



Aufgaben der Schulleitung bei schwerbehinderten, behinderten und gleichgestellten Lehrkräften

Vorwort

Ziel dieser Information ist es, über einzelne Fragen und Sachverhalte schnell und umfassend zu informieren, um anstehende Entscheidungen rechtssicher treffen zu können und dabei alle notwendigen Informations- und Anhörungspflichten einzuhalten.

Dabei erhebt diese Information weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Endgültigkeit in einer sich ständig wandelnden Rechtslage. Sie wird zeitnah aktualisiert und ist auf der Homepage des Ministeriums für Bildung in Nordrhein-Westfalen zu finden.

Diese Datei stellt keine abgeschlossene Arbeit dar und lebt von Anregungen und konstruktiven Verbesserungsvorschlägen durch die Leserinnen und Leser, die dankbar entgegen genommen werden.

Herausgeber ist die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen aller Schulformen im MSB. Anregungen können unter der Mailadresse HVPGY@msb.nrw.de gesendet werden.

Wissenswertes

In den öffentlichen Schulen des Landes NRW sind ca. 6 000 Lehrkräfte mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigt. Diese kann entweder von Geburt an bestehen oder in Folge von Krankheit, eines Unfalls oder eines altersbedingten Leidens entstehen. Darüber hinaus können auch psychische Leiden als eine Schwerbehinderung anerkannt werden.

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) definiert Behinderung in § 2 Absatz 1 so: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der

Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Behinderung liegt vor, wenn der Körper- und Geisteszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung [...] zu erwarten ist.“

Personen, die als schwerbehindert im Sinne des § 2 SGB IX anerkannt oder die gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, bilden einen geschützten Personenkreis. Für ihn setzt sich das Gesetz das Ziel, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden; dazu gehören auch die Sicherung der bestehenden Arbeitsverhältnisse und die Schaffung von Voraussetzungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten 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 sog. „Grad der Behinderung“ (GdB) zum Ausdruck gebracht. Im Sinne des SGB IX gelten Personen mit einem GdB von 50 und mehr als schwerbehindert.

Lehrkräften, die einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung stellen, ist zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten und dies mit der Eingangsbestätigung der zuständigen Behörde zu belegen. Bis zur Entscheidung über den Grad der Behinderung sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte Menschen zu behandeln, d.h. dienstrechtlich sind sie unter den Schutz des SGB IX gestellt und die Schwerbehindertenvertretung muss bei Personalmaßnahmen beteiligt werden. Ist eine Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt und die Fürsorgemaßnahmen des SGB IX greifen sofort. Ausgenommen hiervon ist jedoch der Kündigungsschutz.

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

Schulämter, Bezirksregierungen und das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) sind von den Feststellungsbehörden getrennte Einrichtungen, die weder von der Antragstellung, der Feststellung oder der Art der Behinderung Kenntnis erlangen. Auch Amtsärzte sind an dem Verfahren nicht beteiligt.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege sog. „Nachteilsausgleiche“ in Anspruch nehmen will, muss der Arbeitgeber allerdings über die Schwerbehinderung informiert werden.

Diese Offenbarung bedeutet nicht notwendigerweise Aufklärung über Art und Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Es reicht die Anzeige des festgestellten Grades der Behinderung mit dem Dokument des Schwerbehindertenausweises als neutralem Berechtigungsnachweis. Eine Kopie beider Seiten sollte auf dem Dienstwege an die personalaktenführende Stelle geschickt werden. Dabei sind Schulleitungen, Schulämter und Bezirksregierungen 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 sowie einer Gleichstellung sollten die Dienststelle davon informieren, sofern sie Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen möchten.

Der Schwerbehindertenausweis enthält Angaben über:

- den Namen
- die Geltungsdauer
- den Grad der Behinderung (in Zehnerschritten)
- die ausstellende Behörde
- und ggfs. ein Merkzeichen (Feststellung der besonderen Schwere einer besonderen Behinderung)

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber bekannt gemacht, kann die Lehrkraft die Regelungen der Richtlinie zum SGB IX für sich beanspruchen. Das Land bekennt sich darin zu seiner **besonderen Fürsorgepflicht** gegenüber seinen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten und bezeichnet diese Richtlinie als verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen im SGB IX.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

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

...das hängt davon ab, welchen Nachweis die Lehrkraft vorlegt. Das kann sein:

Ein **Schwerbehindertenausweis** oder ein **Bescheid über die Anerkennung einer Behinderung mit einem GdB von 50 oder höher** oder ein entsprechendes **Gerichtsurteil** [Fall 1](#)

Ein **Gleichstellungsbescheid** der Agentur für Arbeit [Fall 2](#)

Ein Bescheid über die **Anerkennung einer Behinderung mit einem GdB 30 oder GdB 40** [Fall 3](#)

Ein Bescheid aus dem hervorgeht, dass ein **Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt** worden ist. [Fall 4](#)

Fall 1: Die Lehrkraft legt die Kopie eines Ausweises (Bescheides) vor.

- Weiterleitung der Kopie des Ausweises (Bescheides) an das für die Schulform zuständige Dezernat der Bezirksregierung.
- Sicherstellung des Datenschutzes. Es besteht kein Recht auf Aufklärung über Art und Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Schulleitungen, Schulämter und Bezirksregierung sind zur absoluten Verschwiegenheit über die Schwerbehinderteneigenschaft, damit zusammenhängende Informationen und die Inanspruchnahme von Rechten verpflichtet, auch gegenüber dem Kollegium.
- Kurzfristige Verabredung zum Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen zur Anhörung der Lehrkraft im Hinblick auf ihre Belastbarkeit und den weiteren schulischen Einsatz (Teilhabegespräch/Jahresgespräch). Die Lehrkraft hat einen Rechtsanspruch auf Umsetzung der „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land NRW“ (BASS 21-06 Nr. 1).
- Gewährung der zustehenden Pflichtstundenermäßigung. Gem. § 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

- Bei Reduktion der Stundenzahl um eine Stunde (Teilzeit), bleibt die Regelstundenermäßigung im vollen Umfang erhalten.
- Schwerbehinderte Menschen haben einen **Rechtsanspruch auf Teilzeit**. Der Antrag kann jederzeit gestellt und umgesetzt werden.
- Auch einer unterhältig beschäftigten schwerbehinderten Lehrkraft im Tarifbeschäftigtenverhältnis steht eine anteilige Stundenermäßigung zu (BASS 21-05 Nr. 15).
- Bei Beratungsbedarf bitte Kontakt mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung aufnehmen.

Fall 2: Die Lehrkraft legt die Kopie eines Bescheides vor, aus dem die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen hervorgeht.

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

Fall 3: Die Lehrkraft legt die Kopie eines Bescheides vor, bei dem der Grad der Behinderung von mindestens 30 oder 40 festgestellt wurde.

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

Fall 4: Die Lehrkraft legt die Kopie eines Bescheides vor, aus dem hervorgeht, dass ein Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt wurde.

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

Unterstützung der Schulleitung durch externe Helfersysteme

Unterstützung und Hilfestellungen für die Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter sowie gesundheitlich beeinträchtigter Menschen können Schulleitungen durch unterschiedliche Institutionen erhalten:

- BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- Unfallkasse NRW
- MobbingLine NRW
- Fachdienst für betriebliche Suchtprävention
- Integrationsamt (IA)
- Fürsorgestellen
- Integrationsfachdienste (IFD)
- Psychosozialer Fachdienst
- Schwerbehindertenvertretungen

Im Folgenden sind Helfersysteme für schwerbehinderte Lehrkräfte aufgeführt, aber auch solche, die für alle Lehrkräfte tätig werden können.

Institution	Unterstützung bei	Kontakt	Zuständigkeit
BAD – Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik	Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Lehrkräfte in NRW, z.B. bei: - Gefährdungsbeurteilung - Emission oder andere Belastung am Arbeitsplatz - Ergonomie am Arbeitsplatz - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - Suchtprobleme - Mutterschutz	https://www.bad-gmbh.de/ https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/fs/gm-handbuch_2019/c_1-2_hinweis_angebot_sprechzeit_schulen.pdf	Alle Lehrkräfte

	<ul style="list-style-type: none"> - Impfschutz - Psychosoziale Beratung (Sprechzeit) 		
Unfallkasse NRW	<p>Gesetzliche Unfallversicherung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitsunfälle - Prävention, Rehabilitation und Entschädigung - Schulung von Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern u.a. 	https://www.unfallkasse-nrw.de/	Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler
MobbingLine NRW	Professionelle Hilfe für Mobbingopfer und Betroffene	https://www.komnet.nrw.de/service/MobbingLine/index.html Tel.: 0211 - 837 1911	Alle Lehrkräfte
Fachdienst für betriebliche Suchtprävention	Den Integrationsämtern zugeordneter Fachdienst: Beratung der Dienststelle bei Fragen zur Suchtproblematik Entwicklung von Programmen zur Vorbeugung von Suchtmittelmissbrauch Schulungen von Führungskräften	LWL-Rehabilitationszentrum Ostwestfalen–Bernhard-Salzmann-Klinik – Im Füchtei 150 - 33334 Gütersloh - Telefon: 05241 502-2578 oder 502-2537 Fax: 05241 502-2610	Alle von Sucht Betroffene
Integrationsamt (IA) / Fürsorgestellen	<p>Förderung der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch u.a. technische und finanzielle Hilfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingenieurfachdienst (Arbeitsplatzergonomie) - Psychosoziale und arbeitspädagogische Begleitung - Hilfen für Seh- und 	https://www.integrationsaemter.de	Schwerbehinderte, Gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte

Hörbehinderte			
Integrationsfachdienste	<p>Unterstützung der Menschen mit Behinderung bei der Suche nach Arbeits- oder Ausbildungsstellen sowie Problemen am Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coaching - Systemanalyse - Arbeitsplatzanpassung - Beratung 	<p>Rheinland: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/fachberatung/integrationsfachdienst/integrationsfachdienst.jsp</p> <p>Westfalen-Lippe: https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/integrationsfachdienste/</p>	Schwerbehinderte, Gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte sowie psychisch beeinträchtigte Personen.
Schwerbehindertenvertretung (SBV)	Die SBV für die jeweilige Schulform der Bezirke berät Betroffene, Dienststellen, Schulleitungen und ZfsLs bei der Umsetzung der Schutzvorschriften des SGB IX und der begleitenden Richtlinien.	<p>Arnsberg: https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/s/schwerbehindertenvertretungen_lehrerinnen_lehrer/index.php</p> <p>Detmold: https://www.bezreg-detmold.nrw.de/200_Aufgaben/025_Schule/040_Schule_fuer_Lehrkraefte/A_-_Z_f_r_Lehrkr_fte/Schwerbehindertenvertretung/index.php</p> <p>Düsseldorf: https://www.brd.nrw.de/schule/personalvertretungen_lehrkraefte/SBV.html</p> <p>Köln: https://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/personalvertretung/schwerbehindertenvertretung.pdf</p> <p>Münster: https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/personalvertretung_schule/schwerbehindertenvertretung/kontaktdaten-schwerbehindertenvertretungen.pdf</p>	Schwerbehinderte, Gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Lehrkräfte sowie Antragsteller.

		Hauptschwerbehindertenvertretungen im Ministerium für Schule und Bildung: https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Recht_Beratung_Service/Beratung/Schwerbehinderung/index.html	
--	--	---	--

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Bewerbung und Einstellung

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

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

Folgende Beteiligungs- und Verfahrensschritte durch die Schulleitung zu beachten:

(Einstellungsverfahren nach LEO, VERENA, ANDREAS)

Nr.	Verfahrensschritt	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV)	Rechtsgrundlage
1	Ausschreibung	Ermunterung schwerbehinderter Menschen sich zu bewerben	Richtlinie (BASS 21-06 Nr. 1)
		Vor Veröffentlichung der Ausschreibung in Abstimmung mit der BezReg prüfen, ob schwerbehinderte Menschen in der Einstellungs- oder Versetzungsliste das Anforderungsprofil erfüllen (ggfs. weiter mit Schritt 2).	
2	Eingang Bewerbung	Unmittelbar bei Eingang Unterrichtung der SBV	Jährlicher Einstellungserlass
		Mitteilung an SBV, wenn keine Bewerbung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen vorliegen (sog. „Nullmeldung“ – siehe INES-Handbuch)	
		- Weiter nur bei Vorlage von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen –	
3	Vorauswahl	Frühzeitige Auswahl der SBV, Information zur Bewerbersituation und zum Ablauf der Auswahl. Schulleitung lädt SBV zu allen Sitzungen der Auswahlkommission ein. Soll ein schwerbehinderter Mensch nicht zum	

		Auswahlgespräch eingeladen werden, ist hierüber mit der SBV Einvernehmen zu erzielen.	
4	Einladung der schwerbehinderten Menschen	<p>Nach § 165 SGB IX sind schwerbehinderte BewerberInnen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob sie offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bekanntgemachten Anforderungsprofil zu messen (BVerwG Urteil vom 03.03.2011, AZ 5C 16/10) und hierüber ein Einvernehmen mit der SBV erzielt worden ist.</p> <p>Wenn das Anforderungsprofil die Bewerbung von Seiteneinsteigern zulässt – und sei es auch nur nachrangig -, so fehlt es ihnen nicht offensichtlich an der fachlichen Eignung.</p> <p>Schwerbehinderte BewerberInnen und ihnen Gleichgestellte sind daher immer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt auch für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Nichterfüller, die weder über das erste noch über das zweite Staatsexamen (Master) verfügen. Diese schwerbehinderten Nichterfüller sind zwingend auch dann einzuladen, wenn sich im gleichen Bewerbungsverfahren auch Erfüller auf die jeweilige Stelle beworben haben.</p>	
5	Auswahlgespräch	Frühzeitige Einladung der SBV durch die Schulleitung. SBV hat das Recht, an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen und berät die Auswahlkommission.	
6	Auswahlentscheidung	Soll ein schwerbehinderter Mensch ein Einstellungsangebot erhalten, erfolgt keine weitere Erörterung mit der SBV. Bei Ablehnung schwerbehinderter BewerberInnen müssen die Gründe dargelegt und zwischen SBV und Schulleitung erörtert werden.	

Anmerkung: Alle Aussagen zu schwerbehinderten Menschen gelten gem. § 151 (3) SGB IX gleichermaßen für Gleichgestellte.

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

- gemäß § 164 SGB IX Meldung des zu besetzenden Arbeitsplatzes an die Agentur für Arbeit
- Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen bzw. Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit
- Für das weitere Einstellungsverfahren gelten die Regelungen des § 164 SGB IX und die Einstellungsregelungen der Richtlinie zum SGB IX

Rechtsgrundlagen

§ 164 SGB IX 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 arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter 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 § 178 Absatz 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 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.

§ 165 SGB IX Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. 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 Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

Richtlinie zum SGB IX (BASS 21 – 06 Nr.1)

5 Einstellung

5.1 Einstellungsverfahren

Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbindet den Dienstherrn nicht von der Pflicht, schwerbehinderte Menschen gemäß § 205 SGB IX zu beschäftigen.

5.2 Prüfungspflicht bei Einstellung

§ 164 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. Für öffentliche Arbeitgeber ist zusätzlich die Vorschrift des § 165 SGB IX zu beachten. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Ausbildungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen und der gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Sinne von § 151 Absatz 4 SGB IX.

5.3 Verfahrensschritte

Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

5.3.1 Hinweispflicht

In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter 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. Der Bewerbung soll ein Gleichstellungsbescheid beigefügt werden.

5.3.2 Anfrage- und Beteiligungspflicht

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.

5.3.3 Erörterung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Liegen keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung darüber zu unterrichten. Wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen, sind diese mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 Absatz 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 Bewerberinnen und Bewerber zu unterrichten.

5.3.4 Teilnahme am Vorstellungstermin

Kommen einzelne schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, weil ihnen offensichtlich die fachliche Eignung fehlt, 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 Vorstellungsgesprächen, Abschluss- und Entscheidungsgesprächen auch mit nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern teilzunehmen.

5.3.5 Leistungsnachweise

Sind für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig darauf hin gewiesen 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 gemäß § 164 Absatz 2 SGB IX schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen.

5.3.6 Mitbestimmungsverfahren

Hat sich die Dienststelle für eine Bewerberin beziehungsweise einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Mitbestimmungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz beziehungsweise nach dem Landesrichter- und Staatsanwältegesetz 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 § 178 Absatz 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 5.3.1 bis 5.3.6 dieser Richtlinie zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist dem Personalvorschlag beizufügen. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Bezirks- beziehungsweise der Hauptschwerbehindertenvertretung bleibt unberührt. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch gemäß § 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

5.3.7 Interne Stellenbesetzung

Die Nummern 5.3.3 bis 5.3.6 dieser Richtlinie finden sinngemäß auch bei internen Stellenbesetzungsverfahren Berücksichtigung.

5.4 Vorzug bei gleicher Eignung

Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im Sinne von Nummer 2.1 dieser Richtlinie ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Vorzug zu geben. Zusätzliche Einstellungserleichterungen zugunsten von schwerbehinderten Menschen als Beamtinnen und Beamte oder Richterinnen und Richter ergeben sich bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Absatz 1 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 (GV. NRW. S. 461) in der jeweils geltenden Fassung (LVO) und beim Höchstalter - das 45. Lebensjahr - aus § 14 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in der jeweils geltenden Fassung - im Folgenden LBG NRW. Dabei ist zu beachten, dass das Höchstalter auch alternativ gemäß § 14 Absatz 5 LBG NRW errechnet werden kann, sofern bei den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern Verzögerungstatbestände im Sinne des § 14 Absatz 5 LBG NRW vorliegen und sie sich in Anrechnung dieser Verzögerungszeiten günstiger stellen würden.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Was ist bei schwerbehinderten und gleichgestellten Lehramtsanwärtern/-innen (LAA) zu beachten?

Die Schulleitung hat die LAA zu informieren über:

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

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

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten durch **externe Helfersysteme** gelten ebenso für schwerbehinderte und gleichgestellte LAA.

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

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

Die Schulleitungen der Ausbildungsschulen sollten vor der **Langzeitbeurteilung** gem. § 28 OVP mit der SBV ein Gespräch zur Frage der Beurteilung quantitativer Minderleistungen führen.

Sobald die Schulleitung von Problemen in der Ausbildung bei schwerbehinderten oder gleichgestellten LAA, die das Ausbildungsziel gefährden können, erfährt, ist sie verpflichtet in Abstimmung mit der Dienststelle die **Präventionsregelung** des § 167 Abs. 1 SGB IX zu beachten und frühzeitig die SBV, den Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten.

Bei **längerer Erkrankung** der LAA (mehr als 6 Wochen in den letzten 12 Monaten) sind außerdem die Regelungen des **BEM** zu beachten. Lediglich die stufenweise Wiedereingliederung kann i.d.R. im Rahmen der Ausbildung nicht durchgeführt werden. Hier ist ggfs. die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes gem. § 7 OVP anwendbar.

Das gilt weitgehend ebenso für die **berufsbegleitende Ausbildung (OBAS)** für Lehrkräfte in Ausbildung. Allerdings haben diese schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte in der berufsbegleitenden Ausbildung z.B. einen Anspruch auf Stundenreduzierung wegen Schwerbehinderung in Abhängigkeit des Grades der Behinderung (BASS 11-11 Nr. 1).

Diese haben jedoch – im Gegensatz zu den Referendaren - ein **Recht auf eine stufenweise Wiedereingliederung**, da sie tarifbeschäftigt sind (LAG Hamm, 8 SA 726/11).

Weitere Rechtsquellen und Informationen:

- Richtlinie zum SGB IX, siehe auch: BASS 21-06 Nr. 1
- OVP (BASS 20-03 Nr. 11)
- OBAS (BASS 20-03 Nr. 17)
- Informationen des Landesprüfungsamtes NRW: www.pruefungsamt.nrw.de

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Teilnahme schwerbehinderter oder gleichgestellter Kollegen/-innen an Fortbildungsmaßnahmen gem. § 59 Abs. 6 SchulG

- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über Ablehnung oder Zulassung von schwerbehinderten Lehrkräften zu einer Fortbildung
- Bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Kollegen/-innen
- Absprachen zur ggfs. erforderlichen barrierefreien Gestaltung der Fortbildungsmaßnahme mit der Schwerbehindertenvertretung

Auszüge aus den Rechtsquellen

§ 164 Abs. 4 SGB IX:

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Ziffer 13 der Richtlinien zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr. 1):

Die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn veranstaltet werden, bevorzugt zuzulassen. Soweit Maßnahmen vom Dienstherrn angeboten werden, sind sie barrierefrei zu gestalten. Schwerbehinderte Menschen sollen zur Teilnahme an anderen Berufsbildungen Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

Ziffer 10.3 der Richtlinien zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr. 1):

Bei der Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung aus Anlässen, die die Interessen von schwerbehinderten Menschen berühren, ist großzügig zu verfahren, insbesondere soweit auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (zum Beispiel Mobilitätstraining, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von Behinderten, Behindertensport). Gleiches gilt bei betriebsbedingten Störungen am Arbeitsplatz (zum Beispiel dem Ausfall der Aufzugsanlage).

§ 178 Abs. 2 SGB IX

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

Ziffer 3.3 Satz 6 der Richtlinien zum SGB IX (siehe BASS 21-06 Nr. 1):

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

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

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

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

- die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig einzuschalten,
- zunächst alle innerschulischen Möglichkeiten zur Abhilfe zu ergreifen,
- die Verpflichtung, präventive Maßnahmen zu ergreifen.

Wenn die Schulleitung Kenntnis von Schwierigkeiten der schwerbehinderten Lehrkraft im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX erhalten hat, sollte sie umgehend die **Schwerbehindertenvertretung einschalten**, um

- über das weitere Vorgehen zu beraten,
- die Möglichkeit der Einbeziehung von Partnern zu überlegen (Helfersysteme),
- mögliche finanzielle Hilfen zu besprechen.

Die folgende Übersicht soll den Zeitpunkt des Tätigwerdens umschreiben:

Entstehung	Verfestigung	Gefährdung
Unzuträglichkeit	Schwierigkeiten	Wichtiger Grund
<ul style="list-style-type: none"> - Minderleistung - Auffällige Arbeitshaltung - Kommunikationsprobleme - Anpassungsprobleme - Schülerbeschwerden - Unpünktlichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Verfestigte Sachverhalte - AG muss handeln, bevor Gefährdung entsteht - Letzte Möglichkeit, die Gefährdung zu vermeiden <p>Einleitung der Prävention erforderlich !</p>	Sind Schwierigkeiten bereits zur Kündigungsreife entwickelt, bestehen relativ wenig Handlungsmöglichkeiten und kaum noch Erfolgchancen bei einer Intervention
Teilhabegespräch		Prävention (§ 167 Abs. 1)

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

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

- Beginnende oder sich abzeichnende Erkrankungen oder eine persönliche / familiäre Belastungssituation
- Übernahme von Zusatzaufgaben
- Die Phase nach Beendigung einer Wiedereingliederung und der Wiederaufnahme des bisherigen Arbeitsmaßes von vor der Wiedereingliederung
- Änderung in der Schulstruktur und Unterrichtsorganisation, Arbeitseinsatz (Einrichtung eines Ganztagesbetriebes, Abordnung, Versetzung etc.)
- Fehlerhafte Aufarbeitung von Schüler-, Elternbeschwerden
- Jeder Wechsel in der Vorgesetztenstruktur
- Usw.

Die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist eine Rechtspflicht des Arbeitsgebers/Dienstherrn seinen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gegenüber. Bei Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis muss das Präventionsverfahren dem üblichen disziplinarrechtlichen Maßnahmenkatalog (Dienstgespräch, Abmahnung/Missbilligung etc.) zumindest vorgeschaltet werden. Der Dienstherr hat das Präventionsverfahren von sich aus einzuleiten und so zu organisieren, dass die Verfahrensbeteiligten ihre besonderen Kenntnisse zum Zwecke der dauerhaften Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses oder bei LAA des Ausbildungszieles systematisch einbringen können.

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

- Z.B. Umsetzungen oder Versetzungen
- Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes (z.B. Stundenverteilung oder Stundenplan)
- Behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsstätten sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- Änderung des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung)
- Ermöglichung von Teilzeit (Rechtsanspruch!)

- Beschäftigung, bei der die Fähigkeiten und Kenntnisse des/der schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiters/Mitarbeiterin möglichst voll verwertet und weiterentwickelt werden können
- Innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Anpassung und Weiterbildung)
- Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung
- Erleichterung im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung

Können die Schwierigkeiten innerbetrieblich nicht beseitigt werden, ist das Integrationsamt zu beteiligen, damit dieses im Rahmen seiner Aufgaben dem Arbeitgeber begleitende Hilfen nach § 185 SGB IX anbieten kann. Es kommen aber nicht nur Leistungen und Hilfen an den Arbeitgeber in Frage, sondern auch Hilfen für den beschäftigten schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen, so etwa bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten eine notwendige psychosoziale Betreuung.

Die Verpflichtung zur Umsetzung präventiver Maßnahmen nach § 167 SGB IX gilt für alle Arbeitgeber.

Rechtsquelle:

§ 167 SGB IX – Prävention

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 § 176 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.

Ziffer 15.1 Richtlinie zum SGB IX – Prävention

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder eines sonstigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX führen können, 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 § 176 SGB IX genannten Vertretungen und das Inklusionsamt sind im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen.

Was den Zeitpunkt des Tätigwerdens des Arbeitgebers im Rahmen der Vorschrift des § 167 betrifft, enthält Abs. 1 der Vorschrift Hinweise: bereits bei Eintreten von Schwierigkeiten und bevor diese das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis akut gefährden, schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig, d.h. unmittelbar nach Kenntnisnahme der Schwierigkeiten, die Schwerbehindertenvertretung, die in § 176 genannten Vertretungen und das Integrationsamt ein. Ob diese Gefährdung schon konkret vorliegt, ist dem Wortlaut nach unerheblich. Entscheidend ist vielmehr, dass die Schwierigkeiten bei weiterem Fortschreiten, d.h. wenn nicht eingelenkt wird, zu einer Gefährdung führen können.

Die Schulleitung erlangt erfahrungsgemäß zuerst Kenntnis von entsprechenden Schwierigkeiten der schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkraft im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX. Deshalb sollte sie umgehend die Schwerbehindertenvertretung einschalten, um das weitere Vorgehen zu beraten.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Präventive Maßnahmen bei längerer Erkrankung

Es besteht für alle Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung bei längeren Fehlzeiten (mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten) von (allen!) Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM) anzubieten.

Aufgaben der Schulleitung/Dezernat:

- Dokumentation der Fehlzeiten im Hinblick auf die 6 Wochen-Regelung
- Information des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin, wenn die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt sind
- Falls Voraussetzungen erfüllt sind, Information über die Fehlzeiten an das für die Schulform zuständige Dezernat
- Weitere Maßnahmen veranlasst die Bezirksregierung
- Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes und/oder schulinterner Unterstützungsmaßnahmen entsprechend des BEM-Ergebnisses

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

In diesem Musterschreiben wird den Betroffenen z.B. ein Wahlrecht eingeräumt, wo und mit wem sie ein BEM- Gespräch führen wollen und welche weiteren Personen an diesem Gespräch, das in der Regel in der Schule stattfindet, hinzugezogen werden können.

Die BEM-Regelungen wurden allen Schulen zugeleitet. Sie sind darüber hinaus auf den Internetseiten der Bezirksregierungen zu finden.

Rechtsquelle:

§ 167 Abs. 2:

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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 Rehabilitationsträger 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 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes

Gemäß § 2 Absatz 6 AZVO kann die Bezirksregierung einen Wiedereingliederungsplan verfügen, der Stufungen enthalten kann. Aufgabe der Schulleitung ist es

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

Der zuständige Arzt erstellt diesen auf der Basis der gesundheitlichen Situation des Beschäftigten und schlägt diesen vor, damit am Ende der Wiedereingliederung der Beschäftigte wieder seine individuelle Stundenzahl erreichen kann mit dem Ziel der dauerhaften Dienst-/Arbeitsfähigkeit.

Genehmigungsfähig sind i.d.R. dabei annähernd gleich lange und gleich hohe Stufungen, die einen langsamen, aber gleichmäßigen Belastungsfortschritt ermöglichen. Die Obergrenzen (Belastungsgrenzen) sind verbindlich. Eine Überschreitung z.B. durch zusätzlichen Vertretungsunterricht kann den gesundheitlichen Stabilisierungsprozess gefährden und ist damit ausgeschlossen.

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

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte befinden sich während der Wiedereingliederung in einem „Arbeitsverhältnis besonderer Art“, denn sie gelten weiterhin als krank und erhalten, wenn die Entgeltfortzahlung abgelaufen ist, Krankengeld oder ggfs. Übergangsgeld (bei Reha-Maßnahme der Deutschen Rentenversicherung) plus evtl. Arbeitgeberzuschuss.

Schwerbehinderte Lehrkräfte sollten vor Beginn der Reha-Maßnahme unbedingt die Beratung durch die zuständige Schwerbehindertenvertretung suchen. Der Wiedereingliederungsplan wird zwischen der Krankenkasse, ggfs. der Deutschen Rentenversicherung und der Dienststelle abgestimmt.

Schwerbehinderte Tarifbeschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine Wiedereingliederung (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

Für **verbeamtete Lehrkräfte** bildet die rechtliche Grundlage die Arbeitszeitverordnung (AZVO):

§ 2 Abs. 6 - Regelmäßige Arbeitszeit - AZVO

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.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Beurteilungen schwerbehinderter oder gleichgestellter Lehrkräfte durch die Schulleitung

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

- während der laubahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung,
- vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn,
- die Schulleitung muss dabei die zuständige Schwerbehindertenvertretung beteiligen.

Sind die zu beurteilenden Lehrkräfte schwerbehindert oder gleichgestellt, ist für den Beurteilungsvorgang die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen (siehe Richtlinie Nr. 12).

Die Beteiligung der SBV sollte folgendermaßen ablaufen (RdErl. d. Ministeriums für Schule und Bildung v. 19.07.2017 - 213-1 .18.07.03-6214):

Unmittelbar nach Kenntnis der bevorstehenden Beurteilung informiert die Beurteilerin oder der Beurteiler die zuständige Schwerbehindertenvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung teilt der Beurteilerin oder dem Beurteiler nach Abstimmung mit der oder dem zu Beurteilenden mit, ob und bei welchen Leistungsnachweisen sie anwesend sein möchte.

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

Wenn Uneinigkeit zur Bewertung von Art und Umfang von behinderungsbedingten Einschränkungen besteht, gibt die Schwerbehindertenvertretung eine schriftliche Stellungnahme ab, die zur Personalakte genommen wird.

Bei Beurteilungen in der laubahnrechtlichen Probezeit ist bei Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen § 167 Absatz I SGB IX zu beachten. Hiernach hat die Schulleitung, wenn bei der ersten oder zweiten dienstlichen Beurteilung keine uneingeschränkte Bewährung festgestellt wird, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen vorhandene Schwierigkeiten beseitigt werden können.

Behinderungsgerechter schulischer Einsatz

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

- Mehrarbeit und Vertretungsunterricht
- Unterrichtseinsatz und Stundenplanung
- Pausenaufsicht
- Etc.

Anbei die Regelungen der Richtlinie zum SGB IX sowie ggfs. Erläuterungen. Damit die Schulleitung die betroffenen Lehrkräfte richtig einsetzen kann, hat sie sich über die Gesamtsituation zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen (z.B. Jahresgespräch/Teilhabegespräch A11).

1. Mehrarbeit und Vertretungsunterricht

Richtlinie zum SGB IX Nr. 8.5 - Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden gemäß § 207 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Hieraus darf ihnen kein Nachteil entstehen. Mehrarbeit im Sinne der Richtlinie ist:

- a) für Beamtinnen und Beamte die über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 der Arbeitszeitverordnung vom 4. Juli 2006 (GV. NRW. S. 335), in der jeweils geltenden Fassung - im Folgenden AZVO - beziehungsweise § 3 in Verbindung mit § 4 der Arbeitszeitenverordnung Polizei vom 5. Mai 2017 (GV. NRW. 2017 S. 576), in der jeweils geltenden Fassung - im Folgenden – AZVO Pol - hinausgehende Heranziehung zum Dienst,
- b) für Tarifbeschäftigte jede über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit,
- c) für beamtete und tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer die über die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden gemäß § 2 Absatz 1 bis 3 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz vom 18. März 2005 (GV. NRW. S. 218), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. Mai 2016 (GV. NRW. S. 243), in der jeweils geltenden Fassung, hinausgehende Heranziehung zum Unterricht. Ein Freistellungsanspruch nach Satz 1 besteht auch für durch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste anfallende Mehrarbeit im Sinne des Satzes 3, es sei denn die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist im Einzelfall aus dienstlichen Gründen geboten. Die Schwerbehindertenvertretung ist anzuhören.

Richtlinie zum SGB IX Nr. 10.6 - Freistellung von Vertretungen

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX sind auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.

Da bereits aus Vertretungen sowie Bereitschaften i.d.R. Mehrarbeit resultiert, werden Schwerbehinderte und deren Gleichgestellte diesbezüglich bereits bei der Planung und Durchführung erst gar nicht berücksichtigt. Sollte daraus keine Mehrarbeit in diesem Sinne entstehen, so sieht das SGB IX vor, dass besondere persönliche Verhältnisse des Beschäftigten berücksichtigt werden sollen.

Sollte eine „Zusatzermäßigung“ gem. VO zu § 93 SchulG Abs.2 (§ 2 FN 11) gewährt worden sein, ist generell von Mehrarbeit abzusehen.

2. Unterrichtseinsatz und Stundenplanung

Richtlinie zum SGB IX Nr. 8.4 - Arbeitszeiten und Pausen

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

3. Pausenaufsicht

Die o.g. Formulierung lässt nicht den Schluss zu, dass eine generelle Befreiung von der Pausenaufsicht für alle Schwerbehinderten und Gleichgestellten vorgesehen ist. In diesem Falle ist eine Einzelfallprüfung vorgesehen, die sich auf die Art der konkreten Behinderung, der persönlichen Situation sowie auf die allgemeine Unfallvorsorge bezieht.

Hieraus kann sich ggfs. eine teilweise oder völlige Freistellung dieser Dienstpflichten (z.B. bei Diabetikern, Seh-, Hör-, Geh- oder Stehbehinderungen etc.) ergeben.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Das Teilhabegespräch

Richtlinie zum SGB IX Nr. 8 – Beschäftigung

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren und mindestens einmal pro Schuljahr den Schwerbehinderten, Gleichgestellten und den Behinderten mit einem GdB von mindestens 30 Gespräche über deren Arbeitsplatzsituation Einzelgespräche anzubieten. Dadurch sollen die Vorgesetzten in die Lage versetzt werden, die behinderten Menschen dabei zu unterstützen, ihre Dienstaufgaben wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Hierbei sollen sie ihnen die erforderlichen Hilfestellungen geben.

Diese Einzelgespräche oder Teilhabegespräche mit Leben zu füllen, war ein Schwerpunkt der Integrationsvereinbarungen für Lehrkräfte in Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln. Der folgende Gesprächsleitfaden kann als Hilfestellung zur Gesprächsvorbereitung und –durchführung von den Gesprächspartnern genutzt werden.

Vorbemerkung

Um Missverständnisse zu vermeiden, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass es sich beim Teilhabegespräch weder um ein BEM- noch um ein Präventionsgespräch im Sinne des § 167 Abs. 2 bzw. 1 handelt.

Ziel des Gespräches:

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

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

Zeitpunkt des Gespräches:

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

Sie sollen vor der Erstellung des Stundenplans geführt werden und eine Einzelfallprüfung bzgl. angemessener Fürsorgemaßnahmen (Nr. 2.1 Satz 2 der Richtlinie zum SGB IX) gewährleisten.

Gesprächsverlauf:

Zu dem Gespräch können die Schulleitung und die Lehrkraft auch die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

Ein Gesprächsverlauf könnte folgendermaßen aussehen:

1. Einladung zum Teilhabegespräch durch die Schulleitung
 - a. Terminvereinbarung
 - b. Hinweis auf die Beratungsmöglichkeit durch die SBV
 - c. Leitfaden zur Gesprächsvorbereitung
2. Erläuterung zum Hintergrund des Gespräches
 - a. Hinweis auf die rechtliche Grundlage
 - b. Hinweis auf das Ziel des Gesprächs
 - c. Hinweis auf Datenschutz

3. Auswirkungen der Behinderung auf den Arbeitsalltag

Vor dem Gespräch sollten sich beide Gesprächspartner über alle Aufgaben der Lehrkraft an der Schule und anderen Dienstorten im Klaren sein. Damit dieses möglichst umfassend geschehen kann, finden Sie in der beiliegenden Auflistung eine allgemeine Beschreibung der üblichen Tätigkeiten einer Lehrkraft.

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

Überlegungen zur schulischen Situation:

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

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

- a. Unterrichtsverteilung
- b. Stundenplangestaltung
- c. Technische Hilfen
- d. etc.

Nachbereitung des Gespräches / Evaluation

Eine förmliche Nachbereitung ist nicht in jedem Fall erforderlich. Es empfiehlt sich ein Protokoll des Gespräches seitens der Schulleitung zu führen, beiderseits zu unterschreiben und sich gegenseitig auszuhändigen (bei Bedarf der SBV). In jedem Fall sollte bzgl. der Umsetzung der Vereinbarungen ein Überprüfungsgespräch stattfinden, welches im ersten Gespräch terminlich vereinbart wird.

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

Themenvorschläge für das Teilhabegespräch:

Die folgenden Themenvorschläge sind der Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen im Schulbereich der Bezirksregierung Köln entnommen. Sie sind dort in der Anlage 5 zu finden. Die Themenvorschlagsliste ist nicht abschließend.

Fachlicher Einsatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen

- Unterrichtsverteilung (*mit Blick auf Jahrgangsstufen, Klassenleitung u.a.*)

- Unterrichtseinsatz in Fakultätsfächern (*Verhältnis, Schwerpunkte, etc.*)
- Bereitschaft zu fachfremdem Unterricht (*erworbene Fähigkeiten, Neigungsfächer*)
- Belastbarkeit mit Korrekturen (*Anzahl, Gruppengröße, Lernstandserhebungen, zentrale Prüfungen*)
- Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung (*Kompetenzen, Neigungen, etc.*)
- Aufgaben in der Schulentwicklung (*Steuergruppen, Evaluation, Qualitätssicherung, etc.*)
- Einsatz neuer Technologien
- Einsatz von Lehramtsanwärtern/innen in bestimmten Lerngruppen(*des Ausbildungsunterrichts, im Rahmen des bedarfsdeckenden Unterrichts (BdU)*)

Zeitlicher Einsatz

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

Räumlicher Einsatz

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

Externe Unterstützungsangebote

- Hinweis auf Beratung durch Schwerbehindertenvertretung
- Inanspruchnahme vom Integrationsfachdienst durch Schwerbehinderte und Gleichgestellte zur Beratung und Begleitung, auch in der Ausbildung

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Dienstrechtliche Zuständigkeiten der Schulleitung

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

§ 4 Aufgabenübertragung an Schulen

(1) Folgende Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen werden durch die Schulleiterinnen und Schulleiter wahrgenommen:

1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe,
2. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen über die Tätigkeit an der Schule gemäß § 92 Absatz 3 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Mai 2018 (GV. NRW. S. 244) geändert worden ist,
3. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit,
4. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Absatz 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2, ber. S. 92), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 19. Dezember 2017 (GV. NRW. S. 1004) geändert worden ist, sowie von Sonderurlaub bis zu fünf Tagen aus anderen Gründen,
5. Dienstbefreiung zum Stillen gemäß § 3 Nummer 3 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW,
6. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen innerhalb Deutschlands sowie in die Beneluxstaaten und von Dienstreisen im Rahmen von Schulfahrten,
7. Abnahme des Diensteids gemäß § 46 des Landesbeamtengesetzes,
8. Befreiung von Amtshandlungen gemäß § 47 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes,

9. Aufforderung zur Herausgabe amtlicher Unterlagen gemäß § 37 Absatz 6 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. Juni 2017 (BGBl. I S. 1570) geändert worden ist und

10. Entlassung auf eigenen Antrag.

(2) Die Bezirksregierungen werden ermächtigt, zu Beginn eines Schulhalbjahres über die in Absatz 1 genannten Aufgaben hinaus folgende Zuständigkeiten auf die Schulleiterin oder den Schulleiter zu übertragen, wenn diese oder dieser es schriftlich oder elektronisch beantragt hat:

1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) und

2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit. Auf Antrag können die Schulleiterinnen und Schulleiter von diesen Aufgaben wieder entbunden werden.

(3) Die zuständige Bezirksregierung kann Schulleiterinnen oder Schulleiter durch Verfügung ermächtigen, Lehrkräfte innerhalb derselben Schulform (kapitelintern) abzuordnen, soweit die Abordnung aufgrund ihrer Dauer nicht der Mitbestimmung des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz unterliegt und im Einklang zwischen den Schulleiterinnen oder Schulleitern der aufnehmenden und der abgebenden Schule einvernehmlich ergeht.

(4) Die für die Dienstaufsicht zuständige Schulaufsichtsbehörde berät und unterstützt die Schulleiterinnen und Schulleiter bei der Wahrnehmung der Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle.

Betreffen die sich aus diesen Übertragungen ergebenden Maßnahmen schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Lehrkräfte, hat die Schulleitung die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 förmlich zu beteiligen.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)