Schulleitungen, die den fakultativen Katalog übernommen haben. Wenn das zutrifft, hat der LR**

- **Ein Mitbestimmungsrecht gem. § 72 Abs. 1. S. 1 Nr. 1 LPVG**
- **Die Einstellung muss getrennt vom Auswahlprozess in der Bewerberauswahl gesehen werden**
- **Nach Abschluss der Auswahlgespräche muss die Schulleitung den LR um Zustimmung zu der Auswahlentscheidung bitten.**
- **Bei dieser Entscheidung muss der LR die Regelungen des SGB IX und der Richtlinien zum SGB IX beachten sowie u. U. die Stellungnahme der SBV berücksichtigen.**

Wird der LR von der Schulleitung um Zustimmung zu einer im Ausschreibungsverfahren getroffenen Auswahlentscheidung aufgefordert, hat er darüber zu wachen, dass die Schwerbehindertenvertretung zuvor angehört wurde und muss ggf. deren Argumentation in seiner eigenen Stellungnahme berücksichtigen.

Die Stellungnahme im Rahmen der Mitbestimmung des LR kann sich gemäß § 72 Abs. 1 LPVG dabei auf konkrete Fragen der Eingliederung in den neuen Arbeitsplatz beziehen, d. h. auf Einzelheiten des dienstlichen Einsatzes in der Schule oder z. B. auch auf den Einsatz an verschiedenen Schulorten. Sieht die Schwerbehindertenvertretung hier eine besondere Belastung der schwerbehinderten Lehrkraft, ist dies in der Stellungnahme des LR zu berücksichtigen.

Ergänzend ist zu beachten, was bereits in Kapitel [A4](#) ausgeführt wurde unter besonderem Hinweis auf Richtlinie zum SGB IX Teil I Ziffer 4.3.6

**Richtlinie Teil I  
Ziffer 4.3.6**

Hat sich die Dienststelle für einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Zustimmungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz ein. Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist beizufügen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer Stellungnahme berechtigt, aber nicht verpflichtet. Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung haben sich über eine Frist, innerhalb der eine Stellungnahme abgegeben werden kann, zu verständigen. Nach Ablauf der vereinbarten Frist ist die Anhörungspflicht gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz SGB IX erfüllt. Die Mitteilungspflicht nach dem 2. Halbsatz bleibt unberührt. Führt eine nachgeordnete Dienststelle ein Personalvorauswahlverfahren durch, ist ihre Schwerbehindertenvertretung entsprechend den Nummern 4.3.1 bis 4.3.6 zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist dem Personalvorschlag beizufügen. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Bezirks- bzw. der Hauptschwerbehindertenvertretung bleibt unberührt. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1, letzter Satz SGB IX).

## Verbeamtung auf Lebenszeit ZuStVO § 1 Abs. 6, Nr. 2

**Diese Dienstvorgesetzeneigenschaften haben nur Schulleitungen, die den fakultativen Katalog übernommen haben. Wenn das zutrifft, hat der LR**

- **Eine allgemeine Überwachungsaufgabe gem. § 64 LPVG**
- **Ein Informationsrecht gem. § 69 Abs. 2 SchulG**
- **Bei schwerbehinderten Kollegen darüber zu wachen, dass die Regelungen des SGB IX und Nachteilsausgleiche von der Schulleitung beachtet werden**

**Für schwerbehinderte Lehrkräfte wird die Übernahme ins Beamtenverhältnis in zweifacher Hinsicht erleichtert durch die:**

- Heraufsetzung des Höchstalters für die Verbeamtung
- Reduzierung der Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung zur Verbeamtung.

Die rechtlichen Grundlagen findet man u. a. in der Laufbahnverordnung NW (LVO) und der Richtlinie zum SGB IX

### **LVO § 6 Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe**

(1) Als Laufbahnbewerber nach § 5 Absatz 1 Buchstaben a und b und g darf in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt oder übernommen werden, wer das in den §§ 18 Absatz 1, 22 Absatz 1, 25 Absatz 1, 29 Absatz 1, 35 Absatz 1, 39 Absatz 1, 44 Absatz 1 und 52 Absatz 1 festgesetzte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Hat sich die Einstellung oder Übernahme

- a) wegen der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a GG,
- b) wegen der Teilnahme an einem freiwilligen sozialen Jahr oder
- c) wegen der Geburt eines Kindes oder wegen der tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren,
- d) wegen der tatsächlichen Pflege eines nach einem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Eltern der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, Geschwister sowie volljähriger Kinder

verzögert, so darf die jeweilige Altersgrenze im Umfang der Verzögerung überschritten werden.

Die jeweilige Altersgrenze darf bei Verzögerungen nach Satz 1 Buchstabe c um bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern höchstens um bis zu sechs Jahre überschritten werden. Entsprechendes gilt für Satz 1 Buchstabe d. Die jeweilige Altersgrenze nach Satz 1 Buchstabe c und d darf insgesamt höchstens um sechs Jahre überschritten werden. Das Höchstalter erhöht sich, wenn der Bewerber an dem Tage, an dem er den Antrag gestellt hat, die Höchstaltersgrenze nicht überschritten hatte und die Einstellung oder Übernahme innerhalb eines Jahres nach der Antragstellung erfolgt.

(3) Schwerbehinderte Menschen und ihnen gemäß § 2 Absatz 3 Sozialgesetzbuch IX gleichgestellte behinderte Menschen dürfen bis zum vollendetem 43. Lebensjahr eingestellt oder übernommen werden.

### **LVO § 13 Erleichterung für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen**

(1) Bei der Einstellung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden.

(2) Im Prüfungsverfahren sind für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen auf Antrag zu gewähren.

(3) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

### **Richtlinie zum SGB IX Teil I Ziffer 4.4.2 regelt dazu ergänzend:**

Schwerbehinderte Menschen können auch dann in das Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Die Bewerber sind jedoch auf die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG in der am 31. August 2006 geltenden Fassung (übereinstimmend mit § 4 Abs. 1 Nr. 1 LBeamtVG NRW vom 01.07.2013 - Anmerkung des Verfassers) sowie die mit einem Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit verbundenen Folgen hinzuweisen. Diese Regelungen gelten auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

## Zulassung zu Fortbildungsmaßnahmen (§ 59 Abs. 6 SchulG)

- Der LR ist mitbestimmungspflichtig, wenn die Schulleitung nicht alle Interessenten, die sich für eine Fortbildung gemeldet haben, zulassen will
- Dieses Mitbestimmungsrecht erfasst sowohl schulinterne als auch externe Fortbildungen
- Der LR ist von der Schulleitung zu beteiligen
- Bevor der LR sein Votum zur Auswahlentscheidung der Schulleitung abgibt, muss er § 81 Abs. 4 SGB IX, Ziffer 11 der Richtlinie Teil I zum SGB IX beachten sowie ggf. die Stellungnahme der SBV berücksichtigen.
- Die Teilnahme von schwerbehinderten Lehrkräften an Fortbildungen des Dienstherrn ist in § 81 Abs. 4 SGB IX geregelt. Diese Regelung kann nicht durch Beschlüsse oder Grundsätze der Lehrerkonferenz aufgehoben werden. Nach § 81 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Lehrkräfte gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Fortbildungen.
- Das Mitbestimmungsrecht des LR entbindet die Schulleitung nicht von ihrer Aufgabe, die SBV vor Auswahlentscheidungen zu beteiligen
- Für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über Ablehnung oder Zulassung von schwerbehinderten Lehrkräften zu einer Fortbildung liegt ein Formularvorschlag vor (siehe Anlage)
- Absprachen zur ggf. erforderlichen barrierefreien Gestaltung der Fortbildungsmaßnahme mit der Schwerbehindertenvertretung sind zu beachten

### LPVG

#### § 72 Abs. 4

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht mitzubestimmen über

...

16. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen

§ 69 SchulG erklärt den LR personalvertretungsrechtlich für zuständig, sofern eine Aufgabe übertragen ist. Gemäß § 59 Abs. 6 SchulG ist die Teilnehmerauswahl für Fortbildungen auf die Schulleitung übertragen worden. Damit entsteht als Folgewirkung die personalvertretungsrechtliche Zuständigkeit des LR nach § 69 Abs. 3 SchulG.

### SGB IX

#### § 81 Abs. 4

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,

3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,

## **Richtlinie zum SGB IX**

### **Teil I Ziffer 11 Fortbildung**

Die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn veranstaltet werden, bevorzugt zuzulassen. Soweit Maßnahmen vom Dienstherrn angeboten werden, sind sie barrierefrei zu gestalten. Schwerbehinderte Menschen sollen zur Teilnahme an anderen Berufsbildungen Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

Anlage

**An die  
Schwerbehindertenvertretung  
für Lehrerinnen und Lehrer an  
bei der Bezirksregierung**

Schulstempel:

**Fortbildungsmaßnahme gemäß § 59 Abs. 6 SchulG**

Zeitpunkt / Ort / Thema

---

---

Hiermit informiere ich Sie gemäß § 81 Abs.1 Satz 4 i. V. m. § 95 Abs.2 Satz1 SGB IX.

Ich beabsichtige die Teilnahme der schwerbehinderten Lehrkraft,

Frau / Herr

---

an der oben genannten Fortbildungsmaßnahme

zuzulassen

abzulehnen

bei Ablehnung Begründung:

---

---

Sind Unterstützungsmaßnahmen zum Ausgleich der Behinderung erforderlich?

nein

ja

falls ja, bitte die Unterstützungsmaßnahmen (optische, akustische Maßnahmen, barrierefreier Zugang etc.) benennen:

---

---

---

Ort, Datum

Unterschrift d. Schulleitung



## **Gemeinschaftliche Besprechung mit der Schulleitung (§ 69 Abs. 4 SchulG i. V. m. §§ 63, 85 Abs. 4 LPVG)**

- Der LR tritt mindestens einmal pro Schulhalbjahr zur Gemeinschaftlichen Besprechung mit der Schulleitung zusammen (7.1 LR Handreichung)
- Diese allgemeine Aussprache dient der Verwirklichung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und besteht unabhängig von den Informationsrechten des LR gem. LPVG und SchulG
- Die SBV ist zu den Gemeinschaftlichen Besprechungen einzuladen
- Die SBV hat gem. § 95 Abs. 5 SGB IX ein Teilnahmerecht an der Gemeinschaftlichen Besprechung. Sie entscheidet, ob sie selbst teilnimmt oder ein stellvertretendes Mitglied der SBV schickt
- Die Niederschrift ist der SBV zuzuleiten

### **SGB IX**

#### § 95 Abs. 5

Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, § 66 Abs. 1 (vergleichbar mit § 64 LPVG – Anm. der Verfasser) des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen Arbeitgebern und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

### **Lehrerrat - Handreichungen**

#### Ziffer 5.2 Niederschrift

Hat die Schulleiterin oder der Schulleiter an der Sitzung teilgenommen, so ist ihr oder ihm der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Das gleiche gilt für die Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

## Beratung und Überwachung (§ 69 Abs. 2 und 4 SchulG i. V.m. §§ 62 – 65 LPVG)

- **Der LR berät die Schulleitung**
- **Der LR überwacht die Einhaltung der Gesetze und Regeln in der Schule**
- **Diese Beratungs- und Überwachungsfunktionen sind im SchulG nicht eingegrenzt**
- **Wenn der LR die Schulleitung in Fragen berät, die schwerbehinderte Lehrkräfte oder Mitarbeiter gem. § 58 SchulG betreffen, sollte er vorher die SBV kontaktieren**
- **Der LR übernimmt nicht selbst Aufgaben der SBV, ist aber ein wichtiges Bindeglied zwischen schwerbehinderten Lehrkräften und SBV**

### SchulG

#### § 69 Abs. 2

Der Lehrerrat berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der in Satz 1 genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

#### § 58 Pädagogisches und sozialpädagogisches Personal

Sonstige im Landesdienst stehende pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken bei der Bildungs- und Erziehungsarbeit mit. § 57 Abs. 4 und 6 gilt entsprechend.

### Lehrerrat - Handreichungen

#### Ziffer 6.2 Schwerbehindertenvertretung

Die bei der jeweiligen Schulaufsichtsbehörde gebildete Schwerbehindertenvertretung bleibt auch nach der Übertragung von weiteren Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter Ansprechpartner für Schulleitung und Lehrerrat. Eine zusätzliche Schwerbehindertenvertretung an der Schule wird nicht gewählt.

Für Lehrkräfte an Grundschulen bestehen örtliche Schwerbehindertenvertretungen bei den Schulämtern.

Für Lehrkräfte an Förderschulen und Schulen für Kranke sowie an Hauptschulen sind die Zuständigkeiten geteilt: Soweit es sich um beteiligungspflichtige Maßnahmen der Fachaufsicht handelt, sind die Schwerbehindertenvertretungen bei den Schulämtern zuständig; für beteiligungspflichtige dienstrechtliche Maßnahmen, d. h. auch solche im Rahmen der Ausübung der erweiterten Dienstvorgesetztenaufgaben, die Schwerbehin-

vertretungen bei den Bezirksregierungen. Bei entscheidungsvorbereitenden Tätigkeiten der Schulämter in dienstrechtlichen Angelegenheiten können die dort gebildeten Schwerbehindertenvertretungen beratend hinzugezogen werden. Dies ersetzt jedoch nicht die förmliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auf Bezirksebene zu der dort zu treffenden abschließenden Entscheidung.