



[A1](#) bis [A12](#) und [Fall 1](#) bis [Fall 4](#) 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 bewegt wird.

## **Aufgaben einer Schulleitung mit schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten**

### **Vorwort**

Unter dem Titel „**Aufgaben der Schulleitungen bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten**“ haben wir in dieser Datei Texte und Informationen zusammengestellt, die wir für die Arbeit der Schulleitungen im Zusammenwirken mit schwerbehinderten Beschäftigten für wichtig erachten. Dabei sollen unsere Ausführungen keine offiziellen Informationen ersetzen, sondern lediglich die Situationen genauer in den Fokus nehmen, die Schulleitungen in der täglichen Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Beschäftigten häufig antreffen. Diese überarbeitete Version haben wir insbesondere ergänzt durch die:

#### **Aufgaben im Rahmen der übertragenen Dienstvorgesetzteneigenschaft (vgl. Modul 12)**

Die abgedruckten Rechtsgrundlagen und Informationen sind entsprechend der Aufgabenbereiche der Schulleitungen 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 Schulleitungen über einzelne Fragen und Sachverhalte schnell und umfassend zu informieren, um anstehende Entscheidungen rechtssicher treffen zu können und dabei alle notwendigen Informations- und Anhörungspflichten einzuhalten.

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](http://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 Erlassentexte 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](mailto:m.r.schroeder@teleos-web.de)

**Thomas Klein**

Dudenser Weg 4

31737 Rinteln

E-Mail: [tp.klein@t-online.de](mailto:tp.klein@t-online.de)

- **Erste Maßnahmen** [A2](#)
- **Umsetzung der Richtlinien (s. Übersicht weiter unten)**
- **besondere Beachtung des SGB IX in den Bereichen**
  - **Einstellung** § 81 [A4](#)
  - **behindertengerechter Einsatz** § 81 [A11](#) + [A10](#)
  - **Ausbildung** [A5](#)
  - **Prävention** § 84 Abs. 1 [A7](#) und Abs. 2 [A8](#)
  - **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** § 95 Abs. 2  
(*Beurteilung* [A9](#), *Teilnahme Fortbildung* [A6](#), *Prävention, Rehabilitation und Konflikte* [A3](#) [A7](#) [A8](#), *Einstellung* [A4](#) u .a.)
- **Beachtung des Datenschutzes**
- **Information und ggf. Anhörung der SBV gem. § 95 Abs. 2 SGB IX bei schulorganisatorischen Maßnahmen gem. § 68 SchulG (Prüfung der Auswirkung auf schwerbehinderte Lehrkräfte)**

## 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:

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> </ul>	I. 7.1 Satz 2 II. 4 zu Nr.7 I. 7.3

<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

Thema	Aussage der Richtlinien zum SGB IX	Fundstelle <sup>1</sup>
	<ul style="list-style-type: none"> <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>	
<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 (<b>§ 82 SGB IX</b>),</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
<b>Prävention/ betriebl. Eingliederungsmanagement</b>	<p>Bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind SBV, PR und Integrationsamt im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen.</p> <p>Bei längeren Erkrankungen besteht die Verpflichtung, mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement die Möglichkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitsplatzes zu klären.</p>	I. 13.1 I. 1.1 Satz 1 I. 14.1 II. 4.2 I.13.2

### Wissenswertes:

In den öffentlichen Schulen NRW sind ca. 8000 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 auch psychische Leiden als eine Schwerbehinderung anerkannt werden.

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) definiert Behinderung in § 2 Absatz 1 so: „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 Siche-

rung 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 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 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 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. 05/2012
- 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 für sich beanspruchen. Das Land NRW bekennt sich darin zu seiner besonderen Fürsorgepflicht gegenüber seinen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten und bezeichnet diese Richtlinie als verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen im SGB IX.

## Übersicht

### A2

## Der Nachweis über Behinderung, Gleichstellung oder Antrag auf Anerkennung einer Behinderung wird vorgelegt – Was ist zu veranlassen?

Was zu veranlassen ist, hängt davon ab, welche Nachweise die Lehrkraft vorlegt. Es könnten sein:

- Ein Schwerbehindertenausweis oder ein Bescheid über die Anerkennung einer Behinderung mit einem GdB von 50 oder höher oder ein entsprechendes Gerichtsurteil [Fall 1](#)
- Ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit [Fall 2](#)
- Ein Bescheid über die Anerkennung einer Behinderung mit einem GdB 30 oder 40 [Fall 3](#)
- Ein Bescheid, aus dem hervorgeht, dass ein Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt worden ist [Fall 4](#)

#### Fall 1:

Eine Kollegin oder ein Kollege legt die Kopie eines Schwerbehindertenausweises vor.

- **Weiterleitung** der vorgelegten **Kopie des Ausweises** (Bescheides) an das für die Schulform zuständige Dezernat der Bezirksregierung.
- **Sicherstellung des Datenschutzes.** Es besteht kein Recht auf Aufklärung über Art oder Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Schulleitungen, Schulämter und Bezirksregierung sind zur absoluten Verschwiegenheit über die Schwerbehinderteneigenschaft, damit zusammenhängende Informationen und die Inanspruchnahme von Rechten verpflichtet, auch gegenüber dem Kollegium.
- **Kurzfristige Verabredung zum Gespräch** mit dem schwerbehinderten Menschen zur Anhörung der Lehrkraft im Hinblick auf ihre Belastbarkeit und den weiteren schulischen Einsatz. Die Lehrkraft hat einen Rechtsanspruch auf Umsetzung der „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen“ (BASS 21-06 Nr. 1) siehe Kurzübersicht [A1](#).
- **Sofortige Gewährung der zustehenden Pflichtstundenermäßigung** (vorher bitte Rücksprache mit dem Kollegen/der Kollegin über die gewünschte Lerngruppe nehmen) Gemäß § 2 Abs. 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG wird die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden reduziert um:

GdB	Vollzeitbeschäftigung	Teilzeitbeschäftigung mind. 75 %	Teilzeitbeschäftigung mind. 50 %
50 - 60	2	1	1
70 - 80	3	2	1,5
90 - 100	4	3	2

Wird die Pflichtstundenzahl durch einen Teilzeitantrag um bis zu **2 Wochenstunden** reduziert, so bleibt die Regelermäßigung wie auch die Altersermäßigung in vollem Umfang erhalten.

- Schwerbehinderte Menschen haben einen **Rechtsanspruch auf Teilzeit**. Der Antrag kann jederzeit gestellt und umgesetzt werden.
- Auch einer **unterhälftig** beschäftigten schwerbehinderten Lehrkraft im Tarifbeschäftigungsverhältnis steht eine anteilige Stundenermäßigung zu. Die Berechnungsregeln stehen in BASS 21 – 05 Nr. 15.
- Bei **Beratungsbedarf** Kontakt mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung aufnehmen.

**Fall 2:**

**Eine Kollegin oder ein Kollege legt die Kopie eines Bescheides vor, aus dem die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen hervorgeht.**

- Kurzfristige Verabredung zum Gespräch mit dem behinderten Menschen zur Anhörung der Lehrkraft im Hinblick auf ihre Belastbarkeit und den weiteren schulischen Einsatz.  
Die Lehrkraft hat einen Rechtsanspruch auf Umsetzung der „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen“ (BASS 21-06 Nr. 1) s. Kurzübersicht [A1](#).
- Weiterleitung der vorgelegten Kopie des Bescheides an das für die Schulform zuständige Dezernat der Bezirksregierung
- Sicherstellung des Datenschutzes.

**Fall 3:**

**Eine Kollegin oder ein Kollege legt die Kopie eines Bescheides vor, bei dem der Grad der Behinderung von mindestens 30 oder 40 festgestellt wurde.**

- Kurzfristige Verabredung zum Gespräch mit dem behinderten Menschen zur Anhörung der Lehrkraft im Hinblick auf ihre Belastbarkeit und den weiteren schulischen Einsatz.  
Die Lehrkraft hat einen Rechtsanspruch auf Prüfung, welche Maßnahmen der o. g. Richtlinien im Einzelfall Anwendung auf sie finden s. Kurzübersicht [A1](#).
- Weiterleitung der vorgelegten Kopie des Bescheides an das für die Schulform zuständige Dezernat der Bezirksregierung.
- Sicherstellung des Datenschutzes.

**Fall 4:**

**Eine Kollegin oder ein Kollege legt einen Bescheid vor, aus dem hervorgeht, dass ein Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt wurde.**

- Kurzfristige Verabredung zum Gespräch mit dem behinderten Menschen zur Anhörung der Lehrkraft im Hinblick auf ihre Belastbarkeit und den weiteren schulischen Einsatz.  
Die Lehrkraft gilt als „schwerbehindert unter Vorbehalt“ und hat einen Rechtsanspruch Anwendung der o. g. Richtlinien s. Kurzübersicht [A1](#).
- Weiterleitung der vorgelegten Kopie des Bescheides an das für die Schulform zuständige Dezernat der Bezirksregierung
- Sicherstellung des Datenschutzes.



**Wo finden Schulleitungen Unterstützung durch externe Helfersysteme?**

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

- **Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst (BAD)**
- **Unfallkasse NRW**
- **MobbingLine NRW**
- **Fachdienst für betriebliche Suchtprävention**
- **Integrationsamt (IA)**
- **Fürsorgestellen**
- **Integrationsfachdienste (IFD)**
- **Psychosozialer Fachdienst**
- **Schwerbehindertenvertretungen**

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
BAD (Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst)	<p>Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Lehrkräfte in NRW, z. B.</p> <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> <li>- Mutterschutz</li> <li>- Impfschutz</li> </ul>	<p><a href="http://www.bad-gmbh.de">www.bad-gmbh.de</a> oder</p> <p><a href="http://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Arbeits-und-Gesundheitschutz/index.html">http://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Arbeits-und-Gesundheitschutz/index.html</a></p> <p>Zentrale Hotline: ☎ 01801 223679 Mo,Di,Do: 9.00-16.00 Uhr Mi: 9.00-18.00 Uhr Fr: 9.00- 15.00 Uhr</p> <p>oder regionale Zentren: Zentrum Bielefeld Tel: 0521 / 9891170 Zentrum Gütersloh Tel: 05241 / 8328210</p>	Alle beschäftigten Lehrkräfte
Unfallkasse NRW	<p>gesetzliche Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler mit den Aufgaben:</p> <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>	<p><a href="http://www.unfallkasse-nrw.de">http://www.unfallkasse-nrw.de</a></p> <p>Regionaldirektion Rheinland: 0211 2808-0</p> <p>Regionaldirektion Westfalen-Lippe: ☎ 0251 2102-0</p>	Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler
Mobbing-Line NRW	<p>Die MobbingLine NRW bietet professionelle Hilfe für Mobbingopfer und andere Betroffene und bündelt als erste zentrale landesweite Beratungs-hotline zum Thema "Mobbing" die Kompetenzen vieler Institutionen und Experten.</p>	<p>Hilfe und Infos erhalten Betroffene immer montags bis donnerstags in der Zeit von 16:00 Uhr bis 20:00 Uhr über die Telefonnummer 0180 3 100 113</p> <p><a href="http://www.komnet.nrw.de/mobbing/">http://www.komnet.nrw.de/mobbing/</a></p>	Alle beschäftigten Lehrkräfte

Institution	Unterstützung bei	Erreichbar unter/über	Zuständig für
Fachdienst für betriebliche Suchtprävention	<p>Dieser Fachdienst ist den Integrationsämtern zugeordnet. Seine Aufgaben sind u. a.:</p> <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> <li>- <u>Schulungen von Führungskräften</u> durch Inhouse-Seminare und Vermittlung der nötigen Fähigkeiten zum Umgang mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</li> </ul>	<p>LWL-Integrationsamt Westfalen, Fachdienst für betriebliche Suchtprävention in der Bernhard-Salzmann-Klinik in Gütersloh ☎ 05241 502-537</p>	Für alle - von Sucht Betroffenen
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>Integrationsamt Landschaftsverband Rheinland in Köln ☎ 0221 809-0 <a href="http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/informationenfrarbeitgeber/informationenfrarbeitgeber_1.html">http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/informationenfrarbeitgeber/informationenfrarbeitgeber_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.</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>	<p>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.</p>	Für schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte

Institution	Unterstützung bei	Erreichbar unter/über	Zuständig für
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
Fachdienst für psychosoz. und arbeitspädagogische Begleitung	Der Integrationsfachdienst für seelisch behinderte Menschen kann im Sinne der Prävention auch von <u>nicht</u> schwerbehinderten Menschen in Anspruch genommen werden. Adressen bestehen in der Nähe des Arbeitsplatzes des/der Betroffenen	Broschüre zur Thematik: Menschen mit seelischen Behinderungen im Arbeitsleben	für psychisch beeinträchtigte Personen
Schwerbehindertenvertretung (SBV)	<p>Die SBV für die jeweilige Schulform berät Betroffene, Dienststelle und Schulleitungen bei der Umsetzung der Schutzvorschriften des SGB IX und der begleitenden Richtlinie.</p> <p>Sie stellt bei systemischen, arbeitsplatzbezogenen oder persönlichen Problemen der Betroffenen u. a. Verbindungen her zu entsprechenden Helfersystemen.</p>	<p>Die Anschriften der Hauptschwerbehindertenvertretungen stehen in der BASS oder unter  <a href="http://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Beratung/Schwerbehinderung/index.html">http://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Beratung/Schwerbehinderung/index.html</a></p> <p>Die Links zu den Anschriften der Bezirksschwerbehindertenvertretungen (SBV) in den einzelnen Regierungsbezirken stehen unter dieser Tabelle. Die SBV auf Bezirksebene kann ggf. auch an die zuständige örtliche SBV (bei Grund-, Haupt- und Förderschule) beim jeweiligen Schulamt vermitteln.</p>	Für schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte und für Lehrkräfte, die einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung gestellt haben

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

**Arnsberg:**

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

**Detmold:**

[http://www.brdt.nrw.de/200\\_Aufgaben/025\\_Schule/040\\_Schule\\_fuer\\_Lehrkraefte/A\\_-\\_Z\\_f\\_uer\\_Lehrkraefte/verbeamteteLehrkraefte/Schwerbehindertenvertretung\\_auf\\_Bezirksebene/index.php](http://www.brdt.nrw.de/200_Aufgaben/025_Schule/040_Schule_fuer_Lehrkraefte/A_-_Z_f_uer_Lehrkraefte/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/personalvertretung/schwerbehindertenvertretung.pdf](http://www.brk.nrw.de/brk_internet/personalvertretung/schwerbehindertenvertretung.pdf)

**Münster:**

[http://www.bezreg-muens-ter.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Dezernat\\_47\\_Personalangelegenheiten/Informationen/Schwerbehindertenvertretung\\_der\\_Schulen/index.html](http://www.bezreg-muens-ter.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Dezernat_47_Personalangelegenheiten/Informationen/Schwerbehindertenvertretung_der_Schulen/index.html)

## Bewerbung und Einstellung von Lehrkräften bzw. weiterem (pädagogischen) Personal

Bei der Einstellung von Lehrkräften und weiterem (pädagogischen) Personal sind bei

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

folgende Beteiligungs- und Verfahrensschritte durch die Schulleitung zu beachten:

### Einstellungsverfahren nach Ausschreibung in LEO, VERENA, Andreas

Nr.	Verfahrensschritt	Aktivitäten, bei der die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen ist	Rechtsgrundlage
1	Ausschreibung	Ermunterung schwerbehinderter Menschen sich zu bewerben.	Richtlinie (BASS 21-06 Nr. 1) Ziffer I4.3.1
		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
		Mitteilung an SBV, wenn keine Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen vorliegen (sog. <b>Nullmeldung</b> siehe aktuelle Ines Version - Anlage 2).	Richtlinie Ziffer I 4.3.4
Die weitere Schrittfolge ist nur zu beachten, wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen.			
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 4.3.4
4	Einladung der schwerbehinderten BewerberInnen	Nach § 82 SGB IX sind schwerbehinderte BewerberInnen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob sie offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bekanntgemachten Anforderungsprofil zu messen (BVerwG, Urteil vom 03.03.2011, AZ 5 C 16/10) und hierüber ein Einvernehmen mit der SBV erzielt worden ist (siehe 3.). <b>Wenn das Anforderungsprofil die Bewerbung von Seiteneinsteigern zulässt</b> – und sei es auch nur nachrangig - , so fehlt es ihnen nicht offensichtlich an der fachlichen Eignung. Schwerbehinderte BewerberInnen und ihnen gleichgestellte sind daher immer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt auch für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Nichterfüller, die weder über das erste noch über das zweite Staatsexamen verfügen. Diese schwerbehinderten Nichterfüller sind zwingend auch dann zu einem Vorstellungsgespräch ein-	§ 82 Sätze 2 und 3 SGB IX  Verfügung der Bezirksregierung Arnsberg vom 07.11.2014 AZ 47.1

Nr.	Verfahrensschritt	Aktivitäten, bei der die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen ist	Rechtsgrundlage
		zuladen, wenn sich im gleichen Bewerbungsverfahren auch Erfüller auf die jeweilige Stelle beworben haben.	
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 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 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).

## **Einstellungsverfahren ohne Ausschreibung über LEO, VERENA oder ANDREAS, z. B. befristet für bestimmte Projekte, flexible Mittel o. ä.**

- Gemäß § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX Meldung des zu besetzenden Arbeitsplatzes an die Agentur für Arbeit.
- Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen bzw. Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit.
- Für das weitere Einstellungsverfahren gelten die Regelungen des § 81 SGB IX und die Einstellungsregelungen der Richtlinie zum SGB IX.

Ein Beispiel für einen **Formularvorschlag**, der die vom Gesetzgeber geforderte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sicherstellt, ist nachfolgend abgedruckt.

## **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 Personkreise 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.

An die  
**Schwerbehindertenvertretung**  
für Lehrerinnen und Lehrer an

\_\_\_\_\_  
(Schulform)  
bei der Bezirksregierung\_\_\_\_\_

per Fax an  
/ per Mail direkt an

Hiermit informieren wir Sie  
gemäß § 81 Abs. 1 Satz 4 in Verbindung mit § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX über das

Einstellungsverfahren zum: \_\_\_\_\_  
Ausschreibungsnummer/n: \_\_\_\_\_

- In unserer Schule ist **keine Bewerbung** eines Menschen mit Schwerbehinderung / Gleichstellung / Behinderung eingegangen.
  
- Es liegt die **Bewerbung** eines Menschen mit
- Schwerbehinderung            GdB    \_\_\_\_\_
- Gleichstellung                    GdB    \_\_\_\_\_
- Behinderung                        GdB    \_\_\_\_\_

vor.

BewerberIn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

eMail: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

Termine:    Vorauswahlsitzung: \_\_\_\_\_

                  Auswahlgespräche: \_\_\_\_\_

**Ort, Datum**

**(Unterschrift d. Schulleitung)**

### A5

## Was ist bei schwerbehinderten Lehramtsanwärtern/innen (LAA) zu beachten?

### Die Schulleitung hat die Lehramtsanwärter/in zu informieren über:

- **Nachteilsausgleiche**
- **Unterstützungsmöglichkeiten**
- **Zuständige Schwerbehindertenvertretung (SBV)**
- **Teilnahme der SBV am Planungs- und Entwicklungsgespräch bzw. am Eingangs- und Perspektivgespräch**
- **Präventive Maßnahmen bei Gefährdung des Ausbildungszieles**
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

**Nachteilsausgleiche** im Sinne der Richtlinie zum SGB IX sollten individuell der Behinderung entsprechend vereinbart werden (siehe auch § 49 OVP 2011, BASS 30 – 03 Nr. 11). Hierbei ist die SBV rechtzeitig zu beteiligen.

Weitere **Unterstützungsmöglichkeiten** durch externe Helfersysteme vgl. [A3](#) gelten ebenso für schwerbehinderte LAA.

Nach der Zuweisung eines/einer LAA an die Ausbildungsschule ist zeitnah ein Hinweis auf die **zuständige Schwerbehindertenvertretung (SBV)** zu geben.

Gleich zu Beginn der Ausbildung wird gem. § 15 OVP ein **Eingangs- und Perspektivgespräch** geführt. Hier ist die SBV zu informieren, damit sie in Abstimmung mit den Betroffenen festlegen kann, ob die SBV an diesem Gespräch und an der Fortschreibung der sich hieraus ergebenden Planung beteiligt wird.

Die Schulleitungen der Ausbildungsschulen sollten vor der Langzeitbeurteilung gemäß § 16 i. V. m. § 28 OVP mit der Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch zur Frage der Beurteilung quantitativer Minderleistungen führen.

Sobald die Schulleitung von Problemen in der Ausbildung bei schwerbehinderten oder gleichgestellten LAA, die das Ausbildungsziel gefährden können, erfährt, ist sie verpflichtet in Abstimmung mit der Dienststelle die **Präventionsregelung** des § 84 Abs. 1 SGB IX zu beachten und frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten (siehe [A7](#) )

Bei längerer Erkrankung der LAA (mehr als 6 Wochen in den letzten 12 Monaten) sind außerdem die Regelungen des **BEM** (siehe auch [A8](#) ) zu beachten. Lediglich die in A8 aufgeführte Wiedereingliederung kann i. d. R. im Rahmen der Ausbildung nicht durchgeführt werden. Hier ist eher die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes gem. § 7 Abs. 3 OVP anwendbar.-

Das bisher aufgeführte gilt weitgehend auch für die **berufsbegleitende Ausbildung für Lehrkräfte in Ausbildung**. Allerdings haben diese schwerbehinderten Lehrkräfte in der berufsbegleitenden Ausbildung z. B. einen Anspruch auf die Stundenreduzierung wegen Schwerbehinderung in Abhängigkeit ihres Grades der Behinderung gem. § 2 Abs. 3 AVO (BASS 11 – 11 Nr. 1). Auch die Frage der Wiedereingliederung im Rahmen eines BEM-Verfahrens sehen wir hier anders als bei den LAAs.

#### **Weitere Rechtsquellen und Informationen:**

- Richtlinie zum SGB IX, Ziffer 6 und 10 vgl. BASS 21-06 Nr.1
- OVP (BASS 20 – 03 Nr. 11)
- OBAS (BASS 20 – 03 Nr. 17)
- Informationen des Landesprüfungsamts NRW:  
[www.pruefungsamt.nrw.de](http://www.pruefungsamt.nrw.de)

.....  
**Teilnahme schwerbehinderter Kollegen/innen an Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 59 Abs. 6 SchulG**  
.....

- **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über Ablehnung oder Zulassung von schwerbehinderten Lehrkräften zu einer Fortbildung (siehe Formularvorschlag)**
- **Bevorzugte Berücksichtigung der schwerbehinderten Kollegen/innen**
- **Absprachen zur ggf. erforderlichen barrierefreien Gestaltung der Fortbildungsmaßnahme mit der Schwerbehindertenvertretung**

**Auszüge aus den Rechtsquellen**

**§ 81 Abs. 4 SGB IX:**

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern 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, ...

**Ziffer I 11 der Richtlinien zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr.1):**

Die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen ist gem. § 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 geltenden Vorschriften erhalten.

**Ziffer I 8.3 der Richtlinien zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr.1):**

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.).

**§ 95 Abs. 2 SGB IX:**

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist in-

nerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. ...

**Ziffer I 1.7 Satz 3 der Richtlinien zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr.1):**

Soweit Personalführungsmaßnahmen und Personalentscheidungen delegiert werden, ist sicherzustellen, dass die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gewahrt bleiben.

An die \_\_\_\_\_  
**Schwerbehindertenvertretung**  
für Lehrerinnen und Lehrer an \_\_\_\_\_

bei der Bezirksregierung \_\_\_\_\_

**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**

## Übersicht

### A7

## Prävention bei personen-, verhaltens- oder schulbedingten Schwierigkeiten von/mit schwerbehinderten Lehrkräften

Werden der Schulleitung personen-, verhaltens- oder schulbedingte Schwierigkeiten von/mit schwerbehinderten Lehrkräften, Lehramtsanwärtern oder Lehrkräften in Ausbildung bekannt, hat sie

- Die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig einzuschalten
- Zunächst alle innerschulischen Möglichkeiten zur Abhilfe zu ergreifen
- Die Verpflichtung, präventive Maßnahmen zu ergreifen

Wenn die Schulleitung Kenntnis von Schwierigkeiten der schwerbehinderten Lehrkraft im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX erhalten hat, sollte sie umgehend die **Schwerbehindertenvertretung einschalten**, um

- über das weitere Vorgehen zu beraten
- Möglichkeit der Einbeziehung von Partnern (siehe Helfersysteme [A3](#)) zu überlegen
- mögliche finanzielle Hilfen zu besprechen
- u.a.

Die folgende Übersicht soll den Zeitpunkt des Tätigwerdens umschreiben:

### Von der Unzuträglichkeit zur Gefährdung

Entstehung Unzuträglichkeit	Verfestigung Schwierigkeiten	Gefährdung Wichtiger Grund
<ul style="list-style-type: none"><li>- Minderleistung</li><li>- Auffällige Arbeitshaltung</li><li>- Kommunikationsprobleme</li><li>- Anpassungsproblem</li><li>- Schülerbeschwerden</li><li>- Unpünktlichkeiten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verfestigte Sachverhalte</li><li>- AG muss handeln, bevor Gefährdung entsteht</li><li>- Letzte Möglichkeit, die Gefährdung zu vermeiden</li></ul> <p><b>Einleitung der Prävention erforderlich</b></p>	Sind Schwierigkeiten bereits zur Kündigungsreife entwickelt, bestehen relativ wenig Handlungsmöglichkeiten und kaum noch Erfolgchancen bei einer Intervention
Teilhabegespräch		Prävention (§ 84 Abs. 1)

§ 84 Abs. 1 SGB IX als Präventionsinstrument kann nur dann seine vorbeugende Wirkung entfalten, wenn bereits im Vorfeld alle diejenigen Situationen und Anlässe erkannt und bearbeitet werden, die sich unter bestimmten Voraussetzungen zu Unzuträglichkeiten bis hin zur Gefährdung des AP entwickeln können.

Im Unterrichtsalltag gibt es bestimmte **Indikatoren und Auslöser**, aus denen sich Probleme entwickeln können:

- Die Phase nach Beendigung einer Wiedereingliederung und der Wiederaufnahme des bisherigen Arbeitsmaßes vor der WE
- Jeder Wechsel in der Vorgesetztenstruktur

- Beginnende oder sich abzeichnende Erkrankungen oder eine persönliche / familiäre Belastungssituation
- Änderungen in der Schulstruktur und Unterrichtsorganisation, Arbeitseinsatz (Einrichtung eines Ganztagsbetriebs, Abordnung, Versetzung etc.)
- Übernahme von Zusatzaufgaben
- Fehlerhafte Aufarbeitung von Schüler-, Elternbeschwerden
- usw.

Die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist eine Rechtspflicht des Arbeitgebers/Dienstherrn seinen schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber. Bei Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis muss das Präventionsverfahren dem üblichen disziplinarrechtlichen Maßnahmenkatalog (Dienstgespräch, Abmahnung/Missbilligung, ...) zumindest vorgeschaltet werden. Der Dienstherr hat das Präventionsverfahren von sich aus einzuleiten und so zu organisieren, dass die Verfahrensbeteiligten ihre besonderen Kenntnisse zum Zwecke der dauerhaften Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses oder bei LAA des Ausbildungszieles systematisch einbringen können.

Zunächst sind alle **inerschulischen Möglichkeiten** (z. T. in Abstimmung mit der Dienststelle) zur Beseitigung der Schwierigkeiten zu ergreifen. Hierzu kommen in Betracht:

- z. B. Umsetzungen oder Versetzungen
- Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes (z. B. Stundenverteilung oder Stundenplan)
- behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsstätten und Maschinen sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung)
- Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Beschäftigung, bei der die Fähigkeiten und Kenntnisse des/der schwerbehinderten Mitarbeiters/Mitarbeiterin möglichst voll verwertet und weiterentwickelt werden können
- innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 3 Nr. 3), das sind berufliche Anpassung und Weiterbildung
- bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung



Können die Schwierigkeiten innerbetrieblich nicht beseitigt werden, ist das Integrationsamt vgl. [A3](#) zu beteiligen, damit dieses im Rahmen seiner Aufgaben dem Arbeitgeber begleitende Hilfen nach § 102 SGB IX anbieten kann. Es kommen aber nicht nur Leistungen und Hilfen an den Arbeitgeber in Frage, sondern auch Hilfen für den beschäftigten schwerbehinderten Menschen, so etwa bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten eine notwendige psychosoziale Betreuung.

Die Verpflichtung zur Umsetzung präventiver Maßnahmen nach § 84 SGB IX gilt für alle Arbeitgeber.

## Rechtsquelle:

### § 84 SGB IX Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Abs. 1 bezieht sich auf alle Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und im Beschäftigungsverhältnis, d. h. auf personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten.

Was den Zeitpunkt des Tätigwerdens des Arbeitgeber im Rahmen der Vorschrift des § 84 betrifft, enthält Abs. 1 der Vorschrift Hinweise: Bereits bei Eintreten von Schwierigkeiten und bevor diese das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis akut gefährden, schaltet der Arbeitgeber möglichst **frühzeitig**, d. h. **unmittelbar nach Kenntnisnahme** der Schwierigkeiten, die Schwerbehindertenvertretung, die in § 93 genannten Vertretungen und das Integrationsamt ein. **Ob diese Gefährdung schon konkret vorliegt, ist dem Wortlaut nach unerheblich. Entscheidend ist vielmehr, dass die Schwierigkeiten bei weiterem Fortschreiten, d. h. wenn nicht eingelenkt wird, zu einer Gefährdung führen können.**

Die Schulleitung erlangt erfahrungsgemäß zuerst Kenntnis von entsprechenden Schwierigkeiten der schwerbehinderten Lehrkraft im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX. Deshalb sollte sie umgehend die Schwerbehindertenvertretung einschalten, um das weitere Vorgehen zu beraten.

## **Präventive Maßnahmen bei längerer Erkrankung**

**Seit 2004 besteht für alle Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung bei längeren Fehlzeiten (*mehr als 30 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten*) von Beschäftigten ein sog. Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM) anzubieten.**

### **Aufgaben der Schulleitung:**

- **Dokumentation der Fehlzeiten im Hinblick auf die 30 Tage Regelung**
- **Information des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin, wenn die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt sind**
- **Falls Voraussetzungen erfüllt, Information über die Fehlzeiten an das für die Schulform zuständige Dezernat**
- **Weitere Maßnahmen veranlasst die Bezirksregierung**
- **Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes und/oder schulinterner Unterstützungsmaßnahmen entsprechend des BEM-Ergebnisses**

Die Dienststellen bei den Bezirksregierungen haben zur Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrags eigene Verfahrenswege entwickelt und halten für die Schulen und die betroffenen Lehrkräfte ausführliche Informationen und Musterschreiben bereit.

In diesen Musterschreiben wird den Betroffenen z. B. ein Wahlrecht eingeräumt, wo und mit wem sie eine BEM-Gespräch führen wollen und welche weiteren Personen an diesem Gespräch, das auch in der Schule stattfinden kann, hinzugezogen werden sollen.

Die BEM-Regelungen wurden allen Schulen zugeleitet. Sie sind auf den Internetseiten der Bezirksregierungen zu finden, z. B.

[http://www.brk.nrw.de/brk\\_internet/organisation/abteilung04/dezernat\\_47/schulleitungen/bem/info\\_bem\\_rundverf.pdf](http://www.brk.nrw.de/brk_internet/organisation/abteilung04/dezernat_47/schulleitungen/bem/info_bem_rundverf.pdf)

[http://www.bezreg-detmold.nrw.de/200\\_Aufgaben/025\\_Schule/040\\_Schule\\_fuer\\_Lehrkraefte/Arbeits-und\\_Gesundheitsschutz/BEM/index.php](http://www.bezreg-detmold.nrw.de/200_Aufgaben/025_Schule/040_Schule_fuer_Lehrkraefte/Arbeits-und_Gesundheitsschutz/BEM/index.php)

## Rechtsquelle:

### § 84 Absatz 2 SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

## Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes

Gemäß § 2 Absatz 6 AZVO kann die Bezirksregierung einen Wiedereingliederungsplan verfassen, der Stufungen enthalten kann, wie das unten aufgeführte Beispiel zeigt. Aufgabe der Schulleitung ist es

- diesen Wiedereingliederungsplan stundenplantechnisch umzusetzen
- darüber hinausgehende zusätzliche Belastung in der Wiedereingliederung zu vermeiden
- u. U. weitere einschränkende Einsatzbedingungen zu beachten

Anhand des folgenden Beispiels werden die sich daraus ergebenden Aufgaben für die Schulleitung erläutert:

*„Aufgrund der ärztlichen Stellungnahme erkläre ich mich gemäß § 2 Abs. 6 AZVO i. V. m. Nr. 2 des RdErl. des MSWF vom 26. September 2002 (BASS 21 – 01 Nr. 28) mit einer vorübergehenden Reduzierung Ihrer wöchentlichen Pflichtstundenzahl zur Stabilisierung Ihres Gesundheitszustandes wie folgt einverstanden:*

- 10/25,5 WStd. vom 3. Febr. 2014 – 11. April 2014
- 14/25,5 WStd. vom 12. April 2014 – 6. Juni 2014
- 18/25,5 WStd. vom 7. Juni 2014 – 4. Juli 2014“

In diesem Wiedereingliederungsplan sind die Obergrenzen (Belastungsgrenzen) des Einsatzes für die einzelnen Wochen verbindlich festgelegt. Eine Überschreitung z. B. durch zusätzlichen Vertretungsunterricht kann den gesundheitlichen Stabilisierungsprozess gefährden und ist damit ausgeschlossen.

Der Wiedereingliederungsplan kann auch weitere einschränkende Einsatzbedingungen beschreiben, z. B. hinsichtlich der auszuübenden Funktion in der Schule, die dann ebenfalls einzuhalten sind.

Die Wiedereingliederungspläne können sowohl für schwerbehinderte als auch nicht behinderte Lehrkräfte verfügt werden.

**Tarifbeschäftigte Lehrkräfte** befinden sich in der Wiedereingliederung in einen „Arbeitsverhältnis besonderer Art“, denn sie gelten während der Wiedereingliederung weiterhin als krank und erhalten, wenn die Entgeltfortzahlung abgelaufen ist, Krankengeld oder ggf. Übergangsgeld plus evtl. Arbeitgeberzuschuss. Übergangsgeld wird gezahlt, wenn die Wiedereingliederung eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung (DRV) ist und der Wiedereingliederungsplan vom Arzt der DRV in der Reha-Klinik erstellt wurde. Schwerbehinderte Lehrkräfte sollten vor Beginn einer Reha-Maßnahme, die die DRV trägt, unbedingt die Beratung durch die zuständige Schwerbehindertenvertretung suchen. Der Wiedereingliederungsplan wird zwischen der Krankenkasse, ggf. der DRV und der Dienststelle abgestimmt. Schwerbehinderte Tarifbeschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch (§ 81 Abs. 4 SGB IX) auf Wiedereingliederung.

Die rechtliche Grundlage für eine Wiedereingliederung bei Beamten bildet die Arbeitszeitverordnung AZVO:

### **§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 6)**

Einer Beamtin oder einem Beamten kann im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten, eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist (Arbeitsversuch). In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch nach Satz 1 für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

## **Beurteilungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Lehrkräften durch die Schulleitung**

**Gemäß § 59 Abs. 4 erstellt die Schulleitung u. a. die dienstlichen Beurteilungen für die Lehrkräfte der Schule**

- **Während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung**
- **vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn**
- **Die Schulleitung muss dabei die zuständige Schwerbehindertenvertretung beteiligen.**

Sind die zu beurteilenden Lehrkräfte schwerbehindert oder gleichgestellt, ist für den Beurteilungsvorgang die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen (siehe Richtlinie I 10.1 bis 10.2.3). Die Beteiligung der SBV sollte folgendermaßen ablaufen:

### **1. Information der SBV über die bevorstehende Beurteilung**

Die Schulleitung teilt der SBV die bevorstehende Beurteilung mit. Die SBV setzt sich mit dem/der Betroffenen in Verbindung.

Der Verwaltungsgerichtshofes aus Baden-Württemberg hat am 10.09.2013 (Aktenzeichen: 4 S 547/12) entschieden, dass bei einer fehlenden Information der SBV über die bevorstehende Beurteilung einer schwerbehinderten Lehrkraft eine Benachteiligung vorliege und von einer Benachteiligung aufgrund der Behinderung auszugehen sei. Diese Benachteiligung könne auch nicht durch eine nachträgliche Information und Beteiligung geheilt werden. Der Verwaltungsgerichtshof hat dazu folgende Leitsätze aufgestellt:

1. In einem Stellenbesetzungsverfahren kann eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG bereits in der entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unterlassenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der damit einhergehenden Vorenthaltung einer möglichen Verfahrensabsicherung oder -begleitung durch diese Vertretung zu sehen sein.(Rn.24)
2. Eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG setzt keine Verletzung in subjektiven Rechten voraus.(Rn.27)
3. Zur Heilung eines Verstoßes gegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX durch nachträgliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird verneint.(Rn.27)
4. Die Höhe des Schadensersatzanspruchs im Falle des § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG ist bei Geltendmachung einer Benachteiligung in einem Beförderungsverfahren nicht auf die Differenz zwischen der dreifachen monatlichen Grundbesoldung des bislang innegehabten und derjenigen des angestrebten Amtes beschränkt.(Rn.39)

## **2. Zustimmung/Ablehnung der Betroffenen**

Wenn der/die Betroffene der Beteiligung der SBV am Beurteilungsverfahren zustimmt, teilt er dies der Schulleitung mit. Lehnt der/die Betroffene die Teilnahme der SBV ab, findet keine weitere Beteiligung beim Beurteilungsvorgang statt.

## **3. Vorbereitendes Gespräch mit der SBV**

Vor dem eigentlichen Beurteilungsvorgang soll der SBV die Möglichkeit erhalten, gem. Ziffer 10.2.2 Richtlinie, in einem vorbereitenden Gespräch zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Befähigung, Eignung und Leistung Stellung zu nehmen, sofern der/die schwerbehinderte Lehrkraft dies nicht ablehnt.

## **4. Teilnahme an einzelnen Leistungsnachweisen**

Die SBV kann am gesamten Verfahren und allen Leistungsnachweisen in ihrer Funktion als SBV teilnehmen. Dabei hat sie darauf zu achten, dass das Beurteilungsverfahren fehlerfrei durchgeführt wird und keine behinderungsbedingten Benachteiligungen, z. B. Bewertung von behinderungsbedingten Minderleistungen, in die Beurteilung eingehen.

## **5. Teilnahme am Beurteilungsgespräch**

Die Schulleitung erläutert der SBV in einem Beurteilungsgespräch ihre Beobachtungen. In diesem Gespräch soll festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat.

## **6. Besonderheiten bei der Beurteilung in der Probezeit**

In der Probezeit sind von der Schulleitung zwei von einander getrennte Beurteilungen anzufertigen. Die erste dienstliche Beurteilung ist gemäß Beurteilungsrichtlinien (BASS21 – 02 Nr. 21) nach Ablauf eines Drittels der Probezeit, spätestens nach zwölf Monaten nach der Einstellung durchzuführen. Die zweite dienstliche Beurteilung ist rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit zu erstellen. Sollte bei der ersten oder zweiten dienstlichen Beurteilung keine uneingeschränkte Bewährung festgestellt werden, hat die Schulleitung bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Lehrkräften ein gesondertes Präventionsverfahren gem. § 84 Abs. 1 SGB IX (siehe [A7](#)) einzuleiten. Hierzu muss die Schulleitung die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt einschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen vorhandene Schwierigkeiten beseitigt werden können.

**A10**

.....  
**Behinderungsgerechter schulischer Einsatz**  
.....

**Die häufigsten Fragen zum behindertengerechten schulischen Einsatz ergeben sich in den folgenden Bereichen:**

- **Mehrarbeit und Vertretungsunterricht**
- **Unterrichtseinsatz und Stundenplanung**
- **Aufsichtsplanung**

Zunächst werden hierzu die Regelungen der Richtlinie angeführt und ggf. danach erläutert. Damit die Schulleitung die betroffenen Kollegen/innen richtig einsetzen kann, hat sie sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Lehrkräfte zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche (z. B. Jahresgespräche [A11](#)) zu führen.

**1. Mehrarbeit und Vertretungsunterricht:**

**Richtlinie I**

**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.

**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 II.**

**4 Zu Nr. 7 (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 abzu- sehen. Sofern nur die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird, ist die Anord- nung 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 be- zieht, hat der Richtliniengeber in NRW in seiner Richtlinie noch einen anderen Weg eingeschla- gen. In Ziffer 8.7 Richtlinie I gesteht er den schwerbehinderten Menschen zu, auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheits**vertretungen** freigestellt zu werden, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen. Dabei hat der Richtliniengeber nicht auf das Vorhanden- sein 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 Be- troffenen 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 Ver- tretungsunterricht 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 Richtli- nie I).

Die klassische Situation ist die, dass im Rahmen einer Vertretungsplanung zusätzlicher Unter- richt 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 (Ver- tretungsstunden) 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 Mehr- arbeit 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. Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung

### **Richtlinie I**

#### **7 Beschäftigung**

##### **7.3**

Arbeitszeiten und Pausen können für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den Arbeitszeitschriften geregelt werden; die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf nicht vermindert werden.

### **Richtlinie II.**

#### **4 Zu Nr. 7 (Beschäftigung)**

##### **4.1**

###### **Arbeitszeit und Pausen**

Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung einschließlich der Übertragung von Sonder- oder Zusatzaufgaben wie der Bildung von Lehrerteams für bestimmte Bildungsgänge ist auf berechnete Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte in der Regel Rücksicht zu nehmen, möglichst unter Berücksichtigung der erworbenen Fähigkeiten. Sofern an einzelnen Schulen die 5-Tage-Woche nicht eingeführt ist, kann schwerbehinderten Lehrkräften auf Wunsch ein unterrichtsfreier Tag in der Woche durch Verteilen der Unterrichtsstunden auf fünf Tage gewährt werden. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen und anderen besonderen schulischen Veranstaltungen bleibt hiervon unberührt. ...

##### **4.5**

###### **Einsatz der schwerbehinderten Lehrkräfte**

Eine Verwendung von schwerbehinderten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten soll vermieden werden.

## 3. Pausenaufsicht

### **Richtlinie II**

#### **4 Zu Nr. 7 (Beschäftigung)**

##### **4.1**

###### **Arbeitszeit und Pausen**

.... Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die berechtigten Belange schwerbehinderter Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Lehrkräfte, die geh- und stehbehindert sind, sind nach Möglichkeit von der Pflicht zur Übernahme der Aufsicht, insbesondere von der Aufsicht außerhalb des Schulgebäudes sowie auf Unterrichtswegen, zu entbinden.

Die in Ziffer 4.1 gewählte Formulierung lässt nicht den Schluss zu, dass eine generelle Befreiung von der Pausenaufsicht für alle Schwerbehinderte vorgesehen ist.

Andererseits würde die Aussage des 2. Satzes überinterpretiert, würde aus ihm abgeleitet, dass lediglich der dort bezeichnete Personenkreis gemeint sei und dann nur im Rahmen der Außenaufsicht. Vielmehr verdeutlicht der erste Satz, dass eine Einzelfallprüfung vorzunehmen ist.

Diese Einzelfallprüfung bezieht sich auf die

- persönliche Situation, also auf die Art der konkreten Behinderung und
- die schulische Situation und auf die
- allgemeine Unfallvorsorge

Unter Berücksichtigung der konkreten Behinderung ist die Aufsichtsfreistellung nötig, wenn behinderungsbedingt

- die Pause benötigt wird, um die Dienstfähigkeit für die Unterrichtsgestaltung aufrecht zu erhalten
  - zur Verdeutlichung sei z. B. auf Diabetiker verwiesen, die u. U. genötigt sind, durch entsprechende Injektionen den Blutzuckerspiegel zu regulieren oder
- die Behinderung der Lehrkraft eine ordnungsgemäße Pausenaufsicht unmöglich macht.
  - Z. B. bei hör- oder sehgeschädigten Lehrkräften.

## Übersicht

### A11

## Das Jahresgespräch

### Richtlinie I

#### Ziffer 7.1

.....

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiter zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, die Bestrebungen der schwerbehinderten Menschen, ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Mitarbeiter zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen und ihnen dabei die erforderliche Hilfestellung zu geben.

Diese Einzelgespräche oder Jahresgespräche mit Leben zu füllen, war ein Schwerpunkt der Integrationsvereinbarungen für Lehrkräfte in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Köln. Der folgende Gesprächsleitfaden, kann als **Hilfe zur Gesprächsvorbereitung** von den Gesprächspartnern genutzt werden.

## Das Jahresgespräch

Nach den Richtlinien zum SGB IX  
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen  
(BASS 21 – 06 Teil I Ziffer 7.1)

### Vorbemerkung

Um Missverständnisse zu vermeiden, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass es sich beim Jahresgespräch weder um ein BEM- noch um ein Präventionsgespräch im Sinne des § 84 Abs. 2 bzw. 1 SGB IX handelt.

### Ziel des Gespräches:

Ziel des Jahresgespräches ist es, zu überprüfen, wie eine schwerbehinderte Lehrkraft so eingeplant werden kann, dass sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln kann. Die schwerbehinderte Lehrkraft ist zu ihrer Belastbarkeit zu hören und möglicher Unterstützungsbedarf zu ermitteln. Für Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gilt es gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Während das Angebot zum Jahresgespräch für die Schulleitung verpflichtend ist, ist die Teilnahme an einem solchen Gespräch für die schwerbehinderte Lehrkraft freiwillig.

Da dieses Gespräch einen hohen Stellenwert im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen einnimmt, wurde die anliegende Hilfestellung entwickelt. Es ist unbestritten, dass in einem kollegialen Miteinander diese Gespräche selbstverständlich sind und sie an den Schulen regelmäßig stattfinden. Trotzdem wurde seitens der Schulleitungen und der Lehrkräfte immer wieder nach einer Hilfestellung für die Vorbereitung und Durchführung solcher Gespräche gefragt.

## **Zeitpunkt des Gesprächs:**

Das Gespräch sollte erstmalig und schnellstmöglich nach Bekanntwerden einer Behinderung oder nach Kenntnis eines Antrags auf Anerkennung einer Behinderung stattfinden, danach regelmäßig einmal jährlich und bei gegebenem Anlass.

## **Gesprächsverlauf**

Zu dem Gespräch kann die Schulleitung die Lehrkraft wie auch die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen, wenn sie die Notwendigkeit sieht.

Ein Gesprächsverlauf könnte folgendermaßen aussehen:

### **1. *Einladung zum Jahresgespräch durch die Schulleitung***

- Terminvereinbarung
- Hinweis auf die Beratungsmöglichkeit durch die Schwerbehindertenvertretung
- Leitfaden zur Gesprächsvorbereitung

### **2. *Erläuterungen zum Hintergrund des Gesprächs***

- Hinweis auf die rechtliche Grundlage
- Hinweis auf das Ziel des Gesprächs
- Hinweis auf Datenschutz

### **3. *Auswirkungen der Behinderung auf den Arbeitsalltag***

Vor dem Gespräch sollten sich beide Gesprächspartner über alle Aufgaben der Lehrkraft an der Schule im Klaren sein. Damit dieses möglichst umfassend geschehen kann, finden sie in der beiliegenden Auflistung (s. *Anlage*) eine allgemeine Beschreibung der üblichen Tätigkeiten einer Lehrkraft (*Tätigkeitsprofil des Arbeitsplatzes*).

Es hat sich als hilfreich herausgestellt, wenn beide Gesprächspartner zur Vorbereitung auf das Gespräch eine Einschätzung abgeben, welche dieser Aufgaben übernommen werden sollen/können und bei welchen Tätigkeiten Unterstützungsbedarf besteht bzw. angeboten werden kann.

### **4. *Überlegungen zur schulischen Situation***

Gibt es außer den ermittelten Aufgaben schulische Situationen, die sich belastend auswirken oder aber, die sich als besonders hilfreich erwiesen haben?

### **5. *Erörterung möglicher weiterer Hilfen für den Arbeitsalltag ggf. Vereinbarung weiterer Maßnahmen im Hinblick auf:***

- Unterrichtsverteilung
- Stundenplangestaltung
- technische Hilfen
- etc.

### **6. *Nachbereitung des Gesprächs***

Eine förmliche Nachbereitung ist nicht in jedem Fall erforderlich. Sollten die beiden Gesprächspartner jedoch Vereinbarungen getroffen haben, auf die sich beide berufen können, empfiehlt es sich, diese schriftlich zu fixieren. Das „Protokoll“ ist sowohl von der Schulleitung als auch von der Lehrkraft zu unterschreiben und beide erhalten eine Kopie.

Die Kopie der Schulleitung ist zunächst in der Schule aufzubewahren und der Bezirksregierung bei Anforderung auszuhändigen. In jedem Fall sollte bzgl. der Umsetzung der Vereinbarungen ein Überprüfungsgespräch stattfinden, welches im ersten Gespräch terminlich vereinbart wird.

Sollte an der Schule keine einvernehmliche Lösung über behinderungsbedingt erforderliche Maßnahmen am Arbeitsplatz gefunden werden, so stehen die Schwerbehindertenvertretung und die Dienststelle bei der Bezirksregierung als Ansprechpartner zur Verfügung.

### **Anliegend erhalten Sie als Hilfestellung für das Gespräch:**

Die folgende Themenvorschlagsliste ist in der Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen im Schulbereich der Bezirksregierung Köln entnommen worden. Er ist dort in der Anlage 4 zu finden. Im Regierungsbezirk Köln wird das Jahresgespräch Teilhabegespräch genannt.

#### **Themenvorschlagsliste für das Teilhabegespräch**

Diese Themenvorschlagsliste dient der Vorbereitung und Durchführung vertrauensvoller Gespräche gemäß der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst des Landes NRW – Runderlass des Kultusministeriums vom 31. 5. 1989 - und gemäß Ziffer IV. 3 der Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen im Schulbereich der Bezirksregierung Köln von Dezember 2011. Schwerbehinderte Lehrkräfte zu ihrer Belastbarkeit zu hören und entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten sowie ihrem Leistungsvermögen einzusetzen. Dabei sollen mindestens einmal jährlich die erforderlichen Maßnahmen vor Ort umfassend geklärt und auf längere Zeit tragfähige Absprachen getroffen werden.

Die Themenvorschlagsliste ist nicht abschließend.

#### **Fachlicher Einsatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen**

- Unterrichtsverteilung  
(*mit Blick auf Jahrgangsstufen, Klassenleitung u. a...*)
- Unterrichtseinsatz in Fakultätsfächern  
(*Verhältnis, Schwerpunkte, ...*)
- Bereitschaft zu fachfremdem Unterricht  
(*erworbene Fähigkeiten, Neigungsfächer*)
- Belastbarkeit mit Korrekturen  
(*Anzahl, Gruppengröße, Lernstandserhebungen, zentrale Prüfungen*)
- Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung  
(*Kompetenzen, Neigungen, ...*)
- Aufgaben in der Schulentwicklung  
(*Steuergruppen, Evaluation, Qualitätssicherung, ...*)
- Einsatz neuer Technologien

### **Zeitlicher Einsatz**

- Stundenplangestaltung  
(*Verteilung der Unterrichtsstunden, feste Therapiezeiten,...*)
- Vertretungsunterricht / Stellenreserve / Mehrarbeit
- Pausen / Aufsicht
- Ganztägige Veranstaltungen  
(*Eltern- Schülergesprächstage, Informationsveranstaltungen / Tag der offenen Tür, Projektstage, schulinterne Fortbildungen, Konferenzen ...*)

### **Räumlicher Einsatz**

- Standort- bzw. Raumwechsel
- Mögliche Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- Unterricht an außerschulischen Lernorten (*Unterrichtsgänge, Klassenfahrten*)
- Lehrer-Raum-Prinzip (*die Schüler kommen zum Lehrer*)

Für die Dokumentation des Teilhabegespräches ist in der Integrationsvereinbarung ein Vorschlag enthalten (Anlage 3)

**Die Integrationsvereinbarungen sind im Internetangebot der Bezirksregierungen zu finden:**

**Köln:**

[http://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk\\_internet/organisation/abteilung04/uebergreifend/vereinbarung.pdf](http://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/organisation/abteilung04/uebergreifend/vereinbarung.pdf)

**Düsseldorf:**

[http://www.brd.nrw.de/schule/personalvertretungen\\_lehrkraefte/pdf/Integrationsvereinbarung\\_BR\\_D\\_20060118.pdf](http://www.brd.nrw.de/schule/personalvertretungen_lehrkraefte/pdf/Integrationsvereinbarung_BR_D_20060118.pdf)

### A12

## Übertragung beamtenrechtlicher Zuständigkeiten auf die Schulleitung

Neben den im Schulgesetz übertragenen Aufgaben wurden durch die VO über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten (BASS 10 - 32 Nr. 44) und die entsprechenden Regelungen für Tarifbeschäftigte (BASS 10 - 32 Nr. 33) folgende Zuständigkeiten im Rahmen der Dienstvorgesetzteneigenschaft auf die Schulleitung übertragen oder können noch übertragen werden:

Laut § 1 Abs. 5 der Verordnung:

„Die Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen werden unbeschadet entgegenstehender Regelungen in den nachstehend aufgeführten Angelegenheiten ab dem 1. August 2013 durch die Schulleiterinnen oder Schulleiter wahrgenommen:

1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe,
2. Entlassung auf eigenen Antrag,
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie das angrenzende Ausland,
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 93 Absatz 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule,
5. Anordnung und Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit und
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Absatz 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung.

Bei der Wahrnehmung der in Satz 1 genannten Aufgaben erhält die Schulleiterin oder der Schulleiter Beratung und Unterstützung durch die für die Dienstaufsicht zuständige Schulaufsichtsbehörde.“

**Zusätzlich können gemäß § 1 Abs. 6 der Verordnung weitere Aufgaben übertragen werden (Schulleitungen, die am Modellprojekt „Selbständige Schule“ teilgenommen haben und Schulleitungen, denen bereits Aufgaben der Dienstvorgesetzten Stelle auf Antrag übertragen worden sind nehmen die in § 1 Abs. 5 und 6 dieser Verordnung genannten Zuständigkeiten weiterhin war):**

„Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden ermächtigt, zu Beginn eines Schulhalbjahres über die in Absatz 5 genannten Zuständigkeiten hinaus folgende Zuständigkeiten auf eine Schulleiterin oder einen Schulleiter zu übertragen, wenn dies schriftlich durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Einvernehmen mit der Schulkonferenz beantragt worden ist:

1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) und
2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit.“

**Betreffen die sich aus diesen Übertragungen ergebenden Maßnahmen schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Lehrkräfte, hat die Schulleitung die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX förmlich zu beteiligen.**