

Schwerbehinderte Lehrkräfte im Schuldienst

des Landes Nordrhein-Westfalen

RATGEBER

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstr. 11
45141 Essen

Redaktion:
Wiebke Mandt
Helga Marschner
Manfred Schröder
Renate Thiel

4. überarbeitete Auflage
Stand [Oktober 2009](#)

Inhalt

Vorwort

- 1 Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft
 - 1.1 Definition von Behinderung
 - 1.2 Feststellung der Behinderung und des GdB
 - 1.3 Funktion des Schwerbehindertenausweises
 - 1.4 Vorgehen bei Ablehnung des Antrags
 - 1.5 Information der Dienststelle über die Schwerbehinderung
 - 1.6 Änderungsanträge
 - 1.7 Verlängerung der Laufzeit des Ausweises
 - 1.8 Verfahren am Ende der Heilungsbewährung
 - 1.9 Gleichstellung

- 2 Nachteilsausgleiche in der Schule
 - 2.1 Besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn
 - 2.2 Arbeitszeit
 - 2.3 Mehrarbeit/Vertretungsstunden
 - 2.4 Abgrenzung der Mehrarbeit von der Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - 2.5 Bandbreitenmodell
 - 2.6 Zusatzurlaub
 - 2.7 Pausenaufsicht und Klassenfahrten
 - 2.8 Abordnung und Versetzung
 - 2.9 Teilzeit
 - 2.10 Einstellung
 - 2.11 Übernahme ins Beamtenverhältnis
 - 2.12 Fortbildung
 - 2.13 Berufliche Förderung
 - 2.14 Beurteilung
 - 2.15 Gestaltung von Arbeitsplätzen
 - 2.16 Arbeitsassistenz

- 3 Außerschulische Nachteilsausgleiche
 - 3.1 Einkommen- und Lohnsteuer
 - 3.2 Unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr
 - 3.3 KFZ-Steuerermäßigung

- 4 Krankheit, Rehabilitation und Prävention
 - 4.1 Prävention
 - 4.2 Wiedereingliederung nach Krankheit
 - 4.2.1 Wiedereingliederung bei beamteten Lehrkräften
 - 4.2.2 Wiedereingliederung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften
 - 4.3 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge
 - 4.3.1 Vorsorge oder Reha und AHB bei Beamten
 - 4.3.2 Vorsorge oder Reha und AHB bei Tarifbeschäftigten

- 5 Krankenversicherung
 - 5.1 Krankenversicherung für Beamte
 - 5.2 Krankenversicherung für Tarifbeschäftigte

- 6 Ruhestand bei Beamten
 - 6.1 Erreichen der Regelaltersgrenze
 - 6.2 Ruhestand auf Antrag
 - 6.3 Übergangsregelung für Versorgungsabschlüsse
 - 6.4 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit
 - 6.5 Begrenzte Dienstfähigkeit
 - 6.6 Erneute Dienstfähigkeit

- 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Tarifbeschäftigten
 - 7.1 Altersrente für schwerbehinderte Beschäftigte
 - 7.2 Rente bei Erreichen der Regelaltersgrenze
 - 7.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Rentenbescheid
 - 7.4 Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung
 - 7.5 Rente wegen voller Erwerbsminderung
 - 7.6 Beendigung durch Amtsarztgutachten
 - 7.7 Beendigung durch Kündigung

- 8 Hinweise für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie Referendarinnen und Referendare
 - 8.1 Antrag auf Einstellung in den Vorbereitungsdienst
 - 8.2 Ausbildung und Prüfung
 - 8.3 Einstellungschancen

- 9 Die Schwerbehindertenvertretung
 - 9.1 Aufgaben und Pflichten
 - 9.2 Aufbau und Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung
 - 9.3 Versammlung der schwerbehinderten Lehrkräfte
 - 9.4 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

- 10 Integrationsvereinbarung

- 11 Überblick über Rechte und Pflichten gemäß Richtlinien zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
 - 11.1 Die Rolle der Vorgesetzten
 - 11.2 Rechte und Pflichten der Beschäftigten

- 12 Anhang
 - 12.1 Auszüge aus dem SGB IX
 - 12.2 Richtlinien I (Auszüge)
 - 12.3 Richtlinien II
 - 12.4 Anschriften der Integrationsämter
 - 12.5 Literaturhinweise
 - 12.6 Links
 - 12.7 Anschriften der Hauptschwerbehindertenvertretungen
 - 12.8 Abkürzungsverzeichnis

Vorwort

Der Bundesgesetzgeber hat 1994 im Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes ein verfassungsrechtliches Benachteiligungsverbot geschaffen. Mit dieser Verfassungsänderung hat sich im Bereich der Behindertengesetzgebung vieles verändert. Wichtiger Ausdruck dieser neuen Politik ist das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Darin wurde ein Paradigmenwechsel vollzogen. Der bisherige Fürsorgegedanke wich einer Vorstellung vom selbstbestimmten Menschen mit individuellen Ansprüchen und Rechten. Im Januar 2004 trat in Nordrhein-Westfalen das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG NRW) in Kraft. Weit reichende Barrierefreiheit und Benachteiligungsverbote im öffentlichen Sektor sind die Kernpunkte dieses Gesetzes.

Am 1. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, welches das Ziel hat, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Mehr Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, ist nicht nur eine Herausforderung für die Politik, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. In Nordrhein-Westfalen leben ungefähr 1,7 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Insgesamt gibt es in NRW rund 2.2 Millionen Menschen mit Behinderung.¹ Die Schwerbehindertenvertretungen der Beschäftigten beim Land NRW betreuten im Jahre 2006 8034 schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Lehrkräfte². Die Zahl der schwerbehinderten Lehrkräfte in NRW nimmt kontinuierlich zu, weist doch der Lehrerberuf vielfältige Gesundheitsgefährdungen und Belastungen auf (z. B. schlechte Rahmenbedingungen wie Klassengröße und Stundenzahl, ungenügende sächliche Ausstattung und bauliche Mängel, Schadstoffbelastung; negativer Stress ausgelöst durch Schülerverhalten, mangelhaftes Betriebsklima, Lärm, Stimm- und Sprachbelastung, fehlende Rückzugsmöglichkeiten, fehlende echte Pausen etc.)

Eine Umfrage unter den schwerbehinderten Landesbediensteten, an der sich 3.417 schwerbehinderte Lehrkräfte beteiligt hatten, ergab u. a.:

- Schwerbehinderung tritt mit zunehmendem Alter vermehrt auf.
- Bei weiblichen schwerbehinderten Lehrkräften wird Schwerbehinderung früher festgestellt.
- Bei Lehrkräften nimmt Schwerbehinderung früher und stärker zu als bei den Bediensteten der anderen Landesbehörden.
- Der Anteil der schwerbehinderten Lehrkräfte steigt im Alter ab 45 Jahren überproportional an; diese Zunahme kann nicht allein mit dem Alter erklärt werden, sondern muss im System Schule gesucht werden.
- Schulleitung und Vorgesetzte kennen i. d. R. die Behinderung der Lehrkräfte; die Berücksichtigung bei der Einsatzplanung lässt sich noch verbessern.

¹ Tätigkeitsbericht der Beauftragten der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderung, Berichtszeitraum: 01.06.2004 – 31.05.2005, Seite 37

² Summe der wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte in 2006

Dieser kurze Einblick in die Entwicklung der Gesetzgebung und Statistik verdeutlicht, dass neue Gesetze allein nicht ausreichen. Die Initiative der Betroffenen und der personalrechtlichen Vertretungen (Schwerbehindertenvertretung und Personalrat) sind gefordert, damit dieses Recht auch wahrgenommen und umgesetzt wird.

Die Beiträge in dieser Broschüre erheben nicht den Anspruch auf vollständige Information. Sie soll anregen, sich umfassender in Gesetzen, Verordnungen und bei den Ratgebern der Behörden sowie bei der Schwerbehinderten- und Personalvertretung zu informieren.

Die Verwendung von männlicher und weiblicher Wortform wurde aus Gründen der Lesbarkeit nicht konsequent eingehalten. In diesen Fällen sind stets die männliche und weibliche Form gemeint.

1 Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft

Einige Menschen sind von Geburt an schwerbehindert, die meisten als Folge von Krankheit, Unfall oder altersbedingtem Leiden, Herzinfarkt, Tumorerkrankungen, Hüftgelenkoperationen, Wirbelschäden. Auch psychische Erkrankungen können zur Anerkennung einer Schwerbehinderung führen.

Besonders bei Lehrkräften geraten die psychischen und psychosomatischen Erkrankungen inzwischen vermehrt ins Blickfeld, sind sie doch in hohem Maße ursächlich für krankheitsbedingte vorzeitige Pensionierungen oder Frühverrentungen von Lehrkräften.

1.1 Definition von Behinderung

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 SGB IX anerkannt 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 so genannten „Grad der Behinderung“ (GdB) zum Ausdruck gebracht.

Die Feststellungsbehörden haben die Aufgabe, das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung festzustellen. Der GdB wird in Zehnerschritten zwischen 20 und 100 festgesetzt. Im Sinne des SGB IX (§ 2) gelten Personen mit einem GdB von 50 und mehr als schwerbehindert.

1.2 Feststellung der Behinderung und des GdB

Die Behinderung wird auf eigenen Antrag festgestellt. Für die Bearbeitung der Anträge sind in NRW [seit 2008](#) die Kommunen zuständig. Die Anträge zur Feststellung einer Behinderung können formlos oder auf einem amtlichen Antragsvordruck bei der Feststellungsbehörde eingereicht werden, in deren Zuständigkeitsbereich der Wohnsitz des Antragstellers liegt. Eingang des Antrages wird dem Antragsteller bestätigt, ggf. erhält er einen amtlichen Vordruck. Diese Vordrucke sind auch telefonisch bei der zuständigen Feststellungsbehörde, bei den örtlichen Fürsorgestellen der Kreise oder der größeren Städte und bei den

Sozialämtern der Gemeinden, bei den Behindertenverbänden oder bei den Schwerbehindertenvertretungen erhältlich.

Menschen, die einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung stellen, ist zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten und dies mit der Eingangsbestätigung zu belegen. Bis zur Entscheidung über den Grad der Behinderung sind sie als **schwerbehinderte Menschen unter Vorbehalt** 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 ist hiervon 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.

Im Regelfall wird der behinderte Mensch selbst den Antrag stellen. Die Schwerbehindertenvertretung kann ihn dabei unterstützen. Der Arbeitgeber des behinderten Beschäftigten ist an dem Feststellungsverfahren nicht beteiligt.

Im Antrag sollten alle gesundheitlichen Einschränkungen angegeben werden, die nach Ansicht des Antragstellers Behinderungen darstellen. Besonders wichtig ist auch, in einer Anlage zum Formular die Auswirkungen dieser Beeinträchtigungen - im Alltag, im Berufsleben, in Freizeit und bei sozialen Kontakten - zu beschreiben. Auch die Intensität von Schmerzen und psychischen Auswirkungen sollte erwähnt werden.

Wer über ärztliche Unterlagen verfügt, die den Antrag unterstützen, sollte diese in Kopie beifügen. Auf eigene Kosten Bescheinigungen oder Gutachten anzufordern, ist nicht notwendig. Dies übernehmen im Rahmen des Feststellungsverfahrens die Ämter.

Die Antrag stellende Person sollte aber in jedem Fall mit ihrem Hausarzt und/oder Fachärzten Kontakt aufnehmen, diese informieren und mit ihnen die Diagnose und die Beschreibung der Auswirkungen besprechen.

Unmittelbar nach Eingang des Antrags sendet die zuständige Behörde dem Antragsteller eine schriftliche Eingangsbestätigung zu. Falls die selbst eingereichten ärztlichen Unterlagen nicht ausreichen, fordert die Feststellungsbehörde bei den angegebenen Ärzten weitere Auskünfte (Gutachten) an.

Bei erwerbstätigen Personen muss die Feststellungsbehörde, wenn zur Feststellung keine weiteren Gutachten eingeholt werden müssen, innerhalb von drei Wochen die Feststellung durchführen. Sind weitere Gutachten erforderlich, sind diese unverzüglich einzuholen und die Entscheidung ist zwei Wochen nach Eintreffen des Gutachtens zu treffen (§ 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 69 Abs. 1 SGB IX).

Zur Feststellung des GdB zieht die Behörde eine Bewertungstabelle heran³. Wenn der GdB mindestens 20 beträgt, ergeht ein Feststellungsbescheid. Dieser enthält die genaue Bezeichnung der festgestellten Behinderung(en) und den GdB.

³) Versorgungsmedizinischen Grundsätze, herausgegeben vom BMGS

Beträgt der GdB mindestens 50, wird ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt. Der Feststellungsbescheid und gegebenenfalls der Schwerbehindertenausweis dienen zur Information des schwerbehinderten Menschen.

Andere Stellen oder Behörden werden von der Feststellungsbehörde nicht informiert. **Es liegt ausschließlich im Ermessen des schwerbehinderten Menschen, ob er seinen Arbeitgeber informiert.**

1.3 Funktion des Schwerbehindertenausweises

Der Schwerbehindertenausweis dient zum Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft, des GdB und von Merkzeichen, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen sind.

Entsprechend der festgestellten Art der Schwerbehinderung können die Ausweise auf ihrer Rückseite Merkzeichen (Buchstaben) enthalten, z. B. „G“ = Ein Mensch ist in seiner Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt.

1.4 Vorgehen bei Ablehnung des Antrags

Gegen den Feststellungsbescheid kann der schwerbehinderte Mensch oder eine von ihm bevollmächtigte Person Widerspruch einlegen. Die **Frist beträgt einen Monat** nach Eingang. Mit dem Widerspruchsschreiben sollten die Antragsteller Einsicht in ihre komplette Akte nehmen. Bei Inanspruchnahme der Rechte auf Akteneinsicht sollten die wesentlichen Befundblätter, die Grundlage für den Bescheid waren, einschließlich der versorgungsärztlichen Stellungnahme angefordert und geprüft werden. Erst danach sollte die Begründung des Widerspruchs formuliert werden.

Vor einem Widerspruch bzw. einer Klage sollte eine Beratung durch Sachkundige, z. B. durch die Schwerbehindertenvertretung, eingeholt werden. Wenn das Widerspruchsverfahren erfolglos war, ist eine Klage beim zuständigen Sozialgericht möglich. Die Klage vor dem Sozialgericht ist in I. Instanz kostenlos.

1.5 Information der Dienststelle über die Schwerbehinderung

Die Feststellungsbehörde 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 erfahren; 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 nur 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.

1.6 Änderungsanträge

Ein Änderungsantrag kann gestellt werden, wenn seit der letzten Feststellung **wesentliche Veränderungen** eingetreten sind, wenn die bisher festgestellten Behinderungen sich **verschlimmert** haben oder wenn **neue Leiden** hinzugekommen sind. Vor Antragstellung sollte eine Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

1.7 Verlängerung der Laufzeit des Ausweises

Auf der Rückseite des Ausweises ist der Beginn der Gültigkeit des Ausweises eingetragen. Der Ausweis gilt in der Regel für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren, gerechnet vom Monat der Ausstellung an. Bei Erwartung einer Besserung (sog. Heilungsbewährung) sind auch kürzere Zeiträume möglich. In Fällen, in denen keine wesentliche Änderung zu erwarten ist, kann auch eine unbefristete Gültigkeit bescheinigt werden.

Der Ausweis kann auf Antrag des schwerbehinderten Menschen verlängert werden. Die Verlängerung erfolgt durch die zuständige Feststellungsbehörde oder, sofern noch freie Felder auf der Vorderseite des Ausweises vorhanden sind, durch das zuständige Sozialamt am Wohnort des schwerbehinderten Menschen (z. B. Bezirksratshaus). Danach kann auf Antrag bei Einreichung eines Passbildes ein neuer Ausweis durch die Feststellungsbehörde ausgestellt werden.

1.8 Verfahren am Ende der Heilungsbewährung

Für eine Reihe von Erkrankungen ist eine Zeit der Heilungsbewährung vorgesehen, nach deren Ablauf der GdB erneut festgestellt wird.

Kurz vor Ablauf der Heilungsbewährung erhalten die Betroffenen ein Formular von der Feststellungsbehörde mit der Aufforderung, Angaben über ihren Gesundheitszustand zu machen und die Namen der behandelnden Ärzte anzugeben. Bei einer Schwerbehinderung unter dem Vorbehalt der **Heilungsbewährung** für ein, zwei, drei oder fünf Jahre wurde die tatsächliche Behinderung zum Zeitpunkt der Ausstellung des Ausweises, z. B. bei Krebs, nicht bewertet, sondern eine pauschale GdB-Einstufung auf Grund der Tumorart, Tumorgröße oder Tumorentfernung vorgenommen. Bei der am Ende des Heilungsbewährungszeitraumes vorgesehenen Überprüfung wird nicht mehr das Ursprungsleiden pauschal beurteilt, sondern die tatsächliche Behinderung.

Es gilt, wie beim Erstantrag, die gesundheitlichen Beeinträchtigungen und ihre Aus-

wirkungen vollständig und detailliert anzuführen. Die behandelnden Ärzte sollten wieder über das Verfahren unterrichtet werden.

Wenn im Anschluss an die Überprüfung ein Änderungsbescheid mit einer Herabstufung ergeht, kann innerhalb eines Monats nach Zugang Widerspruch eingelegt werden. In einem solchen Fall wird der Ausweis von der Feststellungsbehörde oder vom zuständigen Sozialamt am Wohnort zunächst einmal verlängert, und zwar immer wieder so lange, bis die Herabstufung unanfechtbar geworden ist. Dies bedeutet, dass der Ausweis ohne Änderung des GdB bis zur Unanfechtbarkeit des Rechtsverfahrens verlängert wird, wenn die Betroffenen gegen den Bescheid Klage erheben und, falls nötig, in die Berufung beim Landessozialgericht gehen. Die Verlängerung erfolgt für die gesamte Dauer des Verfahrens, das sich über mehrere Jahre hinziehen kann.

Solange die Entscheidung über den GdB noch nicht unanfechtbar geworden ist, gilt für die Betroffenen das SGB IX mit allen Schutzrechten.

Wenn die Entscheidung unwiderruflich geworden ist und eine Herabstufung unter GdB 50 erfolgt, behält der behinderte Mensch für eine Schutzfrist von drei Monaten nach Zusendung des unanfechtbaren Bescheides seinen Ausweis und den damit verbundenen rechtlichen Schutz (§ 116 SGB IX).

1.9 Gleichstellung

Beschäftigte mit einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30 können an die Agentur für Arbeit einen formlosen Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen stellen. **Die Agentur für Arbeit spricht eine Gleichstellung aus, wenn die betreffende Person ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann.** Sie kann auch eine Zusicherung der Gleichstellung bescheiden. Die Zusicherung der Gleichstellung hat für die Lehrereinstellungsverfahren die Wirkung der Gleichstellung.

Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie für Referendarinnen und Referendare und andere Bewerberinnen und Bewerber um eine Stelle im Schuldienst mit einem GdB von 30 oder 40 empfiehlt es sich, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, (sofern die Voraussetzung für eine Gleichstellung vorliegen). Damit können sich die Einstellungschancen im Landesdienst verbessern.

Für gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber gelten die gleichen Einstellungserleichterungen wie für schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen. Für die Einstellung als Beamtin oder Beamter ist nur ein bestimmtes Mindestmaß an körperlicher Eignung erforderlich.

Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 02.03.2000, Aktenzeichen B 7 AL 46/99 R muss zur Erlangung der Gleichstellung kein konkretes Arbeitsplatzangebot vorhanden sein. Allerdings müssen weiterhin folgende **Voraussetzungen für eine Gleichstellung** vorliegen:

- GdB von 30 oder 40 – belegt durch den Bescheid (§ 69 Abs. 1 oder 2 SGB IX)
- Wohnsitz, Beschäftigung oder gewöhnlicher Aufenthalt im Geltungsbereich des

SGB IX

- Arbeitsplatz gemäß § 73 SGB IX (Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Beamte länger als 8 Wochen mit mindestens der Hälfte der Regelarbeitszeit beschäftigt sein können)
- **Eignung des Arbeitsplatzes**
- **Gefährdung des Arbeitsplatzes**
- **mangelnde Konkurrenzfähigkeit** auf dem Arbeitsmarkt

Dabei ist die **Kausalität der Behinderung für das Nicht-Behalten und Nicht-Erlangen** eines Arbeitsplatzes vom Antragsteller zu begründen.

Eine fehlende **Eignung des Arbeitsplatzes** liegt vor, wenn z. B.

- Arbeitsleistung nicht mehr möglich ist = andauernde Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitsleistung möglich ist, aber nur mit der Gefahr einer Verschlimmerung der Behinderung
- Arbeitsleistung nur möglich ist mit Schmerzmitteln
- Arbeitsplatz wegen der Behinderung nicht in zumutbarer Zeit erreichbar ist (wichtig bei Umsetzungen)

Eine **Gefährdung** des Arbeitsplatzes oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt liegt vor, wenn z. B.

- sich die Arbeitsleistung verändert, wie
 - o langsames Arbeiten
 - o schlechtere Arbeitsergebnisse
 - o Unpünktlichkeit
 - o Unkonzentriertheit
 - o Ermüdungserscheinungen
 - o häufigere Fehlzeiten
 - o Verhaltensauffälligkeiten
 - o Gereiztheit
 - o Häufung von Missverständnissen
- **und** der Arbeitgeber hierauf reagiert z. B. durch
 - o Abmahnung
 - o Einschaltung des Arztes
 - o Ablehnung von beantragten Fürsorgemaßnahmen/Nachteilsausgleichen
 - o Verweigerung von behinderungsgerechter Arbeitsplatzgestaltung
 - o Versetzung oder Abordnung
 - o Kündigungsandrohung
 - o Kündigung

Entweder muss die Ursächlichkeit zwischen Behinderung und der Gefährdung des Arbeitsplatzes oder zwischen Behinderung und der mangelnden Konkurrenzfähigkeit nachweisbar sein.

Wenn nachgewiesen werden kann, dass auf Grund der Behinderung die Chancen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes oder einer Beamtenstelle gemindert sind, kann auch eine Gleichstellung zur Erlangung des Arbeitsplatzes bzw. einer Beamtenstelle ausgesprochen werden. Der alleinige Hinweis auf die mögliche Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen reicht nicht aus.

Auch bei Beamten auf Lebenszeit kann trotz deren besonderer Rechtsstellung eine Gleichstellung angezeigt sein. Wegen des besonderen Dienstverhältnisses, dem Anspruch auf Fürsorge und dem „normalerweise“ vom Dienstherrn „unkündbaren“ Beamtenverhältnis, muss der behinderte Mensch besondere Umstände vortragen. Der Schutzzweck der Gleichstellung ist hier anders gelagert. Im Vordergrund der Gleichstellung steht hier die Wahrung von Rahmenbedingungen. Durch das Verhalten des Arbeitgebers können sich die Rahmenbedingungen verändern.

Unter folgenden Umständen hätte ein Antrag auf Gleichstellung Aussicht auf Erfolg:

- Durch eine amtsärztliche Untersuchung der Dienstfähigkeit droht eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand.
- Der Arbeitgeber kommt seiner Fürsorgepflicht nicht nach, wenn er z. B. eine organisatorische Anpassung des Arbeitsbereiches ablehnt.
- Der Arbeitgeber lehnt eine behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes oder die Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen ab.
- Einbußen der Konkurrenzfähigkeit aufgrund der Behinderung führen dazu oder haben dazu geführt, dass eine Beförderung versagt wird/bleibt.
- Eine Verlagerung des Dienstortes führt aufgrund der Behinderung zu besonderen Härten und damit zur Beeinträchtigung der Arbeitsleistung.

Die Dienststelle und die Schwerbehindertenvertretung sollten vorher über den Antrag informiert werden, da sie von der Agentur für Arbeit aufgefordert werden, Stellung zu nehmen.

Die erteilte Gleichstellung erfolgt rückwirkend vom Tage der Antragstellung an. Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten die gleichen Schutzrechte und Nachteilsausgleiche wie für schwerbehinderte **mit Ausnahme des Zusatzurlaubs, der Ermäßigungsstunden und der früheren Altersgrenze bei der Verrentung und Pensionierung.**

Anders als bei der Anerkennung einer Behinderung beginnt das Schutzrecht der Gleichstellung im Falle eines Kündigungsverfahrens bereits mit der Antragstellung.

2 Nachteilsausgleiche in der Schule

Rechtliche Grundlagen für die Gewährung von Nachteilsausgleichen für schwerbehinderte Menschen und für die Gestaltung der Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses sind das SGB IX, die „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen“ in der jeweils gültigen Fassung (**im folgenden Text Richtlinie I**) sowie die ergänzenden und erläuternden Hinweise zu der Richtlinie I für den Bereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung in der jeweils gültigen Fassung (BASS 21-06 Nr. 1) (**im folgenden Text Richtlinie II**).

2.1 Besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn

„... Durch die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: Richtlinie) wird die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten konkretisiert. Insbesondere soll durch sie die Einstellung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen gefördert werden. Daher ist die Richtlinie nicht nur Arbeits- und Informationsunterlage, sondern zusätzliche für die Anwender verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen.“ (Ziffer 1.1 Richtlinie I)

„Damit die gesetzlichen Fürsorge- und Förderungspflichten sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, müssen sich alle Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten tätig sind, sowie alle Vorgesetzten mit den Vorschriften des SGB IX und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut machen. **Jede zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen getroffene Bestimmung ist großzügig anzuwenden; ein eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.** Das SGB IX und ergänzende Regelungen sind regelmäßig in Fortbildungsveranstaltungen zu behandeln.“ (Ziffer 1.4 Richtlinie I)

„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 erforderlichen Hilfestellungen zu geben.“ (Ziffer 7.1 Richtlinie I) Sie sind zur absoluten Verschwiegenheit, auch gegenüber den übrigen Lehrerinnen und Lehrern sowie Eltern, verpflichtet. Allerdings kann nur derjenige seine Rechte in Anspruch nehmen, der die Dienststelle (Bezirksregierung bzw. Schulämter) auf dem Dienstwege informiert hat.

2.2 Arbeitszeit

Für schwerbehinderte Lehrkräfte gilt grundsätzlich die gleiche Arbeitszeitregelung wie für ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Trotzdem gibt es spezielle Regelungen zur Pflichtstundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte. Diese sind in der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) in Verbindung mit Ziffer 4.4 der Richtlinie II ausgeführt. Sie verändern

nicht die Arbeitszeit der schwerbehinderten Lehrkräfte, sondern legen innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit den Anteil der zu erteilenden Unterrichtsstunden unter Berücksichtigung der Behinderung als Nachteilsausgleich besonders fest. Dabei ging das Ministerium davon aus, **dass schwerbehinderte Lehrkräfte in der Regel für die Erteilung einer Unterrichtsstunde einer längeren Zeit der Vorbereitung und der Nachbereitung bedürfen**. Diese Rechtsauffassung wurde durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (Rheinland-Pfalz hat vergleichbare rechtliche Regelungen für die Gewährung der Ermäßigungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte wie NRW) in seinem Urteil vom 20.07.1997, Az.: 2A11911/96 bestätigt. In diesem Urteil heißt es: „Die Festsetzung der Pflichtstundenzahl als solche stellt keine Regelung der Arbeitszeit dar, weil lediglich das Maß der Unterrichtsverpflichtung als ein Teil der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringenden Dienstleistung bestimmt wird. **Die Stundenermäßigungen für ältere und schwerbehinderte Lehrkräfte beruhen auf dem Gedanken, die Betroffenen zeitlich nicht über ihr physisches und psychisches Leistungsvermögen hinaus durch Unterricht in Anspruch zu nehmen. Sie lassen die auch für Lehrer geltende Arbeitszeit ... im Grundsatz unberührt und stellen im Kern eine Ermäßigung des Arbeitspensums dar.**“

Nach § 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

Stellen schwerbehinderte Lehrkräfte einen **Teilzeitantrag von nicht mehr als 2 Stunden, wird die Pflichtstundenermäßigung nicht berührt** (§ 2 Abs. 7. VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Allerdings sind die finanziellen Nachteile und Einbußen bei der Versorgung durch Teilzeit zu bedenken.

In besonderen Fällen kann die wöchentliche Pflichtstundenzahl über die Regelermäßigung hinaus befristet ermäßigt werden, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erforderlich macht, höchstens aber um vier weitere Stunden. Diese Anträge sind sorgfältig zu begründen und auf dem Dienstweg einzureichen. Dabei ist die Erschwernis, insbesondere aus der Unterrichtstätigkeit, möglichst differenziert auszuführen. Vgl. hierzu Ziffer 4.4.2 Richtlinie II.

2.3 Mehrarbeit/Vertretungsstunden

„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.“ (Ziffer 8.7 Richtlinie I). Sie sind zu Vertretungsstunden nur in „angemessenen Grenzen“ heranzuziehen und zur „Frage ihrer Belastbarkeit vorher zu hören“ (Ziffer 4.1 Richtlinie II). Die Anordnung von Mehrarbeit ist „nicht gegen ihren Willen zulässig“ (Ziffer 4.4.4 Richtlinie II). „Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen.“ (Ziffer 7.4 Richtlinie I). Unter be-

stimmten Voraussetzungen kann auch Vertretungsunterricht Mehrarbeit sein.

Bei schwerbehinderten Lehrkräften mit zusätzlicher Pflichtstundenermäßigung ist von der Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit ganz abzusehen (Ziffer 4.4.4 Richtlinie II).

2.4 Abgrenzung der Mehrarbeit von der Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die in § 2 Abs. 1 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG festgelegte wöchentliche Pflichtstundenzahl ist das Maß der Unterrichtsverpflichtung. Die Unterrichtsverpflichtung ist im Stundenplan dokumentiert. Arbeitszeitkonten werden nicht geführt.

§ 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG erlaubt eine flexible Gestaltung (abweichende Regelung). Hiernach kann die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu 6 Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als 2 Stunden soll i. d. R. nicht ohne Zustimmung der Betroffenen erfolgen, wenn sie über 2 Wochen andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Stunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

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 Schulen übertragen und ausgedehnt.

Allerdings ist eine generelle Flexibilisierung nicht zulässig. § 11 Abs. 4 ADO verpflichtet die Schulleitung besondere dienstliche Belastungen zu berücksichtigen, was z. B. gerade beim Entfallen von Unterricht in Abiturklassen mit Korrekturaufwand zutrifft. 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 Schulgesetz). 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 § 85 a LBG teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer), sowie der Schwerbehinderten (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.

Wenn bei einer schwerbehinderten Lehrkraft Unter- oder Überschreitungen der Unterrichtsverpflichtung angeordnet werden, ist vor der Entscheidung die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Unterbleibt deren Beteiligung, ist die Anordnung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX auszusetzen, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung innerhalb von 7 Tagen nachzuholen und sodann erneut zu entscheiden.

2.5 Bandbreitenmodell

In § 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG ist u. a. aufgeführt, dass die unterschiedliche zeitliche Inanspruchnahme von Lehrkräften durch eine Individualisierung der Pflichtstundenzahl im Rahmen einer Bandbreite ausgeglichen werden können. Eine von der Regelstundenzahl abweichende Festlegung der Unterrichtsverpflichtung für schwerbehinderte Lehrkräfte im Rahmen des Bandbreitenmodells, wird als beteiligungspflichtige Maßnahme im Sinne des § 95 Abs. 2 SGB IX angesehen. Daraus folgt, dass **vor der Festlegung eines neuen individuellen Stundenmaßes diese Festlegung mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu erörtern ist.**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat am 05.09.2008, Aktenzeichen 11 Sa 766/08 Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Bandbreitenmodells geäußert. In diesem Urteil wird der Klage eines Kollegen gegen die Erhöhung seiner Unterrichtswochenstunden auf Basis der sog. Bandbreitenregelung stattgegeben. Das Gericht kommt zum Ergebnis, dass das Bandbreitenmodell eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellt. Im Urteil heißt es:

„Die Kammer schließt sich der Annahme des Bundesarbeitsgerichts (8. November 2006 - 5 AZR 5/06 – BAGE 120, 97) an, dass die Ermächtigung zum Erlass sog. Bandbreitenregelungen unausweichlich zu einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes führt. Wie das BAG zutreffend ausgeführt hat, ist durch die Regelung nicht sichergestellt, dass vergleichbar belastete Lehrkräfte in gleicher Weise bei der Festlegung der Unterrichtsstunden entlastet werden. Der Lehrerkonferenz sind in der Verordnung keinerlei Vorgaben gemacht worden, nach welchen Kriterien sie entscheiden soll. Unklar ist, was als relevante Belastung anzusehen ist. Die Durchführung des Ausgleichs hängt damit nicht nur von sehr unterschiedlichen und nicht einheitlich vorgegebenen sachlichen Kriterien, sondern auch ganz erheblich von der persönlichen Einstellung sowie Überzeugungs- und Durchsetzungskraft der Lehrkräfte in der Lehrerkonferenz der jeweiligen Schule ab. Die Verordnung nimmt damit eine sachfremde Gruppenbildung von Schule zu Schule in Kauf. Die vom beklagten Land gegen die Ausführungen des BAG erhobenen Einwände führen zu keiner anderen Betrachtung.“

Für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis hat das MSW mit Erlass vom 18.04.2009 erklärt, dass es nicht mehr möglich ist, tarifbeschäftigte Lehrkräfte in ein Bandbreitenmodell einzubeziehen.

2.6 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen erhalten gemäß § 125 SGB IX einen Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche. Schwerbehinderte Lehrkräfte haben den Zusatzurlaub in den Ferien zu nehmen. Der Zusatzurlaub führt nicht zu einer Verringerung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung.

2.7 Pausenaufsichten und Klassenfahrten

Bei Pausenaufsichten sind die Belange der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer angemessen zu berücksichtigen. So sollte je nach Art der Behinderung von der Übernahme von Aufsichten abgesehen werden.

Auch Schulwanderungen und Schulfahrten sind schwerbehinderten Lehrern und Lehrerinnen nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung zu übertragen. Auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft ist eine weitere Begleitperson zuzulassen.

2.8 Abordnung und Versetzung

Ein Einsatz an mehreren Schulstandorten und Dependancen soll vermieden werden. Gegen ihren Willen können schwerbehinderte Beschäftigte nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt werden; dem eigenen Versetzungsantrag soll aber nach Möglichkeit entsprochen werden.

2.9 Teilzeit

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Arbeitszeitverkürzung wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist, und zwar unabhängig von den entsprechenden Teilzeitregelungen im Landesbeamtengesetz. Der Anspruch besteht, wenn die geschuldete Dienst-/Arbeitsleistung nicht mehr in vollem Umfange erbracht werden kann und die Gründe in der Behinderung zu suchen sind.

Der Rechtsanspruch auf **Gewährung von Teilzeitarbeit aus § 81 Abs. 5 SGB IX** kann vom schwerbehinderten Menschen **jederzeit** im laufenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht werden.

2.10 Einstellung

Als einen Schwerpunkt will das SGB IX u. a. durch § 81 erreichen, dass freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. In NRW haben diese Vorgaben dazu geführt, dass ein Einstellungskontingent für schwerbehinderte Lehramtsbewerber im Rahmen der Listeneinstellungsverfahren vorgehalten wird. Außerdem sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei ausgeschriebenen Stellen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die wesentlichen Ausschreibungskriterien, geforderte Fächer und sonstige fachliche Voraussetzungen, erfüllen.

Im Ausschreibungsverfahren selbst ist schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerbern der Vorzug zu geben (Ziffer 4.4 Richtlinie I).

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sollten sich bereits vor der Bewerbung mit der zuständigen Hauptschwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen, damit das Einstellungsverfahren begleitet werden kann und die schwerbehinderten Bewerber und Bewerberinnen an die für sie am besten geeignete Schule vermittelt werden können.

Die Vorschrift des § 81 Absatz 2 SGB IX enthält ein **allgemeines Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter** wegen ihrer Behinderung. § 81

Abs. 2 SGB IX verbietet allgemein, schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung zu benachteiligen und verweist auf die Regelungen des AGG. Allerdings wird im AGG eine unterschiedliche Behandlung u. a. wegen der Behinderung unter bestimmten Voraussetzungen wegen wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen für eine Tätigkeit für zulässig erklärt. Im Streitfall genügt es, dass der schwerbehinderte Beschäftigte Indizien für die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung glaubhaft macht. In diesem Fall trägt der Arbeitgeber die Beweislast (§ 22 AGG).

Wird der schwerbehinderte Mensch bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses verbotswidrig benachteiligt, hat er Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld, nicht aber auf die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

2.11 Übernahme ins Beamtenverhältnis

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte dürfen bis zur Vollendung des 43. Lebensjahres als Beamte eingestellt werden (§ 6 Abs. 3 LVO). Liegen Hinausschiebenstatbestände gemäß § 6 Abs. 2 LVO (wenn Wehr- und Ersatzdienst, Kindererziehung oder Pflege von nahen Angehörigen zur entsprechenden Verzögerung der Einstellung geführt haben) vor, ist eine Übernahme bis zum vollendeten 46. Lebensjahr möglich. Von ihnen ist nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß an körperlicher Eignung zu verlangen (§ 13 Abs. 1 LVO), d. h. sie können auch dann als Beamte eingestellt werden, wenn eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist (Ziffer 4.4.2 Richtlinie I). Eine Prognose des Amtsarztes, dass die schwerbehinderte Lehrkraft voraussichtlich in den nächsten fünf Jahren nicht dienstunfähig wird, ist nicht erforderlich.

2.12 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, sofern sie zum Adressatenkreis gehören (Ziffer 11 Richtlinie I). Das heißt, schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern für Weiterbildungsmaßnahmen oder Zertifikatskurse etc. ist die Teilnahme zu ermöglichen. Unabhängig davon, wer die Fortbildungsmaßnahme des Dienstherrn durchführt oder über die Zulassung entscheidet, ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Veranstaltungsorte müssen barrierefrei zugänglich sein.

2.13 Berufliche Förderung

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber gem. § 81 Abs. 4 SGB IX Anspruch auf:

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

- Erleichterung in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Die Richtlinie I geht in Ziffer 10.1 davon aus, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen i. d. R. mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Ferner stellt Ziffer 10.1 klar, dass schwerbehinderte Menschen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen (vgl. § 81 Abs. 2 SGB IX).

Schwerbehinderte Menschen sollen wegen ihrer besonderen Beeinträchtigungen zusätzliche Hilfen zum beruflichen Fortkommen erhalten (Ziffer 12.2 Richtlinie I). Bei der Auswahlentscheidung in einem Bewerbungsverfahren ist die Schwerbehinderung als ein rechtlich anerkanntes Hilfskriterium zu berücksichtigen (Ziffer 12.3 Richtlinie I).

Bei Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs- und Laufbahnprüfungen sollen den Kandidaten und Kandidatinnen auf Antrag Prüfungserleichterungen gewährt werden (Ziffer 6.1 Richtlinie I).

2.14 Beurteilung

Vor dem Beginn von Beurteilungsverfahren muss die Behörde bzw. die Schulleitung die Schwerbehindertenvertretung informieren. Wichtig: Erfahrungsgemäß ist es besser, wenn die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber ihrerseits/seinerseits mit der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufnimmt.

Die Personalstelle soll der Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch mit dem Beurteilenden ermöglichen, sofern der schwerbehinderte Mensch solch einem Gespräch zustimmt. Die Schwerbehindertenvertretung kann mit Einverständnis des schwerbehinderten Kollegen auch eine schriftliche Stellungnahme abgeben.

Wenn ein Beurteilungsgespräch mit einem schwerbehinderten Menschen stattfindet, ist auf dessen Wunsch die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

Quantitative Minderleistungen aufgrund der Behinderung dürfen das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen (Ziffer 10.2.1 Richtlinie I).

2.15 Gestaltung von Arbeitsplätzen

Aus § 81 Abs. 4 SGB IX ergibt sich der Anspruch der schwerbehinderten Menschen gegenüber ihrem Dienstherrn auf

- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit,
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Hierfür kann der Arbeitgeber finanzielle Hilfen beim Integrationsamt beantragen. Da

er u. U. einen Kostenanteil selbst tragen muss, wird er zunächst organisatorische Abhilfemaßnahmen und die behinderungsbedingte Notwendigkeit prüfen. Die Verfahren zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes waren in der Vergangenheit teilweise sehr langwierig. Die frühzeitige Einbeziehung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung kann sehr hilfreich sein.

Daneben können sich die schwerbehinderten Menschen direkt an die örtlichen Fürsorgestellen bzw. bei tarifbeschäftigten Lehrkräften an ihren Reha-Träger oder an die Servicestellen wenden, um Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben zu erhalten. Hierzu gehören Leistungen

- für technische Hilfen,
- zum Erreichen des Arbeitsplatzes,
- zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen Existenz,
- zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behindertengerechten Wohnung,
- zur Erhaltung der Arbeitskraft,
- zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und
- in besonderen Lebenslagen.

Hier sind die schwerbehinderten Menschen selbst Empfänger und Antragsteller und sollten sich rechtzeitig an die zuständige Schwerbehindertenvertretung wenden.

2.16 Arbeitsassistenz

Nach § 102 Abs. 4 haben schwerbehinderte Menschen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes einen Anspruch gegenüber den Integrationsämtern auf **Arbeitsassistenz**. Dies ist eine zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten Menschen. Sie erfolgt in Form einer von ihnen selbst beauftragten persönlichen Arbeitsassistenz im Rahmen der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie beinhaltet insbesondere Hilfstätigkeiten bei der Erbringung der seitens der schwerbehinderten Menschen arbeitsvertraglich/dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsleistung.

Die Leistung setzt voraus, dass die schwerbehinderten Menschen in der Lage sind, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der Arbeit selbstständig zu erledigen. Das Austauschverhältnis Arbeit gegen Entgelt muss im Wesentlichen gewahrt bleiben. Im Übrigen müssen alle Maßnahmen der Arbeitgeber sowie alle vorrangigen Verpflichtungen der Rehabilitations- und anderer Leistungsträger im Sinne des Sozialgesetzbuches ausgeschöpft sein. Als neue Leistungsform gibt es seit 2008 das „Persönliche Budget“. Damit können behinderte Menschen Leistungen zur Teilhabe selbstständig einkaufen und selbst entscheiden, wann, wo, wie und von wem sie Teilhabeleistungen u. a. Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen. Näheres erfahren potenzielle Leistungsempfänger bei der zuständigen Schwerbehindertenvertretung oder beim zuständigen Integrationsamt oder den gemeinsamen Servicestellen.

3 Außerschulische Nachteilsausgleiche

Eine ausführliche Darstellung der Nachteilsausgleiche befindet sich z.B. in der Broschüre „Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche“, Schriftenreihe des LWL-Integrationsamtes“ – Heft Nr. 2. Hier werden nur einige außerschulische Nachteilsausgleiche ausgewählt.

3.1 Einkommen- und Lohnsteuer

Wegen der durch die Behinderung unmittelbar erwachsenden außergewöhnlichen Belastung erhalten schwerbehinderte Menschen (GdB 50 - 100) auf Antrag einen steuerfreien Pauschbetrag nach § 33b EStG. Behinderte Menschen mit einem GdB unter 50 (aber mindestens 25) können einen Pauschbetrag in Anspruch nehmen, wenn die Behinderung zu einer äußerlich erkennbaren dauernden Einbuße der Beweglichkeit führt oder auf einer Berufskrankheit beruht oder zum Bezug einer Rente berechtigt. Der Pauschbetrag ist gestaffelt, er beträgt zurzeit:

Grad der Behinderung	Pauschbetrag in € ¹⁾
Von 25 und 30	310
Von 35 und 40	430
Von 45 und 50	570
Von 55 und 60	720
Von 65 und 70	890
Von 75 und 80	1060
Von 85 und 90	1230
Von 95 und 100	1420

¹⁾Für blinde und hilflose Menschen erhöht sich der Pauschbetrag.

Der Pauschbetrag wird auch dann für das ganze Jahr gewährt, wenn die Voraussetzungen hierfür nur an mindestens einem Tag im Jahr vorgelegen haben. Bei einer rückwirkenden Anerkennung oder höheren Bewertung einer Behinderung kann der Pauschbetrag auch für die Vergangenheit geltend gemacht werden. Neben diesem Pauschbetrag können bestimmte Aufwendungen wegen der Behinderung als außergewöhnliche Belastung oder als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden (z. B. Haushaltshilfe, Haushaltsfreibetrag für Alleinstehende, Kraftfahrzeugkosten).

3.2 Unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen im Öffentlichen Personenverkehr

Schwerbehinderte Menschen, die einen grünen Ausweis mit orangefarbenem Flächenaufdruck (Merkzeichen G, aG, Gl, H, BI) sowie ein Beiblatt mit gültiger Wertmarke besitzen, können öffentliche Verkehrsmittel - nach Erwerb einer Wertmarke - unentgeltlich benutzen. Diese Wertmarke wird für einige Behindertengruppen (z. B. H, BI) kostenlos, für andere für 60,- € pro Jahr (30,- € / Halbjahr) ausgegeben.

Die unentgeltliche Beförderung gilt für die 2. Klasse der Züge der Deutschen Bahn (IR, D-Züge, IRE-, Re, Rb-, SE-Züge und S-Bahnen) auf den Strecken, die im persönlichen Streckenverzeichnis aufgeführt sind.

Unentgeltlich und unabhängig vom Wohnsitz des behinderten Menschen ist die Beförderung z. B. auch:

- Auf NE-Strecken (Betreiber ist nicht die DB) in Zügen des Nahverkehrs in der 2. Klasse,
- Auf allen Buslinien im Nahverkehr (Linien, die im allgemeinen nicht weiter als 50 km reichen),
- Innerhalb von Verkehrsverbänden und Tarifgemeinschaften in der 2. Klasse von Zügen, die mit Verbundfahrtscheinen benutzt werden können, wobei ggf. Aufschlagregelungen zu beachten sind.
- Sonderregelungen gibt es darüber hinaus noch für blinde Menschen, für Begleitpersonen, für die Benutzung der 1. Klasse und die Beförderung von Krankenfahrstühlen.

3.3 KFZ-Steuerermäßigung

Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen G im Ausweis und gehörlose Menschen mit dem Merkzeichen GI (auch ohne G) im Ausweis können zwischen Kraftfahrzeugsteuerermäßigung von 50 % und der unentgeltlichen Beförderung mit öffentlichen Verkehrsmitteln wählen. Die KFZ-Steuerermäßigung muss dann beim zuständigen Finanzamt unter Vorlagen des Beiblattes zum Schwerbehindertenausweis ohne Wertmarke beantragt werden. Auf dem Beiblatt und im Fahrzeugschein vermerkt das Finanzamt die Steuerermäßigung.

Die völlige Kraftfahrzeugsteuerermäßigung (auch neben der unentgeltlichen Beförderung) erhalten die schwerbehinderten Menschen, deren Ausweise die Merkzeichen H oder BI oder aG enthalten. Die Steuerermäßigung entfällt unter anderem, wenn andere Personen das Fahrzeug zu Fahrten benutzen, die nicht im Zusammenhang mit der Fortbewegung oder der Haushaltsführung der Behinderten stehen.

4 Krankheit, Rehabilitation und Prävention

Am 15. September 2004 beantwortete die Landesregierung eine Kleine Anfrage zu Erkrankungen bei der nordrhein-westfälischen Lehrerschaft. Auf die Frage, wie sie den aktuellen Zustand und die Entwicklung bei der Lehrergesundheit innerhalb der letzten zehn Jahre bewerte, behauptete sie, es lägen „keine Hinweise vor, dass sich aktuell bei der Lehrergesundheit Veränderungen gegenüber den letzten Jahren ergeben haben.“ (Landtagsdrucksache 13/6135)

Dabei ignorierte sie, dass Lehrkräfte häufiger krankheitsbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden als andere Beamte. Eine Erlanger Studie, die im Deutschen Ärzteblatt (26. März 2004) veröffentlicht wurde, nennt als Hauptdiagnosen bei dienstunfähigen Lehrkräften psychische und psychosomatische Leiden mit einem Anteil von 52 %. In großem Abstand folgten Muskel-/Skeletterkrankungen (17%) sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen (10 %). Andere Untersuchungen – z. B. die Befragung von 283 früh-pensionierten Lehrerinnen und Lehrern in der nordhessischen Region im August 2002 (Dauber/Vollstädt) – weisen in die gleiche Richtung.

Als Hauptbelastungsfaktoren wurden vor allem genannt:

- heterogene Lerngruppen und Klassengröße,
- Motivations-, Konzentrations- und Verhaltensprobleme von Schülern und Schülerinnen und zu wenig wirksame Sanktionsmöglichkeiten,
- hoher Lärmpegel,
- zu hohe wöchentliche Arbeitszeit/ hoher Verwaltungsaufwand,
- zu wenig Unterstützung und Anerkennung durch die Schulleitung,
- Mobbing durch die Schulleitung und im Kollegium,
- Probleme in der Zusammenarbeit mit Eltern.

Damit diese Belastungsfaktoren nicht zu Krankheitsverläufen führen, die bleibende Gesundheitsschäden und Behinderungen nach sich ziehen, müssen Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation stärker in den Blick genommen werden als dies bisher der Fall war. Laut **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** von 1996, das den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch für Lehrerinnen und Lehrer vorschreibt, können **„Maßnahmen des Arbeitsschutzes (...) zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“** (§ 2) wesentlich dazu beitragen, chronische Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden. Der GEW-Ratgeber „Gesundheit am Arbeitsplatz Schule“ befasst sich ausführlich mit diesem Thema.

4.1 Prävention

Durch die Änderung des SGB IX zum 1. Mai 2004 erhält der Gedanke der Prävention (nach § 84) eine zentrale Bedeutung: „Möglichst frühzeitig“ sollen durch den Arbeitgeber präventive Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeleitet werden, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herstellen, erhalten, verbessern bzw. fördern.

Der § 84 Abs.1 SGB IX bezieht sich auf schwerbehinderte Beschäftigte und sieht

beim „**Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können,**“ die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung sowie des Integrationsamtes durch den Arbeitgeber vor, um alle Hilfsmöglichkeiten zu erörtern, mit denen diese Schwierigkeiten beseitigt werden können, damit das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Zu den **personenbedingten Schwierigkeiten** können gehören:

- körperliche Beeinträchtigungen (z. B. eine Arthrose bei einem Sportlehrer),
- psychische Beeinträchtigungen (z. B. Burn-Out-Syndrom),
- Sinnesstörungen (Hör- oder Sehbehinderung),
- hirnorganische Probleme (z.B. Konzentrations- oder Wortfindungsstörungen).

Als mögliche Hilfsmaßnahmen bieten sich hier innerschulische Lösungen gemäß den Richtlinien an sowie evtl. die Einschaltung von Fachdiensten (z. B. Integrationsfachdienste usw.).

Verhaltensbedingte Schwierigkeiten können zum Beispiel in Form von Arbeitsverweigerung (Weigerung der Teilnahme an Konferenzen oder Teambesprechungen, Verweigerung der Korrektur von Klassenarbeiten usw.) oder Störung des Betriebsfriedens (aktive Beteiligung an Mobbing-Handlungen, sexistische/rassistische Äußerungen usw.) auftreten. Als Hilfsmaßnahmen kommen außerschulische Lösungsansätze in Betracht (Supervision, Fortbildung, kollegiale Fallberatung usw.), aber auch präventive Maßnahmen wie die Behandlung in einer Fachklinik.

Betriebsbedingte Schwierigkeiten können zum Beispiel durch eine Schadstoffbelastung des Gebäudes, eine nicht behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, Mängel in der Schulorganisation (Stundenplan) oder Veränderungen der Schullandschaft (Selbstständige Schule, Ganztagschule, Schulverbände) ausgelöst werden. In diesen Fällen muss z. T. nach außerschulischen Lösungen gesucht werden (Einschaltung des Betriebsärztlichen Dienstes bei Problemen durch das Gebäude; Beteiligung der örtlichen Fürsorgestellen bei der Gestaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes); innerschulische Lösungen – z.B. für Probleme durch die Schulorganisation – können unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch schulfachliche und personalverwaltende Dezernenten herbeigeführt werden.

Der **Adressatenkreis des § 84 Abs. 2 SGB IX** sind nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte, sondern **alle arbeitsunfähigen oder wiederholt arbeitsunfähigen Beschäftigten**. Kurz gefasst besagt § 84 (2) SGB IX:

Sind Beschäftigte
innerhalb eines Jahres
länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,
klärt der Arbeitgeber
mit dem Personalrat – bei schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung -
mit Zustimmung und Beteiligung der/des Betroffenen
die Möglichkeiten,

- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann,

- mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt
- und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Verantwortlich für die Durchführung der Prävention ist für Lehrerinnen und Lehrer die Dienststelle. Hier werden die Krankmeldungen registriert und brieflich die Zustimmung des Betroffenen zum sog. **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** eingeholt, denn der Arbeitgeber ist bei dessen Durchführung auf das Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen. Durch die Ablehnung des Gesprächs (z. B. weil die Erkrankung noch eine längere therapeutische Behandlung erfordert, oder weil man in Kürze den Dienst – evtl. mit einer stufenweisen Wiedereingliederungsmaßnahme - wieder antreten kann) entstehen den Beschäftigten keine Nachteile. Die Betroffenen entscheiden auch über die Teilnahme eines Personalratsmitglieds bzw. der Schwerbehindertenvertretung.

Zu seiner Unterstützung kann der Arbeitgeber auch externe Partner zur Beratung heranziehen (z. B. Betriebsärztlichen Dienst, Servicestellen, Reha-Träger, Integrationsfachdienste bei schwerbehinderten Menschen, Suchtberater usw.).

Informationen über gesundheitliche Probleme, die der/die Betroffene in dem Präventionsgespräch offenbart, werden vertraulich behandelt. Es wird erörtert, ob innerschulische Ursachen (die Belastungssituation am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit) zur Erkrankung beigetragen haben. Als Maßnahmen zur Eingliederung und Sicherung des Arbeits-/Dienstverhältnisses kommen z. B. in Betracht:

- Veränderungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung, z. B. barrierefreie Gestaltung, Einrichtung eines behindertengerechten Parkplatzes
- Veränderung der Arbeitsorganisation, z. B. Einsatz in bestimmten Räumen, Anpassung der Arbeitszeit
- technische Arbeitshilfen, z. B. PC-Ausstattung mit Lesehilfe
- stufenweise Wiedereingliederung,
- Versetzung an eine andere Schule.

Die getroffenen Vereinbarungen werden dokumentiert. Die Interessenvertretung wacht über deren Einhaltung.

Im Einzelfall kann eine amtsärztliche Untersuchung auch im Rahmen des Eingliederungsmanagements sinnvoll sein. Andererseits wird eine amtsärztliche Untersuchung aufgrund genauer Kenntnis des Arbeitgebers vom Krankheitsverlauf sowie von den vereinbarten Unterstützungsmaßnahmen möglicherweise erst später oder gar nicht erforderlich sein. Dies bleibt stets eine Einzelfallentscheidung. Allerdings haben Präventionsmaßnahmen Vorrang.

4.2 Wiedereingliederung nach Krankheit

Die Wiedereingliederung in den Dienst nach Erkrankungen wird bei tarifbeschäftigten und beamteten Lehrkräften unterschiedlich behandelt. Das ergibt sich daraus, dass bei beamteten Lehrkräften im Gegensatz zu tarifbeschäftigten Lehrkräften das Land NRW sowohl die Funktion des Dienstherrn als auch die des Reha-Trägers ausübt. Aus diesem Grund werden die Wiedereingliederung von Tarifbeschäftigten und Be-

amten im Folgenden gesondert dargestellt.

Mit Urteil vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05 – hat das BAG einen ersten Schritt unternommen, sich von der früheren Rechtsprechung abzusetzen, dass die Arbeitgeber im Allgemeinen nicht verpflichtet sind, stufenweise Wiedereingliederungen zu ermöglichen. Dieses neue Urteil des BAG enthält im Wesentlichen folgende Aussagen:

Der schwerbehinderte Tarifbeschäftigte kann nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen. Ein solcher Anspruch setzt voraus, dass der Tarifbeschäftigte eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt, aus der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, Beschäftigungsbeschränkungen, Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Maßnahme ergeben. Die ärztliche Bescheinigung muss zudem eine Prognose enthalten, wann „voraussichtlich“ mit einer vollständigen oder teilweisen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist.

Diese Entscheidung des BAG betrifft zunächst nur schwerbehinderte Tarifbeschäftigte.

Durch die Wiedereingliederung (vgl. § 29 SGB IX) sollen arbeitsunfähige Lehrkräfte nach längerer Krankheit wieder schrittweise an die volle Arbeitsfähigkeit herangeführt und ihnen somit der Übergang zur vollen Berufstätigkeit erleichtert werden. Der medizinisch begründete und ärztlich überwachte Stufenplan soll den Rehabilitationsprozess günstig beeinflussen und ist als Maßnahme im Sinne der §§ 81 und 84 SGB IX zu behandeln.

4.2.1 Wiedereingliederung bei beamteten Lehrkräften

Nach dem Urteil des BAG vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05 – können schwerbehinderte Tarifbeschäftigte nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen. Diese Entscheidung für die Tarifbeschäftigten muss in ihrer Kernaussage auch für Beamte gelten. Auch sie können diesen „Anspruch“ aus § 81 herleiten.

Außerdem gilt auch für Beamte der Grundsatz: **Rehabilitation geht vor Pensionierung** (vgl. § 84 SGB IX). „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.“ (§ 2 Abs. 6 der AZVO, Hervorhebung durch Herausgeber). Die Wiedereingliederung kann stufenweise erfolgen, wenn die medizinische Notwendigkeit gegeben ist.

Die beamtete Lehrkraft sollte in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung und unter Vorlage eines fachärztlichen Attestes die stufenweise Wiedereingliederung bei der Dienststelle auf dem Dienstwege beantragen. In der entsprechenden ärztlichen

Bescheinigung, die dem Antrag im verschlossenen Umschlag beigelegt werden können, sollten folgende Punkte enthalten sein:

- Beschreibung des Gesundheitszustandes bzw. des Genesungsfortschritts
- Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit vorübergehend eingeschränkt ist,
- Entlastungsumfang in der Stundenhöhe und der Zeit bzw. Stufung,
- Prognose, dass die Dienstfähigkeit nach der Wiedereingliederung wieder hergestellt sein wird.

In das ärztliche Attest können dann je nach Art der Erkrankung auch Empfehlungen zum schwerpunktmäßigen Einsatz in den zu unterrichtenden Fächern und zur Verteilung der Stunden über die Woche gegeben werden. Dies kann z. B. wichtig sein, wenn noch während der Wiedereingliederung regelmäßig therapeutische Angebote wahrgenommen werden müssen oder wenn die Anfahrt noch eine starke Belastung darstellt und deshalb der unterrichtliche Einsatz auf wenige Tage beschränkt werden sollte.

Aufgrund der unterschiedlichen persönlichen Voraussetzungen muss jeder Wiedereingliederungsplan individuell an die medizinische Situation der Lehrkraft unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der jeweiligen Schule angepasst werden. Auch hier sollte sich die Lehrkraft von der Schwerbehindertvertretung beraten lassen.

4.2.2 Wiedereingliederung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften

Grundsätzlich ist die tarifbeschäftigte Lehrkraft während der stufenweisen Wiedereingliederung weiterhin arbeitsunfähig. Sie erhält in dieser Phase weiter Krankenbezüge (Gehaltsfortzahlung oder Krankengeld). Die Dauer der Wiedereingliederung wird auf den maximalen Zeitraum der Krankenbezüge (Gehaltsfortzahlung) und des Krankengeldbezuges von 78 Wochen (inklusive Zeitraum der Gehaltsfortzahlung) angerechnet. Bei der Wiedereingliederung von Tarifbeschäftigten sind drei Fälle zu unterscheiden:

- a. es besteht ein Gehaltsfortzahlungsanspruch von 26 Wochen gem. § 13 TVÜ-L
- b. es besteht nur (noch) Anspruch auf Krankenbezüge gem. § 22 TV-L
- c. es besteht ein Anspruch auf Übergangsgeld für die Dauer der Wiedereingliederung

a) Wiedereingliederung mit Gehaltsfortzahlungsanspruch (§ 13 TVÜ-L)

Befindet sich der arbeitsunfähige Tarifbeschäftigte noch in der Gehaltsfortzahlungsphase und/oder soll die Wiedereingliederung innerhalb der Gehaltsfortzahlungsphase abgeschlossen werden, kann das Wiedereingliederungsverfahren mit der Dienststelle abgewickelt werden, sofern ein Gehaltsfortzahlungsanspruch nach der Übergangsregelung des § 13 TVÜ-L besteht. Es müssen jedoch auch hierbei die Erfordernisse des § 74 SGB V erfüllt sein. Der behandelnde Arzt soll auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben. Die stufenweise Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Versicherten erfolgt freiwillig und bedarf daher immer seiner sowie der Zustimmung des Arbeitgebers. In Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt, dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls mit den Integrationsfachdiensten (z. B. Psychoso-

zialer Dienst) soll für die Wiedereingliederung ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden. Solange eine tarifbeschäftigte Lehrkraft Gehaltsfortzahlung bezieht, sind die Bezirksregierungen in der Regel bereit, eine Wiedereingliederung in Form der Stundenreduzierung für den Zeitraum der Gehaltsfortzahlung durchzuführen, ohne dass sich dieser Zeitraum verlängert. Eine Zusammenarbeit mit der jeweiligen Krankenkasse ist dringend zu empfehlen. Im Wiedereingliederungsplan wird dann i. d. R. festgelegt:

- Umfang und Dauer der Stundenreduzierung
- gegebenenfalls Einzelheiten über einzelne Stufen
- Hinweis auf die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit und das Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages während der Wiedereingliederung

b) Wiedereingliederung mit Anspruch auf Krankenbezüge (Krankengeld)

Die Krankenkassen können, bevor sie einer Wiedereingliederung zustimmen, ihren medizinischen Dienst eingeschalten. Außerdem werden die Reha-Träger eigene Maßstäbe an die Begleitung der Wiedereingliederung legen. Sie wollen i. d. R. den Fortschritt der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers während der Wiedereingliederung prüfen lassen, um unter anderem auch die Belastungsstufen entsprechend dem Reha-Fortschritt anpassen oder die Wiedereingliederung abbrechen zu können. Deshalb ist eine Dauer schlecht festzulegen. Die Reha-Träger haben Arbeitshilfen für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess herausgegeben. Danach soll ein Wiedereingliederungsplan mindestens folgendes enthalten:

- Beginn und Ende des Stufenplanes,
- Einzelheiten über die verschiedenen Stufen (Art und Dauer)
- Rücktrittsrechte und -gründe vor dem vereinbarten Ende
- Hinweis auf die medizinische Betreuung
- Hinweis auf die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit und das Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages während der Wiedereingliederung.

c) Wiedereingliederung mit Anspruch auf Übergangsgeld

Seit dem 1. Mai 2004 können Tarifbeschäftigte während der Wiedereingliederung auch Übergangsgeld erhalten, wenn sie nach einer abgeschlossenen medizinischen Rehabilitation zunächst eine stufenweise Wiedereingliederung benötigen. Voraussetzung hierfür ist, dass die stufenweise Wiedereingliederung:

- Vom Arzt der Reha-Einrichtung verordnet wurde und
- Innerhalb von 14 Tagen nach Ende der Reha-Maßnahme beginnt.

In allen anderen Fällen (z. B. wenn die stufenweise Wiedereingliederung nach Ablauf der 14-Tage-Frist beginnt, oder der Gehaltsfortzahlungszeitraum überschritten ist) ist die Krankenkasse zuständig.

4.3 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge

Wollen Lehrkräfte ihren angeschlagenen Gesundheitszustand behandeln lassen, können sie neben dem Krankenhausaufenthalt, auf den hier nicht weiter eingegangen wird, eine ambulante oder eine stationäre Heilmaßnahme zur Vorsorge oder Rehabilitation beantragen. Die Beantragung, Durchführung, Abrechnung und Auswirkungen auf die Krankenbezüge oder Besoldung sind abhängig vom Status (Beamte oder Tarifbeschäftigte) und bei den Tarifbeschäftigten darüber hinaus teilweise auch vom Versichertenstatus (Pflichtversicherung in der GKV oder/und RV).

4.3.1 Vorsorge oder Reha und AHB bei Beamten

Das Beihilferecht kennt die Begriffe „Vorsorge“ oder „Prävention“ nicht. Erst mit der Änderung der Beihilfeverordnung (BVO) vom September 2006 wurde der Begriff „stationäre Rehabilitationsmaßnahme“ für den Begriff „Sanatoriumsaufenthalt“ eingeführt. „Vorsorge“ oder „Prävention“ tauchen aber nach wie vor nicht im Leistungsspektrum der BVO auf. Unter stationärer Rehabilitationsmaßnahme versteht die BVO in § 6 die stationäre Unterbringung und Behandlung in einer Spezialkrankenanstalt (Sanatorium), in der unter ständiger ärztlicher Leitung spezielle Heilbehandlungen insbesondere mit den Mitteln der physikalischen Therapie, durch besondere Diätform oder durch Bewegungstherapie durchgeführt werden. Die Kosten für eine stationäre Reha-Maßnahme (Sanatoriumsaufenthalt) werden von der PKV nur erstattet, wenn dieser Versicherungsfall in den Versicherungsvertrag aufgenommen worden ist.

Bei einer **ambulanten Kur** wohnt der Beamte z. B. in einem Hotel, einer Privatpension, einem Gasthaus auf dem Campingplatz, in einem Kurort, der vom Finanzministerium anerkannt worden ist. Von dort sucht er den Kurarzt auf, der die Heilbehandlung verschreibt. Diese wird in den dafür vorgesehenen Einrichtungen durchgeführt.

Ambulante Reha-Maßnahmen können hingegen auch in den Orten durchgeführt werden, die das Finanzministerium nicht als Kurorte anerkannt hat. Meistens finden diese Reha-Maßnahmen in der Nähe des Wohnortes statt, so dass der Rehabilitant zu Hause wohnen kann. Die Rehabilitanten reisen morgens zu den ambulanten Reha-Einrichtungen und fahren nachmittags, nach den Anwendungen, wieder nach Hause, bzw. werden gefahren. Die ambulanten Reha-Einrichtungen müssen mit einem Sozialversicherungsträger einen entsprechenden Versorgungsvertrag geschlossen haben.

Auch **stationäre Müttergenesungskuren oder Mutter-/Vater-Kind Kuren** gem. § 6a BVO sind inzwischen ins Beihilferecht aufgenommen worden.

Vor der Beantragung einer stationären Reha-Maßnahme sollte ein entsprechendes Gutachten eines Facharztes eingeholt werden, in dem

- begründet wird, dass diese Maßnahme nicht durch eine ambulante Heilmaßnahme ersetzt werden kann.
- die Terminierung empfohlen und begründet wird. Entscheidend für die Terminierung ist immer die medizinische Diagnose und Begründung; daran halten sich in der Regel auch Amtsärzte.

Anträge auf Genehmigung von ambulanten oder stationären Reha-Maßnahmen sollten spätestens drei bis vier Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt werden. Die Dienststelle veranlasst dann die amtsärztliche Untersuchung, die für die Genehmigung in der Regel erforderlich ist.

Die Lehrkraft sollte:

- sich einen ersten Überblick über Art, Umfang und Ort der möglichen Heilbehandlung verschaffen und sich informieren, z. B. bei Selbsthilfegruppen, bei in Frage kommenden Institutionen (Heilplan anfordern), bei Personen mit ähnlichen gesundheitlichen Problemen und Sanatoriumserfahrungen,
- sich eine Empfehlung (Attest oder Verordnung) durch den Facharzt besorgen, die enthalten sollte
 - o Diagnose
 - o ambulante oder stationäre Reha-Maßnahme
 - o Ort bzw. Klinik
 - o Dauer
 - o Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme, ggf. Begründung der Dringlichkeit des Zeitpunktes.

Weiteres Vorgehen:

- einen formlosen Antrag auf dem Dienstweg an die Beihilfestelle stellen, wobei das Attest im verschlossenen Umschlag beigelegt werden kann,
- der Aufforderung der Beihilfestelle zur Untersuchung durch den Amtsarzt nachkommen,
- den Amtsarzt bei der Untersuchung darauf hinweisen, dass eine Schwerbehinderung vorliegt,
- den Bescheid der Beihilfestelle abwarten,
- bei negativem Bescheid Widerspruch einlegen und mit der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufnehmen,
- erst nach positivem Bescheid durch die Beihilfestelle den Vertrag mit dem Sanatorium bzw. Hotel für den durch die Beihilfestelle festgelegten Zeitraum abschließen,
- den Antritt der ambulanten oder stationären Reha-Maßnahme ist auf dem Dienstwege anzeigen,
- innerhalb von sechs Monaten die Heilmaßnahme antreten, sonst war sie nicht notwendig,
- erforderliche Änderungen, Vorverlegungen, Abweichungen vorher von der Beihilfestelle genehmigen lassen.

Anschlussheilbehandlungen (AHB) im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt entziehen sich der Einflussnahme durch die Beihilfestelle. Die AHB muss aber **spätestens einen Monat nach Entlassung aus dem Krankenhaus** angetreten werden. Ausgenommen von dieser Frist sind u. U. die AHBs im Anschluss an eine ambulante Strahlen- oder Chemotherapie. AHBs werden wie stationäre Reha-Maßnahmen abgerechnet. Lediglich die Aufwendungen für Arzneimittel, die die Einrichtung verordnet, sind grundsätzlich neben der aktuellen Pauschale beihilfefähig.

4.3.2 Vorsorge oder Reha und AHB bei Tarifbeschäftigten

Soweit eine ambulante ärztliche Behandlung vor Ort nicht ausreicht, eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen, kann die Krankenkasse eine **ambulante Vorsorgekur** gewähren. In den Fällen, in denen eine ambulante Vorsorgekur als nicht ausreichend angesehen wird, kann die Krankenkasse die Behandlung mit Unterkunft und Verpflegung in einer Versorgungseinrichtung erbringen, mit der ein Vertrag nach § 111 SGB V besteht. Diese medizinischen Vorsorgemaßnahmen nach § 23 SGB V müssen bei der zuständigen Krankenkasse mit einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung beantragt werden.

Maßnahmen der **Rehabilitation** obliegen i. e. L. den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung. Nach § 9 SGB VI hat die medizinische Rehabilitation die Aufgabe;

- den Auswirkungen einer Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit der Versicherten entgegenzuwirken oder sie zu überwinden und
- dadurch Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit der Versicherten oder ihr vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern oder sie möglichst dauerhaft in das Erwerbsleben einzugliedern.

Die Gewährung dieser Leistungen durch den Rentenversicherungsträger erfolgt nur, wenn bei Antragstellung die Voraussetzungen des § 11 SGB VI erfüllt sind, nämlich

- 15 Jahre Wartezeit zurückgelegt worden sind oder
- in den beiden letzten Jahren vor der Antragstellung mindestens sechs Monate Pflichtbeitragszeiten vorhanden sind oder
- eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bezogen oder zu erwarten ist, bzw. dass ohne die Behandlung deren Bezug in absehbarer Zeit zu erwarten wäre oder
- innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss einer Ausbildung eine versicherte Beschäftigung aufgenommen wurde und bis zur Antragstellung Arbeitsunfähig bestand.

Auch andere Träger wie Unfallversicherungen, Krankenkassen können Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation veranlassen.

Leistungen zur Rehabilitation müssen beim zuständigen Rentenversicherungsträger oder bei der Service-Stelle beantragt werden. Die entsprechenden Antragsvordrucke sind beim Rentenversicherungsträger, bei den Krankenkassen und Service-Stellen erhältlich.

Lehnt der Rentenversicherungsträger die Durchführung einer Reha-Maßnahme ab, können die üblichen Rechtsmittel eingelegt werden.

Für die angestellten Lehrkräfte gelten hinsichtlich der Terminierung von Reha-Maßnahmen die Vorgaben des Reha-Trägers. Reha-Maßnahmen entsprechend Ziffer 4.6 Richtlinie II sollen unter Inanspruchnahme der längeren Ferien erfolgen. In der Praxis haben angestellte Lehrkräfte aber kaum einen Einfluss auf die Terminierung durch die Reha-Träger.

5 Krankenversicherung

5.1 Krankenversicherung für Beamte

Schwerbehinderte Beamte kommen häufig in die Situation, dass sie bei den privaten Krankenkassen zusätzlich zu ihren Krankenkassenbeiträgen „Risikozuschläge“ von in der Regel 100 % zahlen sollen. Das muss nicht sein, denn viele private Krankenversicherungen nehmen Beamtenanfänger und deren Familienangehörige zu erleichterten Bedingungen auf. Dieses Angebot gilt

- für Beamtenanfänger, die noch keine beihilfekonforme Krankheitskosten-Vollversicherung in der PKV haben, das heißt bisher
 - o freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder
 - o überhaupt nicht oder
 - o in der PKV nur mit einer Krankheitsteilkostenversicherung, z. B. für stationäre Behandlungen oder mit einer Krankenhaustagegeldversicherung oder nach nicht beihilfekonformen Tarifen versichert sind;
- **während der ersten sechs Monate seit der Begründung des Dienstverhältnisses.**

Beamtenanfänger sowie ihre Familienangehörigen können zu folgenden Bedingungen aufgenommen werden:

- Kein Antragsteller wird aus Risikogründen abgelehnt,
- Leistungsausschlüsse werden nicht vorgenommen,
- Zuschläge zum Ausgleich erschwerter Risiken werden – wenn sie überhaupt erforderlich sind – auf maximal 30 % des tariflichen Beitrags begrenzt.

Nicht alle Unternehmen der PKV haben sich dieser Öffnung angeschlossen.

Natürlich können sich die schwerbehinderten Beamten auch freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse versichern lassen. Sie müssen dann allerdings den vollen Krankenkassenbeitrag selbst bezahlen. Beihilfe kann dann nur noch unter eingeschränkten Voraussetzungen in Anspruch genommen werden.

5.2 Krankenversicherung für Tarifbeschäftigte

Ob sich schwerbehinderte Tarifbeschäftigte in der GKV oder PKV versichern lassen, hängt von vielen Faktoren ab, z. B. von der Einkommenshöhe, vom Familienstand, von der Lebensplanung, von der Krankheitssituation / „Versicherungsrisiko“ (erleichterte Aufnahmebedingungen der PKV gelten nicht für Tarifbeschäftigte). Bei der Entscheidung sollte man sich nicht nur von der Beitragshöhe zur Krankenversicherung leiten lassen.

Grundsätzlich gilt: Wer sich von der Versicherungspflicht in der GKV einmal auf Antrag hat befreien lassen, der kommt nicht mehr in diese Versicherung zurück, solange der die Befreiung veranlassende Sachverhalt andauert (oder wieder eintritt). Anders ist das, wenn man aus der GKV ausscheidet, weil die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten ist.

Erleichterte Aufnahmebedingungen gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 4 SGB V haben schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX, wenn sie, ein Elternteil, ihr Ehegatte oder ihr Lebenspartner in den letzten fünf Jahren vor dem Beitritt mindestens drei Jahre versichert waren, es sei denn, sie konnten wegen ihrer Behinderung diese Voraussetzungen nicht erfüllen. Da die Satzung der jeweiligen GKV das Recht zum Beitritt von einer Altersgrenze abhängig machen kann, ist hier die Information durch die gewünschte GKV erforderlich.

6 Ruhestand bei Beamten

Die Rechtsvorschriften, in denen der Eintritt in den Ruhestand und die Versorgung geregelt wird, können im Rahmen dieser Broschüre nicht vorgestellt werden. Hier werden die Regelungen angesprochen, die für die schwerbehinderten Lehrkräfte von besonderer Bedeutung sein können.

6.1 Erreichen der Regelaltersgrenze

Die **Regelaltersgrenze** für Beamte gilt auch für **schwerbehinderte Beamte**. Sie ist in § 31 LBG geregelt. Je nach Geburtsjahrgang unterscheiden sich die Regelaltersgrenzen.

- Beamte, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres.
- Beamte, die ab 1964 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres
- Für Beamte, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze Jahr	Monate
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Für den Eintritt in den Ruhestand gelten für Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen Sonderregelungen. Sie treten nicht mit Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze in den Ruhestand, sondern erst mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze.

Daraus folgt:

- Lehrkräfte, die die entsprechende Regelaltersgrenze im ersten Schulhalbjahr vollenden, treten mit Ablauf des 31.1. in den gesetzlichen Ruhestand,

- Lehrkräfte, die die entsprechende Regelaltersgrenze im 2. Schulhalbjahr vollenden, treten mit Ablauf des 31.7. in den gesetzlichen Ruhestand.

6.2 Ruhestand auf Antrag

Schwerbehinderte verbeamtete Lehrkräfte müssen spätestens mit der **Regelaltersgrenze** in den Ruhestand treten. Sie können aber nach wie vor auch ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Pension gehen. Die schwerbehinderte Lehrkraft kann **jederzeit** wählen, wann sie vorzeitig, d. h. **zwischen der Antragsaltersgrenze 60 und der jeweiligen Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Sonderregelung für Lehrkräfte in den Ruhestand treten** will. Aus dienstlichen Gründen kann die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.

Wollen schwerbehinderte beamtete Lehrkräfte vor der Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand treten, müssen sie aber u. U. Versorgungsabschläge hinnehmen. Diese betragen 3,6 % für jedes Jahr des frühzeitigen Ruhestandes bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch maximal 10,8 %. Dabei ist zu beachten, dass die Versorgungsabschläge nicht nur bis zum 63. Lebensjahr, sondern lebenslang wirken.

Zurzeit gibt es noch eine Übergangsregelung, die im folgenden Punkt zusammengefasst wird. Ab Vollendung des 63. Lebensjahres wird generell kein Versorgungsabschlag berechnet, wenn die schwerbehinderte Lehrkraft aufgrund der Schwerbehinderung in den Ruhestand tritt.

6.3 Übergangsregelung für Versorgungsabschläge

Am 1. Januar 2001 traten Versorgungsabschlagsregelungen bei der Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für **schwerbehinderte Beamte** mit Übergangsregelung für bestimmte Jahrgänge in Kraft. Hierbei ist neben dem Jahrgang der Lehrkraft auch der Zeitpunkt, zu dem die Schwerbehinderung anerkannt wurde, von Bedeutung. Für die Anwendung der Abschlagsregelung muss man heute noch zwei Gruppen unterscheiden:

- **Schwerbehinderte Menschen, die bereits am 16.11.2000 schwerbehindert und 50 Jahre alt waren, können ab dem 60. Lebensjahr ohne Abschläge auf Antrag in Pension gehen.**
- Schwerbehinderte Menschen, die erst nach dem 16.11.1950 geboren wurden, erreichen die abschlagsfreie Pension erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres. Will dieser Personenkreis vorher (ab 60 Jahre) auf Antrag in den Ruhestand treten, sind Versorgungsabschläge zu beachten (3,6 % für jedes Jahr, das sie vor der Vollendung des 63. Lebensjahres in Pension gehen).

6.4 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Eine beamtete Lehrkraft kann als dienstunfähig angesehen werden, wenn sie infolge einer Erkrankung innerhalb von 6 Monaten mehr als 3 Monate keinen Dienst getan

hat und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb weiterer sechs Monate wieder dienstfähig wird. Der Entscheidung über die dauernde Dienstunfähigkeit durch die Dienststelle geht eine amtsärztliche Untersuchung voraus. Bei schwerbehinderten Lehrkräften ist die Schwerbehindertenvertretung vorher zu hören und zu überprüfen, ob gem. § 84 SGB IX alle Möglichkeiten der Prävention ausgeschöpft wurden, um die dauernde Dienstunfähigkeit zu verhindern. Bei der amtsärztlichen Untersuchung wird auch überprüft, ob die Lehrkraft nicht wenigstens begrenzt dienstfähig ist (siehe Begrenzte Dienstfähigkeit).

Versorgungsabschläge fallen auch bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit an. Sie werden auch hier nur bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres ermittelt. **Eine Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit nach dem 63. Lebensjahr erfolgt abschlagsfrei.**

6.5 Begrenzte Dienstfähigkeit

Die begrenzte Dienstfähigkeit wurde zum 1. Juni 1999 in NRW eingeführt und soll bei beamteten Lehrkräften, die noch zu mindestens 50 % ihren Dienst verrichten können, eine Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit verhindern. Bei der Teildienstfähigkeit handelt es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da der Beamte die ihm aufgrund seiner Einschränkungen mögliche Dienstleistung nicht nur teilweise, sondern voll erbringt.

Bei begrenzter Dienstfähigkeit erhält der Beamte Bezüge mindestens in Höhe der anteiligen Besoldung bzw. das Ruhegehalt, welches er zu dem Zeitpunkt des Eintritts der Teildienstfähigkeit erhalten würde, wenn dies die anteilige Besoldung übertrifft. Dabei wird die Abschlagsregelung wegen vorzeitiger Dienstunfähigkeit angewandt, sofern die Teildienstfähigkeit nicht Folge eines Dienstunfalls ist.

Sofern der Umfang der Teildienstfähigkeit mindestens 20 % unter der zuvor geleisteten Arbeitszeit liegt, können Teildienstfähige einen Zuschlag von 220 € oder 5 % der ruhegehaltfähigen Bezüge erhalten (Verordnung über die Gewährung eines Zuschlages zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit vom 9. Oktober 2007). Während der Zeit der Teildienstfähigkeit erfolgt eine anteilige Steigerung des Ruhegehaltssatzes, mindestens in Höhe der zu berücksichtigen Zurechnungszeit nach § 13 Abs. 1 BeamtVG.

Überblick über die begrenzte Dienstfähigkeit:

Voraussetzungen	Besoldung	Ruhegehaltsfähig
<ul style="list-style-type: none"> • Präventive Möglichkeiten des § 84 SGB IX ausgeschöpft • Prüfung der anderweitigen Verwendung blieb erfolglos • Begrenzte Dienstfähigkeit beträgt laut Amtsarzt mindestens 50 % • Feststellung durch den Dienstherrn 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteilige Besoldung • Mindestens in Höhe des Ruhegehaltes bei Dienstunfähigkeit (incl. der vorübergehenden Erhöhung gem. § 14a BeamtVG, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen) ggf. Zulage in Höhe von 220 € oder 5 % der ruhegehaltfähigen Bezüge 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteilige Steigerung des Ruhegehaltssatzes (mindestens 2/3 bei Anwendung des neuen Rechts des BeamtVG) • Keine entsprechende Quotelung der Ausbildungs- und Zurechnungszeiten

6.6 Erneute Dienstfähigkeit

Die Behörde ist laut VV zu § 48 LBG verpflichtet, für die vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit pensionierte Lehrkraft spätestens drei Jahre nach Eintritt in den Ruhestand zu prüfen, ob ihre erneute Dienstfähigkeit amtsärztlich überprüft werden sollte. Dies gilt nicht, wenn insbesondere nach Art und Schwere der Erkrankung mit der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht zu rechnen ist oder der Beamte das 60. Lebensjahr vollendet hat. Grundsätzlich wird hier auch geprüft, ob eine Reaktivierung in eine Teildienstfähigkeit möglich ist. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen.

Auch die Lehrkraft im vorzeitigen Ruhestand kann einen formlosen Antrag an die Dienststelle stellen, wenn sie aufgrund einer Besserung ihres Gesundheitszustandes erneut in das Beamtenverhältnis zurückkehren möchte. Dem Antrag sollte bei positiver amtsärztlicher Überprüfung entsprochen werden, falls nicht zwingende Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss allerdings vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens drei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

Vor der Aufforderung an den Ruhestandsbeamten, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, ist die Schwerbehindertenvertretung bei der für die Personalmaßnahme zuständigen Dienststelle zu beteiligen, weil die Belange von schwerbehinderten Beamten dabei „... in ähnlich gravierender Weise berührt sind, wie im umgekehrten Fall der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand.“⁴

⁴ Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 15. Dezember 1993, AZ 1 TH 1911/93

7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Tarifbeschäftigten

Bei Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst kann u. a. aus folgenden Gründen das Arbeitsverhältnis beendet werden:

- Berufung in das Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn § 10 Abs. 2 BGB
- Kündigung
- Auflösungsvertrag § 30 TV-L
- oder Rente wegen Erwerbsminderung § 30 TV-L
- Erreichen der Altersgrenze (65 Jahre)
- Erreichung der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Angestellte (60 bzw. 63 Jahre) SGB VI § 37
- Ablauf der im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten bestimmten Frist bzw. des Eintritts des Ereignisses
- Auflösung durch Urteil des Arbeitsgerichtes §§ 9; 10; 13 KSchG
- Beendigung in Verbindung mit Amtsarztgutachten
- Tod

Wir fassen hier wichtige Regelungen zum Renteneintritt bzw. zur Kündigung zusammen.

7.1 Altersrente für schwerbehinderte Beschäftigte

Versicherte schwerbehinderte Menschen können die **Altersrente für Schwerbehinderte** in Anspruch nehmen, wenn ihr GdB bei Renteneintritt mindestens 50 beträgt und sie die versicherungsrechtliche Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Allerdings sind die Eintrittsvoraussetzungen in die **Altersrente für Schwerbehinderte** seit 2000 zweimal verschlechtert worden.

Die **erste Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Schwerbehinderung** in Monatsschritten vom 60. auf das 63. Lebensjahr wurde bereits ab dem Jahre 2001 wirksam.

- Die ersten Versicherten, für die die Altersgrenze 63 gilt, sind die nach dem 16. November 1950 geborenen. Sie können zwar auch mit 60 „in Rente gehen“, müssen dann allerdings i. d. R. 0,3 % Abschlag pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme (bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres) lebenslang in Kauf nehmen.
- Die Altersgrenze von 60 Jahren wurde nicht angehoben für Versicherte, die bis zum 16. Nov. 1950 geboren sind und am 16. Nov. 2000 schwerbehindert waren.

Die **zweite Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Schwerbehinderung** ist eine Folgeänderung zur stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze der letzten Rentenreform. Danach wird die Altersgrenze für den Anspruch auf die abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen von 63 auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze für die frühestmögliche vorzeitige Inanspruchnahme wird von 60 auf 62 Jahre heraufgesetzt. Für schwerbehinderte Beschäftigte bleibt es bei einem maximalen Abschlag in Höhe von 10,8 Prozent. Die folgende Tabelle zeigt, wer von dieser zweiten Anhebung betroffen ist.

Anhebung des Renteneintrittsalters für Schwerbehinderte gem. § 236a SGB VI

Geb.Jahr/ Monat	Anhebung um	auf Alter		Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter	
		Monate	Jahr	Monate	Jahr
1952					
Januar	1	63	1	60	1
Februar	2	63	2	60	2
März	3	63	3	60	3
April	4	63	4	60	4
Mai	5	63	5	60	5
Juni – Dez.	6	63	6	60	6
1953	7	63	7	60	7
1954	8	63	8	60	8
1955	9	63	9	60	9
1956	10	63	10	60	10
1957	11	63	11	60	11
1958	12	64	0	61	0
1959	14	64	2	61	2
1960	16	64	4	61	4
1961	18	64	6	61	6
1962	20	64	8	61	8
1963	22	64	10	61	10

7.2 Rente bei Erreichen der Regelaltersgrenze

Nach § 44 Nr. 4 TV-L (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

Das Arbeitsverhältnis kann durch einen **Auflösungsvertrag** passend zum Rentenbeginn beendet werden, wenn eine Altersrente in Anspruch genommen werden kann und dieser Zeitpunkt vor der Regelung nach § 44 Nr. 4 TV-L liegt.

7.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Rentenbescheid

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Tarifbeschäftigte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Tarifbeschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorausgehenden Tages.

Das Arbeitsverhältnis endet jedoch nicht, wenn nach Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten nach Ablauf des Monats, in dem der Bescheid

zugestellt worden ist, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. **Da die Renten wegen Erwerbsminderung i. d. R. Zeitrenten (zumindest beim ersten Rentenbescheid) sind, endet das Arbeitsverhältnis bei einer befristeten Rente wegen Erwerbsminderung nicht, sondern ruht.**

<p>Besonders zu beachten ist die Regelung des § 33 Abs. 3 und hier die Zwei-Wochen-Frist für die Tarifbeschäftigten</p>	<p>Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Tarifbeschäftigte,</p> <ul style="list-style-type: none"> - der nur teilweise erwerbsgemindert ist, - nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte, - soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen, und - der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
--	---

Wenn das Arbeitsverhältnis mangels (fristgerechten) Antrages des Beschäftigten und/oder mangels Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L endet, sind die Voraussetzungen des § 92 Satz 1 SGB IX erfüllt. Danach ist zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Liegt zum in § 33 Abs. 1 Satz 1 oder 2 vorgesehenen Zeitpunkt die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes (§ 33 Abs. 2 Satz4).

7.4 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Eine teilweise Erwerbsminderungsrente liegt vor, wenn der Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit zwischen 3 bis unter 6 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein kann.

Bei einer Leistungsfähigkeit von 3 bis unter 6 Stunden kann aus gesundheitlichen Gründen also nur noch eine Teilzeitarbeit ausgeübt werden. Die Rentenhöhe entspricht der Hälfte der Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Für die vor dem 2. Januar 1961 geborenen Versicherten ist eine Vertrauensschutzregelung, geschaffen worden, die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit. Sie kommt in Betracht für Versicherte, die vor Eintritt der Erwerbsminderung die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt und eine versicherungspflichtige Tätigkeit für mindestens längerer Anlernzeit ausgeübt haben.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Vertrauensschutzregelung ist, dass

- die Versicherten vor dem 2. Januar 1961 geboren wurden;
- der Beruf wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zu einem ähnlich ausgebildeten Gesunden nur noch weniger als 6 Stunden täglich ausgeübt wer-

- den kann;
- eine zumutbare andere Tätigkeit (Verweisungstätigkeit) nicht im Umfang von 6 Stunden täglich möglich ist.

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ist nur halb so hoch wie eine volle Erwerbsminderungsrente.

7.5 Rente wegen voller Erwerbsminderung

Eine volle Erwerbsminderung liegt vor, wenn die Versicherten wegen Krankheit oder Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur noch weniger als 3 Stunden täglich arbeiten können.

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung wird aus allen bis zum Eintritt der vollen Erwerbsminderung zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten errechnet. Sie ist eine Vollrente. Tritt die volle Erwerbsminderung vor dem 60. Lebensjahr ein, wird zusätzlich noch eine Zurechnungszeit gewährt.

Bei der Inanspruchnahme einer Rente wegen Erwerbsminderung vor Vollendung des 63. Lebensjahres werden Rentenabschläge abgezogen. Für jeden Monat, für den die Rente wegen Erwerbsminderung vor Vollendung des 63. Lebensjahres beansprucht wird, beträgt der Rentenabschlag 0,3 %.

7.6 Beendigung durch Amtsarztgutachten

Das Arbeitsverhältnis endet gem. § 33 Abs. 4 TV-L anstatt durch den Rentenbescheides durch ein amtsärztliches Gutachten, wenn

- der Tarifbeschäftigte schuldhaft die Stellung eines Rentenanspruches verzögert;
- oder er eine Altersrente nach § 236 (Altersrente für langjährig Versicherte) oder § 236a (Altersrente für schwerbehinderte Menschen) SGB VI bezieht;
- oder er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

7.7 Beendigung durch Kündigung

Schwerbehinderte Menschen unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Soll ein Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Menschen beendet werden, so handelt es sich immer um eine beteiligungspflichtige Angelegenheit i. S. d. § 95 Abs. 2 SGB IX. Die **Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne vorliegende Zustimmung des Integrationsamtes gemäß § 85 SGB IX ist unzulässig**, es sei denn die Kündigung wird innerhalb von sechs Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen.

8 Hinweise für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie Referendarinnen und Referendare

8.1 Antrag auf Einstellung in den Vorbereitungsdienst

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehramtskandidatinnen und –kandidaten sollten sich bereits **vor der Bewerbung für den Vorbereitungsdienst** in einem Studienseminar mit der Hauptvertrauensperson der gewünschten Schulform in Verbindung setzen (Adressen im Anhang), damit diese den Kontakt zu der für sie/ihn zuständigen Vertrauensperson in dem Regierungsbezirk ihrer Wahl vermitteln kann. Diese kann sie schon vor der amtsärztlichen Eingangsuntersuchung beraten und evtl. eine Empfehlung aussprechen, **welches Seminar** auf die Behinderungen Rücksicht nehmen kann und wo bauliche Voraussetzungen den Besuch von Fachseminaren und Hauptseminar erleichtern.

8.2 Ausbildung und Prüfung

Als nächstes versucht die Vertrauensperson im Regierungsbezirk vor Ort zusammen mit dem Ausbildungsdezernenten und der Studienseminarleitung eine **adäquate Ausbildungsschule** zu finden. Dabei ist natürlich auch darauf zu achten, ob Fächerkombination, Unterrichtsbedarfe und Ausbildungsmöglichkeiten an der entsprechenden Schule in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der schwerbehinderten Lehramtsanwärter gebracht werden können.

Auch während der Ausbildung steht die Vertrauensperson vor Ort immer mit Rat und Tat zur Seite. So können je nach Behinderung entsprechende Nachteilsausgleiche (s. auch Kap. 2) und technische Arbeitsplatzausstattungen in Anspruch genommen werden.

In der **Prüfungsphase** wird die Vertrauensperson beteiligt. Die APO sieht hier je nach Art der Behinderung ebenfalls Nachteilsausgleiche vor.

8.3 Einstellungschancen

Nach erfolgreich bestandener Zweiter Staatsprüfung sollte wieder der Kontakt mit der Hauptvertrauensperson Ihrer Schulform gesucht werden. Diese wird versuchen, in den **Einstellungsverfahren** (Ausschreibungs- und/oder Listenverfahren) die Interessen der schwerbehinderten Bewerber und Bewerberinnen zu vertreten und Einfluss darauf nehmen, dass der Lehramtsanwärter an einer Schule arbeiten können, die seiner Behinderung gemäß ausgestattet ist oder werden kann.

9 Die Schwerbehindertenvertretung

9.1 Aufgaben und Pflichten

Der § 95 SGB IX hebt drei Tätigkeiten besonders hervor, ohne damit jedoch eine erschöpfende Aufzählung vorzunehmen:

- Die Schwerbehindertenvertretung hat **darüber zu wachen**, dass die zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und insbesondere die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten erfüllt werden.
- Die Schwerbehindertenvertretung hat **Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen**; es handelt sich hierbei vor allem um Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen in Zusammenhang stehen.
- Die Schwerbehindertenvertretung hat **Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen** und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber **auf eine Erledigung hinzuwirken**.
- Die Schwerbehindertenvertretung kann den Abschluss einer **Integrationsvereinbarung** gem. § 83 SGB IX vom Arbeitgeber verlangen. Diese enthält Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen, z. B. zur
 - o Personalplanung
 - o Arbeitsplatzgestaltung
 - o Arbeitszeit
 - o Prävention

In § 95 Abs. 2 SGB IX wird geregelt, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung **in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören muss**. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bestehen unabhängig von den Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechten des Personalrates oder Lehrerrates. Zu den Angelegenheiten im Sinne des § 95 SGB IX können z. B. gehören:

- In der Einstellungsphase und Probezeit
 - o Bewerbungen
 - o Auswahl und Ablehnung der Bewerbung
 - o Einstellungen jeder Art
 - o Feststellung der Bewährung
 - o Übernahme ins Beamtenverhältnis
 - o Verlängerung der Probezeit
 - o Entlassung innerhalb der Probezeit
- Im Laufe des Arbeitslebens
 - o dienstliche Beurteilungen
 - o Versetzung und Abordnung
 - o Laufbahnwechsel
 - o Zuweisung anderer Aufgaben oder Funktionen
 - o grundlegende Änderungen des Einsatzes

- Beförderung
 - Eingruppierung
 - Mehrarbeit
 - Veränderung der individuellen Arbeitszeit
 - Nebentätigkeitsgenehmigung
 - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
 - Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Vorermittlungen)
 - Dienstgespräche
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Ausgleichs- und Hilfsmaßnahmen am Arbeitsplatz
 - BEM
 - Dienstunfall
- Bei Auslaufen des Arbeitsverhältnisses
- Amtsärztliche Untersuchung
 - Versetzung in den Ruhestand (egal ob von Amts wegen oder vom schwerbehinderten Menschen beantragt)
 - Beendigung des Dienstverhältnisses
 - Auflösungsverträge/Kündigung
 - Entlassung

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Beurteilung selbst oder bei Ausübung der Disziplinargewalt erfolgt nur auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten. Die Schwerbehindertenvertretung ist jedoch darüber zu informieren, dass eine Beurteilung ansteht oder ein Dienstgespräch mit der Dienststelle bzw. ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden soll.

Das Unterrichts- und Anhörungsrecht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten, die nur mittelbar auf einen oder mehrere schwerbehinderte Menschen ausstrahlen, wie z. B.

- Maßnahmen der Ordnung des Betriebes
- Einrichtung von Parkflächen bzw. Parkraum-Bewirtschaftung
- Arbeitsverlegung, Standort-Veränderungen
- Umorganisationen des Schulbetriebs, z. B. auf Ganztagsbetrieb
- Ausbildungs- und Fördermaßnahmen

Gemäß § 99 Abs. I SGB IX arbeiten Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Beauftragter des Arbeitgebers eng zusammen. Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Die Schwerbehindertenvertretung erfährt im Rahmen ihrer Aufgaben zwangsläufig Einzelheiten über die persönlichen Verhältnisse der behinderten Beschäftigten sowie Geschäftsgeheimnisse. **Nach § 96 Abs. 7 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung zur Verschwiegenheit verpflichtet.**

9.2 Aufbau und Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehindertenvertretungen sind an den für die jeweilige Schulform zuständigen Dienststellen (Schulamt und/oder Bezirksregierung und Ministerium) zu bilden. An

Schulen können keine Schwerbehindertenvertretungen gebildet werden, weil die Schulen keine Dienststellen sind. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an jeder Sitzung des entsprechenden Personalrats teilzunehmen.

Die jeweilige Stufenschwerbehindertenvertretung ist - neben generellen bzw. übergreifenden Angelegenheiten - auch für Einzelfälle zuständig, soweit es sich um persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen handelt, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet (§ 97 Absatz 6 SGB IX). In persönlichen Angelegenheiten ist deshalb diejenige Schwerbehindertenstufenvertretung vom Arbeitgeber zu informieren bzw. anzuhören, die auf der gleichen organisatorischen Ebene angesiedelt ist wie die entscheidende Stelle.

Die für Sie zuständige Schwerbehindertenvertretung erfahren Sie über die GEW oder je nach Stufigkeit der Schulform über die Bezirksregierung bzw. das Schulamt. Die für eine Schulform zuständigen Hauptschwerbehindertenvertretungen beim MSW können Ihnen hier auch weiterhelfen. Sie finden die Anschriften der Hauptschwerbehindertenvertretungen im Anhang 5 der BASS und auf der Internetseite der Hauptschwerbehindertenvertretungen (siehe Anhang).

9.3 Versammlung der schwerbehinderten Lehrkräfte

Gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung aller schwerbehinderten Menschen der Dienststelle (entsprechend der Personalversammlung) durchzuführen. Die Versammlung kann in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet werden. Den schwerbehinderten Menschen, die an der Versammlung teilnehmen wollen, muss Gelegenheit gegeben werden, zur Versammlung zu kommen, ggf. sind sie von anderen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen.

9.4 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Gemäß § 94 Abs. I SGB IX werden in Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson (Schwerbehindertenvertretung) und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigte, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit 6 Monaten angehören. Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt 4 Jahre.

10 Integrationsvereinbarung

Zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen kann der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine verbindliche Integrationsvereinbarung abschließen (vgl. § 83 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung kann Verhandlungen darüber verlangen. Der Arbeitgeber bringt durch den Abschluss einer Integrationsvereinbarung seine Bereitschaft zum Ausdruck, den schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge zukommen zu lassen und deren Integration in das Arbeitsleben zu unterstützen.

Das Gesetz nennt in § 83 Absatz 2 SGB IX mögliche Zielfelder und Inhalte für eine Integrationsvereinbarung; angewendet auf Lehrkräfte könnten dies u.a. sein:

- im Bereich der Personalplanung die angemessene Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen bzw. Vertretungsstellen, um die Beschäftigungsquote anzustreben bzw. zu halten,
- die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation,
- die Kooperation von Dienststelle, Schwerbehindertenvertretungen und Personalräten,
- die frühzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX durch die Dienststelle,
- die Durchführung der betrieblichen Prävention zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse von schwerbehinderten und von Schwerbehinderung bedrohter Lehrkräfte,
- die Qualifizierung und das berufliche Fortkommen schwerbehinderter Lehrkräfte.

Durch die dem Arbeitgeber auferlegte Berichtspflicht im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung (vgl. § 83 Abs.3 SGB IX) soll die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter regelmäßig beobachtet und nachgehalten werden. Die Integrationsvereinbarung sollte deshalb die Zeiträume und Verantwortlichkeiten für eine Evaluation der Zielvereinbarungen festhalten.

Für den Personenkreis der schwerbehinderten Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen haben die Bezirksregierungen (Düsseldorf 2006, fortgeschrieben 2008 und Köln 2008) mit den jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen und Personalräten Integrationsvereinbarungen abgeschlossen. Diese findet man jeweils auf den Internetseiten der Bezirksregierungen. Darin werden bereits bestehende Vorschriften konkretisiert und Vorgehensweisen beschrieben, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.

Als Beispiel für die Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers soll hier die Verpflichtung zu einem sog. „Teilhabegespräch“ genannt werden:

Mindestens einmal pro Schuljahr – möglichst vor Erstellung des Stundenplans – informieren sich die Schulleiterinnen und Schulleiter in einem Gespräch über die Arbeitsplatzsituation der schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen.

Dies soll eine Einzelfallprüfung und angemessene Fürsorgemaßnahmen (z. B. durch

eine der Behinderung Rechnung tragende Unterrichtsverteilung und Stundenplanung) gewährleisten.)

Das Angebot/Gespräch wird dokumentiert, und die Schwerbehindertenvertretung wird informiert.

Auch behinderte Lehrkräfte mit einem GdB von 30 oder 40, die nicht gleichgestellt sind, erhalten dieses Angebot zum Teilhabegespräch.

Die Integrationsvereinbarungen aus Düsseldorf und Köln stellen zur besseren Umsetzbarkeit jeweils einen Gesprächsleitfaden für dieses sog. Jahres- oder Teilhabegespräch zur Verfügung. Beide legen Wert auf die Umsetzung der Gesprächsvereinbarungen und evaluieren diese.

11 Überblick über Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinien zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

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.

11.1 Die Rolle der Vorgesetzten

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Landesdienst NRW	Fundstelle BASS 21-06 Nr.1
Stellenwert	Verbindliche Vorschrift, Arbeits- u. Informationsunterlage	I. 1.1 letzter Satz
Ermessensspielraum	Jede zu Gunsten der sbM getroffene Bestimmung ist großzügig anzuwenden; eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.	I. 1.4 Satz 2
Geschützter Personenkreis	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen sowie Einzelfallprüfung, ob Maßnahmen gemäß dieser RL bei Menschen ab GdB 30 auch ohne Gleichstellung in Betracht kommen. Vorläufiger Schutz durch Anwendung der RL ab Bekanntgabe der Antragstellung (mit Ausnahme der Pflichtstundenreduzierung)	I. 2.1 I. 2.3
Beteiligungsrechte der SBV	Die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gem. § 95 Abs. 2 SGB IX gilt für jede Art von Maßnahmen. Beteiligung muss frühzeitig erfolgen.	I. 1.7 I. 1.8 I. 1.10
Zweck	Förderung der Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (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
Beschäftigung in der Schule	Verpflichtung der Vorgesetzten <ul style="list-style-type: none"> - sich aktiv über die Gesamtsituation ihrer sb Beschäftigten zu unterrichten, - mit ihnen entspr. Einzelgespräche zu führen, - sie nach Kräften zu unterstützen und - ihnen erforderliche Hilfestellungen zu geben, - berechnete Wünsche sbM weitgehend zu berücksichtigen, z.B. bei Unterrichtsverteilung, -einsatz, Stundenplangestaltung, Arbeitszeiten 	I. 7.1 Satz 4 u. 5, II. 3 zu Nr.7 I. 7.3

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Landesdienst NRW	Fundstelle BASS 21-06 Nr.1
Mehrarbeit / Vertretung	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. 3.1 II. 3.4.4 I. 7.4 I. 8.7 II. 3.4.4
Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungspflicht für sbM, - kein Nachteil durch behinderungsbedingte Einschränkungen, - Verpflichtung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit arbeitssuchenden sbM besetzt werden können, - Nullmeldung an die SBV bei fehlenden Bewerbungen sbM, - Einsicht in die Unterlagen aller Bewerber, - Teilnahme der SBV an allen Vorstellungsgesprächen 	I. 3.1, II. 1. I. 4.3.5 I. 4.3 I. 4.4 I. 4.3.3 I. 4.3.3 I. 4.3.4
(Um-) Bauten, Arbeitshilfen	Die SBV ist bei der Planung u. Durchführung von Baumaßnahmen einzubeziehen. Die Arbeitsplatzgestaltung kann finanziell gefördert werden.	I. 7.6 I. 4.4.1 I. 7.1
Parkflächen	Jede Dienststelle hat für sbM, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, Parkflächen bereit zu halten.	I. 8.5
Fortbildung	Bevorzugte Zulassung zu Fortbildungsmaßnahmen des Dienstherrn; Sonderurlaub und Kostenzuschuss bei Teilnahme an anderen Fortbildungen	I. 7.1 I. 11, 12.2 I. 13.1
Beurteilung	Die SBV ist über die bevorstehende Beurteilung rechtzeitig zu informieren. Schwerbehinderung ist ein anerkanntes Hilfskriterium bei der Auswahl zwischen gleich Beurteilten.	I. 10.1- 10.2.3 I. 12.3
Prävention / BEM - Betriebl. Eingliederungsmanagement	Bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind SBV, PR und Integrationsamt im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen. Verpflichtung, bei Erkrankungen über 6 Wochen innerhalb eines Jahres mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) die Möglichkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu klären, z. B. behinderungsgerechte arbeitsorganisatorische Anpassungen, Unterrichtseinsatz, UV, Inan-	I. 13.1 I. 1.1 Satz 1 I. 14.1 II. 3.2 I. 13.2

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Landesdienst NRW	Fundstelle BASS 21-06 Nr.1
	spruchnahme von Integrationsfachdiensten, Arbeitsplatzausstattungen, -wechsel	
Ausbildung und Prüfung	Ausbildungsverhältnis und Vorbereitungsdienst sind so zu gestalten, dass sbM die erforderlichen Kenntnisse u. Fähigkeiten erwerben können ohne unzumutbare Belastung durch Behinderung. Die SBV ist von der jeweiligen Prüfungsstelle rechtzeitig zu informieren, darf an den Prüfungen teilnehmen und eine Stellungnahme abgeben.	I. 6 I. 6.5 I. 6.6

11.2 Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Landesdienst NRW	Fundstelle BASS 21-06 Nr.1
Geschützter Personenkreis	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen sowie Einzelfallprüfung, ob Maßnahmen gemäß dieser RL bei Menschen ab GdB 30 auch ohne Gleichstellung in Betracht kommen; vorläufiger Schutz durch Anwendung der RL ab Bekanntgabe der Antragstellung	I. 2.1
Anzeige der Antragstellung	Die Inanspruchnahme des Schwerbehindertenschutzes ist bei der BR (Dez. 47) auf dem Dienstwege anzuzeigen. Bis zur rechtskräftigen Feststellung des GdB gilt der Schutz unter Vorbehalt.	I. 2.2 II. 3.4.1 I. 2.3
Anzeige der Schwerbehinderung oder Gleichstellung	Als Nachweis gilt der Ausweis bzw. die Feststellung der Agentur für Arbeit. Die Inanspruchnahme des Schwerbehindertenschutzes und die Inanspruchnahme der Pflichtstundenermäßigung ist bei der BR (Dez. 47) auf dem Dienstwege anzuzeigen.	I 2.2 II. 3.4.1
Rolle der SBV	Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) berät die schwerbehinderten Menschen (sbM). Sie vertritt ihre Interessen und wacht über die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften. Sie ist berechtigt, auf Wunsch sbM bei dienstlichen Anlässen zu begleiten und Stellungnahmen abzugeben. Die SBV unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf Anerkennung einer Behinderung oder Gleichstellung.	I. 1.7
Unterrichts-	Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplanges-	II. 3.1

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Landesdienst NRW	Fundstelle BASS 21-06 Nr.1
verteilung Stundenplan Aufsichten	taltung ist in der Regel auf berechnigte Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte Rücksicht zu nehmen. Einsatz gemäß ihren Fähigkeiten und Kenntnissen. Bei der Frage Einsatzes in Pausenaufsichten soll den behinderungsbedingten Einschränkungen Rechnung getragen werden	I. 1 I. 7.1 II. 3.1
Mehrarbeit / Vertretung	Die Heranziehung schwerbehinderter Lehrkräfte zu Vertretungsstunden ist nicht ausgeschlossen. Sie müssen aber vorher zu ihrer Belastbarkeit gefragt werden. Durch die Ablehnung von Mehrarbeit darf sbM kein Nachteil entstehen. Bei schwerbehinderten Lehrkräften mit zusätzlicher Pflichtstundenermäßigung darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden.	I. 8.7 II. 3.1 I. 7.4 II. 3.4.4
Konferenzen	Konferenzen und besondere schulische Veranstaltungen bleiben teilnahmepflichtig.	II. 3.1
Teilzeit	SbM haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung unabhängig von den Regelungen des LBG.	I. 7.2
Arbeitsplatzausstattung	Die Schwerbehindertenvertretung initiiert Maßnahmen zur Sicherung der Dienstfähigkeit, z. B. behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, Bereitstellung von Arbeitshilfen	I. 7.1 II. 3.2
Beurteilung	Für sbM gelten die allgemeinen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass sich eine behinderungsbedingte quantitative Minderleistung nicht nachteilig auswirken darf. Die SBV ist zu beteiligen.	I. 10.1 - 10.2.3
Beförderung	Schwerbehinderung ist ein anerkanntes Hilfskriterium bei der Auswahlentscheidung zwischen gleich beurteilten Bewerbern.	I. 12.3
Versetzung	Anträgen von sbM soll nach Möglichkeit entsprochen werden.	I. 9.1
Stufenweise Wiedereingliederung	Formal besteht kein Unterschied zwischen der Wiedereingliederung nicht behinderter und schwerbehinderter Beamter. tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten während der Wiedereingliederung weiter als arbeitsunfähig.	I. 14.4
Prävention BEM - Betriebl. Eingliederungsmanagement	Förderung der Eingliederung sbM. Sicherung ihrer Beschäftigung durch notwendige Präventionsmaßnahmen. SbM sind ggf. bei Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Möglichkeiten den Arbeitsplatz zu sichern sind mit sbM und SBV zu klären. Keine Maßnahme ohne Zustimmung bzw. Beteiligung des sbM.	I. 1.1 Satz 1 I. 13.1 I. 13.2
Ausbildung	Es kommen u.a. folgende Prüfungserleichterungen	I. 6.1.1

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im Landesdienst NRW	Fundstelle BASS 21-06 Nr.1
und Prüfung	in Betracht: - Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten - Bereitstellung behinderungsspezifischer Hilfen - Individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer - Erholungspausen Die SBV hat das Recht an den Prüfungen teilzunehmen und eine Stellungnahme abzugeben	I. 6.6

12 Anhang

12.1 Auszüge aus dem SGB IX

Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

– Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Stand 01.10.09)

§ 2 Behinderung

(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.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des §73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 14 Zuständigkeitsklärung

(1) Werden Leistungen zur Teilhabe beantragt, stellt der Rehabilitationsträger innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages bei ihm fest, ob er nach dem für ihn geltenden Leistungsgesetz für die Leistung zuständig ist; bei den Krankenkassen umfasst die Prüfung auch die Leistungspflicht nach § 40 Abs. 4 des Fünften Buches. Stellt er bei der Prüfung fest, dass er für die Leistung nicht zuständig ist, leitet er den Antrag unverzüglich dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger zu. Muss für eine solche Feststellung die Ursache der Behinderung geklärt werden und ist diese Klärung in der Frist nach Satz 1 nicht möglich, wird der Antrag unverzüglich dem Rehabilitationsträger zugeleitet, der die Leistung ohne Rücksicht auf die Ursache erbringt. Wird der Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt, werden bei der Prüfung nach den Sätzen 1 und 2 Feststellungen nach § 11 Abs. 2a Nr. 1 des Sechsten Buches und § 22 Abs. 2 des Dritten Buches nicht getroffen.

(2) Wird der Antrag nicht weitergeleitet, stellt der Rehabilitationsträger den Rehabilitationsbedarf unverzüglich fest. Muss für diese Feststellung ein Gutachten nicht eingeholt werden, entscheidet der Rehabilitationsträger innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang. Wird der Antrag weitergeleitet, gelten die Sätze 1 und 2 für den Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, entsprechend; die in Satz 2 genannte Frist beginnt mit dem Eingang bei diesem Rehabilitationsträger. Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutach-

ten erforderlich, wird die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens getroffen. Kann der Rehabilitationsträger, an den der Antrag weitergeleitet worden ist, für die beantragte Leistung nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, klärt er unverzüglich mit dem nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger, von wem und in welcher Weise über den Antrag innerhalb der Fristen nach den Sätzen 2 und 4 entschieden wird und unterrichtet hierüber den Antragsteller.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Rehabilitationsträger Leistungen von Amts wegen erbringt. Dabei tritt an die Stelle des Tages der Antragstellung der Tag der Kenntnis des voraussichtlichen Rehabilitationsbedarfs.

(4) Wird nach Bewilligung der Leistung durch einen Rehabilitationsträger nach Absatz 1 Satz 2 bis 4 festgestellt, dass ein anderer Rehabilitationsträger für die Leistung zuständig ist, erstattet dieser dem Rehabilitationsträger, der die Leistung erbracht hat, dessen Aufwendungen nach den für diesen geltenden Rechtsvorschriften. Die Bundesagentur für Arbeit leitet für die Klärung nach Satz 1 Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Feststellung nach § 11 Abs. 2a Nr. 1 des Sechsten Buches an die Träger der Rentenversicherung nur weiter, wenn sie konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass der Träger der Rentenversicherung zur Leistung einer Rente unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage verpflichtet sein könnte. Für unzuständige Rehabilitationsträger, die eine Leistung nach Absatz 2 Satz 1 und 2 erbracht haben, ist § 105 des Zehnten Buches nicht anzuwenden, es sei denn, die Rehabilitationsträger vereinbaren Abweichendes.

(5) Der Rehabilitationsträger stellt sicher, dass er Sachverständige beauftragen kann, bei denen Zugangs- und Kommunikationsbarrieren nicht bestehen. Ist für die Feststellung des Rehabilitationsbedarfs ein Gutachten erforderlich, beauftragt der Rehabilitationsträger unverzüglich einen geeigneten Sachverständigen. Er benennt den Leistungsberechtigten in der Regel drei möglichst wohnortnahe Sachverständige unter Berücksichtigung bestehender sozialmedizinischer Dienste. Haben sich Leistungsberechtigte für einen benannten Sachverständigen entschieden, wird dem Wunsch Rechnung getragen. Der Sachverständige nimmt eine umfassende sozialmedizinische, bei Bedarf auch psychologische Begutachtung vor und erstellt das Gutachten innerhalb von zwei Wochen nach Auftragserteilung. Die in dem Gutachten getroffenen Feststellungen zum Rehabilitationsbedarf werden den Entscheidungen der Rehabilitationsträger zugrunde gelegt. Die gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsämter bleiben unberührt.

(6) Hält der leistende Rehabilitationsträger weitere Leistungen zur Teilhabe für erforderlich und kann er für diese Leistungen nicht Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 sein, wird Absatz 1 Satz 2 entsprechend angewendet. Die Leistungsberechtigten werden hierüber unterrichtet.

§ 28 - Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

§ 68 Geltungsbereich

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 69 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

(3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kapitels 13 angewendet.

(4) ...

§ 69 Feststellung der Behinderung, Ausweise

(1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung fest. Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Abs. 2), gelten die in § 14 Abs. 2 Satz 2 und 4 sowie Abs. 5 Satz 2 und 5 genannten Fristen sowie § 60 Abs. 1 des Ersten Buches entsprechend. Das Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung ist entsprechend anzuwenden, soweit nicht das Zehnte Buch Anwendung findet. Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. Die im Rahmen des § 30 Abs. 1 des Bundesversorgungsgesetzes festgelegten Maßstäbe gelten entsprechend. Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 20 vorliegt. Durch Landesrecht kann die Zuständigkeit abweichend von Satz 1 geregelt werden.

(2) Feststellungen nach Absatz 1 sind nicht zu treffen, wenn eine Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung und den Grad einer auf ihr beruhenden Erwerbsminderung schon in einem Rentenbescheid, einer entsprechenden Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung oder einer vorläufigen Bescheinigung der für diese Entscheidungen zuständigen Dienststellen getroffen worden ist, es sei denn, dass der behinderte Mensch ein Interesse an anderweitiger Feststellung nach Absatz 1 glaubhaft macht. Eine Feststellung nach Satz 1 gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung.

(3) Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Für diese Entscheidung gilt Absatz 1, es sei denn, dass in einer Entscheidung nach Absatz 2 eine Gesamtbeurteilung bereits getroffen worden ist.

(4) Sind neben dem Vorliegen der Behinderung weitere gesundheitliche Merkmale Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen, so treffen die

zuständigen Behörden die erforderlichen Feststellungen im Verfahren nach Absatz 1.

(5) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die zuständigen Behörden auf Grund einer Feststellung der Behinderung einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie im Falle des Absatzes 4 über weitere gesundheitliche Merkmale aus. Der Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 2 oder nach anderen Vorschriften zustehen. Die Gültigkeitsdauer des Ausweises soll befristet werden. Er wird eingezogen, sobald der gesetzliche Schutz schwerbehinderter Menschen erloschen ist. Der Ausweis wird berichtigt, sobald eine Neufeststellung unanfechtbar geworden ist.

§ 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 von ihr beauftragter 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 und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, 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 des Arbeitgebers 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.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) 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,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 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. Einer Integrationsvereinbarung nach § 83 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 83 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

§ 84 - 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.

(2) 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 Möglichkeiten, 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.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

12.2 Richtlinien I

Auszüge aus der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen, Runderlass des Innenministeriums vom 14.11.2003 - 25 - 5.35.00 - 5/03 -(SMBI. NRW. 203030); zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministeriums vom 20.05.2005

1.1 (Allgemeines)

Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – bezweckt insbesondere die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen und unterstützt das Bemühen, sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen, in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern und ihre Beschäftigung durch notwendige Präventionsmaßnahmen zu sichern. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen schwerbehinderter Frauen Rechnung getragen. Durch die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: Richtlinie) wird die besondere Fürsorge und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten konkretisiert. Insbesondere soll durch sie die Einstellung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen gefördert werden. Daher ist die Richtlinie nicht nur Arbeits- und Informationsunterlage, sondern zusätzliche für die Anwender verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen.

2.1 (Geschützter Personenkreis)

Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Richtlinie sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach den Vorschriften des SGB IX.

Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 68 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

2.2

Als Nachweis der Schwerbehinderung dient der Ausweis i. S. d. § 69 Abs. 5 SGB IX; in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen, Gerichtsentscheidungen usw. erbracht werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt die Feststellung der Agentur für Arbeit.

2.3

Beschäftigte, die eine Antragstellung als schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beabsichtigen, können hierbei die Hilfestellung der Schwerbehindertenvertretung beanspruchen. Wenn ein solcher Antrag gestellt wurde, ist zu empfehlen, die Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten. 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.

4.2 (Einstellung)

§ 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 bei der für die Einstellungsbehörde zuständigen Agentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaft oder dem zugelassenen kommunalen Träger - 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 Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften 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 Schwer-

behindertenvertretung 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. Zusätzliche Einstellungserleichterungen zu Gunsten von schwerbehinderten Menschen als Beamte oder Richter ergeben sich beim Höchstalter aus § 6 LVO und bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Abs. 1 LVO

4.4.1

Im Hinblick auf § 128 SGB IX ist das erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung bereits dann als gegeben anzusehen, wenn schwerbehinderte Menschen nur bestimmte Dienstposten ihrer Laufbahn wahrnehmen können. Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung (z. B. mit technischen Arbeitshilfen) nach dem SGB IX auszuschöpfen.

4.4.2

Schwerbehinderte Menschen können auch dann als Beamte 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 sowie die mit einem Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit verbundenen Folgen hinzuweisen. Diese Regelungen gelten auch für die Anstellung und Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

7.1 (Beschäftigung)

Aus § 81 Abs. 4 SGB IX folgt grundsätzlich der Anspruch der schwerbehinderten Menschen gegenüber ihrem Dienstherrn auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit,
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Sind schwerbehinderte Menschen bei der Arbeitsausführung auf Arbeitsassistenz angewiesen, haben die Dienststellen sie bei der Ermöglichung von Arbeitsassistenz zu unterstützen, das heißt insbesondere, der Arbeitgeber hat die in seinem Verantwortungsbereich liegenden innerdienstlichen Maßnahmen auszuschöpfen. Auf die §§ 33 Abs. 3 Nr. 1 und 6 i. V. m. Abs. 8 Nr. 3 und 102 Abs. 4 SGB IX wird hingewiesen.

Auftraggeber der Arbeitsassistenz ist der schwerbehinderte Mensch selbst; er beschäftigt die Assistenzkraft oder vereinbart mit einem Dritten (z. B. professionelle Hilfsdienste) das Erbringen entsprechender Dienstleistungen (Arbeitgeber- / Dienstleistungsmodell).

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 erforderlichen Hilfestellungen zu geben.

7.2

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 81 Abs. 5 SGB IX grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

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.

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.

8.5 (Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung)

Jede Dienststelle hat für schwerbehinderte Menschen, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, ein Kfz zu benutzen, Parkflächen bereitzuhalten.

Die Einzelheiten der Zuteilung von Parkflächen an schwerbehinderte Beschäftigte sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu regeln. Stehen landeseigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, sollen geeignete Flächen angemietet werden.

Sofern in unmittelbarer Nähe eines Dienstgebäudes keine Abstellfläche bereitgestellt werden kann, ist von der Dienststelle für namentlich bestimmte Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „aG“ auf dem Ausweis ein Parksonderrecht nach dem § 46 StVO bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde zu beantragen.

Werden Parkflächen allgemein nur gegen Entgelt oder im Rahmen der Parkraumbewirtschaftung vergeben, sind hiervon gemäß § 3 Schwerbehindertenausweisverordnung schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „G, aG, Gl, Bl“ im Schwerbehindertenausweis ausgenommen.

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.

10.1 (Beurteilung)

Im Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen i. d. R. mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden (§ 81 Abs. 2 SGB IX).

10.2

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO).

10.2.1

Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingter Minderung beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

10.2.2

Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit dem Beurteiler, sofern der schwerbehinderte Mensch einem solchen Gespräch zustimmt.

Findet ein Beurteilungsgespräch statt, so soll die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Ist für die Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag einzuholen, sollte der für den Beurteilungsbeitrag Verantwortliche auf Wunsch des schwerbehinderten Men-

schen hinzugezogen werden. In diesem Gespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat.

Findet ein Beurteilungsgespräch nicht statt, so ist der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat, schriftlich oder mündlich gegenüber dem Beurteiler - und ggf. gegenüber dem für einen Beurteilungsbeitrag Verantwortlichen - darzulegen.

10.2.3

Liegen einer Beurteilung einzelne Leistungsnachweise zu Grunde, ist die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch eines betroffenen schwerbehinderten Menschen berechtigt, bei der Abnahme der Leistungsnachweise anwesend zu sein, es sei denn, Rechtsvorschriften stehen dem entgegen.

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 Berufsfortbildungen Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

13.1 (Prävention)

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder eines sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können (§ 84 Abs. 1 SGB IX), hat der Arbeitgeber präventive Maßnahmen zu ergreifen. In den Fällen, in denen auf Grund der Behinderung die künftige Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels abzusehen ist, sind die schwerbehinderten Menschen bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretungen, die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen und das Integrationsamt sind im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen.

13.2

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber die besondere Verpflichtung, mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) die Möglichkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu klären.

Die zuständige Interessenvertretung (§ 93 SGB IX) - bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung - haben das Recht, die Klärung zu verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Werden generelle Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements getroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

14.4 (Rehabilitation)

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, soll dieses im Einvernehmen mit dem zuständigen Reha-Träger vereinbart werden.

Während des Wiedereingliederungsverfahrens besteht für Arbeitnehmer weiterhin

Arbeitsunfähigkeit. Beamten soll eine reduzierte Arbeitszeit entsprechend der notwendigen Wiedereingliederungsmaßnahme bis zur Dauer von höchstens 6 Monaten (§ 2 Abs. 4 AZVO) eingeräumt werden.

12.3 Richtlinien II

Zu dem Runderlass des Innenministeriums werden für den Bereich der schwerbehinderten Lehrkräfte (Leitung und Lehrkräfte an öffentlichen Schulen und Studienseminaren) die folgenden ergänzenden und erläuternden Hinweise gegeben:

1. Zu Nr. 4 (Einstellung)

Die Dienststellen ermöglichen durch geeignete Maßnahmen Einstellungen für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber.

2. Zu Nr. 6 (Ausbildung und Prüfung)

- 2.1 Bei Laufbahnprüfungen kann nach Lage des Einzelfalles die Frist zur Abgabe der schriftlichen Prüfungsarbeit um bis zu 50 v. H. verlängert werden. Ein Verzicht auf schriftliche Prüfungsarbeiten ist nicht zulässig. Bei technischen Arbeiten sollen Zeichnungen nur in verringertem Umfang gefordert werden.
- 2.2 Bei Blinden und Hirnverletzten soll bei der mündlichen Prüfung auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es wird genügen, Aufgaben zu stellen, deren Lösung die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu richtigen Entscheidungen nachweist. In besonderen Fällen kann es geboten sein, der körperlichen Behinderung entsprechend die Dauer der mündlichen Prüfung angemessen zu kürzen.
- 2.3 Mündliche Teile von Prüfungen im Sinne von Nummer 6.6 sind auch die in den jeweiligen Prüfungsvorschriften vorgeschriebenen Unterrichtsprüfungen im Rahmen von Laufbahnprüfungen.

3. Zu Nr. 7 (Beschäftigung)

- 3.1 **Arbeitszeit und Pausen**
Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung einschließlich der Übertragung von Sonder- oder Zusatzaufgaben sowie 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 ihren 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.
Zu Vertretungsstunden sind schwerbehinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage ihrer Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher zu hören.
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.
- 3.2 Schwerbehindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, Bereitstellung von Arbeitshilfen
Die Kosten für Maßnahmen nach § 81 Abs. 4 SGB IX gehören nicht zu den Sachkosten im Sinne des § 92 Abs. 3 SchulG. Sie ergeben sich aus der besonderen Fürsorge des Dienstherrn für die Schwerbehinderten und sind daher als Personalkosten vom Dienstherrn zu tragen.
Im Rahmen der sachlichen Notwendigkeit und der vorhandenen Möglichkeiten soll die Schulsekretärin Schreiarbeiten für schwerbehinderte Lehrkräfte übernehmen.
- 3.3 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.
- 3.4 Pflichtstundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX
- 3.4.1 Der Umfang der (Regel-)Pflichtstundenermäßigung ergibt sich aus § 2 Abs. 3 Satz 1 VO zu § 93 Abs.2 SchulG (BASS 11 – 11 Nr. 1) sowie aus dem Runderlass vom 3. 11. 1998 (BASS 21 – 05 Nr. 15).
Die Inanspruchnahme dieser Pflichtstundenermäßigung (Regelermäßigung) ist dem Dienstvorgesetzten schriftlich unter Beifügung eines Abdrucks des Schwerbehindertenausweises auf dem Dienstweg anzuzeigen. Die Anzeige gilt für die Geltungsdauer des Ausweises. Im Falle einer Verlängerung der Geltungsdauer bedarf es für die weitere Inanspruchnahme der Regelermäßigung einer erneuten Anzeige.
- 3.4.2 Ein besonderer Fall für die Berechtigung einer zusätzlichen Pflichtstundenermäßigung im Sinne des § 2 Abs. 3 Satz 2 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG liegt vor, wenn die Erteilung von Unterricht wegen der Art der Behinderung eine so erhebliche Erschwernis darstellt, dass diese durch die Regelermäßigung nicht ausgeglichen werden kann.
Die Anträge sind zu begründen und dem Dienstvorgesetzten auf dem Dienstweg vorzulegen. Die Begründung und etwaige Belege können dem Antrag in einem verschlossenen Umschlag beigelegt werden. Der Dienstvorgesetzte entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen über die Bewilligung der zusätzlichen Ermäßigung, über deren Umfang und Befristung unter Würdigung der Art der Behinderung und der dadurch bedingten besonderen Erschwernis bei der Erteilung von Unterricht nach den Gegebenheiten des Einzelfalles.
Die zusätzliche Ermäßigung ist längstens für die Geltungsdauer des Schwerbehindertenausweises zu bewilligen. Eine kürzere Befristung kommt insbesondere in Betracht, wenn zu erwarten ist, dass sich die Folgeerscheinungen einer Behinderung, die zu der zusätzlichen Ermäßigung führen, wegen der Art der Behinderung mindern können.
Kann mit der nach § 95 Abs. 2 SGB IX vor der Entscheidung anzuhörenden Schwerbehindertenvertretung keine Übereinstimmung darüber erzielt werden, ob oder in welchem Umfang eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung erforderlich ist, kann der Lehrkraft aufgegeben werden, ein ärztliches Zeugnis zu dieser Frage vorzulegen. Eine Aufforderung zu einer amtsärztlichen Untersuchung soll nur ausnahmsweise in besonders gelagerten Fällen erfol-

- gen.
- 3.4.3 Die Regelungen über die Mindestzahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden und zur Altersermäßigung bleiben unberührt.
- 3.4.4 Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 2 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 Lehrkräfte zulässig.
- 3.5 Einsatz der schwerbehinderten Lehrkräfte
Eine Verwendung von schwerbehinderten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten soll vermieden werden.
- 3.6 Sanatoriumsbehandlungen, Heilkuren
Sanatoriumsbehandlungen, Heilkuren der Lehrkräfte – einschließlich der den schwerbehinderten Lehrkräften nach dem Bundesversorgungsgesetz bewilligten Heilmaßnahmen – sind grundsätzlich unter angemessener Inanspruchnahme eines der längeren Ferienzeiträume (Weihnachts-, Oster-, Sommer- und Herbstferien)durchzuführen. Aus besonderen Gründen, insbesondere, wenn durch eine amtsärztliche Bescheinigung eine andere Zeit für die Heilmaßnahme als notwendig angesehen wird, sind Ausnahmen zulässig. Anträge auf Durchführung von Heilmaßnahmen sind spätestens drei bis vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt bei der zuständigen Dienststelle zu stellen. Hierbei ist der gewünschte Zeitraum (Beginn und Ende der Schulferien, gegebenenfalls Teilabschnitt der Sommerferien) anzugeben.

4. Zu Nr. 8 (Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung)

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erhalten gemäß § 6 Abs. 4 EUV auch den zusätzlichen Urlaub (§ 125 SGB IX) während der Schulferien.

5. Zu Nr. 16 (Schwerbehindertenvertretung)

- 5.1 Dienststellen
Für die im Landesdienst beschäftigten schwerbehinderten Lehrkräfte sind Dienststellen im Sinne des SGB IX
1. für Lehrkräfte an der Grundschule und der Hauptschule sowie an denjenigen Förderschulen, die der Schulaufsicht durch die Schulämter unterliegen, die Schulämter,
 2. für Lehrkräfte an den Förderschulen, die nicht der Schulaufsicht durch die Schulämter unterliegen, an der Realschule, am Gymnasium, an den Berufskollegs, an der Gesamtschule sowie an den Weiterbildungskollegs die Bezirksregierungen.
- 5.2 Durchführung der Versammlungen der schwerbehinderten Lehrkräfte
Auch bei der Festlegung des Zeitpunktes von Versammlungen der schwerbehinderten Lehrkräfte (§ 95 Abs. 6 SGB IX) ist das Gebot der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu beachten. Um die Erteilung von Unterricht als die wesentliche Aufgabe der Schule zu fördern, ist es notwendig, dass die Versammlungen der schwerbehinderten Lehrkräfte in der Regel in den unterrichtsfreien Teil der Arbeitszeit gelegt werden. Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen werden gebeten, dies bei der Festlegung des Zeitpunktes einer Versammlung der schwerbehinderten Lehrkräfte zu beachten. Kann nach den Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller schwerbehin-

der Lehrkräfte im Bereich der Dienststelle nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

5.3 Befreiung der Vertrauenspersonen von beruflichen Tätigkeiten zur Wahrnehmung der ihnen obliegenden Aufgaben nach dem SGB IX

Den Schwerbehindertenvertretungen auf den verschiedenen Verwaltungsstufen soll die Freistellung gemäß § 96 Abs. 4 Satz 2, § 97 Abs. 7 SGB IX durch eine Pflichtstundenermäßigung erteilt werden, die unter Berücksichtigung von Umfang und Art der konkreten Aufgaben an der funktionsbezogenen Freistellung der Mitglieder der für dieselbe Lehrergruppe zuständigen Personalvertretung orientiert ist.

6. Ersatzschulen

Den Trägern der genehmigten oder vorläufig erlaubten Ersatzschulen wird empfohlen, diese Richtlinien auch für die dort beschäftigten Leitungen und Lehrkräfte anzuwenden.

12.4 Anschriften der Integrationsämter

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
Integrationsamt
Warendorfer Str.21 – 23
4815 Münster
Tel. 0251/591-3461

Landschaftsverband Rheinland
Integrationsamt
Kennedy-Ufer 2
50679 Köln
Tel. 02 21/8 09-0

12.5 Literaturhinweise

Hilfreich zur weiteren Information sind u. a. die Broschüren der Integrationsämter, insbesondere:

Heft 2,
Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche

Heft 5,
Behinderung und Ausweis

Heft 7,
Kündigungsschutz

Heft 10
Die Schwerbehindertenvertretung

Handbuch für die betriebliche Praxis
ABC, Behinderung & Beruf

Ebenso hilfreich und interessant sind die GEW-Ratgeber, z. B.

- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Informationen für Angestellte an öffentlichen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen
- Arbeitszeit der Lehrerinnen in Lehrer in Nordrhein-Westfalen
- Beurlaubung und Teilzeit
- Dienstliche Beurteilung
- Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG)
- Tarifvertrag Länder TV-L, TVÜ und gesetzliche Bestimmungen Erläuterungen
- Der Lehrerrat

12.6 Links

Die hier aufgeführten Links stellen nur eine kleine Auswahl öffentlicher Anbieter dar.

Für deren Funktionieren und Inhalt können wir natürlich keine Gewähr übernehmen.

www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Schwerbehindertenvertretung/
(Seite der Hauptschwerbehindertenvertretungen aller Schulformen beim MSW)

www.agsv.nrw.de

(Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden in NRW)

www.lwl.org

(Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe)

www.lvr.de

(Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland)

☞ Soziales ☞ Publikationen

Broschüren: Behinderung und Ausweis, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, u.a.

www.gew-nrw.de

(GEW NRW)

www.brk.nrw.de

☞ Dezernat 23 (Beihilfebestimmungen)

www.bezreg-muenster.de/

☞ Mobbing (Konflikte bearbeiten – Mobbing verhindern)

Auf dem Weg zum gesunden Arbeitsplatz Schule) pdf

12.7 Anschriften der Hauptschwerbehindertenvertretungen

Schulform	Name	Anschrift	Telefon	E-Mail-Adresse
Berufs-kolleg	Manfred Schröder	Feilenstr. 13 32120 Hiddenhausen	05221 61352	m.r.schroeder@teleos-web.de
Gesamt-schule	Renate Thiel	Grenzbach 15 45276 Essen	0201 517441	RenThiel@web.de
Grund- und Haupt-schule	Sabine Roj-ahn	Hatzfeldstr. 42 44319 Dortmund	0231 211469	sabine_rojahn@yahoo.de
Stellvertre- terin Grund- schulen	Inge Mey- ring	Bockelsdorfer Weg 21 48727 Billerbeck	02543 6430	i.meyring@online.de
Gymnasium	Dr. Udo Klei- ne	Winnebrockstr. 9 33790 Halle	05201 9036	
Realschule	Thomas Klein	Dudenser Weg 4 31737 Rinteln	05751 925296	Tp.Klein@t-online.de
Förderschule	Ursula Kosak-Rau	Benderstraße 128 40625 Düsseldorf	0211 293060	Ko-Ra.U.G@gmx.de

12.8 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AZVO NRW	Arbeitszeitverordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BVO	Beihilfeverordnung
DRV	Deutsche Rentenversicherung
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
LBG	Landesbeamtengesetz NRW
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz NRW
LVO	Laufbahnverordnung
PKV	Private Krankenversicherung
Richtlinie I	Richtlinien zum SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen
Richtlinie II	Ergänzenden und erläuternden Hinweise für den Bereich der schwerbehinderten Lehrkräfte (Leitung und Lehrkräfte an öffentlichen Schulen und Studienseminaren) zur Richtlinie I
SbM	Schwerbehinderte Menschen
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchulG	Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
SGB V	Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch- (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch- (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts
VO	Verordnung