H a n d r e i c h u n g e n

für die

Beratungstätigkeit der
Schwerbehindertenvertretung

und zur Information
für

schwerbehinderte Lehrkräfte
Personalräte
Schulleitungen
Dienstvorgesetzte
Inklusionsbeauftragte
und andere

Herausgeber:
Arbeitsgruppe von
Schwerbehindertenvertretungen für Lehrkräfte
im Land NRW

Vorwort

Unter dem Titel „Handreichungen“ haben wir Texte und Informationen zusammengetragen, die wir bei der Arbeit als Schwerbehindertenvertretung immer wieder benötigen. Die Ausführungen sind ein Ergebnis unserer Arbeit und werden von uns als Praxishandbuch verwendet.

Die abgedruckten Rechtsgrundlagen und Informationen sind thematisch zusammengefasst und erläutert. Schwerbehindertenvertretungen, aber auch schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen, Personalräte, Schulleitungen, Dienstvorgesetzte und andere können sich mit Hilfe der Handreichungen über einzelne Fragen schnell informieren, um anstehende Probleme zu lösen und unnötige Reibungsflächen zu vermeiden.

Die Handreichungen erheben weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch auf rechtliche Verbindlichkeit in einer sich ständig wandelnden Rechtslage. Die Beiträge sollen anregen, sich umfassender in Gesetzen, Verordnungen und bei Ratgebern öffentlicher Behörden oder deren Internetseiten zu informieren. Eine Aktualisierung kann über die Website der Handreichungen erfolgen. Die Website der Handreichungen findet man auf dem Server des Ministeriums für Schule und Bildung unter:

www.schulministerium.nrw.de

Lehrkräfte
Recht, Beratung & Service
Lehrkräfte mit Schwerbehinderung

https://www.schulministerium.nrw.de/system/files/media/document/file/Handreichungen.pdf

Die aufgenommenen Gesetzes-, Verordnungs- oder Erlasstexte sind, um sie vom übrigen Text abzuheben, jeweils eingerahmt und grau hinterlegt. Bei unterschiedlichen Rechtsgrundlagen für Beamte und Tarifbeschäftigte werden diese gesondert herausgestellt.

Die Handreichungen stellen keine abgeschlossene Arbeit dar. Wir versuchen, Änderungen zeitnah einzuarbeiten und Anregungen der Leserinnen und Leser aufzugreifen. Deshalb sind wir für konstruktive Kritik, Erweiterungs- und Verbesserungsvorschläge dankbar. Hinweise auf neuere Urteile und Artikel aus Fachzeitschriften nehmen wir gern entgegen. Im Inhaltsverzeichnis sind die Bearbeiterinnen und Bearbeiter mit ihren E-Mail-Adressen genannt, sie können zum Austausch angeschrieben werden.

Herausgeber:
Arbeitsgruppe von Schwerbehindertenvertretungen für Lehrkräfte im Land NRW:

Gesamtbearbeitung (Erstausgabe 1999):
Franz-Jakob Franzen
Manfred Schröder

BEARBEITUNG:

HENDRIK AUßENDORF, BARBARA BERLIK, SILKE GÜNNEWIG, RALF HANSEN, JÜRGEN HENTZELT, BIRGIT KLAMMER, ULRICH KRIEGESMANN , ANGELIKA MEINHOLD, ULRICH OPARA, , ANDREAS SCHNEIDER, DORIS ÖQVIST, KATRIN RECKERT, THOMAS WYRWOLL, VERENA ZALUBSKI

Die Zuordnung von Bearbeiterinnen und Bearbeitern zu den einzelnen Kapiteln sind in der Inhaltsübersicht zu finden.

LEKTORAT:

MARKUS F. DROLSHAGEN, RUTH FIAND, PATRICK HAAS, RALF HANSEN, BIRGIT KLAMMER, DORIS ÖQVIST, ULRICH OPARA, SABINE ROJAHN, MARION SCHÄFERS, ANDREAS SCHNEIDER, STEFAN SÜß,

Redaktionelle Bearbeitung und Kontaktadressen:

Doris Öqvist: sbv.bk@bra.nrw.de (für den Inhalt)

Markus Drolshagen: markus.drolshagen@hansa-berufskolleg-unna.de

Katrin Reckert: kreckert@ksbk-bochum.de

Inhaltsübersicht

Die folgende Übersicht zeigt die in den einzelnen Kapiteln behandelten Themen.

Kapitel	Inhalt	verantwortliche Bearbeiter/innen
B	**Anerkennung** ● Anerkennungsverfahren bei der zuständigen Sozialbehörde ● Widerspruch und Klageweg ● Gleichstellung ● Verlängerung des Ausweises ● Heilungsbewährung	Ralf Hansen: hansen@hansa-berufskolleg.de Silke Günnewig guennewi@muenster.de
C	**Einstellung und Verbeamtung** ● Einstellung als Beamte oder Tarifbeschäftigte ● Diskriminierungsverbot bei der Einstellung ● Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ● Probezeit	Thomas Wyrwoll mail@thomas-wyrwoll.de
D	**Aus- und Fortbildung** ● Vorbereitungsdienst ● Lehrerfortbildung	Angelika Meinhold sbvge@brd.nrw.de
E	**Beurteilung** ● Beurteilungsanlässe ● Ablauf der Beurteilung ● Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren	Verena Zalubski sbv-bk@brdt.nrw.de
F	**Beförderung** ● Beförderung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis ● Beförderungsaufstieg bei Tarifbeschäftigten ● Beförderung bei Konkurrenzbewerbung – Diskriminierungsverbot	Verena Zalubski sbv-bk@brdt.nrw.de
G	**Behinderungsgerechter Einsatz in der Schule** ● Teilhabe-/Jahresgespräche ● Stundenplangestaltung ● Vertretungsunterricht ● Bereitschaftsdienst ● Pausenaufsicht	Andreas Schneider sbv.schneider@t-online.de
H	**Versetzung und Abordnung** ● Versetzung auf eigenen Antrag aus persönlichen Gründen ● Versetzung/Abordnung aus dienstlichen Gründen	Andreas Schneider sbv.schneider@t-online.de
I	**Arbeitszeit** ● Lehrerarbeitszeit ● Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung für schwerbehinderte Lehrkräfte ● Mehrarbeit ● Teilzeit für schwerbehinderte Lehrkräfte ● Altersteilzeit ● Bandbreitenmodell/Arbeitszeitmodelle ● Vorgriffsstunden	Doris Öqvist sbv.bk@brar.nrw.de

J	**Prävention** ● Präventive Maßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX ● Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX ● Gesundheitsmanagement	Barbara Berlik Barbara.berlik@bezreg-muenster.nrw.de
K	**Medizinische Rehabilitation** ● Stationäre und ambulante Rehamaßnahmen bei Beamten und Tarifbeschäftigten ● Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung	Ulrich Opara uli.opara@bezreg-koeln.nrw.de
L	**Berufliche Rehabilitation (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)** ● Technische Hilfen und Arbeitsplatzgestaltung ● sonstige Leistungen und Hilfen	n.n
M	**Unfall im Dienst** ● Dienstunfall und Arbeitsunfall ● Anerkennung ● Folgen und Leistungen	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de Doris Öqvist sbv.bk@bra.nrw.de
N	**Krankenversorgung** ● Krankenversicherung für Tarifbeschäftigte ● Krankenversicherung der Rentner ● Beihilfe und Krankenversicherung für Beamte	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de
O	**Beendigung des Tarifbeschäftigungsverhältnisses** ● Kündigung ● Kündigungsschutz ● Beendigung durch Rente	Jürgen Hentzelt sbv.ge@bra.nrw.de Ulrich Kriegesmann
P	**Rente** ● Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ● Altersrente für schwerbehinderte Lehrkräfte ● Zusatzversorgung des Bundes und der Länder	Jürgen Hentzelt sbv.ge@bra.nrw.de Ulrich Kriegesmann
Q	**Beendigung des Beamtenverhältnisses** ● Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte ● Regelaltersgrenze ● vorzeitige Dienstunfähigkeit ● anderweitige Verwendung von schuldienstunfähigen Lehrkräften ● Teildienstfähigkeit	Jürgen Hentzelt sbv.ge@bra.nrw.de Ulrich Kriegesmann
R	**Überblick Versorgungsrecht** ● Ruhegehaltsberechnung ● Abschlagsregelungen ● Versorgungsauskunft ● Hinterbliebenenversorgung	Jürgen Hentzelt sbv.ge@bra.nrw.de Ulrich Kriegesmann
S	**Schwerbehindertenvertretung** ● Aufgaben ● Zusammenarbeit mit Personalvertretung ● Rechtsmittel der Schwerbehindertenvertretung	Hendrik Außendorf aussendorf@wbn-herford.de
T	**Inklusionsvereinbarung** ● Rechtsgrundlagen ● Ziele der Inklusionsvereinbarung	Angelika Meinhold sbvge@brd.nrw.de

V	**Zusammenfassung der Richtlinie zum SGB IX** ● Die Rolle des Vorgesetzten in der Richtlinie ● Rechte und Pflichten der Beschäftigten	Andreas Schneider sbv.schneider@t-online.de
Y	**Abkürzungsverzeichnis**	Katrin Reckert kreckert@ksbk-bochum.de
Z	**Literaturhinweis**	

B. Anerkennung

1	Allgemeines	1
2	Das Anerkennungsverfahren	2
2.1	Rechtliche Grundlagen	2
2.2	Der Antrag	4
2.3	Mitteilung an den Dienstvorgesetzten	5
2.4	Das weitere Verfahren nach dem Feststellungsbescheid	5
2.4.1	GdB mindestens 50	5
2.4.2	GdB unter 50	6
2.4.2.1	Der Widerspruch (Checkliste zur Beurteilung des Bescheides)	7
2.4.2.2	Bearbeitung des Widerspruchs bei der Ausstellungsbehörde	8
2.4.2.3	Bearbeitung des Widerspruchs bei der Fachaufsicht	9
2.5	GdB unter 50 aber mindestens 30	9
2.6	Handlungsmöglichkeit nach abgelaufenen Widerspruchsfrist	9
2.7	Verschlimmerungen sind eingetreten – Änderungsantrag	10
3	Verfahren vor dem Sozialgericht	12
3.1.1	Rechtliche Grundlagen (Sozialgerichtsgesetz SGG)	12
3.1.2	Praktische Hinweise	12
4	Gleichstellung	13
4.1	Rechtliche Grundlagen	13
4.2	Grundsätzliches	13
4.3	Voraussetzungen für eine Gleichstellung	14
4.4	Hauptfallgruppen	15
4.4.1	Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes	15
4.4.2	Gleichstellung zur Sicherung des Arbeitsplatzes	15
4.4.3	Gleichstellung für tarifbeschäftigte behinderte Menschen	15
4.4.4	Gleichstellung für behinderte Beamte	16
4.4.5	Gleichstellung von Lehramtsanwärtern	16
4.5	Antragsverfahren	17
4.6	Auswirkung des Gleichstellungsantrages und der Gleichstellung	17
4.6.1	Rechtsgrundlage	17
4.6.2	Auffassung der Schwerbehindertenvertretung	18
4.7	Auswirkung eines GdB von 30 oder 40 ohne Gleichstellung	18
4.8	Inklusionsvereinbarung für Personen ohne Gleichstellung mit einem GdB von 30 oder 40	18
5	Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises	19
6	Änderungsanträge	19
7	Erlöschen und Heilungsbewährung	19
8	Schutzfrist nach Ablauf des Schwerbehindertenausweises	20
9	Entziehung des Schwerbehindertenschutzes	21
10	Datenschutz	21
11	Musterbriefe	22

1 Allgemeines

Die Behinderung selbst ist ein gesundheitlicher Zustand und somit unabhängig von Ausweisen, Verfahren u. ä. Dieser Zustand liegt vor oder ist nicht vorhanden. Er kann aber auch dann vorliegen, wenn eine Feststellung über das Ausmaß der Behinderung noch nicht getroffen wurde.

Die Anerkennung als „schwerbehinderter Mensch“ ist personengebunden. Sie setzt nicht voraus, dass die Personen deutsche Staatsbürger sind. Alle Menschen, die in Deutschland arbeiten oder hier ihren Wohnsitz haben, können einen Antrag zur Feststellung einer Behinderung stellen.

2 Das Anerkennungsverfahren

2.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 2 Behinderung

Begriffsbestimmungen
(1) 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 Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.
(2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 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 § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen 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 § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen)

§ 152 Feststellung der Behinderung

(1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest. Auf Antrag kann festgestellt werden, dass ein Grad der Behinderung oder gesundheitliche Merkmale bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegen haben, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Absatz 2), gelten die in § 14 Absatz 2 Satz 2 und 3 sowie § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 genannten Fristen sowie § 60 Absatz 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. 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.

Die nach § 152 Abs. 1 Satz 2 geltenden Bearbeitungsfristen bei erwerbstätigen Personen gemäß § 14 und § 17 belaufen sich auf:

- (§ 14 Abs. 2. Satz 2) drei Wochen nach Antragseingang, wenn für die Feststellung kein Gutachten eingeholt werden muss;
- (§ 14 Abs. 2 Satz 3) ist für die Entscheidung ein Gutachten erforderlich, ist die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens zu treffen;
- (§ 17 Abs. 1 Satz 1) ist für die Entscheidung ein Gutachten erforderlich, ist hierfür unverzüglich ein Sachverständiger zu beauftragen;
- (§ 17 Abs. 2 Satz 1) der Sachverständige hat das Gutachten innerhalb von zwei Wochen nach Auftragserteilung zu erstellen.

Die hier genannten Fristen sollen die Antragsbearbeitung bei erwerbstätigen Personen beschleunigen.

Voraussetzung für jede ärztliche Begutachtung ist, dass die für sie notwendigen *Ermittlungen* durchgeführt sind. Das gilt nicht nur für die Bearbeitung von Erstanträgen, sondern auch für alle weiteren notwendigen Begutachtungen. Die *verwaltungsseitigen* Ermittlungen sollen vor Abgabe der Akten an den ärztlichen Dienst abgeschlossen sein. Hierzu gehört neben der Bereitstellung aller bei der zuständigen Behörde bereits vorliegenden Vorgänge u .a. die Beiziehung von

- Berichten von Ärzten, die den Antragsteller ambulant behandelt oder im Rahmen einer solchen Behandlung untersucht haben,
- Gutachten, die für Träger der Sozialversicherung, für die Arbeitsverwaltung oder für Gerichte erstellt worden sind,
- Unterlagen von Krankenhäusern, Kuranstalten oder Rehabilitationseinrichtungen,
- Vorgängen, die bei Gesundheitsämtern, Tbc-Fürsorgestellen, der Stiftung "Hilfswerk für behinderte Kinder" (Contergan-Schäden) oder bei anderen ärztlichen Diensten (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung, personal- oder betriebsärztliche Dienste) entstanden sind.

Bei der Anforderung von Befundberichten soll der zu befragende Arzt darauf hingewiesen werden, dass die Angabe von Diagnosen allein nicht ausreicht, sondern dass die jetzt bestehenden Funktionseinschränkungen und pathologischen Befunde ausführlich zu schildern und ggf. durch ihm vorliegende aktuelle Befundberichte anderer Ärzte zu ergänzen sind, soweit diese von der Einwilligungserklärung zur Beiziehung ärztlicher Unterlagen mit umfasst sind.

Nach Eingang der so vorbereiteten Akten erfolgt die Durchsicht der Akten. Etwa noch notwendig erscheinende ergänzende Ermittlungen werden von der Behörde in die Wege geleitet. Hinsichtlich der beigezogenen ärztlichen Unterlagen hat die zuständige Behörde dafür zu sorgen, dass das ärztliche Berufsgeheimnis und die datenschutzrechtlichen Vorschriften (§ 35 SGB I und §§ 89 ff. SGB X, auch § 12 VfG-KOV) beachtet werden. Leihweise überlassene Unterlagen werden so schnell wie möglich zurückgesandt. Ein Datenaustausch mit der Dienststelle oder anderer Behörden ist untersagt.

Auf eine Untersuchung kann – insbesondere bei Begutachtungen nach dem SGB IX – zur Vermeidung von Doppeluntersuchungen verzichtet werden, wenn die erforderliche Beurteilung durch Stellungnahme aufgrund der beigezogenen ärztlichen Unterlagen erfolgen kann. Voraussetzung hierfür ist, dass die Unterlagen in überzeugender Weise ein ausreichendes Bild von der Art und dem Ausmaß aller geltend gemachten Behinderungen vermitteln. Je mehr Unterlagen vorliegen, die sich gegenseitig ergänzen oder bestätigen, desto eher wird eine Beurteilung ohne Untersuchung möglich sein.

Anmerkung
Nach dem Wortlaut der Vorschrift soll eine gutachtliche Beurteilung nach Aktenlage **die Ausnahme sein**. In der Praxis ist oft das Gegenteil der Fall. Wenn überhaupt, wird eine körperliche Untersuchung der Antragsteller meist nur im Widerspruchsverfahren angeordnet (Beirat März 2001). Auch werden im Verwaltungsverfahren allzu häufig nicht die Akten anderer Versicherungsträger beigezogen und ausgewertet. Im Zuge der **Verschlankung der Verwaltung,** gehen einige Versorgungsämter sogar dazu über, nicht mehr alle von den Antragstellern angegebenen Ärzte anzuschreiben, sondern nur noch den Hausarzt. (Die Missstände bei der Bearbeitung von Schwerbehindertenanträgen werden vom Beirat in seiner Sitzung von April 1999 offen zugegeben). Dies kann Folgen bei der Kostenverteilung in einem folgenden sozialgerichtlichen Verfahren haben. Wird nämlich eine Stellungnahme lediglich nach Aktenlage abgegeben, obwohl sich, **mangels aussagekräftiger Befundberichte,** eine **Untersuchung** hätte **aufdrängen** müssen, so kann die Behörde damit Veranlassung zu einer Klageerhebung gegeben haben, mit der Folge, dass die Behörde auch dann die **Kosten des Verfahrens** tragen muss, wenn die angestrengte Klage erfolglos war (LSG NW

Beschluss vom 21.9.1998 Az.: L 10 B 6/98 SB; Landessozialgericht Berlin ; Beschluss vom 12. April 2000 ; Az.: L 11 B 5/00 SB .

Auf der Grundlage dieser ärztlichen Gutachten werden die von den Ärzten bezeichneten Beeinträchtigungen unter Zugrundelegen der Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (**VMG**) früher „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz (Teil 2 SGB IX)“ gewichtet. Eine summarische Zusammenfassung mehrerer Einzelbehinderungen ist ausdrücklich nicht vorgesehen.

Eine Feststellung des GdB durch die zuständige Behörde unterbleibt dann, wenn vorher bereits durch eine Berufsgenossenschaft, Gerichtsentscheidung oder Rentenbescheid eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) festgesetzt wurde. In diesen Fällen hat die Festsetzungebehörde die MdE als entsprechenden GdB zu übernehmen, es sei denn, der behinderte Mensch macht ein Interesse an anderweitiger Feststellung glaubhaft, z. B. weil sich der Umfang der Behinderung verändert hat.

2.2 Der Antrag

Das Anerkennungsverfahren selbst wird auf Antrag von den zuständigen Behörden in den Kreisen oder kreisfreien Städten durchgeführt.

Formulare für den Antrag erhält man auf den Seiten der Bezirksregierungen z.B. für die Bezirksregierung Münster unter folgender URL:
https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/gesundheit_und_soziales/schwerbehindertenrecht/Antrag-Schwerbehindertenrecht_neu.pdf

Der Antrag kann auch online über den folgenden Link gestellt werden:

www.elsa.nrw.de/elsa/cgi-bin/elsa.php#0

Der Antrag muss an die Behörde gerichtet werden, in deren Zuständigkeitsbereich der Wohnsitz des Antragstellers liegt. Die Anschriften der zuständigen Behörden findet man u. a. unter folgender Internetadresse:

www.integrationsaemter.de/versorgungsaemter/557c237/index.html

Vor bzw. beim Ausfüllen der Formulare sollte Folgendes beachtet werden:

- Vor dem Ausfüllen der Seite 2 des Antrages die VMG oder die Broschüre „Behinderung und Ausweis“ der Integrationsämter durchgehen, um keine Funktionsbeeinträchtigung zu vergessen (Siehe:https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c8145i/index.html bzw. für VMG: http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/k710-anhaltspunkte-fuer-die-aerztliche-gutachtertaetigkeit.html)
- In die Tabelle Gesundheitsstörungen diese entsprechend der Formulierung aus der VMG bzw. der Broschüre „Behinderung und Ausweis“ eintragen und hierbei die Formulierung des jeweiligen Schweregrades beachten.
- Die einzelnen Gesundheitsstörungen sollten nummeriert werden, um nach der Bescheiderteilung leichter überprüfen zu können, ob die zuständige Behörde alle Funktionsbeeinträchtigungen berücksichtigt hat.
- Die behandelnden Ärzte angeben, mit denen der Antrag abgesprochen ist.
- Ein Erst- oder Änderungsantrag sollte einmal komplett für die eigene Akte kopiert werden.
- Die behandelnden Ärzte sollten eine Kopie der ersten beiden Seiten des Antrags sowie der beigefügten Erläuterungen erhalten.
- Dem Antrag nur die Arztberichte und Entlassberichte von Krankenhäuser und Rehakliniken beifügen, die das eigene Anliegen stützen.

2.3 Mitteilung an den Dienstvorgesetzten

Soll der Dienstvorgesetzte bei zukünftigen Entscheidungen das laufende Anerkennungsverfahren berücksichtigen, muss er hierüber informiert werden (Musterbrief 1 in der Anlage). Diesem Sachverhalt wird dadurch Rechnung getragen, dass die betroffene Person mit der Anzeige ihrer Antragstellung auf Anerkennung nach § 152 SGB IX gemäß Ziffer 2.3 Richtlinie des MI „unter Vorbehalt“ unter den materiellen Schutz des SGB IX gestellt wird. Dass diese Mitteilung auf dem Dienstweg an den Dienstvorgesetzten geht, hat u. a. den Vorteil, dass die Schulleitung nun auch über den Status informiert ist und dies entsprechend dem SGB IX und den Richtlinien zu berücksichtigen hat.

Ausgenommen ist hiervon jedoch der Kündigungsschutz. Gemäß § 173 Abs. 3 SGB IX finden die Vorschriften des Kapitel 4 Kündigungsschutz keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaften als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder die zuständige Behörde nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 3 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte ebenso Versetzungsverfahren.

Eine unmittelbare Kontaktaufnahme mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ist sinnvoll. Besonders sollte die Schwerbehindertenvertretung über jede Maßnahme der zuständigen Behörde und des Dienstvorgesetzten informiert werden.

2.4 Das weitere Verfahren nach dem Feststellungsbescheid

Nach der Auswertung der angeforderten Arztunterlagen wird von der zuständigen Behörde ein Feststellungsbescheid erteilt. Aus ihm geht der Grad der Behinderung (GdB), die Bezeichnung der anerkannten Behinderungen und die nicht anerkannten Behinderungen und ggf. die Gültigkeitsdauer des Ausweises hervor.

An dieser Stelle erscheint die **erneute Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung** sinnvoll, um grob zu prüfen, ob wirklich alle angegebenen Behinderungen richtig bewertet wurden. In Abhängigkeit vom anerkannten GdB sind nun folgende Verfahrensschritte sinnvoll.

2.4.1 GdB mindestens 50

Mit einem GdB von mindestens 50 wird gleichzeitig die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch im Sinne des § 2 SGB IX ausgesprochen. Um nun am Arbeitsplatz **Nachteilsausgleiche** nach dem SGB IX in Anspruch nehmen zu können, muss hierüber der Dienstvorgesetzte in Kenntnis gesetzt werden. Der Ausweis dient als Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen (§ 152 Abs. 5 Satz 2 SGB IX). Deshalb sollte eine **Kopie des Ausweises** auf dem Dienstwege zur personalaktenführenden Stelle geschickt werden (Musterbrief 2 in der Anlage) und gleichzeitig der Schulleitung schriftlich mitgeteilt werden, dass die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird.

Statt des Ausweises kann im Einzelfall auch eine Kopie des Bescheides mit den Feststellungen der Versorgungsverwaltung auf dem Dienstwege zur personalaktenführenden Stelle geschickt werden. Dann sollten aber die Arten der Behinderungen abgedeckt werden, da diese dem Datenschutz unterliegen.

Die Kopie des Schwerbehindertenausweises dient als Nachweis der Behinderung und für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Die im Feststellungsbescheid aufgeführten einzelnen Behinderungen brauchen nur dann geoffenbart zu werden, wenn Ansprüche über das Reguläre hinaus gestellt werden, z.B. behinderungsgerechte Ausstattung am schulischen Arbeitsplatz.

2.4.2 GdB unter 50

Ist der festgestellte GdB unter 50, sollten zwei Aktionen erfolgen:
a) fristgerechter Widerspruch gegen den Bescheid gemäß Musterbrief der Anlage, um die Widerspruchsfrist nicht zu versäumen **(Frist 4 Wochen)**
b) Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung.

SGB X

§ 25 Akteneinsicht durch Beteiligte

(1) Die Behörde hat den Beteiligten Einsicht in die das Verfahren betreffenden Akten zu gestatten, soweit deren Kenntnis zur Geltendmachung oder Verteidigung ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist. Satz 1 gilt bis zum Abschluss des Verwaltungsverfahrens nicht für Entwürfe zu Entscheidungen sowie die Arbeiten zu ihrer unmittelbaren Vorbereitung.

(2) …

(3) …

(4) Die Akteneinsicht erfolgt bei der Behörde, die die Akten führt. Im Einzelfall kann die Einsicht auch bei einer anderen Behörde oder bei einer diplomatischen oder berufskonsularischen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland im Ausland erfolgen; weitere Ausnahmen kann die Behörde, die die Akten führt, gestatten.

(5) Soweit die Akteneinsicht zu gestatten ist, können die Beteiligten Auszüge oder Abschriften fertigen oder sich Ablichtungen durch die Behörde erteilen lassen. Die Behörde kann Ersatz ihrer Aufwendungen in angemessenem Umfang verlangen.

§ 80 Verwaltungsgerichtsordnung

(1) Widerspruch und Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Das gilt auch bei rechtsgestaltenden und feststellenden Verwaltungsakten sowie bei Verwaltungsakten mit Doppelwirkung (§ 80a).

(2) Die aufschiebende Wirkung entfällt nur
1. bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten,
2. bei unaufschiebbaren Anordnungen und Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten,
3. in anderen durch Bundesgesetz oder für Landesrecht durch Landesgesetz vorgeschriebenen Fällen, insbesondere für Widersprüche und Klagen Dritter gegen Verwaltungsakte, die Investitionen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen,
4. in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(3) Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(4) Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann in den Fällen des Absatzes 2 die Vollziehung aussetzen, soweit nicht bundesgesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten kann sie die Vollziehung auch gegen Sicherheit aussetzen. Die Aussetzung soll bei öffentlichen Abgaben und Kosten erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Angaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

2.4.2.1 Der Widerspruch (Checkliste zur Beurteilung des Bescheides)

Bei der Prüfung, ob ein Widerspruch sinnvoll ist, kann folgende Checkliste hilfreich sein, mögliche Ansatzpunkte zu finden:

1.	Zunächst sollten Sie in den Spalten rechts alle von Ihnen angegebenen und ggf. auch nicht angegebenen aber in ärztlichen Stellungnahmen genannten Beeinträchtigungen auflisten. → Tragen Sie neben dem Namen der Beeinträchtigung auch die zugehörige Ziffer der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) (Link s. Kapitel B 2.2) ein. Gehen Sie dann für jede Beeinträchtigung jeweils die Fragen 2. bis 9. zum Einzel-GdB durch. Bearbeiten Sie danach die Fragen 10. ff zum Gesamt-GdB.	1, Beeinträchtigung:	2, Beeinträchtigung:	3, Beeinträchtigung:	4, Beeinträchtigung:	5, Beeinträchtigung:
2.	Sind alle Gesundheitsstörungen nach 1. berücksichtigt und bewertet worden? (ggf. Einzel-GdB aus dem Bescheid eintragen)					
3.	Sind alle angegebenen Ärzt*innen insbesondere alle Fachärzt*innen angeschrieben worden?					
4.	Wie haben die angeschriebenen Ärzt*innen geantwortet? Entspricht deren Beschreibung der tatsächlichen Beeinträchtigung?					
5.	Wurden bei nicht selbst angeführten aber in ärztlichen Stellungnahmen genannten weiteren Beeinträchtigungen zusätzlich ärztliche Befunde für die Bewertung angefordert? (Amtsermittlungsgrundsatz)					
6.	Wurden die „entscheidenden“ ärztlichen Befunde für die Bewertung der jeweiligen Einzel-GdB. genutzt? (s. Ziffern im Bescheid)					
7.	Sind Tendenzen in der Beurteilung der ärztlichen Befunde richtig berücksichtigt worden?					
8.	Sind die Bewertungen der Einzel-GdB nachvollziehbar und stimmen sie mit den VMG überein? (s. Kommentierung der VMG)					
9.	Wie ist der Bewertungsspielraum bei den Einzel-GdB ausgeschöpft worden?					
10.	Sind Gesundheitsstörungen, die unterschiedliche Körperbereiche und Organsysteme betreffen, einzeln bewertet worden? (Ggf. kann eine Zusammenfassung unterschiedlicher Gesundheitsstörungen im Sinne der Lehrkraft sein und sollte demnach nicht beanstandet werden.)					
11.	Sind die Beschreibungen der Auswirkungen der Gesundheitsstörungen im täglichen Leben berücksichtigt worden?					
12.	Gehen die psychischen Belastungen/ Beeinträchtigungen über das in der GdB-Tabelle berücksichtigte Maß hinaus? (VMG A. 2i)					
13.	Ergibt sich aus den Beeinträchtigungen eine besondere Schmerzsymptomatik, die das übliche Ausmaß übersteigt? (VMG A. 2j)					
14.	Ist der Gesamt-GdB im Sinne der VMG nachvollziehbar und sind die Leitsätze des LSG NRW vom 31.03.09 (AZ L6 SB 110/08) berücksichtigt?					
15.	Sind im Feststellungsbescheid formale Fehler enthalten? (z.B. fehlende Widerspruchs-belehrung)					

Nachdem die einzelnen Fragen der Checkliste bearbeitet worden sind, kann man abschätzen, ob ein Widerspruch erfolgreich sein könnte. Wenn ja, ist die Argumentationsstruktur für die Begründung des Widerspruchs festzulegen. Es empfiehlt sich, in der Widerspruchsbegründung auf alle Einzelpunkte, die vorher eruiert wurden, sorgfältig einzugehen, insbesondere die Einzel-GdB-Bewertung aller Gesundheitsstörungen kritisch zu hinterfragen und abschließend auch zur Höhe des Gesamt-GdB Stellung zu nehmen.

Um abzuwägen, ob ein Widerspruch eingelegt werden soll, reicht i. d. R. ein Vergleich der gutachterlichen Stellungnahme mit den VMG nicht aus, insbesondere dann nicht, wenn die VMG Bewertungsspielräume einräumt. Hilfreich ist bei diesem Abwägungsprozess und bei der evtl. anschließenden Formulierung von Widersprüchen vor allem folgendes Werk:

Ulrich Wendler, Martin Schillings
Versorgungsmedizinische Grundsätze – Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung – Kommentar
9. überarbeitete Auflage
Herausgeber ist der VdK-Deutschland
Alleinvertrieb durch den Sozialmedizinischen Verlag
ISBN 978-3-9808427-8-5

Bewährt hat sich in der Vergangenheit, immer dann, wenn die ärztlichen Stellungnahmen nicht eindeutig waren, die Ärzte aufzufordern, ihren Befundbericht der aktuellen gesundheitlichen Beeinträchtigung anzupassen bzw. ergänzende Berichte von anderen Ärzten beizulegen oder die zuständige Behörde aufzufordern, von behandelnden Ärzten erneut einen aktuellen Befundbericht einzuholen.

2.4.2.2 Bearbeitung des Widerspruchs bei der Ausstellungsbehörde

Die zuständige Behörde, die den Feststellungsbescheid ausgestellt hat, überprüft den angefochtenen Feststellungsbescheid. Hierbei wird die Widerspruchsbegründung berücksichtigt. Bei der Prüfung sind folgende Fälle denkbar:

<table>
<tr><td>Die Ausstellungsbehörde hält den Widerspruch in vollem Umfang für begründet</td><td>Die Ausstellungsbehörde hält den Widerspruch nur zum Teil für begründet</td><td>Die Ausstellungsbehörde erkennt bei dem angefochtenen Bescheid keinen Fehler</td></tr>
<tr><td>↓</td><td>↓</td><td>↓</td></tr>
<tr><td>Sie erhalten einen Abhilfebescheid
(Der ursprüngliche Feststellungsbescheid wird aufgehoben.
An seine Stelle tritt der Abhilfebescheid, der aber nicht unbedingt dem Begehren des Antragstellers voll entsprechen muss)</td><td>Sie erhalten einen Teilabhilfebescheid
(Der ursprüngliche Feststellungsbescheid wird nur zum Teil aufgehoben.)</td><td>Ihr Widerspruch wird an die zuständige Fachaufsicht bei der Bezirksregierung in Münster weitergeleitet. Dort wird die Angelegenheit eingehend überprüft.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Abhilfebescheide der Ausstellungsbehörden sind keine Widerspruchsbescheide</td><td rowspan="2">↓</td></tr>
<tr><td>↓</td><td>↓</td></tr>
<tr><td colspan="2">Erfüllt der Abhilfebescheid das Begehren,
kann wie unter 2.4.1 verfahren werden,
anderenfalls erscheint eine Wiederholung von 2.4.2.1 sinnvoll.</td><td>Siehe Punkt 2.4.2.3</td></tr>
</table>

2.4.2.3 Bearbeitung des Widerspruchs bei der Fachaufsicht

Die zuständige Fachaufsicht, das Dezernat 27 – Fachaufsicht Schwerbehindertenrecht – der Bezirksregierung Münster, bewertet im Rahmen des Widerspruchsverfahrens alle vorliegenden Unterlagen noch einmal sorgfältig. Dabei sind folgende Ergebnisse möglich:

Die Fachaufsicht erkennt den Widerspruch in vollem Umfang an	Die Fachaufsicht erkennt den Widerspruch nur zum Teil an	Die Fachaufsicht kommt zum Ergebnis, dass der Widerspruch nicht berechtigt ist
↓	↓	↓
Sie erhalten einen Abhilfebescheid oder **stattgebenden Widerspruchsbescheid**	Sie erhalten einen Teilabhilfebescheid oder **teilweise stattgebenden Widerspruchsbescheid**	Sie erhalten einen **ablehnenden Widerspruchsbescheid**.
↓	↓	↓
Keine Klage möglich	**Klage möglich beim zuständigen Sozialgericht siehe Punkt 2.5**	

Häufig schreibt die Fachaufsicht auch, dass der GdB auch nach erneuter Überprüfung nicht anders festgesetzt werden könne, und fordert den Antragsteller auf, den Widerspruch zurückzunehmen.

Nimmt der Antragsteller seinen Widerspruch zurück, besteht nicht mehr die Möglichkeit vor dem Sozialgericht zu klagen. Grundsätzlich können Widerspruch und Klage immer zurückgenommen werden.

2.5 GdB unter 50 aber mindestens 30

Bleibt es nach Ausschöpfung aller Rechtsmittel bei einem GdB von unter 50 aber mindestens 30, ist ggf. die Möglichkeit der Gleichstellung nach § 2 SGB IX zu erwägen. Die Schwerbehindertenvertretung ist dabei behilflich. Das Gleichstellungsverfahren wird im Punkt 3 dieses Kapitels behandelt.

2.6 Handlungsmöglichkeit nach abgelaufenen Widerspruchsfrist

Ist Widerspruchs oder Klagefrist abgelaufen, kann ein Antrag nach § 44 SGB X gestellt werden (Vgl. Hausmann/Schillings/Wendler, Sozialrecht, Version 11.2, Informationen für Anwälte)

SGB X

§ 44 Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes

(1) Soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei Erlass eines Verwaltungsaktes das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist, und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht oder Beiträge zu Unrecht erhoben worden sind, ist der Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen. Dies gilt nicht, wenn der Verwaltungsakt auf Angaben beruht, die der Betroffene vorsätzlich in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig gemacht hat.

(2) Im Übrigen ist ein rechtswidriger nicht begünstigender Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft zurückzunehmen. Er kann auch für die Vergangenheit zurückgenommen werden.

(3) Über die Rücknahme entscheidet nach Unanfechtbarkeit des Verwaltungsaktes die zuständige Behörde; dies gilt auch dann, wenn der zurückzunehmende Verwaltungsakt von einer anderen

Behörde erlassen worden ist.

(4) Ist ein Verwaltungsakt mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgenommen worden, werden Sozialleistungen nach den Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuches längstens für einen Zeitraum bis zu vier Jahren vor der Rücknahme erbracht. Dabei wird der Zeitpunkt der Rücknahme von Beginn des Jahres an gerechnet, in dem der Verwaltungsakt zurückgenommen wird. Erfolgt die Rücknahme auf Antrag, tritt bei der Berechnung des Zeitraumes, für den rückwirkend Leistungen zu erbringen sind, anstelle der Rücknahme der Antrag.

§ 44 SGB X gewährt den Antragstellern die Möglichkeit, bereits **unanfechtbar** gewordene Entscheidungen **zu ihren Gunsten zu ändern**. Allerdings muss der zurückzunehmende Verwaltungsakt oder die zurückliegende Entscheidung rechtswidrig sein. Das wird z. B. im Schwerbehindertenrecht regelmäßig dann der Fall sein, wenn ein anderer Behinderungsgrad festgestellt wurde, als es dem Gesundheitszustand des Antragstellers entspricht. Die Rechtswidrigkeit muss zum **Zeitpunkt des Erlasses des Verwaltungsaktes** vorgelegen haben.

Nach dem Wortlaut der Vorschrift besteht ein **Anspruch** auf die Rücknahme des rechtswidrigen Verwaltungsaktes. Ein Ermessen der Behörde - wie beispielsweise im Verwaltungsverfahrensgesetz (dort § 48 Abs. 1) - ist bei § 44 SGB X nicht gegeben. In jedem Fall hat der Antragsteller einen **Anspruch auf Bescheidung** über seinen Antrag nach § 44 SGB X, d. h. die Behörde muss per **Verwaltungsakt** darüber befinden, ob der Bescheid zurückgenommen wird oder nicht. Wird er zurückgenommen, so besteht ein Anspruch auf **Neubescheidung** in der Weise, dass der rechtmäßige Verwaltungsakt rückwirkend zu erteilen ist. Ist die Behörde der Auffassung, der Verwaltungsakt sei rechtmäßig gewesen, so hat sie den Antrag per Bescheid **abzulehnen**. Gegen diesen besteht dann die Möglichkeit des Widerspruchs und der Klage. Im Klageverfahren haben die Gerichte darüber zu befinden, ob der Beklagte verpflichtet ist, den im Streit stehenden Verwaltungsakt zurückzunehmen. Das Gericht kann nicht selbst den Verwaltungsakt aufheben wie bei einer Anfechtungsklage.

Sie erhalten dann einen neuen Bescheid des Beklagten, gegen den Widerspruch und Klage zulässig ist.

§ 44 SGB X ist **abzugrenzen** gegen die Vorschrift des § 48 SGB X. Ein Antrag nach **§ 48 SGB X** kommt immer dann in Betracht, wenn sich die Verhältnisse **geändert,** d. h. verbessert oder verschlechtert haben, und aufgrund dieser Änderung die Sozialleistung neu festzustellen ist.

2.7 Verschlimmerungen sind eingetreten – Änderungsantrag

Die Feststellung des GdB und der Merkzeichen können geändert werden, wenn sich die Verhältnisse nach der letzten Feststellung verändert haben. Die Rechtsgrundlage für den Änderungsantrag bildet § 48 SGB X.

SGB X

§ 48 Aufhebung eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung bei Änderung der Verhältnisse

(1) Soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt, ist der Verwaltungsakt mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben. Der Verwaltungsakt soll mit Wirkung vom Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse aufgehoben werden, soweit

1. die Änderung zugunsten des Betroffenen erfolgt,
2. der Betroffene einer durch Rechtsvorschrift vorgeschriebenen Pflicht zur Mitteilung wesentlicher für ihn nachteiliger Änderungen der Verhältnisse vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachgekommen ist,
3. nach Antragstellung oder Erlass des Verwaltungsaktes Einkommen oder Vermögen erzielt worden ist, das zum Wegfall oder zur Minderung des Anspruchs geführt haben würde, oder
4. der Betroffene wusste oder nicht wusste, weil er die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat, dass der sich aus dem Verwaltungsakt ergebende Anspruch kraft

Gesetzes zum Ruhen gekommen oder ganz oder teilweise weggefallen ist.

Als Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse gilt in Fällen, in denen Einkommen oder Vermögen auf einen zurückliegenden Zeitraum auf Grund der besonderen Teile dieses Gesetzbuches anzurechnen ist, der Beginn des Anrechnungszeitraumes.

(2) Der Verwaltungsakt ist im Einzelfall mit Wirkung für die Zukunft auch dann aufzuheben, wenn der zuständige oberste Gerichtshof des Bundes in ständiger Rechtsprechung nachträglich das Recht anders auslegt als die Behörde bei Erlass des Verwaltungsaktes und sich dieses zugunsten des Berechtigten auswirkt; § 44 bleibt unberührt.

(3) Kann ein rechtswidriger begünstigender Verwaltungsakt nach § 45 nicht zurückgenommen werden und ist eine Änderung nach Absatz 1 oder 2 zugunsten des Betroffenen eingetreten, darf die neu festzustellende Leistung nicht über den Betrag hinausgehen, wie er sich der Höhe nach ohne Berücksichtigung der Bestandskraft ergibt. Satz 1 gilt entsprechend, soweit einem rechtmäßigen begünstigenden Verwaltungsakt ein rechtswidriger begünstigender Verwaltungsakt zugrunde liegt, der nach § 45 nicht zurückgenommen werden kann.

(4) § 44 Abs. 3 und 4, § 45 Abs. 3 Satz 3 bis 5 und Abs. 4 Satz 2 gelten entsprechend. § 45 Abs. 4 Satz 2 gilt nicht im Fall des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1.

Die Vorschrift des § 48 SGB X hat erhebliche praktische Bedeutung für das Schwerbehindertenrecht. Ändert sich der Gesundheitszustand, sind die entsprechenden Bescheide anzupassen. Die Änderung wird **nicht durch Vergleich mit dem Inhalt** des früheren Bewilligungsbescheides ermittelt, sondern es kommt darauf an, ob in den **tatsächlichen** Verhältnissen gegenüber dem **Zeitpunkt,** zu dem der Vorbescheid erteilt wurde, eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Vorbescheid in diesem Sinne ist der zeitlich letzte bestandskräftige Bescheid mit dem z.B. ein GdB oder eine Pflegestufe geändert oder festgestellt wurde. Ist zuletzt ein Widerspruchsverfahren durchgeführt worden, so ist der Widerspruchsbescheid der maßgebliche Vorbescheid. Ein zwischenzeitlich ergangener Bescheid, mit dem lediglich ein Erhöhungsantrag oder die Zuerkennung eines beantragten Nachteilsausgleichs abgelehnt wurde, kann nicht als Vergleichsgrundlage herangezogen werden. Eine neue Bewertung erfolgt immer nach den derzeit geltenden rechtlichen Grundsätzen (Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (VMG), der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV). Die VersMedV wird ständig angepasst. (https://versorgungsmedizinische-grundsaetze.de/)

Die Änderung muss zeitlich nach Erteilung des Vorbescheides liegen. Ist die wesentliche Änderung schon zu einem Zeitpunkt eingetreten, der vor Erteilung des maßgeblichen Vorbescheides liegt, so war dieser Vorbescheid zum Zeitpunkt seines Erlasses unrichtig. Solche unrichtigen Verwaltungsakte, können von der Behörde nicht unter Berufung auf § 48 SGB X zurückgenommen werden, sondern nur unter Berufung auf § 44 SGB X geändert werden (siehe vorherige Kapitel).

Im Änderungsantrag muss also darauf geachtet werden, dass:

- die Veränderung(en) seit dem letzten Bescheid (Vorbescheid) herausgestellt werden, was z. B. durch ein Vergleich der Behinderungssituation einst und jetzt erfolgen kann,
- die Veränderung negativ oder positiv auf eine bereits bestehende Behinderung bezogen sein kann,
- die Veränderung aber auch in einer neue hinzugekommenen Behinderung bestehen kann.

Grundsätzlich gilt für den Änderungsantrag auch das, was bisher schon zur Antragsstellung beschrieben worden ist. Im Antragsformular muss die Angabe „Änderungsantrag“ angekreuzt werden. Ein Änderungsantrag kann auch gestellt werden, wenn ein weiteres Merkzeichen gewünscht wird.

Vor der Stellung eines Änderungsantrages ist die Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung sinnvoll, um zu vermeiden, dass trotz einer vorhandenen Verschlimmerung der Schwerbehindertenstatus aberkannt wird. Dies kann passieren, wenn sich die Bewertungskriterien seit der Erstfeststellung geändert haben. So werden in den neuen VMG z. B. beidseitige Hüftgelenks-

Endoprothesen nur noch mit einem GdB von 20 bewertet. In den Anhaltspunkten von 1996 erhielt man hierfür ein GdB von 40.

3 Verfahren vor dem Sozialgericht

3.1.1 Rechtliche Grundlagen (Sozialgerichtsgesetz SGG)

Sozialgerichtsgesetz SGG

§ 57 Örtliche Zuständigkeit

(1) Örtlich zuständig ist das Sozialgericht, in dessen Bezirk der Kläger zur Zeit der Klageerhebung seinen Sitz oder Wohnsitz oder in Ermangelung dessen seinen Aufenthaltsort hat; steht er in einem Beschäftigungsverhältnis, so kann er auch vor dem für den Beschäftigungsort zuständigen Sozialgericht klagen.

§ 90 Klageerhebung

Die Klage ist bei dem zuständigen Gericht der Sozialgerichtsbarkeit schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu erheben.

§ 103 Untersuchungsmaxime

Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen; die Beteiligten sind dabei heranzuziehen. Es ist an das Vorbringen und die Beweisanträge der Beteiligten nicht gebunden.

§ 106 Aufklärungspflicht des Vorsitzenden

(1) Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass Formfehler beseitigt, unklare Anträge erläutert, sachdienliche Anträge gestellt, ungenügende Angaben tatsächlicher Art ergänzt sowie alle für die Feststellung und Beurteilung des Sachverhalts wesentlichen Erklärungen abgegeben werden.

(2) Der Vorsitzende hat bereits vor der mündlichen Verhandlung alle Maßnahmen zu treffen, die notwendig sind, um den Rechtsstreit möglichst in einer mündlichen Verhandlung zu erledigen.

(3) Zu diesem Zweck kann er insbesondere

1. um Mitteilung von Urkunden ersuchen,
2. Krankenpapiere, Aufzeichnungen, Krankengeschichten, Sektions- und Untersuchungsbefunde sowie Röntgenbilder beiziehen,
3. Auskünfte jeder Art einholen,
4. Zeugen und Sachverständige in geeigneten Fällen vernehmen oder, auch eidlich, durch den ersuchten Richter vernehmen lassen,
5. die Einnahme des Augenscheins sowie die Begutachtung durch Sachverständige anordnen und ausführen,
6. andere beiladen,
7. einen Termin anberaumen, das persönliche Erscheinen der Beteiligten hierzu anordnen und den Sachverhalt mit diesen erörtern.

(4) Für die Beweisaufnahme gelten die §§ 116, 118 und 119 entsprechend.

3.1.2 Praktische Hinweise

Das zuständige Sozialgericht wird in der Rechtsmittelbelehrung benannt. Das Verfahren vor dem Sozialgericht ist **kosten- und vertretungsfrei**, d. h. die Beauftragung eines Rechtsanwalts ist nicht zwingend erforderlich.

Der Antragsteller kann sich aber vor dem Sozialgericht nicht nur von einem Anwalt, sondern auch von einem Behindertenverband vertreten lassen. Diese verfügen i. d. R. über umfangreiche Erfahrungen in diesen Verfahren. Für die Klageschrift selbst ist keine Form vorgeschrieben. Die Klage kann auch zur Niederschrift beim zuständigen Sozialgericht abgegeben werden. Wird die Klage schriftlich verfasst, ist sie **in mindestens zweifacher Ausfertigung einzureichen.** Der Text könnte wie im Musterbrief in der Anlage aussehen.

Auch hier scheint die Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung sinnvoll; allerdings darf nicht übersehen werden, dass sie keine Rechtsberatung betreiben darf. Auch sollte immer der Kontakt mit den behandelnden Ärzten aufrecht erhalten bleiben.

4 Gleichstellung

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

4.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 2 Behinderung

Begriffsbestimmungen

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen 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 § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen)

§ 151 Geltungsbereich

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.
(2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 152 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 § 208 und des Kapitels 13 angewendet.
(4) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 1) während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.

4.2 Grundsätzliches

Mit der Gleichstellung werden behinderte Menschen in den Anwendungsbereich der für schwerbehinderte Menschen vorgesehenen Regelungen des Teils 2 SGB IX nahezu vollständig einbezogen (§ 151 Abs. 3 SGB IX). Für Gleichgestellte ausgenommen sind der § 208 SGB IX (Zusatzurlaub) und das Kapitel 13 SGB IX (unentgeltliche Beförderung). Außerdem haben Gleichgestellte keinen Anspruch auf Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung und vorzeitige Pensionierung bzw. Verrentung.

Voraussetzung für die Gleichstellung ist, dass der behinderte Mensch ohne die Gleichstellung eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Im Blickpunkt steht nicht der konkrete Arbeitsplatz, sondern die behinderungsbedingte mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Urteil des BSG vom 2.3.2000 – B7AL46/99R).

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

Auch wenn § 2 Abs. 3 SGB IX alternativ zwei arbeitsmarktliche Situationen/Voraussetzungen benennt, unter denen eine Gleichstellung in Betracht kommt (Behalten oder Erlangen eines Arbeitsplatzes), ist bei Nichtvorliegen / Verneinung einer Voraussetzung immer zu prüfen, ob die andere Voraussetzung gegeben oder erfüllt ist. Denn beide Voraussetzungen sind Elemente einer einheitlichen Entscheidung (vgl. o. e. Urteil des BSG). Vor diesem Hintergrund entfaltet eine Gleichstellung gesetzessystematisch grundsätzlich zwei Wirkungskomponenten:

- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit arbeitssuchender, insbesondere arbeitsloser behinderter Menschen in der Konkurrenz um freie Arbeitsplätze
- Stärkung/Festigung bestehender Arbeitsverhältnisse; dabei reicht die Bandbreite der Zielrichtung vom Einbeziehen in den besonderen Kündigungsschutz bei der konkreten Gefährdung eines Beschäftigungsverhältnisses bis hin zum Öffnen von geeigneten Maßnahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben zur dauerhaften Sicherung behinderungsbedingt (latent) gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse.

4.3 Voraussetzungen für eine Gleichstellung

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

- GdB von 30 oder 40 – belegt durch den Bescheid nach §152 Abs. 1 oder 2 SGB IX
- Wohnsitz, Beschäftigung oder gewöhnlicher Aufenthalt im Geltungsbereich des SGB IX
- Arbeitsplatz gemäß § 156 SGB IX (Stellen auf denen Arbeitnehmer und Beamte länger als 8 Wochen und mit mindestens der Hälfte der Regelarbeitszeit beschäftigt werden)
- **Eignung des Arbeitsplatzes**
- **Gefährdung** oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt („nicht erlangen“ oder „nicht behalten“)
- **Kausalität** der Behinderung für Nicht-Behalten und Nicht-Erlangen eines Arbeitsplatzes

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)

Gefährdung oder mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt liegt vor, wenn z. B.
- sich die Arbeitsleistung **behinderungsbedingt** verändert, wie
    - langsameres Arbeiten
    - schlechtere Arbeitsergebnisse
    - Unpünktlichkeit
    - Unkonzentriertheit
    - Ermüdungserscheinungen
    - häufigere Fehlzeiten
    - Verhaltensauffälligkeiten
    - Gereiztheit
    - Häufung von Missverständnissen

-
und der Arbeitgeber hierauf regiert, z. B. durch
  - Einschaltung Personalvertretungen
  - Abmahnungen
  - Personalgespräche
  - Einschaltung Betriebsarzt
  - Überlegungen in Richtung Arbeitsplatzhilfen und Umgestaltungen
  - Umsetzungen
  - Kündigungsandrohung
  - Kündigung

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

4.4 Hauptfallgruppen

4.4.1 Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Bei der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist es nicht erforderlich, dass ein konkret in Aussicht genommener Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Notwendig ist jedoch, dass die Nichterlangung eines Beschäftigungsverhältnisses überwiegend auf die Behinderung zurückzuführen ist und dass mit der Gleichstellung die Vermittlungsaussichten verbessert werden. Die BA unterstellt hier eine **Vermittlungserschwernis**. Sie geht in ihrem Runderlass 13/2002 vom Vorliegen konkreter Anhaltspunkte aus. Solche Anhaltspunkte ergeben sich insbesondere aus

- bisher behinderungsbedingt erfolglosen Vermittlungsbemühen, also der Erkenntnis, dass die Behinderung wesentliche Ursache dafür ist, dass eine berufliche Eingliederung bisher nicht realisiert werden konnte,
- bei behinderungsbedingt erfolglosen Vermittlungsbemühungen, auch für behinderte Menschen, die bereits einen Arbeitsplatz haben, wenn dieser nicht behinderungsgerecht ist,

4.4.2 Gleichstellung zur Sicherung des Arbeitsplatzes

Bei einer Gleichstellung zur Sicherung des Arbeitsplatzes muss der Arbeitsplatz oder der Arbeitsumfang behinderungsbedingt gefährdet sein. Die BA unterstellt hier eine **Sicherungserschwernis**. Eine Sicherungserschwernis wegen der Behinderung kann nur vorliegen

- auf einem bereits bestehenden (besetzten) geeigneten Arbeitsplatz des behinderten Menschen, der gefährdet sein muss,
- wenn die Gefährdung sich auch auf den Verlust des Arbeitsplatzes oder die Reduzierung des Arbeitsumfanges bezieht,
- wenn die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes latent vorhanden ist, das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren muss deutlich erhöht und nachweisbar sein.

Nicht allein das Fehlen von technischen Hilfsmitteln die Sicherungserschwernis bedingt; BSG vom 06.08.2014, B 11 AL 16/13 R, in Randnummer 24 **„… Das Ob und der Umfang des Bedarfs an technischen Hilfen kann weitere Hinweise geben; allerdings löst ein Bedarf an solchen Hilfsmitteln nicht bereits einen Anspruch auf Gleichstellung aus**.“

4.4.3 Gleichstellung für tarifbeschäftigte behinderte Menschen

Beantragen beschäftigte behinderte Menschen die Gleichstellung, ist also zu prüfen, ob die Schwierigkeiten des behinderten Menschen an diesem Arbeitsplatz, insbesondere Befürchtungen, ihn zu verlieren, maßgeblich auf die Auswirkungen der Behinderung zurückzuführen sind. Allgemeine Darlegungen reichen nicht aus. Es müssen schon **konkrete Anhaltspunkte für eine behinderungsbedingte Gefährdung vorliegen** (siehe auch oben).

Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften wird der **Verlust des Arbeitsplatzes** im Wesentlichen auf vier Aspekte beschränkt bleiben:
- die drohende Verrentung (Rente wegen teilweiser/voller Erwerbsminderung),
- außerordentliche Kündigung aufgrund wiederholter/häufiger behinderungsbedingter Fehlzeiten,
- Änderungskündigung, die der Arbeitgeber aus behinderungsbedingten/krankheitsbedingten Gründen anstrebt,
- Wegfall des Arbeitsplatzes bzw. strukturelle Veränderungen.

Aber auch bei tarifbeschäftigten behinderten Menschen ist eine möglich, wenn

- die Gleichstellung eine Übernahme in das Beamtenverhältnis (vgl. LSG Hessen Az.: L 6 AL 116/12 vom 19.06.2013) ermöglicht;
- durch die Gleichstellung eine Bewerbung um eine Aufstiegsposition (anderen Arbeitsplatz) erreicht werden kann (vgl. BSG 11 AL 5/14 R vom 06.08.2014)

4.4.4 Gleichstellung für behinderte Beamte

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. Dabei ist zu bedenken, dass der Schutzzweck der Gleichstellung hier anders gelagert ist.

Das Bundessozialgericht **(BSG) kommt in seinem Urteil vom 01.03.2011 – B 7 AL 6/10R zum Ergebnis, dass bei Beamten besonders begründet werden muss, weshalb der Arbeitsplatz nachvollziehbar unsicherer ist als bei nichtbehinderten Kollegen. Das ist bei einem Beamten beispielsweise der Fall, wenn**

- behinderungsbedingte Versetzung in den Ruhestand droht,
- behinderungsbedingte Versetzung oder Umsetzung auf einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz droht),
- begrenzte Dienstfähigkeit droht oder die Restdienstfähigkeit vermindert wird,
- wenn die Behörde aufgelöst oder umstrukturiert wird,
- der Beamte auf einen anderen Arbeitsplatz (Stelle) vermittelt werden soll,
- im Rahmen der „Anderweitige Verwendung“,

4.4.5 Gleichstellung von Lehramtsanwärtern

Die Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen vertritt in ihrer Informationsschrift Fragen zur Gleichstellung, 5. Fassung, Stand. 08.01.2007, Frage 22 folgende Auffassung:

„ … Dem Erhalt des Referendardienstverhältnisses kann die Gleichstellung nicht dienen, da das Dienstverhältnis befristet ist und mit Bestehen der Abschlussprüfung enden wird. Eine Gefährdung des Dienstverhältnisses ist nicht möglich, da ein Rechtsanspruch auf Ableistung des Referendardienstes besteht. Bezüglich der Erlangung einer Anstellung nach dem Ende des Referendariats muss zunächst das Referendariat beendet werden und Arbeitslosigkeit eintreten.“

Im Übrigen verweist die BA auf § 151 Abs. 4 SGB IX, wonach junge Erwachsene während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Dabei muss man beachten, dass nur die Personen zu den jungen Erwachsenen zählen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Form der Gleichstellung zweiter Klasse nützt den Lehramtsanwärtern i. d. R. nicht viel, weil die meisten Hilfen des Integrationsamtes (siehe § 185 Abs. 3 SGB IX) der Gleichstellung zweiter Klasse verwehrt wird.

Seit Januar 2018 ist es für behinderte Beamt*innen auf Widerruf möglich eine Gleichstellung zu erlangen. In der seit Januar 2018 gültigen Fassung der „Fachlichen Weisungen der Agentur für Arbeit zum SGB IX, § 2 SGB IX Begriffsbestimmungen“ steht unter Punkt 5:

„(5) Behinderte Beamte/Beamtinnen auf Widerruf oder auf Probe sowie noch nicht unkündbare Arbeiter/Arbeitnehmerinnen und Angestellte im öffentlichen Dienst können bei Vorliegen der Voraussetzungen der behinderungsbedingten und sonstigen Voraussetzungen gleichgestellt werden.“ Die Schwerbehindertenvertretungen sollten in ihren Stellungnahmen zu den Gleichstellungsanträgen der Lehramtsanwärter*innen auf diesen Passus der fachlichen Weisungen verweisen.

Lehramtsanwärter, Referendare, Studienreferendare und Lehrer in Ausbildung sollten sich an ihre Schwerbehindertenvertretung wenden, um mit ihr den richtigen Zeitpunkt der Antragstellung und die Formulierung des Antrages zu besprechen.

4.5 Antragsverfahren

Behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30 aber unter 50, die sich gleichstellen lassen wollen, müssen bei der Agentur für Arbeit ihres Wohnsitzes einen Antrag auf Gleichstellung einreichen. Dafür ist keine besondere Form vorgesehen. Hier ist als Nachweis der Behinderung der Feststellungsbescheid über die Anerkennung einer Behinderung beizufügen.

Damit der Antrag Erfolg hat, ist er zu begründen. Dabei sollte zunächst auf die Auswirkungen der Behinderung hingewiesen werden und die Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit bzw. die Gefährdung des Arbeitsplatzes dargelegt werden. Die Gefährdung sollte ausgeführt werden, wobei die Kausalität zur Behinderung deutlich werden muss. Wenn die Gefährdung zu drastisch geschildert wird, besteht die Gefahr, dass der Arbeitsplatz u. U. von der Agentur für Arbeit als ungeeignet angesehen wird.

Bei bereits beschäftigten behinderten Menschen bittet die Arbeitsagentur vor der Entscheidung sowohl den Arbeitgeber als auch die Schwerbehindertenvertretung bzw. den Personalrat um eine entsprechende Stellungnahme. Bei der Antragstellung sollte die zuständige Schwerbehindertenvertretung namentlich genannt werden, da ansonsten das Risiko besteht, dass die Aufforderung eine Stellungnahme abzugeben, verspätet oder unter Umständen sogar gar nicht bei der richtigen Schwerbehindertenvertretung eingeht. Das Votum eines Arbeitgebers, einer der in § 176 SGB IX genannten Vertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung für oder gegen die Gleichstellung stellt keine Äußerung zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen bzw. zum Sachverhalt dar. **Allein auf ein solches Votum kann eine Entscheidung deshalb nicht gestützt werden.**

Über Anträge auf Gleichstellung ist schriftlich zu entscheiden. Jeder Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Für Widersprüche ist der Widerspruchsausschuss bei der Agentur für Arbeit zuständig (§ 201 Abs. 2 SGB IX).

4.6 Auswirkung des Gleichstellungsantrages und der Gleichstellung

4.6.1 Rechtsgrundlage

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI Ziffer 2

2 Geschützter Personenkreis

2.1
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. § 151 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

2.3 (…). Bis zur Entscheidung über den Antrag [auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung] sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder als gleichgestellte Menschen zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

4.6.2 Auffassung der Schwerbehindertenvertretung

Gleichgestellte haben nach dem SGB IX alle Rechte wie schwerbehinderte Menschen. Ausgenommen sind der Zusatzurlaub und bestimmte Nachteilsausgleiche. So sieht die Richtlinie des MI und die VO zu § 93 Abs. 2 SchulG z. B. keine Ermäßigungsstunden für Gleichgestellte vor. Die Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder der Pension für schwerbehinderte Menschen ist nicht möglich. Wer den Antrag auf Gleichstellung gestellt hat und darüber dem Dienstvorgesetzten berichtet hat, wird unter Vorbehalt wie ein Gleichgestellter behandelt.

4.7 Auswirkung eines GdB von 30 oder 40 ohne Gleichstellung

Für behinderte Lehrkräfte, die eine Bescheinigung über einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 erhalten haben, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere Fürsorgemaßnahmen in Betracht kommen (Rechtsgrundlage unter 3.6). Für Lehrkräfte bedeutet dies, dass sie im Einzelfall einer besonderen Fürsorge bedürfen, wenn sie dies z.B. durch Vorlage der Bescheinigung über ihren Grad der Behinderung und ein ärztliches Attest nachweisen. Ihnen könnten z.B. Nachteilsausgleiche der Richtlinie zum SGB IX genannten zustehen. (siehe dazu Kapitel G: Behinderungsgerechter Einsatz in der Schule). Eine Regelermäßigung oder eine Inanspruchnahme der Altersrente bzw. Pension für schwerbehinderte Menschen ist nicht möglich.

4.8 Inklusionsvereinbarung für Personen ohne Gleichstellung mit einem GdB von 30 oder 40

Wie ein Beispiel aus der Bezirksregierung Köln zeigt, kann eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden, in der Fürsorgemaßnahmen für Gleichgestellte und für Personen mit einem GdB 30 oder 40 ausdrücklich genannt sind:

Vereinbarung zur Integration[1] schwerbehinderter Menschen im Schulbereich der Bezirksregierung Köln:

2.2 Geltungsbereich
Die Integrationsvereinbarung findet Anwendung für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Beschäftigte im Sinne des § 151 SGB IX im Personalbereich der Bezirksregierung Köln als oberer Schulaufsichtsbehörde. Im Einzelfall prüft die Schulleitung bzw. die Bezirksregierung, sobald sie davon Kenntnis erhält, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne der Nr. 2.1 der Richtlinie zum SGB IX auch für behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30, die nicht gleichgestellt sind, in Betracht kommen. Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder der Gleichstellung noch nicht entschieden ist, werden hinsichtlich der besonderen Schutzvorschriften (alle außer der Stundenreduzierung) wie schwerbehinderte oder den Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen behandelt, sobald die Bezirksregierung von der Antragstellung Kenntnis hat.

Eine ähnliche Formulierung findet sich in der Inklusionsvereinbarung der Bezirksregierung Düsseldorf.

[1] Seit dem 01.01.2017 wird der Begriff "Integrationsvereinbarung" durch den Begriff "Inklusionsvereinbarung" ersetzt.

5 Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises

Rechtzeitig (ca. 3 Monate) vor Ablauf der Gültigkeitsdauer sollte die Verlängerung beantragt werden. Das Antragsverfahren und das Verlängerungsverfahren sind zwei getrennte Verfahren. Die zuständige Behörde muss die Gültigkeit des Ausweises ohne Änderung auf Antrag verlängern, solange der der Ausweisausstellung zugrundeliegende Feststellungsbescheid bzw. die Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung nicht durch eine unanfechtbare neue Entscheidung geändert worden ist.

In den Fällen, in denen eine Neufeststellung wegen einer wesentlichen Änderung in den gesundheitlichen Verhältnissen, die für die Feststellung maßgebend sind, nicht zu erwarten ist, kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden.

6 Änderungsanträge

Wenn sich wesentliche gesundheitliche Veränderungen ergeben haben, können sowohl schwerbehinderte als auch behinderte Menschen (Personen mit einem GdB unter 50) bei der zuständigen Behörde einen Änderungsantrag stellen.

☐ **Während ein Erstantrag auf Feststellung einer Behinderung immer gestellt werden kann oder sollte, ist vor einem Änderungsantrag eines bereits schwerbehinderten Menschen unbedingt eine Beratung angezeigt.**

Beim Änderungsantrag einer bereits schwerbehinderten Person kann es dazu kommen, dass auch die bereits anerkannten Behinderungen nach den z. Z. geltenden „Versorgungsmedizinischen Grundsätzen“ neu bewertet werden. Diese sehen in vielen Fällen eine andere Einstufung vor als noch vor 10 bzw. 20 Jahren, in den meisten Fällen eine niedrigere.

☐ **Beraten lassen können sich Betroffene nicht nur bei der Schwerbehindertenvertretung, sondern auch bei den Behindertenverbänden, z. B. VdK oder SoVD.**

7 Erlöschen und Heilungsbewährung

Wurde eine Schwerbehinderung unter dem Vorbehalt der **Heilungsbewährung** für ein, zwei, drei oder fünf Jahre anerkannt, dann wurde die tatsächliche Behinderung zum Zeitpunkt der Ausstellung des Ausweises, z. B. bei Krebs, nicht bewertet. Bei der am Ende des Heilungsbewährungszeitraumes vorgesehenen Überprüfung wird nicht mehr das Ursprungsleiden pauschal beurteilt, sondern die tatsächliche Behinderung. Das kann dazu führen, dass nach Ablauf der Heilungsbewährung eine Herabsetzung des GdB durch die zuständige Behörde vorgenommen wird.

Dieser Herabsetzung muss eine Anhörung vorausgehen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollte die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet werden.

☐ **Vor einer eigenen Stellungnahme ist es sinnvoll, Akteneinsicht in die Unterlagen der zuständigen Behörde einschließlich der neuen Gutachter-Stellungnahme zu nehmen.**

Erst nach der Anhörung kann die zuständige Behörde einen Bescheid zur Herabsetzung des GdB erlassen. Diese Herabsetzung muss man nicht ohne Widerspruch hinnehmen. Vielmehr kann das gesamte Verfahren mit Widerspruch, Klage vor dem Sozialgericht und Berufung vor dem Landessozialgericht wie oben beschrieben angewendet werden.

Im Widerspruchsverfahren kann der Ausweis auf Antrag jeweils für die voraussichtliche Dauer des Verfahrens (i. d. R. mindesten um ½ Jahr) verlängert werden.

Dieser Sachverhalt gewinnt besonders Bedeutung bei älteren Schwerbehinderten, die auf das 60. oder 63. Lebensjahr zugehen.

Solange der Schwerbehindertenausweis noch nicht rechtskräftig eingezogen worden ist, kann der oder die Schwerbehinderte gemäß § 33 LBG Abs. 3 Nr. 2 in den Ruhestand

☐ **treten, also auch dann, wenn ein Widerspruchs- oder Klageverfahren gegen die Herabsetzung des GdB bzw. gegen das Erlöschen der Schwerbehinderteneigenschaft läuft.**

Der Schwerbehindertenschutz erlischt erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit. Unanfechtbar wird ein Bescheid, wenn innerhalb der vorgeschriebenen Frist (4 Wochen) keine Rechtsmittel eingelegt werden (§ 199 SGB IX).

Die Kontaktaufnahme mit der Schwerbehindertenvertretung ist zur Wahrung aller Möglichkeiten unabdingbar.

8 Schutzfrist nach Ablauf des Schwerbehindertenausweises

Nach § 199 Abs. 1 SGB IX endet die Schutzfrist des Schwerbehindertenausweises erst drei Monate nach Ablauf des Schwerbehindertenausweises.

SGB IX

§ 199 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zu Teilhabe schwerbehinderter Menschen

(1) Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen werden nicht angewendet nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2; wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides.

Ausgehend vom Urteil des Bundessozialgerichts vom 11. Mai 2011 – B 5 R 56/10 R zur Schutzfrist des § 199 Abs. 1 SGB IX, wonach diese für alle Schutzbestimmungen zugunsten schwerbehinderter Menschen gelte, wird vom Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (MIK NRW) die Umsetzung des § 199 Abs. 1 SGB IX auf alle dienstrechtlichen Schutzbestimmungen bejaht.

Das MIK NRW hat schriftlich gegenüber der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Nordrhein-Westfalen zu einzelnen Regelungen weiter ausgeführt: (vgl. Schreiben vom 17. April 2013, AZ 42.01.05-1.2). Im Einzelnen sind in diesem Schreiben folgende Regelungen aufgeführt:

- In der **Beamtenversorgung** gilt diese für die Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte

Die in § 199 Abs. 1 SGB IX normierte Dreimonatsfrist gilt nach o. g. Urteil nicht nur für das SGB IX, sondern für alle Schutzbestimmungen zugunsten schwerbehinderter Menschen. Somit sollte dieser Rechtsgedanke auch im Rahmen des vorzeitigen abschlagsfreien Antragsruhestandes gem. § 33 Abs. 3 NRW i. V. m. §§ 14 Abs. 3 und § 69 d Abs. 5 BeamtVG in der für NRW geltenden Fassung (ab 01.06.2013 LBeamtVG NRW) zur Geltung kommen.

- für die Reglungen des **LBG und der Laufbahnverordnung (z.B. Höchstaltersgrenze für schwerbehinderte Menschen, Einstellungserleichterungen usw.)**

Auch für die Schutzbestimmungen des LBG (§ 33) und der LVO (§§ 6, 13) gilt das oben Gesagte und damit die Ausweitung der Schutzfrist des § 199 Abs. 1 SGB IX auf die Schutzbestimmungen zugunsten schwerbehinderter Menschen.

Da das BSG die Schutzfrist des § 199 Abs. 1 SGB IX ausgeweitet sehen will, muss dies auch laut MIK sowohl für die Richtlinie zum SGB IX als auch die Arbeitszeitverordnung NRW gelten.

9 Entziehung des Schwerbehindertenschutzes

SGB IX

§ 200 Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen

(1) Einem schwerbehinderten Menschen, der einen zumutbaren Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund zurückweist oder aufgibt oder sich ohne berechtigten Grund weigert, an einer Maßnahme zur Teilnahme an Arbeitsleben teilzunehmen, oder sonst durch sein Verhalten seine Teilhabe am Arbeitsleben schuldhaft vereitelt, kann das Integrationsamt im Benehmen mit der Bundesagentur für Arbeit die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entziehen. Dies gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Vor der Entscheidung über die Entziehung wird der schwerbehinderte Mensch gehört. ...

Die Wirkung der Entziehung besteht darin, dass dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen trotz der Fortdauer seiner Eigenschaft als Schwerbehinderter oder Gleichgestellter die Nachteilsausgleiche des Gesetzes insgesamt oder teilweise für die vom Integrationsamt festgelegte Zeit nicht zugutekommen.

10 Datenschutz

Der Datenschutz ist im Schwerbehindertenrecht absolut gewährleistet**.**

Es findet gegen den Willen des Betroffenen kein Datenaustausch zwischen der zuständigen Behörde und dem Arbeitgeber statt. Damit kann jeder sicher sein, dass die Informationen, die er der zuständigen Behörde zum Zweck der Feststellung eines GdB anvertraut, auf keinen Fall weitergegeben werden.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt ebenfalls gegenüber jedermann dem absolut geschützten Verschwiegenheitsgebot. Sie darf die ihr anvertrauten Informationen keinem weitergeben und darf nicht genötigt werden, sie weiterzugeben.

Auch die Tatsache der Schwerbehinderung selbst unterliegt dem Datenschutz. Das „Outen“ von Schwerbehinderten in jeglicher Art, auch zur Dokumentation von Stundenermäßigungen gegenüber Lehrerkollegien, ist eine Verletzung des Datenschutzes. Die Schwerbehindertenvertretung geht mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln den Verletzungen des Datenschutzes nach.

11 Musterbriefe

Musterbrief 1

Absenderangaben

An die
Bezirksregierung xxx
Dezernat XXX
auf dem Dienstweg

Inanspruchnahme des vorläufigen Schutzes
durch das Schwerbehindertenrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit zeige ich Ihnen an, dass ich einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt habe und teile Ihnen mit, dass ich den vorläufigen Schutz des Schwerbehindertenrechts in Anspruch nehmen möchte.

Sobald das Verfahren bei der zuständigen Stelle rechtskräftig abgeschlossen ist, werde ich Sie darüber umgehend informieren.

Ich bitte Sie, die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

Freundliche Grüße

Anlage
Kopie der Eingangsbestätigung

Musterbrief 2

Absenderangaben

An die
Bezirksregierung xxx
Dezernat xxx
auf dem Dienstweg

Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit zeige ich Ihnen meine Schwerbehinderung an und teile Ihnen mit, dass ich die Regelermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte in Anspruch nehme. Ich bitte um Kenntnisnahme und Berücksichtigung sowie um Information der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Freundliche Grüße

(Unterschrift)

Anlage
Kopie meines Schwerbehindertenausweises

Musterbrief 3

Name Datum
Straße
PLZ Ort

Zuständige Behörde (siehe Anlage: Liste der zuständigen Behörden)
Straße
PLZ Ort

Widerspruch gegen den Bescheid ……
Geschäftszeichen ….
vom …

Sehr geehrte : . . ,

gegen Ihren oben angeführten Bescheid erhebe ich hiermit

Widerspruch

Die schriftliche Begründung folgt.

Gleichzeitig beantrage ich Akteneinsicht. Bitte senden Sie mir alle dem Bescheid zugrunde liegenden ärztlichen Unterlagen einschließlich der gutachterlichen Stellungnahmen in Fotokopie zu.

Vielen Dank im Voraus.

Freundliche Grüße

(Unterschrift)

Musterbrief 4

Name Datum
Straße
PLZ Ort

Sozialgericht xxx
Straße
PLZ Ort

Anerkennung als schwerbehinderter Mensch
Klage gegen das Land NRW

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit erhebe ich Klage gegen das Land NRW mit der Zielsetzung:

1. Aufhebung des Widerspruchsbescheides vom ...(Datum), Geschäftszeichen (Nr.)
2. Feststellung eines GdB von mindestens 50

Die Begründung der Klage erfolgt nach Überlassung aller der dem Widerspruchsbescheid zugrunde liegenden ärztlichen Unterlagen, einschließlich der gutachterlichen Stellungnahmen. Ersatzweise beantrage ich Akteneinsicht.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

C. Einstellung und Verbeamtung

1 Einstellung von schwerbehinderten Menschen 1
1.1 Rechtliche Grundlagen 2
1.1.1 Grundgesetz Artikel 3 Abs. 3 2
1.1.2 SGB IX 2
1.1.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 3
1.1.4 Landesbeamtengesetz NRW 4
1.1.5 Erlass zur beamtenrechtlichen Höchstaltersgrenze 5
1.1.6 Laufbahnverordnung 5
1.1.7 Richtlinie des Ministerium des Inneren NRW (BASS 21-01 Nr. 1.1) 6
1.1.8 Einstellungs-Grundlagenerlass (BASS 21-01 Nr. 16) 8
1.1.9 Einstellungserlasse für das jeweilige Schuljahr 11
1.1.10 Versetzungs- und Einstellungslistenabgleich vor Neuausschreibung 11
1.1.11 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW 11
2 Diskriminierungsverbot bei Einstellungen 13
2.1 Allgemeine Bedeutung der Vorschrift 13
2.2 Schlechterstellung der schwerbehinderten Bewerber 13
2.3 Beweislast 13
2.4 Entschädigung für Vermögensschäden bei Ursächlichkeit 13
2.5 Entschädigung für Nichtvermögensschäden 14
2.6 Diskriminierung bereits durch Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch 14
3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Einstellungsverfahren 14
3.1 Unterrichtungspflicht 14
3.2 Erörterungspflicht 15
3.3 Ablauf der Beteiligung der SBV 15
3.3.1 Beteiligung der SBV beim Listeneinstellungsverfahren 15
3.3.2 Beteiligung der SBV im Ausschreibungsverfahren 16
3.3.3 Beteiligung der SBV bei anderen Einstellungsverfahren 17
3.3.4 Beteiligung der SBV, wenn keine Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen 18
3.3.5 Folgen der Nichtbeteiligung der SBV im Einstellungsverfahren 18
4 Einladung von schwerbehinderten Seiteneinsteigern zum Vorstellungsgespräch 18
5 Einstellung als Lehrkraft in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis 19
5.1 Sachverhalt 19
5.2 Rechtliche Grundlagen 19
5.2.1 TV-L 19
5.2.2 Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung 20
5.3 Probezeit 20
6 Verbeamtung 20
6.1 Rechtliche Grundlagen 20
6.1.1 Landesbeamtengesetz NRW 20
6.1.2 Richtlinie zum SGB IX 21
6.1.3 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW 21
6.2 Einstellung als Beamtin/Beamter 21
6.3 Probezeit 22
6.3.1 Dauer der Probezeit 22
6.3.2 Verlängerung der Probezeit 22

1 Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird im öffentlichen Dienst des Landes NRW durch vielfältige Regelungen, deren Durchsetzung zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung im Sinne des § 178 Abs. 1 SGB IX gehört, Rechnung getragen. Hierzu gehören besonders

- die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§§ 155, 164, 205 SGB IX u. a.)
- die Pflicht zur Einladung von zum Vorstellungsgespräch (§ 165 SGB IX)
- die Heraufsetzung des Höchstalters für die Verbeamtung
- die Reduzierung der Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung zur Verbeamtung.

1.1 Rechtliche Grundlagen

1.1.1 Grundgesetz Artikel 3 Abs. 3

Artikel 3 Abs. 3

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

1.1.2 SGB IX

§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter ist der Präsidialrat zu unterrichten und zu hören, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 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 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.

§ 165 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 (§ 155). 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. ...

§ 205 Vorrang der schwerbehinderten Menschen

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen.

§ 211 Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, Soldaten und Soldatinnen

(1) Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind unbeschadet der Geltung des Teil 2 auch für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein

angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten und Beamtinnen erreicht wird.

1.1.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, 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.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

a) die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position sowie für den beruflichen Aufstieg,
b) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
c) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
f) die sozialen Vergünstigungen,
g) die Bildung,
h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur

Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

1.1.4 Landesbeamtengesetz NRW

§ 14 Einstellung

(1) Eine Ernennung zur Begründung des Beamtenverhältnisses (Einstellung) ist nur in den Einstiegsämtern der Laufbahn zulässig. Die Einstiegsämter bestimmen sich nach dem Besoldungsrecht. Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen von Satz 1 zulassen.

(2) Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Ernennung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde, die den Einstellungsvorschlag macht; Beamtinnen und Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 1 Halbsatz 1 und 2 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 1 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.

Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6.

(3) Als Laufbahnbewerberin oder Laufbahnbewerber darf in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wer das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn sowie von früheren Beamtinnen und Beamten.

(5) Die Höchstaltersgrenze der Absätze 3 und 4 erhöht sich um Zeiten

1. der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes,
2. der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 34 Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2; ber. S. 92) in der jeweils geltenden Fassung,
3. der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder
4. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung pflegebedürftigen nahen Angehörigen, deren oder dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Absatz 2 des vorgenannten Gesetzes nachgewiesen ist.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 4 erhöht sich die Höchstaltersgrenze um jeweils bis zu drei

Jahre, bei mehreren Kindern oder Angehörigen um insgesamt bis zu sechs Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.

(6) Schwerbehinderte Menschen und ihnen gemäß § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047) in der jeweils geltenden Fassung gleichgestellte behinderte Menschen dürfen auch eingestellt werden, wenn sie das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Absatz 5 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

(7) § 7 Absatz 6 des Soldatenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2009 (BGBl. I S. 3054) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.

(8) Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber an Ersatzschulen dürfen in das Beamtenverhältnis auch eingestellt werden, wenn sie das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Bei Auflösung einer Ersatzschule nach § 111 des Schulgesetzes NRW vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102) in der jeweils geltenden Fassung in den einstweiligen Ruhestand versetzte Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber dürfen eingestellt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Absatz 5 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

(9) Eine Höchstaltersgrenze gilt nicht

1. für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe nach § 21 Absatz 1,
2. für den Wechsel aus dem Richterverhältnis in das Beamtenverhältnis und umgekehrt innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes oder
3. für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe im Anschluss an die Beendigung eines Vorbereitungsdienstes, wenn bei dessen Beginn für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf eine Höchstaltersgrenze festgelegt war.

Ein Überschreiten der Höchstaltersgrenze ist unbeachtlich, wenn die Laufbahnbewerberin oder der Laufbahnbewerber an dem Tag, an dem sie oder er den Antrag auf Einstellung gestellt hat, das jeweilige Höchstalter nicht vollendet hatte und die Einstellung innerhalb eines Jahres nach der Antragstellung erfolgt.

1.1.5 Erlass zur beamtenrechtlichen Höchstaltersgrenze

Mit Erlass vom 4. Januar 2016 AZ 211-1.12.03.03-130435 gibt das MSW erläuternde Hinweise u. a. zur Handhabung des Zusammentreffens von Sachverhalten nach § 15 a Abs. 3 LBG (Hinausschieben) und nach § 15 a Abs. 4 LBG (*jetzt § 14 Abs. 5 LBG, Anmerkung der Verfasser*)**. Hiernach ist von Amts wegen zu prüfen, welcher Sachverhalt für die Bewerberin oder den Bewerber das günstigere Ergebnis erbringt; dies ist zur Grundlage der Entscheidung zu machen.** D. h. für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gilt das 45. Lebensjahr als Höchstaltersgrenze, soweit die Anrechnung der oben genannten Hinausschiebensgründe auf der Basis des 42. Lebensjahres nicht zu einem günstigeren Ergebnis führt.

1.1.6 Laufbahnverordnung

§ 13 Erleichterungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

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

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

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

1.1.7 Richtlinie des Ministerium des Inneren NRW (BASS 21-01 Nr. 1.1)

Ziffer 5 Einstellung

Hinweise für den Schulbereich
5. Einstellung (Zu Nummer 5)

5.1 Einstellungsverfahren
Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbindet den Dienstherrn nicht von der Pflicht schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 205 SGB IX).

5.2 Einstellungsverfahren
§ 164 SGB IX verpflichtet den Dienstherrn, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Dies gilt auch für Ausbildungsverhältnisse.

5.3 Verfahrensschritte
Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

5.3.1 Hinweispflicht
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.

5.3.2 Anfrage- und Beteiligungspflicht
Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen beim für die Einstellungsbehörde zuständigen Arbeitsamt – 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 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 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.

5.3.4 Teilnahme am Vorstellungsgespräch
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.

5.3.5 Leistungsnachweise
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 (§ 164 Abs. 2 SGB IX).

5.3.6 Mitbestimmungsverfahren
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 § 178 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 (§ 164 Abs. 1, letzter Satz SGB IX).

Hinweis für den Schulbereich: (Mitbestimmungsverfahren (Zu Nr. 5.3.6)
Die Beteiligungspflicht steht grundsätzlich nicht zur Disposition. Die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Lehrkraft kann diese nur in einer eigenen Angelegenheit ablehnen.

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 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 bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Abs. 1 LVO und beim Höchstalter aus § 6 LVO (43. Lebensjahr). … *(Anmerkung der Verfasser: Die Regelung zum Höchstalter – 45. Lebensjahr – finden wir nun in § 14 Abs. 6 LBG.)*

5.4.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung
Im Hinblick auf § 211 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.

5.4.2 Beamtenverhältnis
Schwerbehinderte Menschen können auch dann in das Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Die Bewerber sind jedoch auf die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG *(Anmerkung der Verfasser: jetzt Landesbeamtenversorgungsgesetz – LBeamtVG NRW) vom 14.06.2016 (GV. NRW. S.310), in der jeweils geltenden Fassung, -im Folgenden LBeamtVG NRW* - sowie die mit einem Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit verbundenen Folgen hinzuweisen. Diese Regelungen gelten auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

5.5 Maßnahmen zur Einstellungszusage
Bereits mit der Einstellungszusage sind für schwerbehinderte Menschen unter Beteiligung der Vertrauensperson die erforderlichen Maßnahmen für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung einzuleiten, sofern sie zumutbar sind.

1.1.8 Einstellungs-Grundlagenerlass (BASS 21-01 Nr. 16)

Im folgenden Text sind nur die Ausschnitte des Grundlagenerlasses Lehrereinstellung zitiert, die sich unmittelbar auf schwerbehinderte Menschen oder die Schwerbehindertenvertretung beziehen. Den aktuellen Einstellungs-Grundlagenerlass findet man unter folgender URL:

http://www.schulministerium.nrw.de/BP/LEOTexte/Erlasse/Grundlagenerlass_Lehrereinstellung.pdf

1. Einstellungsverfahren

1.1 Die Einstellung von Lehrkräften in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis in den öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgt durch das Ausschreibungs- und Listenverfahren. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG).

1.2 Die Bezirksregierungen beraten und unterstützen die eigenverantwortlichen Schulen bei der Durchführung der Einstellungsverfahren (§ 3 Abs. 1 Satz 3 SchulG - BASS 1-1). Sie nehmen, soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter die Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten (§ 1 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 i. V. m. § 5 der Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten - BASS 10-32 Nr. 44 - oder Nr. 3.1.1 des Runderlasses zur Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten - BASS 10-32 Nr. 32) noch nicht übertragen wurden, die Einstellungen als Einstellungsbehörde vor.

1.3 Die Einzelheiten für das Ausschreibungs- und Listenverfahren werden in einem jährlichen Einstellungserlass bekannt gegeben.

2. Ausschreibungsverfahren

Ausschreibungstext

2.1 Ausschreibungen im Lehrereinstellungsverfahren und die Bewerberauswahl erfolgen durch die Schule; die Vorgaben der Schulaufsichtsbehörden sind dabei einzuhalten (§ 57 Abs. 7 Satz 1 SchulG).
Die Schule übersendet den Ausschreibungstext nach Beteiligung der Schulkonferenz oder einer gebildeten Teilkonferenz an die Bezirksregierung. Das Schulamt übersendet den Ausschreibungstext für die von ihr zu besetzenden Stellen unmittelbar der Bezirksregierung. …
Die besonderen Regelungen bei der Einstellung schwerbehinderter Beschäftigter gem. §§ 164, 165 SGB IX i. V. m. Kap IV, insbesondere 4.3.1, der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen vom 31.5.1989 (BASS 21-06 Nr.1) sind zu beachten.

Bewerbung

2.2 Um am Ausschreibungsverfahren teilnehmen zu können, müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber innerhalb der Bewerbungsfrist schriftlich bewerben. Die Modalitäten der Bewerbung regelt der jährliche Einstellungserlass.

Auswahlkommission

2.3 Der jeweiligen Auswahlkommission an einer Schule gehören mit Stimmrecht an:
- die Schulleiterin oder der Schulleiter oder im begründeten Ausnahmefall die stellvertretende Schulleiterin oder der stellvertretende Schulleiter (Vorsitz),
- eine von der Lehrerkonferenz gewählte Lehrkraft, die nicht gleichzeitig als Mitglied des Lehrerrates an dem Auswahlgespräch teilnimmt,
- ein von der Schulkonferenz aus ihrer Mitte gewähltes volljähriges Mitglied,
- die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder deren Vertreterin; soweit keine bestellt ist, die Gleichstellungsbeauftragte der Schulaufsichtsbehörde oder deren Vertreterin.

Bei neu zu gründenden Schulen gehören der Auswahlkommission mit Stimmrecht an:

- die kommissarisch bestellte Schulleiterin oder der kommissarisch bestellte Schulleiter,
- die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Schulaufsicht oder deren Vertreterin,
- eine Lehrkraft, die zum Einstellungstermin an die neu zu gründende Schule versetzt werden

wird. Soweit mehrere Lehrkräfte an die neu zu gründende Schule versetzt werden, sollen diese eine Lehrkraft auswählen.

2.4 Der jeweiligen Auswahlkommission an einem Schulamt gehören mit Stimmrecht an:
- eine Schulaufsichtsbeamtin oder ein Schulaufsichtsbeamter des Schulamtes (Vorsitz),
- eine Schulleiterin oder ein Schulleiter der jeweiligen Schulform aus dem Schulamtsbezirk,
- die zuständige Gleichstellungsbeauftragte des Schulamtes oder deren Vertreterin,
- ein von einer Schulkonferenz einer Grundschule des Schulamtsbezirks aus der Mitte gewähltes Mitglied, das das Schulamt auf Grund nachvollziehbarer Kriterien benennt.

2.5 Der Auswahlkommission sollen zur Hälfte Frauen mit Stimmrecht angehören. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG).

2.6 Eine doppelte Stimmberechtigung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

2.7 Darüber hinaus sind zum Auswahlgespräch einzuladen:
- ein Mitglied der Personalvertretung der jeweiligen Schulform; bei Schulleiterinnen und Schulleitern, denen die Zuständigkeit nach § 1 Abs. 6 Nr. 1 Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten (BASS 10-32 Nr. 44) übertragen worden sind, ein Mitglied des Lehrerrates der Schule,
- sofern mindestens eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen am Verfahren teilnehmen, die Schwerbehindertenvertretung; für den Bereich der Grund-, Haupt- und Förderschulen die örtliche Schwerbehindertenvertretung.

Die Teilnahme der oben genannten Vertretungen hat gegenüber der Auswahlkommission bis zum Beginn der Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beratenden Charakter. Die Beratung bezieht sich insbesondere auf die allgemeinen Verfahrensgrundsätze und die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen. Die Teilnahmerechte der Schwerbehindertenvertretungen gemäß §§ 178 Absatz 2 und 81 Absatz 1 SGB IX bleiben unberührt.

Darüber hinaus können am Auswahlgespräch teilnehmen:
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Schulaufsichtsbehörde,
- eine weitere Person, soweit die Auswahlkommission dies beschließt.

Eine Vertreterin oder ein Vertreter der schulpraktischen Lehrerausbildung nimmt teil, wenn für eine Bewerberin oder einen Bewerber im Rahmen des Seiteneinstiegs eine Entscheidung der Auswahlkommission (nicht Vorauswahl) über die Teilnahme an einer berufsbegleitenden Ausbildung gemäß § 13 Absatz 3 LABG (BASS 1-8) in Verbindung mit § 3 OBAS (BASS 20-03 Nr. 17) zu treffen ist und diese oder dieser zu einem Auswahlgespräch eingeladen wird.
Die Vertreterin oder der Vertreter der schulpraktischen Lehrerausbildung entscheidet auf Grund der ihr oder ihm rechtzeitig zur Verfügung gestellten Bewerbungsunterlagen und der Vorstellung im Auswahlgespräch, ob sie oder er das Einvernehmen für eine Teilnahme an der berufsbegleitenden Ausbildung in zwei Unterrichtsfächern erklären kann (§ 3 OBAS). Wird das Einvernehmen nicht erklärt, ist eine Teilnahme an der berufsbegleitenden Ausbildung ausgeschlossen. Die Vertreterin oder der Vertreter der schulpraktischen Lehrerausbildung ist nicht an der Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beteiligt.

Vorbereitung des Auswahlgespräches

2.9 Die Bezirksregierung übersendet der oder dem Vorsitzenden der Auswahlkommission der Schule oder des Schulamtes eine nach Ordnungsgruppen sortierte Liste der Bewerberinnen und Bewerber.
Auf der Grundlage dieser Ordnungsgruppenliste und des im Ausschreibungstext formulierten schulbezogenen oder schulamtsbezogenen Anforderungsprofils entscheidet die Auswahlkommission über die Bewerberinnen und Bewerber, die zum Auswahlgespräch eingeladen werden. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz. Bei Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des Frauenförderplans ist § 9 Abs. 1 LGG zu beachten. Die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission lädt die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich schriftlich zu einem Auswahlgespräch ein. Die Vorauswahl ist gerichtsverwertbar zu protokollieren.

Zu den Auswahlgesprächen sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen einzuladen, wenn sie die Einstellungsbedingungen (Fächer, fachliche Voraussetzungen der Ausschreibung) erfüllen.
Sofern die Auswahlkommission von der Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber, die sich aus der Ordnungsgruppenliste ergibt, abweicht, ist dies zu begründen und gerichtsverwertbar zu protokollieren.

Auswahlgespräch

2.10 Die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission leitet das Auswahlgespräch. Nach Abschluss der Auswahlgespräche bildet die Auswahlkommission unverzüglich eine Reihenfolge unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Auswahlgesprächen. ...

Einstellungsangebote

2.11 Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter die Aufgaben eines Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, bietet die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission der bestgeeigneten Bewerberin oder dem bestgeeigneten Bewerber sofort nach Abschluss der Auswahlgespräche die Einstellung an. Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter die Aufgaben eines Dienstvorgesetzten noch nicht übertragen wurden, ist die Einstellung im Auftrag der zuständigen Bezirksregierung sofort anzubieten.
Verfügt die bestgeeignete Bewerberin oder der bestgeeignete Bewerber nicht über eine Lehramtsbefähigung, erfolgt das Angebot erst nach Abstimmung mit der Bezirksregierung. ...
Schwerbehinderten Lehrkräften oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Lehrkräften der Vorzug bei der Einstellung zu geben (Nr. 4.4 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen vom 31.5.1989 – BASS 21-06 Nr. 1).

2.12 Das schriftliche Angebot ist spätestens drei Werktage – Samstag ausgenommen – nach Absendung oder Aushändigung des Angebotes schriftlich gegenüber der im Angebot benannten Stelle anzunehmen oder abzulehnen. Fristversäumnis oder die bedingte Annahme eines Angebotes gelten als Ablehnung. Bei einer Ablehnung wird der nächstplatzierten Bewerberin oder dem nächstplatzierten Bewerber die Einstellung angeboten. Die Ablehnung des Einstellungsangebotes für eine Schule schließt ein Einstellungsangebot für diese Schule im Listenverfahren aus. Nach erfolgter Auswahl erhalten die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber, die am Auswahlgespräch teilgenommen haben, ein Absageschreiben der oder des Vorsitzenden der Auswahlkommission.

3. Listenverfahren

Bewerbung

3.1 Die Termine des Listenverfahrens werden im jährlichen Einstellungserlass geregelt. Eine Bewerbung für das Listenverfahren ist nach Abschluss des Einstellungsverfahrens für ein Schuljahr jährlich zu erneuern. …

3.2 Schwerbehinderten Lehrkräften und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen ist bei sonst gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Vorzug zu geben. Sofern nach den Amtlichen Schuldaten vom 15. Oktober des laufenden Schuljahres nicht mindestens im gesetzlich festgelegten Umfang die im öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen beschäftigten Lehrkräfte Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen sind, ist in den jeweiligen einstellungsrelevanten Lehrämtern pro Fächer/-Fachrichtungskombination diesen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im laufenden Einstellungsverfahren ein Einstellungsangebot zu erteilen.

1.1.9 Einstellungserlasse für das jeweilige Schuljahr

Für die Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern in den öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen werden auf der Grundlage des Runderlasses (BASS 21-01 Nr. 16) weitere Festlegungen getroffen wie:

- allgemeine Hinweise
- schulformspezifische Regelungen
- Ausschreibungs- und Listenverfahren
- Bewerbungsmodalitäten
- Qualifizierung
- Beschäftigungsverhältnis
- Beteiligung der Personalvertretungen, Lehrerräte und der Schwerbehindertenvertretungen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Ausschreibungsverfahren
- Listenverfahren
- Fristen, Termine
- Einstellungstermin
- Datenschutz
- Veröffentlichung
- Gültigkeit

Im folgenden Text gehen wir nur auf Passagen des aktuellen Einstellungserlasses ein, die sich unmittelbar auf schwerbehinderte Menschen oder die Schwerbehindertenvertretung beziehen. Der Erlass ist im Internet zu finden unter:

http://www.schulministerium.nrw.de/BP/LEOTexte/Erlasse/Einstellungserlass_aktuell.pdf

1.1.10 Versetzungs- und Einstellungslistenabgleich vor Neuausschreibung

Gemäß Ziffer 1.2.1 des jährlichen Einstellungserlasses ist die Schulaufsichtsbehörde verpflichtet zu prüfen, ob aus dem allgemeinen Versetzungsverfahren gemäß Runderlass vom 24.11.1989 (BASS 21-01 Nr. 21) noch entsprechend geeignete Versetzungsbewerberinnen und Versetzungsbewerber für eine Besetzung der Stelle zur Verfügung stehen.

Soweit sich auf Grund der Ausschreibung weitere Versetzungsmöglichkeiten ergeben, werden die Schulen durch die Bezirksregierungen über die möglichen Versetzungsbewerberinnen und -bewerber informiert (Versetzungsabgleich). Die Bezirksregierung prüft die Versetzungsmöglichkeiten und hört die Schule vor der möglichen Versetzung an. Die Veröffentlichung der Ausschreibung wird bis zur abschließenden Prüfung der Versetzungsmöglichkeit zurückgestellt.

Die Prüfung (**Versetzungsabgleich**) findet aber nur bis zu einem im jährlichen Einstellungserlass festgelegten Termin statt. Danach kann die SBV vor einer Ausschreibung einer Stelle verlangen, dass geprüft wird, ob schwerbehinderte Versetzungsbewerber für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen. Die eventuelle Nicht-Eignung des schwerbehinderten Kandidaten ist nach Auffassung der Hauptschwerbehindertenvertretung gem. § 164 i. V. m. § 178 Abs. 2 SGB IX mit der SBV zu erörtern.

1.1.11 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW

Der Umfang der Stellen, die für die Besetzung mit schwerbehinderten Lehrkräften zur Verfügung stehen, ist seit dem Haushalt 2006 in § 6 Absatz 10 des Gesetzes über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen aufgenommen. Er beträgt zurzeit 80 Stellen. Hierzu führt der jährliche Einstellungserlass unter Punkt 1.2 Ziffer 2 aus (siehe Internetadresse oben): „Dabei ist bei allen Ausschreibungsverfahren zu prüfen, ob geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, die sich für das Listenverfahren beworben haben, bis zu dem in § 6 Abs. 10 Haushaltsgesetz ausgewiesenen Stellenrahmen als Einstellungsverpflichtung für eine Besetzung der Stelle zur Verfügung stehen."

Soweit das Land der Einstellungsverpflichtung bis zum Ende des Haushaltsjahres nicht nachgekommen ist, werden mit Zustimmung des Finanzministeriums in diesem Umfang Planstellen

und Stellen in den im Geschäftsbereich des Innenministeriums zu etatisierenden Stellenpool umgesetzt und ggf. umgewandelt. Sie gingen dem MSW also verloren. Die für die Einstellung schwerbehinderter Menschen ausgewiesenen Stellen sind nicht zusätzlich zu den ausgewiesenen zu besetzenden Stellen ausgebracht, sondern sind in diesen enthalten. Das MSW hat darauf verzichtet, für die einzelnen Bezirksregierungen die Stellen zu quoteln. Es wird darauf vertraut, dass alle Bezirksregierungen ihrer Verantwortung gegenüber schwerbehinderten Menschen gerecht werden. In der Vergangenheit hat dieses Verfahren funktioniert.

Damit die ausgewiesenen Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, können die Bezirksregierungen zumindest im Rahmen der im Haushalt ausgewiesenen Stellen **unabhängig vom fachspezifischen Bedarf** schwerbehinderten Lehrkräften im Listeneinstellungsverfahrens Einstellungsangebote unterbreiten. Dabei ist bei regionaler Überbesetzung einer Schulform eine Einsatzmöglichkeit landesweit zu prüfen.

Die Praxis dieses Verfahrens hat sich bewährt. Wichtig ist allerdings, dass die Schwerbehindertenvertretungen die schwerbehinderten Bewerber und Bewerberinnen rechtzeitig über dieses Verfahren informieren und den Kontakt zu ihnen halten.

2 Diskriminierungsverbot bei Einstellungen

2.1 Allgemeine Bedeutung der Vorschrift

Die Vorschrift des § 164 Absatz 2 SGB IX enthält ein **allgemeines Verbot der Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter** wegen ihrer Behinderung. Sie ist dem geschlechtsbezogenen Benachteiligungsverbot in § 611a BGB nachgebildet und ist in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu sehen. § 164 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 für die sachliche Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung oder der tätigkeitsspezifischen Anforderungen (§ 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.

Eine verbotswidrige Benachteiligung kann z. B vorliegen wenn:
- die schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sind
- die schwerbehinderten Bewerber im Auswahlverfahren benachteiligt worden sind
- die SBV nicht am Einstellungsverfahren beteiligt worden ist.

2.2 Schlechterstellung der schwerbehinderten Bewerber

Eine Benachteiligung ist die **im Einzelfall bewirkte Schlechterstellung** des betroffenen Arbeitnehmers. Jedoch ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Mit dieser Bestimmung wird eine **sachgerechte Differenzierung** ermöglicht. Jedenfalls **ermöglicht das AGG die Nichtberücksichtigung der Bewerbung** eines schwerbehinderten Menschen, wenn dieser aus der Sicht eines zeitgemäßen, sozial bewussten Arbeitgebers unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens bzw. der Behörde oder Anstalt aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigungen wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen für eine Tätigkeit nicht erfüllen kann.

2.3 Beweislast

In einem etwaigen Rechtsstreit müssen vom schwerbehinderten Arbeitnehmer Indizien im Sinne von § 294 ZPO **glaubhaft**, d. h. insbesondere überwiegend wahrscheinlich gemacht oder vom Arbeitgeber unstreitig gestellt werden, die eine behinderungsbezogene Benachteiligung vermuten lassen. Wird dies bejaht, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht behinderungsbezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.

2.4 Entschädigung für Vermögensschäden bei Ursächlichkeit

Wäre der Bewerber eingestellt worden, falls er bzw. sie nicht behinderungsbezogen diskriminiert worden wäre, steht ihm bzw. ihr ein Schadensersatz zu. Wird also beispielsweise ein Lehramtsanwärter wegen seiner unzulässigen Benachteiligung nicht eingestellt, muss das Land den Verdienstausfall ersetzen. Dieser ist der Höhe nach nicht durch eine bestimmte Zahl von Monatsverdiensten beschränkt. Die zuzusprechende **„angemessene" Entschädigung** ist an den

Gesichtspunkten zu orientieren, die zum Ausgleich der Diskriminierung wesentlich sind. Hierzu können insbesondere das Alter des schwerbehinderten Menschen und seine allgemeinen Aussichten auf einen Arbeitsplatz einbezogen werden.

2.5 Entschädigung für Nichtvermögensschäden

War die Benachteiligung hingegen nicht kausal für einen Vermögensschaden, wäre also beispielsweise die benachteiligte Bewerberin auch **bei einer fehlerfreien Auswahl nicht eingestellt worden,** haftet der Arbeitgeber dennoch für den Nichtvermögensschaden, muss also eine Art „Schmerzensgeld“ zahlen. In diesem Fall ist die Entschädigung auf höchstens drei Monatsverdienste begrenzt. Als Monatsverdienst ist hierbei zugrunde zu legen, was dem schwerbehinderten Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in welchem das Beschäftigungsverhältnis hätte beginnen können, an Geld und Sachbezügen zugestanden hätte. Auch in diesem Fall ist erst recht der Anspruch auf Einstellung ausgeschlossen. Für den Anspruch auf Entschädigung gilt eine **Ausschlussfrist von zwei Monaten** nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung. Der Anspruch muss schriftlich geltend gemacht werden.

2.6 Diskriminierung bereits durch Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch

Die Verletzung der Verpflichtung der öffentlichen Arbeitgeber nach § 165 Satz 2 SGB IX, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, lässt eine Benachteiligung nach § 164 Abs. 2 vermuten (BVerwG, Urteil vom 03.03.2011 5 C 16/10).

Das Bundesverwaltungsgericht geht für § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG davon aus, dass eine unmittelbare Diskriminierung auch durch ein Unterlassen erfolgen kann. In diesem Sinne begreift das BVerwG die Regelung in § 165 Satz 2 SGB IX als handlungsverpflichtende Vorschrift. Unterbleibt die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, liegt darin die weniger günstige Behandlung im Sinne des Diskriminierungstatbestandes. Nur die offensichtlich fehlende Eignung erlaube die Nichteinladung gemäß § 165 Satz 3 SGB IX.

3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Einstellungsverfahren

Die doppelte Ausführung der Beteiligungsrechte in §§ 164 Abs. 1 und 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX und die Aufnahme in der Bußgeldvorschrift des § 238 unterstreicht, wie wichtig es dem Gesetzgeber ist, die Schwerbehindertenvertretung an der Einstellung schwerbehinderter Menschen zu beteiligen.

3.1 Unterrichtungspflicht

Die Dienststelle, ggf. die Schulleitung, wenn ihr für die Einstellung die Aufgaben eines Dienstvorgesetzten übertragen worden ist, hat die Schwerbehindertenvertretung vom Eingang der Bewerbung zu unterrichten und der SBV unmittelbar nach Eingang (§ 164 Abs. 1 Satz 4) bzw. unverzüglich (§ 178 Abs. 2 Satz 1) die Bewerbungsunterlagen vorzulegen, damit die SBV genügend Zeit zum Durcharbeiten hat. Nach Ziffer 4.3.3, Satz 4 Richtlinie I erfüllt die Vorlage vergleichender Übersichten diesen Anspruch nicht.

Die Unterrichtungspflicht beschränkt sich nicht auf die Bewerbungsunterlagen, sondern erstreckt sich, weil die Schwerbehindertenvertretung insgesamt an der Prüfung zu beteiligen ist (§ 164 Abs. 1 Satz 6), auf alle Vorbereitungshandlungen und sonstigen Maßnahmen. **Die Schwerbehindertenvertretung ist ferner darüber zu unterrichten, wenn keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen (Ziffer 4.3.3 der Richtlinie I).**

Die Unterrichtungspflicht beschränkt sich nicht nur auf Bewerbungen zu ausgeschriebenen Stellen. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen, z. B. als Initiativbewerbung, für die zurzeit keine Stelle vorhanden ist, sind der Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang vorzulegen.

3.2 Erörterungspflicht

Während in § 164 Abs. 1 Satz 6 das SGB IX generell das Anhörungsrecht vorsieht und das Erörterungsrecht in § 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX davon abhängig macht, ob der Arbeitgeber eine bestimmte Entscheidung beabsichtigt, die nicht die Zustimmung des PR oder der SBV findet, und der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, hat das Land NRW eine andere Regelung getroffen. **In der Richtlinie I Ziffer 4.3.3 wird generell festgelegt, dass vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen mit der SBV zu erörtern sind**. Erörtern bedeutet argumentative Auseinandersetzung über die verschiedenen Standpunkte mit dem Ziel einer Übereinstimmung oder zumindest einer Verständigung. Der Arbeitgeber kann nicht zu einer anderen Besetzungsentscheidung gezwungen werden, trägt aber das Risiko einer benachteiligenden Entscheidung (§ 164 Abs. 2 SGB IX).

Das Recht der SBV zur Verfahrensbeteiligung besteht nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch gem. § 164 Abs. 1 Satz 10 die Beteiligung der SBV ausdrücklich ablehnt. Bezüglich der Prüfungspflicht an sich und der Bewerbungen und Vermittlungsvorschläge anderer Personen wird die SBV nicht ausgeschlossen.

3.3 Ablauf der Beteiligung der SBV

Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber nicht gestattet, von vornherein als aussichtslos angesehene schwerbehinderte Menschen auszunehmen (vgl. Großmann, Prüfungspflicht ..., Behindertenrecht Heft 5 von 2003, Seite 133). § 165 SGB IX verpflichtet das Land als öffentlichen Arbeitgeber, schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Hiervon kann nur abgesehen werden, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die Feststellung, ob diese Eignung offensichtlich fehlt, kann der Arbeitgeber (einstellende Behörde oder Schule) nur im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung treffen. Das Land NRW hat dies in seinen Richtlinien festgeschrieben und sich in seiner Entscheidungsfreiheit gebunden. **In Ziffer 4.3.4 der Richtlinie I wird festgestellt, dass von einer Teilnahme an einem Vorstellungstermin nur abgesehen werden kann, wenn Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung hierüber eine übereinstimmende Auffassung erzielen**.

3.3.1 Beteiligung der SBV beim Listeneinstellungsverfahren

Obwohl die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch darauf hat, dass ihr unmittelbar nach Eingang der Bewerbung die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt werden, gestaltet sich dieser Vorgang bei den Bewerbungen im Listenverfahren schwierig. Die Bewerbungen werden an die Bezirksregierungen geschickt. Die Bezirksregierungen erfassen die Daten für das Listeneinstellungsverfahren, sofern dies nicht bereits über LEO (**L**ehrer-**E**instellung-**O**nline), neuerdings LEA erfolgt ist.

Welche SBV ist nun von der Bezirksregierung zu unterrichten – u. U. haben sich die schwerbehinderten Menschen für mehrere Bezirksregierungen beworben? Hinzu kommt, dass die Angebote später zentral vergeben werden. Aus diesem Grunde haben die HSBV mit dem MSW festgelegt, dass die HSBV diese Einstellungsverfahren begleiten. Sie erhalten die entsprechenden Listen mit Namen, Anschriften, Schulwünschen usw. und stimmen sich mit den SBV vor Ort ab. Hierbei sollten die SBV vor Ort:

- Kontakt mit den schwerbehinderten Bewerbern aufnehmen, um sie zu beraten, und die behinderungsbedingten Einschränkungen herausfinden, die den Einsatz in bestimmten Schulen, Orten bedingen;
- die Schulen vor Ort prüfen, ob die Voraussetzungen für die entsprechende Person gegeben sind;

- mit der Schulaufsichtsbehörde klären, wo die betreffende Person eingestellt werden kann, ggf. Beratung der Schulaufsicht und Schule über behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzumgebung.

Nur bei dieser Kommunikation und Beteiligung kann die in den Richtlinien vorgesehene Erörterung der einzelnen Bewerbungen eingehalten werden. Die Ergebnisse benötigen die HSBV dann, um das zentrale Angebotsverfahren qualifiziert begleiten zu können.

3.3.2 Beteiligung der SBV im Ausschreibungsverfahren

Die Aktivität der Schwerbehindertenvertretung beginnt beim Ausschreibungsverfahren weit vor der Einstellung, nämlich bei der **Stellenausschreibung.** Zunächst hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung gem. § 164 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 178 Abs. 2 Satz 1 bereits darüber zu informieren, dass er beabsichtigt, eine freie oder alsbald frei werdende Stelle zu besetzen (vgl. Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX Kommentar, Rn. 30). **Nach § 164 Abs.1 Satz 4 hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung am Stellenausschreibungsverfahren zu beteiligen** (vgl. Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX Kommentar, Rn. 31). Die Schwerbehindertenvertretung kann z. B. prüfen, ob die Stellenbeschreibung den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht, oder einen Hinweis auf mögliche behinderungsspezifische technische Arbeitshilfen in der Stellenausschreibung veranlassen. Ferner kann die Schwerbehindertenvertretung einen Zusatz anregen, dass Bewerbungen schwerbehinderter Menschen besonders erwünscht sind. Auf den Ausschreibungstext kann nur begrenzt Einfluss genommen werden. So sollte die Schwerbehindertenvertretung darauf achten, dass

- das Anforderungsprofil nicht in solcher Weise auf einen bestimmten Bewerber zugeschnitten ist, dass Mitbewerber in sachwidriger Weise ausgeschlossen werden (vgl. Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes vom 08.02.2000 – 1 TG 331/00);
- es sich bei den ausgeschriebenen Stellen um ein Eingangsamt handelt, das grundsätzlich allen Bewerbern offen stehen muss; die geforderten Zusatzqualifikationen müssen sich aus dem besonderen schulischen Bedarf, der sich aus dem jeweiligen Schulprogramm und Schulprofil ergibt, ableiten;
- bei der Stellenausschreibung keine Hürden für schwerbehinderte Lehrkräfte aufgebaut werden.

Es heißt in Ziffer 2.9 des Einstellungs-Grundlagenerlasses, dass zu den Auswahlgesprächen schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen einzuladen sind, wenn sie die Einstellungsbedingungen (Fächer, fachliche Voraussetzungen der Ausschreibung) erfüllen. Ob schwerbehinderte Lehrkräfte die Einstellungsbedingungen erfüllen, muss mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert werden (Ziffer 4.3.4 der Richtlinie I). **Hier gilt das Konsensprinzip! Besteht kein Konsens zwischen Auswahlkommission und Schwerbehindertenvertretung hinsichtlich der Nichtteilnahme am Vorstellungsgespräch, ist die Lehrkraft einzuladen.** Der Ermessensspielraum der Auswahlkommission ist hierbei eingegrenzt, sie kann sich lediglich mit der Schwerbehindertenvertretung darüber auseinandersetzen, ob die Eignung offensichtlich fehlt. Im Rahmen dieser Sitzung sind der Schwerbehindertenvertretung nicht nur die Bewerbungsunterlagen der schwerbehinderten Lehrkraft, sondern auch die der Mitbewerber zur Verfügung zu stellen. Am **Auswahlgespräch** nimmt die Schwerbehindertenvertretung nur als beratendes Mitglied teil. Sie achtet während des Einstellungsgesprächs auch darauf, dass schwerbehinderten Menschen keine indirekten Hürden aufgebaut werden.

Die folgende Übersicht zeigt wichtige Aktivitäten im Ausschreibungsverfahren, bei der die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.

Nr.	Verfahrens-schritt	Aktivitäten, bei der die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen ist	Rechtsgrundlage
1	Ausschrei-bung	Ermunterung schwerbehinderter Menschen sich zu bewerben.	Richtlinie des MI (BASS 21-06 Nr. 1) Ziffer 5.3.1
		Vor Veröffentlichung der Ausschreibung in Abstimmung mit der BezReg prüfen, ob schwerbehinderte Menschen in der Einstellungs- oder Versetzungsliste das Anforderungsprofil erfüllen, ggf. weiter mit Schritt Nr. 2.	Jährlicher Einstellungserlass Ziffer 1.2 Nr. 2
2	Eingang Bewerbung	Unmittelbar bei Eingang Unterrichtung der SBV, ggf. Bewerbungsunterlagen zur Verfügung stellen.	§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX Richtlinie des MI Ziffer 5.3.3
		Mitteilung an SBV, wenn keine Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen vorliegen (sog. **Nullmeldung** siehe aktuelle Ines Version - Anlage 2).	
Die weitere Schrittfolge ist nur zu beachten, wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen.			
3	Vorbereitung der Auswahl	Frühzeitige Einladung der SBV, Information zur Bewerbersituation und zum Ablauf der Auswahl. **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.**	Einstellungserlass (Grunderlass) BASS 21-01 Nr. 16 Richtlinie des MI Ziffer 5.3.4
4	Einladung der schwerbehin derten Bewer-berInnen	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 am bekanntgemachten Anforderungsprofil zu messen (BVerwG, Urteil vom 03.03.2011, AZ 5 C 16/10) und hierüber ein Einvernehmen mit der SBV ein Einvernehmen zu erzielen (siehe 3.). **Wenn das Anforderungsprofil die Bewerbung von Seiteneinsteigern zulässt** – und sei es auch nur nachrangig – , so fehlt es ihnen nicht offensichtlich an der fachlichen Eignung. Schwerbehinderte BewerberInnen und ihnen gleichgestellte sind daher immer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt auch für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Nichterfüller, die weder über das erste noch über das zweite Staatsexamen verfügen. Diese schwerbehinderten Nichterfüller sind zwingend auch dann zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sich im gleichen Bewerbungsverfahren auch Erfüller auf die jeweilige Stelle beworben haben.	§ 165 Sätze 2 und 3 SGB IX Verfügung der Bezirksregierung Arnsberg vom 07.11.2014 AZ 47.1
5	Auswahlge-spräch	Frühzeitige Einladung der SBV durch die Schulleitung. SBV hat das Recht, an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen und berät die Auswahlkommission.	Einstellungserlass (Grunderlass) Richtlinie des MI Ziffer 5.3.4
6	Auswahl-entschei-dung	Soll ein schwerbehinderter Mensch ein Einstellungsangebot erhalten, erfolgt keine weitere Erörterung mit der SBV. Bei Ablehnung schwerbehinderter Bewerber müssen die Gründe dargelegt und zwischen SBV und Dienststelle/Schulleitung erörtert werden.	§ 164 Abs. 1 SGB IX Richtlinie des MI Ziffer 5.3.6

3.3.3 Beteiligung der SBV bei anderen Einstellungsverfahren

Auch bei anderen Einstellungsverfahren, die nicht unmittelbar im Grundlagenerlass bzw. jährlichen Einstellungserlass geregelt sind, sind die Verfahrensregelungen nach unserer Auffassung analog anzuwenden. Das gilt insbesondere für Vertretungsstellen, die in VERENA ausgeschrieben werden, aber auch für andere Einstellungsverfahren – auch befristete – für:

- Langfristige Erkrankungen
- Mutterschutzvertretungen

- Erziehungsurlaubsvertretungen
- Projekte

Auch hier ist grundsätzlich gem. §§ 164 und 165 SGB IX zu prüfen, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann und die Beteiligung der SBV entsprechend einzuleiten.

Im Rahmen von Einstellungsprogrammen können die Schulen, die an diesen Programmen teilnehmen u. U. auch nicht pädagogisches Personal für bestimmte Projekte einstellen. Auch hier gilt, dass gem. §§ 164 und 165 SGB IX zu verfahren ist. Bei diesen Maßnahmen ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass auch ein schwerbehinderter Mensch in Frage kommt, der arbeitslos ist. Deshalb ist auch hier zu prüfen, ob bei der Agentur für Arbeit schwerbehinderte Menschen arbeitssuchend gemeldet sind, die für die zu besetzende Stelle geeignet sind. Über die Vermittlungsvorschläge und sonstige vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

3.3.4 Beteiligung der SBV, wenn keine Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen

Wenn sich auf eine ausgeschriebene Stelle keine schwerbehinderten Menschen beworben haben, muss der Arbeitgeber, das kann die Bezirksregierung als einstellende Behörde oder die Schule sein, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung gem. Ziffer 5.3.3 der Richtlinie des MI darüber informieren. Bei Stellen, die für den Seiteneinstieg ausgeschrieben sind, bzw. bei ausgeschriebenen Stellen an Schulen, an denen die Schulleitung die Zuständigkeit für die Einstellung im Rahmen der beamtenrechtlichen Zuständigkeit übertragen worden ist, muss die Schulleitung diese Information übernehmen.

3.3.5 Folgen der Nichtbeteiligung der SBV im Einstellungsverfahren

Ist die SBV im Einstellungsverfahren nicht beteiligt worden, hat sie das Recht, vom Arbeitgeber (Bezirksregierung bzw. Schulleitung) die Aussetzung der Einstellungsentscheidung zu verlangen. Die unterbliebene Beteiligung ist dann innerhalb von 7 Tagen nachzuholen, § 164 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX.

Unterlässt der Arbeitgeber selbst im Falle der Aussetzung des Einstellungsverfahrens gem. § 178 Abs. 2 SGB IX eine Beteiligung der SBV, kann sie ihre Beteiligungsrechte gem. § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen. Es liegt eine Angelegenheit nach § 178 vor, da § 164 Abs. 1 Satz 6 auf § 178 Abs. 2 SGB IX verweist.

Auch die SBV des öffentlichen Dienstes müssen sich nach der Einfügung der Nr. 3a in § 2a Abs. 1 ArbGG an das Arbeitsgericht und nicht mehr an das Verwaltungsgericht wenden (vgl. Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX Kommentar, Rn. 40).

4 Einladung von schwerbehinderten Seiteneinsteigern zum Vorstellungsgespräch

Dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, ist in den Einstellungserlassen und in § 165 SGB IX geregelt. Trotzdem kommt es hier immer wieder zu Konfliktfällen bei der Beurteilung, ob die offensichtliche Eignung einer Bewerbung fehlt.

Ob die offensichtliche Nichteignung unzweifelhaft im Rahmen der Vorauswahl überhaupt festgestellt werden kann, erscheint uns aus den Erfahrungen fragwürdig. D. h. **die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch wäre nur entbehrlich, wenn der Bewerber unter keinem Gesichtspunkt für die ausgeschriebene Stelle geeignet erscheint und hierüber mit der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen erzielt würde**.

Für die Bewerbung von schwerbehinderten Seiteneinsteigern haben die Bezirksregierungen Verfügungen erlassen. Aus denen geht hervor, dass **wenn das Anforderungsprofil die Bewerbung**

von Seiteneinsteigern zulässt – und sei es auch nur nachrangig –, so fehlt es ihnen nicht offensichtlich an der fachlichen Eignung. Schwerbehinderte BewerberInnen und ihnen gleichgestellte sind daher immer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt auch für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Nichterfüller, die weder über das erste noch über das zweite Staatsexamen verfügen. Diese schwerbehinderten Nichterfüller sind zwingend auch dann zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sich im gleichen Bewerbungsverfahren auch Erfüller auf die jeweilige Stelle beworben haben (so z. B. Verfügung der Bezirksregierung Arnsberg vom 07.11.2014 AZ 47.1).

5 Einstellung als Lehrkraft in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis

5.1 Sachverhalt

Lehrkräfte werden als Tarifbeschäftigte eingestellt, weil z. B.

-
- die Altersgrenze (bei Schwerbehinderten 45 Jahre) überschritten ist,
- die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen fehlen,
- die gesundheitliche Eignung eine Verbeamtung ausschließt usw.

Wird eine Lehrkraft in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis eingestellt, ist dies ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis kann auch formlos begründet werden. Üblich ist jedoch die Schriftform.

Der Arbeitsvertrag beinhaltet:

- Parteien des Vertrages
- Tätigkeit als vollbeschäftigte/nicht vollbeschäftigte Lehrkraft (es erfolgt i. d. R. keine Konkretisierung der Tätigkeit, damit der Arbeitgeber sein Direktionsrecht uneingeschränkt ausüben kann.)
- Unterstellungsklausel (Hinweis auf TV-L bzw. TVÜ-L und andere Rechtsvorschriften, die für dieses Angestelltenverhältnis gelten)
- Eingruppierung
- Probezeit
- Nebenabreden

5.2 Rechtliche Grundlagen

5.2.1 TV-L

§ 1 TV-L regelt, dass der TV-L auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in NRW gilt.

> **§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich**
>
> (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TDL) oder eines Mitgliedsverbandes der TDL ist.

Allerdings kann für tarifbeschäftigte Lehrkräfte nicht der gesamte TV-L zugrunde gelegt werden.

Hiernach gelten anstelle der folgenden Paragraphen des TV-L die Regelungen für die verbeamteten Lehrkräfte:

§ 6 (Regelmäßige Arbeitszeit)
§ 7 (Sonderformen der Arbeit)
§ 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
§ 9 (Bereitschaftszeiten)
§ 10 (Arbeitszeitkonten)

5.2.2 Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung

Der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) wird vom MSW seit dem 1. August 2015 bei der Eingruppierung der neu eingestellten tarifbeschäftigten Lehrkräfte angewandt. Während bisher eine Eingruppierung nach den Eingruppierungserlassen erfolgte, ist jetzt TV EntgO-L anzuwenden. Wir gehen hier nicht weiter auf das umfangreiche Regelwerk und die damit verbundenen rechtlichen Probleme ein.

5.3 Probezeit

Nach § 2 Abs. 4 TV-L gelten die ersten sechs Monate als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wurde.

§ 2 Abs. 4 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

Nach Ablauf der Probezeit hat sich die Lehrkraft bewährt (auch wenn kein Unterrichtsbesuch stattgefunden hat bzw. wenn keine Leistungsbeurteilung erfolgt ist), weil die Bewährung durch Zeitablauf eintritt. Sie ist dann in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis übernommen.

Die Probezeit gilt nur dann als nicht bestanden, wenn die „Nicht-Bewährung“ vorher ausdrücklich festgestellt worden ist. Die Nichtbewährung muss schriftlich mitgeteilt werden.

Um eine Kündigung zu vermeiden, kann es in diesem Fall sinnvoller sein, einen Auflösungsvertrag abzuschließen.

6 Verbeamtung

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

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

6.1 Rechtliche Grundlagen

6.1.1 Landesbeamtengesetz NRW

§ 14 Einstellung

…

(3) Als Laufbahnbewerberin oder Laufbahnbewerber darf in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wer das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn sowie von früheren Beamtinnen und Beamten.

(5) Die Höchstaltersgrenze der Absätze 3 und 4 erhöht sich um Zeiten

1. der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes,
2. der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 34 Absatz 2 der Freistellungs- und

Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2; ber. S. 92) in der jeweils geltenden Fassung,
3. der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder
4. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung pflegebedürftigen nahen Angehörigen, deren oder dessen Pflegebedürftigkeit nach § 3 Absatz 2 des vorgenannten Gesetzes nachgewiesen ist.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 4 erhöht sich die Höchstaltersgrenze um jeweils bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern oder Angehörigen um insgesamt bis zu sechs Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.

(6) Schwerbehinderte Menschen und ihnen gemäß § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047) in der jeweils geltenden Fassung gleichgestellte behinderte Menschen dürfen auch eingestellt werden, wenn sie das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Absatz 5 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

…

6.1.2 Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie I
Ziffer 4 Einstellung

4.4.2 Schwerbehinderte Menschen können auch dann als Beamtinnen oder 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.

6.1.3 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW

§ 4 Entstehung und Berechnung des Ruhegehaltes

(1) Ein Ruhegehalt wird nur gewährt, wenn der Beamte

1. eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat oder
2. infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig geworden ist.

Die Dienstzeit wird vom Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis ab gerechnet und nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig ist. ...

6.2 Einstellung als Beamtin/Beamter

Gemäß § 13 Abs. 1 LVO NRW darf von schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Bewerbern nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Dieses Mindestmaß an körperlicher Eignung muss unter Beachtung des Fördergedankens des § 211 Abs. 1 SGB IX und unter Beachtung des Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG, wonach Menschen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen, ermittelt werden. Es ist zu prüfen, ob die körperliche Eignung ausreicht, um dem Bewerber irgendeine amtsangemessene Beschäftigung zuweisen zu können, die mit den dienstlichen Bedürfnissen im Einklang steht (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 – 2 C 12.11).

Das VG Minden hat unter dem 07.10.2016 entschieden, dass es der Verbeamtung eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen nicht entgegensteht, wenn bei diesem vorzeitig oder sogar frühzeitig – auch innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren – eine Dienstunfähigkeit eintreten kann.

6.3 Probezeit

Unter Probezeit wird die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe verstanden, während der sich der Beamte, nachdem ihm die Laufbahnbefähigung zuerkannt worden ist, für seine Laufbahn bewähren soll. Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. (§ 15 LBG)

6.3.1 Dauer der Probezeit

Die regelmäßige Probezeit dauert gem. § 13 LBG drei Jahre.

LBG

§ 13 Probezeit

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind in einer Probezeit unter Anlegung eines strengen Maßstabs, bei Probezeiten oberhalb von zwölf Monaten wiederholt, zu beurteilen. Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre. Ein Verzicht auf eine Probezeit durch Kürzung und Anrechnung ist mit Ausnahme der Einstellung früherer Richterinnen und Richter und Beamtinnen und Beamter nicht zulässig.

(2) Die Probezeit kann bei anderen Bewerberinnen und Bewerbern durch den Landespersonalausschuss gekürzt werden.

(3) Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder als Lehrkraft an Ersatzschulen und Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die öffentlichen Belangen des Bundes oder eines Landes dient, können auf die Probezeit angerechnet werden. Die Zeit einer Tätigkeit, die nach ihrer Art und Bedeutung nicht mindestens einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat, bleibt unberücksichtigt.

(4) Das Nähere regelt die Laufbahnverordnung.

6.3.2 Verlängerung der Probezeit

Die Probezeit kann kraft Rechtsvorschrift oder durch Entscheidung im Einzelfall verlängert werden. Kraft Gesetz verlängert sich die Probezeit z. B. durch Wehrübungen von mehr als 6 Wochen oder den Grundwehrdienst. Urlaub ohne Dienstbezüge oder Krankheitszeiten von mehr als 3 Monaten gelten nicht als Probezeit.

Die Probezeit kann im Einzelfall um höchstens zwei Jahre verlängert werden, wenn die Bewährung eines Beamten bis zu ihrem Ablauf nicht festgestellt werden kann. Sie darf jedoch insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten. Die Verlängerung muss schriftlich mitgeteilt werden. Sie kann durch Widerspruch und Klage im Verwaltungsrechtsweg angegriffen werden.

Vor einer Verlängerung der Probezeit bei einer schwerbehinderten Lehrkraft ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen, **unabhängig vom Grund der Verlängerung**. Dabei ist von Seiten der Schwerbehindertenvertretung insbesondere zu prüfen, welchen Einfluss die Schwerbehinderung darauf hat, dass die Bewährung nicht bis zum normalen Ablauf der Probezeit festgestellt werden konnte.

D. Aus- und Fortbildung

1	Abgrenzung von Aus- und Fortbildung	1
1.1	Verschiedene Arten der Ausbildung	1
1.2	Tabellarische Übersicht von PE, OBAS und Anpassungslehrgang	2
1.3	Berufsbegleitende Ausbildung nach der Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung (VOBASOF)	5
1.4	Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf – auch in Teilzeit möglich	6
1.5	Aufgaben der SBV im Vorbereitungsdienst	6
1.5.1	Vor der Aufnahme des Vorbereitungsdienstes	7
1.5.2	Aufgaben der SBV im Vorbereitungsdienst	7
1.5.3	Während des Vorbereitungsdienstes	7
1.5.3.1	Prävention im Vorbereitungsdienst	8
1.5.3.2	BEM im Vorbereitungsdienst	8
1.5.4	Im Rahmen der Prüfung laut OVP	9
1.5.5	Übersicht zur SBV-Beteiligung im Rahmen der OVP	10
1.6	Rechtliche Grundlagen	11
2	Fortbildung	15
2.1	Rechtliche Grundlagen	16
2.2	Meinung der Herausgeber	17

1 Abgrenzung von Aus- und Fortbildung

Wir unterscheiden zwischen Aus- und Fortbildung. Das Ziel der Ausbildung ist ein Dauerbeschäftigungsverhältnis als Lehrkraft. Die Ausbildung kann auch berufsbegleitend durchgeführt werden. Unter Fortbildung verstehen wir die Weiterbildung während der Berufsausübung als Lehrkraft.

Die Berufsbegleitende Ausbildung zur Sonderpädagogik wird als Ausbildung gewertet, obwohl sie ggf. auf eine Lehrerausbildung aufbaut und von anderen Autoren auch als Weiterbildung gewertet werden könnte.

1.1 Verschiedene Arten der Ausbildung

Zurzeit gibt es fünf Arten von Ausbildungen für Menschen, die später unbefristet in einem Arbeitsverhältnis an staatlichen Schulen in NRW arbeiten möchten.

Zunächst stellen wir die drei Arten der Ausbildung für Seiteneinsteiger vor, die während der Ausbildung befristet tarifbeschäftigt sind und bei denen der Dienstvorgesetzte die Schulleitung ist.

Bei den drei Arten der Ausbildung als befristete Tarifbeschäftigte verweisen wir auch auf Hinweise in anderen Kapiteln unter den Stichworten: Einstellung, Probezeit, behinderungsgerechter Einsatz, Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichtverlängerung bzw. Kündigung.

Die vierte Art der berufsbegleitenden Ausbildung zur Sonderpädagogik (gemäß VOBASOF) kann sowohl im Beamtenstatus als auch als Tarifbeschäftigte*r absolviert werden, was wir ausführlicher im Kapitel 1.3 darstellen. Die fünfte und häufigste Art der Ausbildung ist die klassische Ausbildungsart als Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, auf die wir in Kapitel 1.4 und 1.5 ausführlich eingehen.

Die Gesamtverantwortung für die schulpraktische Ausbildung im Vorbereitungsdienst trägt die Leiterin oder der Leiter des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung. Die Verantwortung für den Unterricht der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie der Lehrerinnen und Lehrer in der berufsbegleitenden Ausbildung trägt die Schulleiterin oder der Schulleiter.

- Je nach den Voraussetzungen (auf die wir hier nicht näher eingehen, siehe www.lois.nrw.de) können Seiteneinsteiger in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis ihre Ausbildung im Rahmen einer „**Pädagogischen Einführung**“ erhalten.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Bewerberinnen oder Bewerbern ist die SBV zu beteiligen. Für die Unterrichtsverpflichtung ist schwerbehinderten Lehrkräften die Regelermäßigung zu gewähren (im Gegensatz zu Personen unter e). In der 2-3-monatigen Einführungs- oder Orientierungsphase arbeiten diese Lehrkräfte in der Schule, dabei wird ihnen eine erfahrene Lehrkraft zur Seite gestellt. In dieser Phase kann die SBV die Rolle wie bei einer befristeten Arbeitskraft wahrnehmen. In der anschließenden 9-monatigen Intensivphase besucht die Lehrkraft zusätzlich das ZfsL (Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung). In der Schule finden fünf Beratungsgespräche statt, an denen auf Wunsch der Lehrkraft die SBV ebenfalls teilnehmen kann. Durch die Ausbildung im Seminar kann die SBV auf Wunsch auch gegenüber Seminarleitung, Kernseminarleitung oder Fachseminarleitung als Unterstützung dienen und Termine wahrnehmen. Bei Schwierigkeiten in der Ausbildung ist die SBV zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beteiligen. Wenn die Lehrkraft nach der „Pädagogischen Einführung" von der Seminarleitung bescheinigt bekommt, dass sie sich bewährt hat und die Schulleitung der personalaktenführenden Stelle (Schulamt oder Bezirksregierung) ein positives Votum gibt, wird ihr Arbeitsvertrag entfristet.

- Seiteneinsteiger mit einem universitären Studium und bestimmten Voraussetzungen können als Lehrkräfte in einem befristeten Arbeitsverhältnis beginnen und eine sogenannte zweijährige **OBAS-Ausbildung** (Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung) absolvieren. Sie beginnt mit einer halbjährigen Eingangsphase, an deren Ende eine mündliche Prüfung in „Bildungswissenschaften" steht. Anschließend nehmen diese Personen am Vorbereitungsdienst der Lehramtsanwärter (siehe Kapitel 1.4 – 1.5) teil). Die OBAS-Ausbildung endet mit dem 2. Staatsexamen. Bei Bestehen der Prüfung wird der Arbeitsvertrag entfristet. Während der OBAS-Ausbildung ist die Schulleitung die dienstvorgesetzte Stelle. Für die SBV ergibt sich die Rolle aus dem befristeten Arbeitsverhältnis und der Ausbildung am ZfsL (wie bei den Seiteneinsteiger*innen mit einer pädagogischen Einführung). Bei Schwierigkeiten ist die SBV zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beteiligen. Dieses Arbeitsverhältnis kann auch in Teilzeit abgeleistet werden (Die Ausbildungs-und Unterrichtsstunden können bis auf 20 Stunden reduziert werden; s. Informationsbroschüre „Seiteneinstieg in den Schuldienst mit berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst für Universitätsabsolventinnen und –absolventen" vom 14.10.2016 S. 9);
- Ausgebildete Lehrkräfte aus dem europäischen Ausland absolvieren in einem befristeten Arbeitsverhältnis einen sogenannten **Angleichungskurs** am ZfsL, dessen Umfang von den „Vorleistungen" abhängt. Bei Schwierigkeiten in der Ausbildung ist die SBV zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beteiligen. Der Angleichungskurs ist ebenfalls mit Beratungsbesuchen vom ZfsL verbunden und endet ohne eine Abschlussprüfung.
- Berufsbegleitende Ausbildung nach der Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung (**VOBASOF**). Die Ausführungen finden sich im Kapitel 1.3.
- Die Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf ist eine weitere Ausbildungsform. Sie erfolgt im **Vorbereitungsdienst**, den die Referendarinnen und Referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter (LAA) mit dem 2. Staatsexamen beenden. Die Ausführungen finden sich im Kapitel 1.4-1.5.

1.2 Tabellarische Übersicht von PE, OBAS und Anpassungslehrgang

	Pädagogische Einführung (PE)	**Berufsbegleitender Vorbereitungsdienst (OBAS)**	**Anpassungslehrgang für EU-Lehrkräfte**
Beschäftigungs-verhältnis	befristetes Tarifbeschäftigten-verhältnis	befristetes Tarifbeschäftigten-verhältnis	befristetes Tarifbeschäftigten-verhältnis
Dienstvorgesetzter	Schulleitung	Schulleitung	Schulleitung
Dauer der Ausbildung	2-3 Monate Orientierungsphase in der Schule unter Anleitung 9 Monate Intensivphase mit Ausbildung im ZfsL	24 Monate	6 – 36 Monate

	Pädagogische Einführung (PE)	**Berufsbegleitender Vorbereitungsdienst (OBAS)**	**Anpassungslehrgang für EU-Lehrkräfte**
Voraussetzung	siehe LOIS.nrw.de Rechtsgrundlagen	siehe LOIS.nrw.de Rechtsgrundlagen	siehe LOIS.nrw.de Rechtsgrundlagen
Länge der Probezeit	§ 30 TvL: 6 Monate	§ 30 TvL: 6 Monate	§ 30 TvL: 6 Monate
Ausbildung durch	Schule ZfsL	Schule ZfsL	Schule ZfsL
Ladung zu Teilhabegespräch durch	Schulleitung	Schulleitung	Schulleitung
mögliche Anlässe des Teilhabegesprächs	- zu Beginn oder vor der Ausbildung, - bei Schwierigkeiten - bei Notwendigkeit einer Arbeitsplatzausstattung oder Arbeitsassistenz	- zu Beginn oder vor der Ausbildung, - bei Schwierigkeiten - bei Notwendigkeit einer Arbeitsplatzausstattung oder Arbeitsassistenz	- zu Beginn oder vor der Ausbildung, - bei Schwierigkeiten - bei Notwendigkeit einer Arbeitsplatzausstattung oder Arbeitsassistenz
Anrechnungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte	ja, je nach GdB und Stundenumfang gemäß BASS 11-11 Nr. 1	ja, je nach GdB und Stundenumfang gemäß BASS 11-11 Nr. 1	ja, je nach GdB und Stundenumfang gemäß BASS 11-11 Nr. 1
weitere mögliche Nachteilsausgleiche	siehe Richtlinien zum SGB IX incl. Hinweise für den Schulbereich	siehe Richtlinien zum SGB IX incl. Hinweise für den Schulbereich ; Aufteilung der UPP auf 2 Tage	siehe Richtlinien zum SGB IX incl. Hinweise für den Schulbereich
Verlängerung der Ausbildung möglich wegen	Erkrankung Mutterschutz Erziehungsurlaub	Erkrankung Mutterschutz Erziehungsurlaub Nichtbestehens des 2. Staatsexamens	Erkrankung Mutterschutz wegen Erziehungsurlaub Mängeln in den Unterrichtsproben oder in der Sprache
BEM	ja gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX	ja gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX	ja gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX
stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung möglich	ja, vgl. auch LAG Hamm, Urteil vom 17.04.2013 - 5 Sa 1673/12	ja, vgl. auch LAG Hamm, Urteil vom 17.04.2013 - 5 Sa 1673/12	ja, vgl. auch LAG Hamm, Urteil vom 17.04.2013 - 5 Sa 1673/12
Ausbildung in Bildungswissenschaften	ggf. samstags	ggf. samstags	ggf. auch an der Hochschule
Anrechnungsstunden für die Ausbildung im ZfsL	5	6	
Ausbildungs- bzw. eigenverantwortlicher Unterricht	Unterrichtsverpflichtung nach Schulform gemäß BASS 11-11 Nr.1	Unterrichtsverpflichtung nach Schulform gemäß BASS 11-11 Nr.1	12 Stunden Ausbildungsunterricht
Leistungsnachweise	5 Beratungsbesuche in der Intensivphase	Bildungswissenschaften im 1. Ausbildungsabschnitt: 60 min Gespräch (bewertet), 1 x binnen 3 Monaten Wiederholung möglich; Anzahl der Unterrichtsbesuche wie in OVP, 2. Staatsexamen	Unterrichtsproben (1 pro Quartal pro Fach)

	Pädagogische Einführung (PE)	**Berufsbegleitender Vorbereitungsdienst (OBAS)**	**Anpassungslehrgang für EU-Lehrkräfte**
Teilnahme der SBV möglich bei	Teilhabegespräch, Unterrichtsbesuch, Dienstgespräch, Beratung zu behinderungsgerechter Arbeitsgestaltung	Teilhabegespräch, Unterrichtsbesuch, Dienstgespräch, Beratung zu behinderungsgerechter Arbeitsgestaltung; Prüfung in Bildungs-wissenschaften; Unterrichtspraktische Prüfung (UPP)	Teilhabegespräch, Unterrichtsprobe, Dienstgespräch, Beratung zu behinderungsgerechter Arbeitsgestaltung
Ausbildung erfolgreich beendet, wenn	Das ZfsL stellt nach einjähriger Begleitung eine Teilnahme-bescheinigung aus, wenn fünf reine Beratungsbesuche absolviert wurden und das Seminar regelmäßig besucht wurde; festgestellte Bewährung (fachlich + persönlich) durch Bezirksregierung (nach Rücksprache mit der Schule)	2. Staatsexamen bestanden	positive Prognose bei bewerteten Unterrichtsproben; Teilnahmebescheini-gung; kein 2. Staatsexamen
Folgen bei Nichtbestehen oder Nichtbewährung	keine Verlängerung möglich	Wiederholungs-möglichkeit wie beim Vorbereitungsdienst	Verlängerung bis zu 5 Jahren
im Anschluss an die Ausbildung	unbefristeter Vertrag an Ausbildungsschule Lehrerlaubnis keine Verbeamtung	unbefristeter Vertrag an Ausbildungsschule / Verbeamtung möglich	unbefristeter Vertrag an Ausbildungsschule / Verbeamtung möglich, wenn alle beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt
Teilzeit möglich	ja	Ja, aber mindestens 20 LWS a 45 min	
Bezahlung während Ausbildung	gemäß TvL und Stundenumfang	gemäß TvL und Stundenumfang	Anwärterbezüge

Meinung der Herausgeber:

Bei Schwierigkeiten in der Ausbildung sollte die Schwerbehindertenvertretung so früh wie möglich beteiligt werden. Deshalb empfehlen wir z.B., dass Schwerbehindertenvertretungen während der Pädagogischen Einführung auch an den Beratungsgesprächen teilnehmen können.

1.3 Berufsbegleitende Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung (VOBASOF)

Die zeitlich begrenzte Ausbildungsmaßnahme ermöglicht Inhaberinnen und Inhabern einer Lehramtsbefähigung den zusätzlichen Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung begleitend zur beruflichen Unterrichts- und Erziehungstätigkeit in der sonderpädagogischen Förderung an Förderschulen sowie an allgemeinen Schulen.

	Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung (VOBASOF)
Beschäftigungs-verhältnis	wie vor der VOBASOF Ausbildung oder befristetes Beschäftigungsverhältnis, soweit die unbefristete Weiterbeschäftigung allein vom Bestehen der Staatsprüfung nach § 15 abhängt. § 4 (Fn 2) Aufnahme in die Ausbildung (1) Lehrerinnen und Lehrer bewerben sich um Aufnahme in die Ausbildung auf dem Dienstweg bis zu einem von der Bezirksregierung festgelegten Zeitpunkt. Die Bezirksregierung nimmt eine Bewerberin oder einen Bewerber auf, wenn die Ausbildungsvoraussetzungen nach § 2 vorliegen und ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Die Ausbildung erfolgt auf der Grundlage des Arbeits- oder Dienstverhältnisses zum Land Nordrhein-Westfalen als Lehrerin oder Lehrer im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses.
Dienstvorgesetzter	Schulleitung
Dauer der Ausbildung	18 Monate mit Ausbildung im ZfsL
Voraussetzung	(1) An der berufsbegleitenden Ausbildung kann teilnehmen, wer 1. eine Lehramtsbefähigung nach § 3 oder § 19 des Lehrerausbildungsgesetzes erworben hat, 2. als Lehrerin oder Lehrer im Schuldienst des Landes beschäftigt ist, 3. an einer Förderschule oder an einer allgemeinen Schule die Aufgaben einer Lehrkraft für sonderpädagogische Förderung übertragen bekommen hat, 4. auf einer entsprechenden Stelle geführt wird und 5. bereit ist, eine Tätigkeit im Sinne der Nummer 3 dauerhaft auszuüben. (2) Als Beschäftigung im Sinne des Absatzes 1 Nummer 2 gilt auch ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, soweit die unbefristete Weiterbeschäftigung allein vom Bestehen der Staatsprüfung nach § 15 abhängt. (3)… 2. dabei auch Unterricht in mindestens einem der Fächer zu erteilen ist, für die die Teilnehmerin oder der Teilnehmer bereits eine Lehrbefähigung erworben hat,
Länge der Probezeit	§ 30 TvL: 6 Monate
Ausbildung durch	Schule ZfsL
Ladung zu Teilhabegespräch zu Beginn oder vor der Ausbildung, bei Schwierigkeiten, Notwendigkeit einer Arbeitsplatzausstattung oder Arbeitsassistenz durch	Schulleitung

Anrechnungsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte	ja je nach GdB und Stundenumfang gemäß BASS 11-11 Nr. 1
weitere mögliche Nachteilsausgleiche	z.B. Pausenregelungen, zeitliche Anpassungen des Stundenplans an notwendige Therapien, Zuweisung von Räumen, Zugang zu Aufzügen, Übernahme von zusätzlichen Aufgaben und Ähnliches
Verlängerung der Ausbildung möglich wegen	Beurlaubung, Krankheit oder Schwangerschaft, soweit Ausfallzeiten mit einer Gesamtdauer von mehr als sechs Wochen Erkrankung auf Antrag
BEM	ja gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX
stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung möglich	ja vgl. auch LAG Hamm, Urteil vom 17.04.2013 - 5 Sa 1673/12
Anrechnungsstunden für die Ausbildung im ZfsL	5

1.4 Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf – auch in Teilzeit möglich

Die Ausbildung der LAA ist in der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung (OVP) geregelt (BASS 20-03 Nr. 11, zuletzt geändert durch Verordnung vom 17. Dezember 2020). In den Verwaltungsvorschriften zu den OVPs wird auf die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) hingewiesen.

Die Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf ist bei Vorliegen familiärer Gründe oder Schwerbehinderung auf Antrag auch in Teilzeit möglich. Für den Nachweis, ob die Teilzeitbeschäftigung wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist, wird eine ärztliche Bescheinigung als ausreichend angesehen. Die Teilzeit umfasst 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit und bewirkt eine Dauer des Vorbereitungsdienstes von 24 Monaten, wenn sie von Beginn an gilt. Abweichungen davon sind möglich, wenn der Teilzeitgrund erst später eintritt; dabei sind Antragsfristen zu berücksichtigen. (Zweite Verordnung zur Änderung von Vorschriften der Lehrerausbildung vom 8. Juli 2018 und 04.05.2020)

1.5 Aufgaben der SBV im Vorbereitungsdienst

Die Schwerbehindertenvertretung kann die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie die Referendarinnen und Referendare informieren, beraten und bei konkreten Maßnahmen unterstützen und vertreten.

Zum Personenkreis, den die SBV informiert und berät, gehören im Rahmen des Vorbereitungsdienstes:

- von Behinderung bedrohte Menschen
- Personen bei Antragstellung auf Anerkennung einer Behinderung
- behinderte bzw. schwerbehinderte Menschen
- den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte
- Vorgesetzte und an der Ausbildung Beteiligte

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt die betroffenen Menschen im Vorbereitungsdienst, indem sie:

- über mögliche Nachteilsausgleiche, Unterstützungsmaßnahmen und Prüfungserleichterungen informiert
- bei entsprechenden Anträgen hilft und selbst Maßnahmen initiiert
- die Interessen der betroffenen Menschen im Vorbereitungsdienst gegenüber Vorgesetzten, Dienststelle und Prüfungsamt vertritt

- bei allen Personalmaßnahmen (z. B. Seminarwechsel, Schulwechsel, Verlängerung der Ausbildungszeit) die Beteiligten berät
- die Einhaltung aller bestehenden Bestimmungen zugunsten der schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten überwacht
- die Begleitung bei Lehrproben und Prüfungen anbietet
- ggf. am Planungs- und Entwicklungsgespräch teilnimmt
- ggf. am BEM teilnimmt
- sich um eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes in Schule und Arbeitszimmer kümmert
- bei Bedarf behinderungsbedingte notwendige Fortbildungen vermittelt
- bei Bedarf über die Ausbildung hinausgehende fachliche Begleitung durch Fachdienste initiiert
- Sprechstunden anbietet

Welche einzelnen Aktivitäten im Rahmen des Vorbereitungsdienstes erforderlich sein können, fassen wir im folgenden Text kurz zusammen.

1.5.1 Vor der Aufnahme des Vorbereitungsdienstes

Im Rahmen des Seminar-Einweisungsverfahrens ist die SBV - hier die Hauptschwerbehinderten-vertretung (HSBV) - zu beteiligen. Ist der ZfsL-Standort festgelegt, erhält die örtlich zuständige SBV von der Bezirksregierung die Information über die beabsichtigte Einweisung in den Vorbereitungsdienst. Daraufhin kann die SBV Kontakt mit den Betroffenen aufnehmen und die behinderungsbedingten Anforderungen an die künftige Ausbildungsschule und den ZfsL-Standort klären.

Das ZfsL legt in Abstimmung mit der Bezirksregierung fest, welche Ausbildungsschule zugewiesen werden soll und informiert die SBV hierüber. Falls behinderungsbedingte Anforderungen an die Ausbildungsschule zu stellen sind, sollte die SBV ggf. die Schulzuweisung mit der Bezirksregierung und dem Seminar erörtern, um einen behindertengerechten Einsatz zu ermöglichen.

1.5.2 Aufgaben der SBV im Vorbereitungsdienst

Im Rahmen des Seminar-Einweisungsverfahrens ist die SBV – hier die Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) - zu beteiligen. Manche Bezirksregierungen informieren die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen sofort nach Eintreffen der Bewerbung. Falls zu diesem Zeitpunkt der Schulformschwerpunkt noch nicht festgelegt ist, werden, ggf. auch mehrere Schwerbehindertenvertretungen informiert. Ist der ZfsL-Standort festgelegt, erhält die örtlich zuständige SBV von der Bezirksregierung die Information über die beabsichtigte Einweisung in den Vorbereitungsdienst. Daraufhin kann die SBV Kontakt mit den Betroffenen aufnehmen und die behinderungsbedingten Anforderungen an die künftige Ausbildungsschule und den ZfsL-Standort klären.

Das ZfsL legt in Abstimmung mit der Bezirksregierung fest, welche Ausbildungsschule zugewiesen werden soll. Falls behinderungsbedingte Anforderungen an die Ausbildungsschule zu stellen sind, sollten die schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerber*innen frühzeitig das ZfsL darüber informieren. Die SBV kann dabei unterstützen, ggf. die Schulzuweisung mit der Bezirksregierung und dem ZfsL erörtern, um einen behindertengerechten Einsatz zu ermöglichen. Gegebenenfalls ist auch die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes im ZfsL oder in der Schule zu initiieren bzw. zu begleiten.

1.5.3 Während des Vorbereitungsdienstes

Während des Vorbereitungsdienstes ist die SBV zu beteiligen:

- bei Personalmaßnahmen wie ZfsL-Wechsel, Schulwechsel, Entlassung, Kürzung der Bezüge, Verlängerung der Ausbildungszeit etc. gem. § 178 Abs. 2 SGB IX
- bei Besprechung von Prüfungserleichterungen

- wenn das Arbeitsumfeld in der Schule oder am Arbeitsplatz anzupassen ist gem. § 164 Abs. 4 SGB IX
- wenn der Sinn des Beschäftigungsverhältnisses, das Ausbildungsziel, gefährdet ist gem. § 167 Abs. 1 SGB IX
- wenn die Betroffenen eine Unterstützung in Ausbildungsfragen wünschen, wie bei Unterrichtsbesuchen, Planungs- und Entwicklungsgesprächen etc. z. B. i. V. m § 167 Abs. 1 SGB IX
- wenn aufgrund von Erkrankungen von mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten ein BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX eingeleitet wird.

1.5.3.1 Prävention im Vorbereitungsdienst

Der **§ 167 Abs. 1 SGB IX** nimmt vor allem bei Problemen im Rahmen der Ausbildung eine wichtige Stellung ein. Hiernach muss der Arbeitgeber möglichst frühzeitig bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung des Verhältnisses führen können, die SBV einschalten. Der Gesetzgeber hat den Begriff Beschäftigungsverhältnis hier sehr weit gefasst. Was das SGB IX unter Beschäftigungsverhältnisse fasst, wird in § 156 Abs. 1 SGB IX erklärt. Hiernach gehören zu den Beschäftigungsverhältnissen alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. In den Kommentaren, z. B. Feldes u. a., Schwerbehindertenrecht – Basiskommentar zum SGB IX, Seite 60 RN 5, wird die Auffassung vertreten, dass es bei Beamten und Richtern nicht auf die Art des Dienstverhältnisses (auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf usw.) ankommt.

Bei den oben beschriebenen Problemen von schwerbehinderten Lehramtsanwärterinnen/ Lehramtsanwärtern hat der Arbeitgeber die Pflicht ein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX durchzuführen und die SBV und das Integrationsamt einzuschalten. Wenn ein Eingangs- und Perspektivgespräch gem. § 15 OVP fortgeschrieben werden soll, kann es sinnvoll sein, diese beiden Gespräche zumindest teilweise zu kombinieren.

1.5.3.2 BEM im Vorbereitungsdienst

Bei längerer Dienstunfähigkeit der/des LAA, die 6 Wochen am Stück oder stückweise in den letzten 12 Monaten andauert, wird ihr/ihm ein Präventionsgespräch gem. § 167 Abs. 2 SGB IX von der Leitung der Dienststelle angeboten. An diesem Präventionsgespräch, welches der Zustimmung der/der Betroffenen bedarf, können auf ihren/seinen Wunsch der zuständige Personalrat und bei Schwerbehinderten, Gleichgestellten und Antragstellern (Antrag auf Feststellung einer Behinderung oder Änderungsantrag) die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Beide erhalten je eine Kopie des Angebotsschreibens durch die Dienststelle. Die/der LAA kann wählen, ob das Gespräch beim ZfsL oder bei der Bezirksregierung durchgeführt wird. Vor der Wahl des geeigneten Ortes sollte sich die/der LAA von dem zuständigen Personalrat und/oder der Schwerbehindertenvertretung beraten lassen. Hauptziel des Gespräches ist das gemeinsame Entwickeln von konkreten Maßnahmen und Hilfsangeboten, die erneute Erkrankung verhindern und den erfolgreichen Abschluss des Vorbereitungsdienstes ermöglichen sollen.

In dem Gespräch wird der Frage nachgegangen, ob es evtl. einen Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der jetzigen schulischen Situation gibt (z.B. Überbeanspruchung, Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld, Hindernisse aufgrund des Schulgebäudes oder der Arbeitsorganisation).

Entsprechend können folgende Maßnahmen in Frage kommen:

- Arbeitsorganisatorische Anpassung (z.B. Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Aufsichten, Klassenfahrten, Erholungspausen)
- Bereitstellung von behinderungsspezifischen Hilfen (technische Hilfen und bauliche Veränderungen)
- Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten für Schwerbehinderte und Gleichgestellte, Coaching, Supervision

- Individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer durch Verteilung der Unterrichtsbesuche auf zwei Tage.

Weitergehende Maßnahmen können ein Schul- oder Seminarwechsel oder die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes auf Grund von Krankheit sein. In keinem Fall sollten gesundheitlich eingeschränkte Lehramtskandidaten von sich aus den Vorbereitungsdienst beenden, ohne vorher mit der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufgenommen zu haben. In diesem Fall sollte die SBV darauf achten, dass die Möglichkeit der Wiedereinstellung zu einem späteren Zeitpunkt erhalten bleibt.

In dem BEM-Gespräch wird ein Termin festgelegt, zu dem die Ergebnisse des Gesprächs überprüft werden sollen. Die Durchführung und das Ergebnis des Gesprächs müssen dokumentiert werden.

Eine stufenweise Wiedereingliederung mit vorübergehender Ermäßigung der Pflichtstundenzahl ist für Lehramtsanwärter/innen generell nicht vorgesehen, da dies die Anzahl der Ausbildungsstunden reduzieren würde und im Hinblick auf die erfolgreiche Beendigung des Vorbereitungsdienstes fraglich ist.

1.5.4 Im Rahmen der Prüfung laut OVP

Gemäß Ziffer 7.5 Richtlinien zum SGB IX ist die für die Prüfungsstelle zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über die Prüfung eines schwerbehinderten Menschen zu informieren, d.h. über den Terminplan der bevorstehenden 2. Staatsprüfung. Mit Schreiben vom 16. Mai 2007 hat das Landesprüfungsamt diese Aufgabe an die Studienseminare übertragen. Das Teilnahmerecht der SBV an der 2. Staatsprüfung ist unstrittig (§ 31 OVP, Ziffer 7.6 Richtlinien zum SGB IX), sofern die Lehramtsanwärterin bzw. der Lehramtsanwärter dieses wünscht. Ihr Wunsch muss gegenüber dem Studienseminar oder Prüfungsamt nicht ausdrücklich erklärt werden. „Bei schwerbehinderten Prüflingen ist auch die Schwerbehindertenvertretung als Gast mit einem dienstlichen Auftrag an der Prüfung zuzulassen.“ Siehe die Hinweise für Prüferinnen und Prüfer, Stand Juli 2019:
https://www.pruefungsamt.nrw.de/system/files/media/document/file/A1_hinweise_fuer_pruefer-innen_neu_2019_endversion.pdf

Das MSB lehnt ein Teilnahmerecht der SBV an der Beratung des Prüfungsergebnisses mit Hinweis auf § 31 OVP Abs. 4 Satz 2 ab. Hiernach hat die SBV kein Recht auf Teilnahme an der Beratung des Prüfungsergebnisses, da sie als Gast teilnimmt und nicht Mitglied des Prüfungsausschusses ist. Die SBV hat allerdings die Gelegenheit, dem Prüfungsausschuss eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, die als Anlage zu den Prüfungsunterlagen genommen wird. Der Prüfungsausschuss kann Fragen zu dieser Stellungnahme stellen. Siehe dazu auch die Hinweise für Prüferinnen und Prüfer, Stand Juli 2019.

1.5.5 Übersicht zur SBV-Beteiligung im Rahmen der OVP

In der folgenden Tabelle wird zusammengestellt, wie die SBV bei bestimmten Sachverhalten zu beteiligen ist, und wer die Beteiligung veranlassen muss.

	Sachverhalt	**verantwortlich**	**Beteiligung**	**Hinweise für SBV**
1	Nach Bewerbung der/des künftigen LAA/in in SEVON zum nächsten Einstellungstermin mit Angabe des GdB und Merkzeichen ggf. Gleichstellung			SBV erhält Info der BR zur Bewerbung SBV: Kontaktaufnahme zur Bewerberin, zum Bewerber bzgl. behinderungsbedingter Eignung des gewünschten ZfsL und der Ausbildungsschule. SB LAA/in entscheidet über Art und Umfang der Information über seine Behinderung an das ZfsL und Fachleiter / SBV / Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben / etc.
2	Verteilung der Bewerber/innen auf die ZfsL = Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung § 20 OVP	BR in Abstimmung mit ZfsL	Information gem. § 178 (2) SGB IX und ggf. Anhörung der SBV, z.B. hinsichtlich Barrierefreiheit	
3	Zuweisung der Schulform und der Ausbildungsschule § 19 OVP	BR in Abstimmung mit ZfsL	Information und ggf. Anhörung der SBV gemäß § 178 (2) SGB IX	Auf Wunsch der/des LAA erörtert die SBV mit dem ZfsL die behinderungsbedingten Anforderungen an die Ausbildungsschule Bei Bedarf: Arbeitsplatzgestaltung gemäß § 164 (4) SGB IX auch vor Beginn der Ausbildung beantragen
4	Beginn der Ausbildung	Seminarleitung	Keine Beteiligung der SBV nur auf Wunsch der/des LAA	Die Seminarleitung führt Teilhabe/Jahresgespräch
6	Personalmaßnahmen: 1. ZfsL - Wechsel 2. Schulwechsel 3. Entlassung § 6(4) OVP und Rücktritt § 36 OVP 4. Kürzung der Bezüge 5. Verlängerung der Ausbildungszeit § 7 OVP 6. Antrag auf Nachteilsausgleiche gemäß § 49 OVP 7. Teilzeit § 8a OVP	 zu 1. BR / ZfsL zu 2. ZfsL / BR zu 3. BR/Prüfungsamt zu 4. BR zu 5. BR zu 6. BR zu 7. BR	BR: Information und Beteiligung gemäß § 178 Abs.2 SGB IX	SBV: Beratung der/des LAA in allen Personalmaßnahmen

	Sachverhalt	verantwortlich	Beteiligung	Hinweise für SBV
7	Feststellung der SB-Eigenschaft **während** des Vorbereitungsdienstes siehe auch Nr. 4	LAA/in legt SB-Ausweis dem ZfsL und der BR vor	ZfsL / BR informiert die SBV	SBV: Kontaktaufnahme zum/zur LAA/in bzgl. behinderungsbedingter Eignung des ZfsL und der Ausbildungsschule
Einbindung der SBV in Ausbildungsfragen				
8	Eingangs- und Perspektivgespräch gemäß §15 OVP Information über Langzeitbeurteilung	Seminarausbilder /in am ZfsL		Information und Einladung der SBV, wenn der der/die LAA es wünscht
9	Gefährdung des Ausbildungszieles	ZfsL/Dienststelle/ Ausbildungs-schule	Beteiligung der SBV, in besonderen Fällen Information gem. § 167 Abs. 1 SGB IX	
10	längerfristige Erkrankung	BR / ZfsL	SBV gem. §§167 (2) und 178 (2) SGB IX	Hier kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Frage: BEM SGB IX §167 (2), Verlängerung des Vorberei-tungsdienstes (§ 7 OVP), Schulwechsel, Seminarwechsel, Coaching,

1.6 Rechtliche Grundlagen

Richtlinie zum SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1.1)

Richtlinie des MI

7 Ausbildung und Prüfung

Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst unter Beteiligung der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Nummer 5.5 dieser Richtlinie gilt entsprechend.

Richtlinie zum SGB IX

Hinweise für den Schulbereich

7. Ausbildung und Prüfung
(Zu Nummer 7)

Bewerben sich schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen für eine schulpraktische Lehrerausbildung, ist die Schwerbehindertenvertretung der entsprechenden Schulform unmittelbar und am gesamten Verfahren zu beteiligen.

Bei der Zuweisung zu einem der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sowie der Zuweisung zu einer Ausbildungsschule ist den spezifischen Erfordernissen schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen Rechnung zu tragen.

In der Zuweisungsverfügung zu einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung wird durch die Dienststelle auf die Beratungsmöglichkeit der Schwerbehindertenvertretung der gewählten Schulform hingewiesen.

Den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, die ihre Ausbildung an einem der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung durchlaufen, ist durch die Leitung vor Beginn der Ausbildung und anlassbezogen ein Gespräch anzubieten. Darin haben die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter die Möglichkeit, ihre behinderungsbedingten Bedürfnisse zu klären. Sie werden über mögliche schulorganisatorische Unterstützungsmaßnahmen sowie über weitere mögliche Nachteilsausgleiche informiert.

Bei einer speziellen Arbeitsplatzgestaltung an der Stammschule soll ein Arbeitsplatzwechsel vermieden werden.

Richtlinie zum SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1.1)

Richtlinie des MI

7.1 Anpassung von Prüfungsverfahren

Bei Prüfungen können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden im Rahmen der jeweiligen rechtlichen Vorgaben schwerbehinderten Menschen die ihrer Schwerbehinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt. Bei Prüfungsverfahren muss durch die Wahl der Methode oder spezielle Hilfen gesichert werden, dass die Leistungen von den schwerbehinderten Menschen erbracht und nachgewiesen werden können. Erforderlichenfalls sind sachverständige Stellen, zum Beispiel Fachdienste der Inklusionsämter oder Integrationsfachdienste einzuschalten. Das gilt für Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie für sonstige Auswahlverfahren und Aufsichtsarbeiten während der Ausbildung.

Richtlinie zum SGB IX

Hinweise für den Schulbereich

7.1 Anpassung von Prüfungsverfahren (Zu Nummer 7.1)

Verantwortlich für den Ausgleich behinderungsbedingter Härten ist die prüfende Stelle (Prüfungsamt).

Richtlinie zum SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1.1)

Richtlinie des MI

7.1.1 Erleichterungen

Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen unter anderem folgende Möglichkeiten als Prüfungserleichterung in Betracht:

1. Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,

2. Gestattung der Nutzung von behinderungsspezifischen Hilfen,

3. Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten oder praktischer Prüfungsteile, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Prüfungsleistungen,

4. Erholungspausen,

5. Individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer und

6. Einzelprüfung.

Richtlinie zum SGB IX

Hinweise für den Schulbereich

7.2 Erleichterungen bei Prüfungen (Zu Nummer 7.1.1)

Bei Laufbahnprüfungen kann nach Lage des Einzelfalles die Frist zur Abgabe der schriftlichen Prüfungsarbeit um bis zu 50 Prozent verlängert werden. Ein Verzicht auf schriftliche Prüfungsarbeiten ist nicht zulässig.

Bei technischen Arbeiten soll die Dauer der mündlichen Prüfung behinderungsgerecht angepasst werden.

Betroffene schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter können sich bei der Darlegung, welche Prüfungserleichterungen (zeitlich, organisatorisch, räumlich) sie für angemessen halten, von der Schwerbehindertenvertretung unterstützen lassen und gegebenenfalls auch andere sachverständige Stellen einbeziehen.

Richtlinie zum SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1.1)

Richtlinie des MI

7.1.2 Cerebrale und psychische Beeinträchtigungen

In der mündlichen Prüfung soll bei cerebral beeinträchtigten und behinderten Menschen mit dem Grad der Behinderung von mindestens 30 aufgrund stärker behindernder psychovegetativer oder psychischer Störungen mit wesentlicher Einschränkung der Erlebnis- und Gestaltungsfähigkeit im Sinne von Teil B Nummer 3.7 der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG, Anlageband zu BGBl. I Nr. 57 vom 15. Dezember 2008, G 5702) auf das Abfragen von Gedächtniswissen verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen. Auch ist darauf zu achten, dass kein behinderungsbedingter Prüfungsstress, insbesondere durch Zeitdruck entsteht.

7.1.3 Menschen mit Hörbeeinträchtigung

Hörbehinderten oder gehörlosen Menschen sollen die Prüfungsfragen in der mündlichen Prüfung schriftlich vorgelegt werden. Auf Wunsch ist die Nutzung eines auf die Behinderung der Person zugeschnittenen technischen Geräts zu gestatten oder eine nicht im Prüfungsfach vorgebildete Person zur Kommunikationsunterstützung hinzuzuziehen.

7.1.4 Blinde, Sehbehinderte, motorisch Behinderte

Sind blinde, hochgradig sehbehinderte oder behinderte Menschen, die in ihrer Fähigkeit zu schreiben stark eingeschränkt sind, schriftlich zu prüfen, ist die Hinzuziehung einer im Prüfungsfach nicht vorgebildeten Schreibkraft beziehungsweise Vorlesekraft zu gestatten. Das Recht zur selbstständigen Prüfungsablegung unter Hinzuziehung der selbst gewählten Hilfsmittel gemäß Nummer 7.1.1 dieser Richtlinie bleibt unbenommen.

7.2 Unterrichtungspflicht

Die personalführende Stelle unterrichtet zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Leiterin beziehungsweise den Leiter einer Prüfung und die Schwerbehindertenvertretung über das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung eines Prüflings.

7.3 Hinweis auf mögliche Erleichterung

Schwerbehinderte Menschen sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt auf mögliche Erleichterungen hinzuweisen. Hinweise auf in Anspruch genommene Erleichterungen dürfen in die Zeugnisse nicht aufgenommen werden.

7.4 Nichtgewährung von Prüfungserleichterungen

Werden Prüfungserleichterungen im Sinne dieser Richtlinie trotz Antrages und Vorliegen der Voraussetzungen zu Unrecht nicht gewährt oder ist der schwerbehinderte Mensch auf mögliche Prüfungserleichterungen nicht hingewiesen worden, darf er eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüfungsbewerberinnen und Prüfungsbewerber, soweit Rechtsvorschriften dies zulassen. Die Wiederholungsprüfung soll auf den Teil der Prüfung beschränkt werden, in dem die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.

7.5 Informationspflicht

Die für die Prüfungsstelle zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig über die Prüfung eines schwerbehinderten Menschen zu informieren.

7.6 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung

Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, zu gestatten, an den mündlichen und praktischen Prüfungen teilzunehmen und nach deren Abschluss - vor der Beratung des Ergebnisses der Prüfung - gegenüber der Prüfungskommission eine Stellungnahme abzugeben. Bei mündlichen Prüfungen hat die Schwerbehindertenvertretung, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, zudem das Recht, an allen Prüfungsgesprächen auch mit nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern teilzunehmen.

Richtlinie zum SGB IX

Hinweise für den Schulbereich

7.3 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung (Zu Nummer 7.6)

Prüfungsunterlagen werden der Schwerbehindertenvertretung zeitgleich wie den Mitgliedern der Prüfungsausschüsse zur Verfügung gestellt.

2 Fortbildung

Fortbildungen für Lehrkräfte werden von unterschiedlichsten Trägern angeboten.

- Amtliche Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn, z. B. von den Kompetenzteams oder den Bezirksregierungen angeboten und organisiert werden.
- Fortbildungsmaßnahmen außerbetrieblicher Art
- Maßnahmen im berufsfördernden Bereich

Rechtliche Grundlagen findet man in der Richtlinie Ziffern 13 und 14.

Bei Fortbildungen und Berufsförderung ist Barrierefreiheit und barrierefreie Informationstechnik zu beachten (Richtlinie Ziffer 9.1.-9.6). Da Fortbildungen in jüngster Vergangenheit auch als Webinare oder ähnliche virtuelle Veranstaltungsformate stattfanden, ist gerade die barrierefreie Informationstechnik neu in den Blick zu rücken.

2.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 164 Abs. 4

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. ...

AGG

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, 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.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses

Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. …

Richtlinie zum SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1.1)

Richtlinie des MI

13 Fortbildung

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 Berufsfortbildungen Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

14 Berufsförderung

14.1 Einarbeitung

Für die Einarbeitung in neue Aufgaben sind schwerbehinderten Menschen je nach Art und Umfang der Behinderung ausreichende Zeiträume einzuräumen.

14.2 Zusätzliche Hilfen

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX sollen wegen ihrer besonderen Beeinträchtigungen zusätzliche Hilfen zum beruflichen Fortkommen erhalten.

9 Barrierefreiheit

9.4 Barrierefreie öffentliche Internetangebote

Die öffentlichen Internetangebote der Träger öffentlicher Belange einschließlich mobiler Anwendungen sind nach Maßgabe der BITV NRW und des BGG NRW zur Verfügung zu stellen.

9.5 Barrierefreie Kommunikation

Zur Sicherstellung einer barrierefreien Kommunikation nach § 8 BGG NRW sind bei der Neubeschaffung, Neueinrichtung und Modernisierung von Kommunikationsstrukturen und -anlagen ein barrierefreier Zugang und eine barrierefreie Nutzung zu gewährleisten.

9.6 Barrierefreie Veranstaltungen

Bei Veranstaltungen des Dienstherrn, der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen sollen nach Möglichkeit die zuvor unter den Nummern 9.1 bis 9.5 dieser Richtlinie genannten Anforderungen an die Barrierefreiheit beachtet werden.

2.2 Meinung der Herausgeber

Der Gedanke, schwerbehinderten Beschäftigten bei der innerbetrieblichen Fortbildung einen Vorrang einzuräumen, war dem Gesetzgeber äußerst wichtig. In der aktuellen Fassung des SGB IX ist die bevorzugte Berücksichtigung ausdrücklich als Anspruch des schwerbehinderten Menschen gegenüber seinem Arbeitgeber ausformuliert.

Für schwerbehinderte Lehrkräfte stellen Qualifikationserweiterungen z. B. durch Zertifikatskurse eine Möglichkeit dar, ihr ggf. behinderungsbedingt eingeschränktes Angebotsspektrum, selbstbestimmt nachträglich zu erweitern.

Nach § 59 Abs. 6 SchulG entscheidet der Schulleiter oder die Schulleiterin – gemäß den Grundsatzentscheidungen der Lehrerkonferenz zum Fortbildungskonzept - über die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen. Ist eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Lehrkraft unter den möglichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen, muss die Schulleitung vor der Auswahlentscheidung die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einholen, sofern er die Teilnahme ablehnen will. Anschließend ist der Lehrerrat vor der Auswahlentscheidung zu beteiligen. Die Schulleitung hat die schwerbehinderte oder gleichgestellte Lehrkraft zu einer Fortbildungsveranstaltung des Arbeitgebers (Richtlinie Ziffer 13) bevorzugt zuzulassen.

Will eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Lehrkraft an einer außerschulischen Fortbildungsmaßnahme im Sinne des § 164 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX teilnehmen und beantragt in diesem Zusammenhang Sonderurlaub, so hat die Schulleitung vor ihrer Entscheidung zur Ablehnung des Sonderurlaubs die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und ihr anschließend ihre Entscheidung mitzuteilen, damit diese in der Lage ist ihre Kontrollfunktion gemäß SGBIX auszuführen und gegebenenfalls weitere Schritte einzuleiten (Richtlinie Ziffer 13).

Bei Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn veranstaltet werden, sind die Veranstaltungsorte so auszuwählen, dass sie barrierefrei zugänglich sind. Das bedeutet auch: die Orte müssen per ÖPNV gut erreichbar sein und sollten zentral gelegen sein.

E. Beurteilung

1	Allgemeines	1
2	Rechtliche Grundlagen	2
3	Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung	5
4	Zuständigkeit für die Beurteilung	5
5	Ablauf des Beurteilungsverfahrens durch die Schulleitung	5
5.1	Benachrichtigung der Lehrkraft	5
5.2	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	5
5.3	Zustimmung/Ablehnung der betroffenen Lehrkraft	6
5.4	Die weitere Beteiligung durch die Dienststelle	6
5.5	Vorbereitendes Gespräch mit der SBV	6
5.6	Teilnahme an den Leistungsnachweisen	6
5.7	Teilnahme am Beurteilungsgespräch	6
6	Beurteilungsanlässe	7
6.1	Bewährungsfeststellung für Tarifbeschäftigte	7
6.2	Beurteilung in der Probezeit für Beamte	7
6.3	Beurteilung für das erste Beförderungsamt	8
6.4	Beurteilung für das zweite Beförderungsamt	8
6.5	Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)	8
6.6	Beurteilung für das zweite Beförderungsamt von Fach-/Werkstattlehrkräften	9
7	Die Bewertung	9
7.1	Der Leistungsbericht der Schulleitung	9
7.2	Die Beurteilung	10
7.3	Die Behandlung behinderungsbedingter quantitativer Minderleistung	11
8	Vorgehen gegen Beurteilung	11

1 Allgemeines

Nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und § 9 Beamtenstatusgesetz richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Diese Kriterien müssen beurteilt werden, um es Dienstvorgesetzten zu ermöglichen, Entscheidungen über die Beförderung nach dem Grundsatz der **Bestenauslese** zu treffen. Daneben dienen dienstliche Beurteilungen der Vorbereitung sonstiger Personalmaßnahmen, etwa der Feststellung der Bewährung in Probezeiten oder als Erkenntnisquelle für Entscheidungen über sachgerechte Verwendung.

Damit die Beurteilung einerseits dem Grundsatz der **Gleichstellung** von Mann und Frau sowie andererseits dem im Grundgesetz und SGB IX verankerten **Benachteiligungsverbot** behinderter Menschen gerecht wird, ist im Einzelfall bei der Beurteilung Art und Auswirkung der Behinderung Rechnung zu tragen.

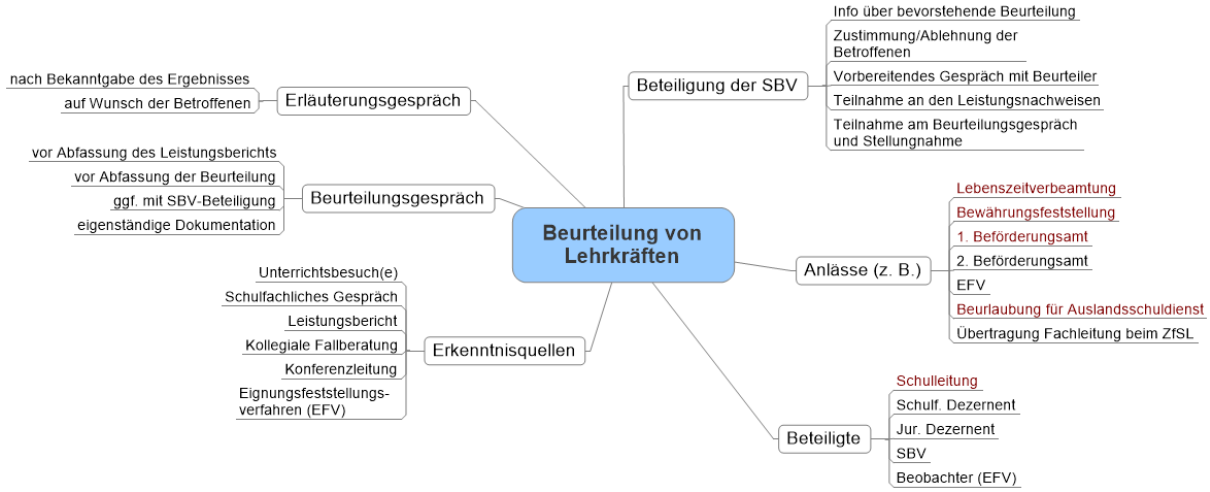
Das gilt besonders für die im Lehrerbereich praktizierten **Anlassbeurteilungen** (z. B. aus Anlass der anstehenden Verbeamtung auf Lebenszeit, der Bewerbung um ein Beförderungsamt u. a.), die anders als Regelbeurteilungen, welche in gleichmäßigen vorher festgelegten Abständen erfolgen, direkte Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben.

Insgesamt geht es nicht um eine Bevorzugung der behinderten Lehrkräfte, sondern um die Gratwanderung einer leistungsgerechten Beurteilung unter Außerachtlassung von **behinderungsbedingten quantitativen Minderleistungen** (einem Gehbehinderten z. B. darf die eingeschränkte Mobilität im Unterricht nicht nachteilig ausgelegt werden). § 13 Abs. 3 LVO verpflichtet alle Beurteilenden bei der Beurteilung der Leistung von Schwerbehinderten eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit sowie die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Die Vorschrift erfasst Beurteilungen jeder Art. In der Beurteilung dürfen behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen nicht negativ bewertet werden. Bei Schwerbehinderten muss hingenommen werden, dass sie eventuell nur einen Teil der Arbeitsleistung einer gesunden Lehrkraft bewältigen können. Bei der Beurteilung der Qualität der erbrachten Leistungen ist dagegen von den allgemeinen Beurteilungsmaßstäben auszugehen.

Liegen Beurteilungen mehrerer Bewerber/-innen vor, wird die Auswahlentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese im Dezernat 47 getroffen. Erst wenn kein Leistungsvorsprung festgestellt werden kann, kommen **leistungsunabhängige Kriterien** (Hilfskriterien) wie Frauenförderung, Dienstalter und Schwerbehinderung in Betracht.

In welchem Maße die SBV in das Anlassbeurteilungsverfahren einbezogen wird, ist in den Richtlinien geregelt. Die Beteiligung der SBV beginnt bereits vor dem Beurteilungsverfahren, denn sie ist darüber zu informieren, dass eine Beurteilung ansteht. Wie weit die SBV dann am weiteren Verfahren zu beteiligen ist, hängt davon ab, ob die zu beurteilende Person die Beteiligung der SBV wünscht. Wenn die zu beurteilende Person die Beteiligung wünscht, ist die SBV am weiteren Verfahren zu beteiligen.

Einen Überblick über die Beteiligten, die Anlässe, die Leistungsnachweise und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren gibt die folgende Mindmap.



2 Rechtliche Grundlagen

Beurteilungsrichtlinie
Die ab 1.1.2018 geltenden „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung des für Schule zuständigen Ministeriums“ stehen online auf der Seite des MSB und in der BASS unter 21-02 Nr. 2. Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Leistungen der letzten drei Jahre zu beurteilen. Gibt es im Rahmen eines Beförderungsverfahrens mindestens zwei Bewerbungen, dann dürfen die Leistungsbewertungen der Kandidaten nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Bewertet wird nach einem Punktesystem. Die Bewertungsskala reicht von 1 bis 5 Punkte. 5 Punkte bedeuten, dass eine Leistung und Befähigung gezeigt wurde, die die Anforderungen in besonderem Maße übertrifft. 3 Punkte entsprechen einer durchschnittlichen Leistung und Befähigung, die „den Anforderungen entspricht“.

Beurteilungsmerkmale
Die einheitlichen Beurteilungsmerkmale sind:

1. Unterricht und Ausbildung
2. Diagnostik und Beurteilung
3. Erziehung und Beratung
4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung
5. Zusammenarbeit
6. Soziale Kompetenz

Für Funktionsämter sind zusätzlich die folgenden Beurteilungsmerkmale zu bewerten:

7. Organisation und Verwaltung
8. Beratung und
9. Personalführung und –entwicklung

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung (BRL)

Ziffer 13.1

Neben diesen Beurteilungsrichtlinien gelten die Regelungen der Nummer 12 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen...

SGB IX

§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

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

Schulgesetz

§ 59 Schulleiterinnen und Schulleiter

Absatz 4
Im Rahmen der übertragenen Zuständigkeiten wirkt die Schulleiterin oder der Schulleiter in Personalangelegenheiten mit und trifft selbst Personalentscheidungen, soweit diese Befugnisse übertragen sind. Sie oder er erstellt die dienstlichen Beurteilungen für die Lehrkräfte der Schule
1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung,
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne von § 60 Abs. 1),
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (mit Ausnahme von Funktionsstellen im Ausland), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

Laufbahnverordnung (LVO)

§ 13 Erleichterungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

(1) Bei der Einstellung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden.
(2) Im Prüfungsverfahren sind für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen auf Antrag zu gewähren.
(3) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

12 Beurteilung

12.1 Beurteilungsverfahren

Im Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen in der Regel mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden (§ 164 Absatz 2 SGB IX).

12.2 Einschränkung der Arbeitsleistung

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

12.2.1 Quantität der Arbeit

Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie durch die Behinderung bedingt ist, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

12.2.2 Information durch die Personalstelle

Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit der Beurteilerin beziehungsweise 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 die beziehungsweise der für den Beurteilungsbeitrag Verantwortliche auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen 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 der Beurteilerin oder dem Beurteiler - und gegebenenfalls gegenüber der oder dem für einen Beurteilungsbeitrag Verantwortlichen - darzulegen.

12.2.3 Abnahme von Leistungsnachweisen

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.

3 Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung

Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung von Lehrkräften sind in Ziffer 3 der BRL geregelt.

Die am häufigsten vorkommenden Beurteilungsanlässe werden die Beurteilungen während der Probezeit (Ziffer 3.1.1 BRL) und vor einer Beförderung (Ziffer 3.1.2 und 3.2.2 BRL) sein.

4 Zuständigkeit für die Beurteilung

Nach § 59 Abs. 4 SchulG erstellt die Schulleitung die dienstliche Beurteilung für Lehrkräfte der Schule

1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit,
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne von § 60 Abs. 1),
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (mit Ausnahme von Funktionsstellen im Ausland), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

Bei Abordnungen bis zu 18 Monaten ist die Schulleitung der Stammschule zuständig, danach die Schulleitung der aufnehmenden Schule. Für die Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung gilt dies analog.

Die anderen dienstlichen Beurteilungen zur Beförderung werden von der Schulaufsicht durchgeführt bzw. verantwortet, auch wenn hier Teilbeurteilungen durch andere erstellt werden, wie z. B. beim Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) bei Schulleitungsbewerbungen.

5 Ablauf des Beurteilungsverfahrens durch die Schulleitung

5.1 Benachrichtigung der Lehrkraft

Gemäß Ziffer 8.3 BRL sind Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren mindestens zwei Wochen vorher anzumelden. Der betroffenen Lehrkraft müssen also mindestens zwei Wochen vor dem geplanten Unterrichtsbesuch der Tag und das Fach, die Klasse oder Lerngruppe, in der die Beurteilung durchgeführt werden soll, sowie die gewünschten Unterlagen mitgeteilt werden.

5.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV ist unverzüglich, also nach Eingang einer Bewerbung auf ein Beförderungsamt, zu informieren. Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren sind mindestens zwei Wochen vorher anzumelden. Die SBV ist darüber zeitgleich mit der schwerbehinderten Lehrkraft zu informieren. Dies ist streng genommen keine Einladung, sondern eine Information gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX. Die SBV setzt sich mit der Lehrkraft in Verbindung. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat am 10.09.2013 (AZ 4 S 547/12) entschieden, dass bei einer fehlenden Information der SBV über die bevorstehende Beurteilung einer schwerbehinderten Lehrkraft, von einer Benachteiligung aufgrund der Behinderung auszugehen sei. Diese Benachteiligung könne auch nicht durch eine nachträgliche Information und Beteiligung geheilt werden. Der Verwaltungsgerichtshof hat dazu folgende Leitsätze aufgestellt:

1. In einem Stellenbesetzungsverfahren kann eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG bereits in der entgegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unterlassenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der damit einhergehenden Vorenthaltung einer möglichen Verfahrensabsicherung oder -begleitung durch diese Vertretung zu sehen sein (Rn. 24).
2. Eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG setzt keine Verletzung in subjektiven Rechten voraus (Rn. 27).

3. Die Heilung eines Verstoßes gegen § 164) Abs. 1 Satz 4 SGB IX durch nachträgliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird verneint (Rn. 27).
4. Die Höhe des Entschädigungsanspruchs ist gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG beim zugrundeliegenden Urteil durch das Gericht auf die zweifache monatliche Grundbesoldung festgelegt worden (Rn. 39).

5.3 Zustimmung/Ablehnung der betroffenen Lehrkraft

Wenn die Lehrkraft der Beteiligung der SBV am Beurteilungsverfahren zustimmt, teilt sie dies dem/der Beurteiler/in bzw. der Dienststelle mit. Lehnt die Lehrkraft die Teilnahme der SBV ab, findet keine weitere Beteiligung beim Beurteilungsvorgang statt. Die Beteiligung der SBV im Rahmen der Stellenbesetzung durch die Dienststelle bleibt hiervon unberührt. Stimmt die Lehrkraft der Beteiligung der SBV am Beurteilungsverfahren zu, nimmt die zuständige SBV weder als Lehrkraft des Vertrauens noch im Gaststatus, sondern in ihrer Funktion als SBV am Beurteilungsverfahren teil.

5.4 Die weitere Beteiligung durch die Dienststelle

Sofern die Zustimmung der/des Betroffenen vorliegt, hat die Dienststelle die Teilnahme der SBV am gesamten Beurteilungsverfahren mit allen Erkenntnisquellen wie z. B. Unterricht, schulfachliches Gespräch, kollegiale Fallberatung, Konferenzleitung und dem Beurteilungsgespräch zuzulassen. Die SBV ist am Ende einzelner Leistungsnachweise oder/und vor der abschließenden Gesamtbewertung anzuhören (siehe Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX).

5.5 Vorbereitendes Gespräch mit der SBV

Vor dem eigentlichen Beurteilungsvorgang soll die SBV die Möglichkeit erhalten, gem. Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX in einem vorbereitenden Gespräch zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Befähigung, Eignung und Leistung Stellung zu nehmen, sofern die schwerbehinderte Lehrkraft dies nicht ablehnt. Der Gesetzgeber hat die vorherige Mitwirkung der SBV uneingeschränkt angeordnet. Ob dies sinnvoll ist, muss im Einzelfall entschieden werden. U. U. wird der Fokus im Beurteilungsverfahren zu sehr auf behinderungsbedingte Aspekte (z. B. Minderleistung) gelenkt. **Die SBV sollte sich vorab mit der zu beurteilenden Lehrkraft sorgfältig abstimmen über Inhalt und Umfang ihrer Aussagen im vorbereitenden Gespräch mit dem/der Beurteiler/in.**

5.6 Teilnahme an den Leistungsnachweisen

Die SBV kann am gesamten Verfahren und allen Leistungsnachweisen in ihrer Funktion als SBV teilnehmen (siehe Ziffer 12.2.3 der Richtlinie zum SGB IX). Dabei hat sie darauf zu achten, dass das Beurteilungsverfahren fehlerfrei durchgeführt wird und keine behinderungsbedingten Benachteiligungen, z. B. Bewertung von behinderungsbedingten Minderleistungen, in die Beurteilung eingehen (siehe Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX).

5.7 Teilnahme am Beurteilungsgespräch

Vor der Abfassung der Beurteilung sowie vor der Abfassung des Leistungsberichts ist gemäß BRL Nr. 10.1 mit der/dem zu Beurteilenden ein Beurteilungsgespräch zu führen. Das Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild, das der/die Beurteiler/in im Beurteilungszeitraum gewonnen hat, soll mit der Einschätzung der/des zu Beurteilenden verglichen werden.

Aus Sicht der SBV ist es sinnvoll, zunächst die Einschätzung der beobachteten Leistungen durch die Beurteiler im Rahmen des Beurteilungsgespräches gemäß Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX abzuwarten, um anschließend evtl. auf quantitative Minderleistungen einzugehen.

In ihrer Stellungnahme soll die SBV darstellen, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hatte und ggf. durch die

beabsichtigte Bewertung der Leistung eine Diskriminierung vermutet werden könnte. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (vgl. § 13 Abs. 3 LVO). Erfahrungsgemäß fällt es schwer, die quantitativen von den qualitativen Minderleistungen abzugrenzen. Gemäß Ziffer 7.8 BRL bewertet das Gesamturteil nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben.

Die Stellungnahme der SBV kann sich zu diesem Zeitpunkt vorrangig auf die aktuelle Beurteilungssituation beziehen, wobei die Prognose auf die künftige Arbeits- und Einsatzfähigkeit einbezogen werden muss.

Das Reflexionsgespräch oder vergleichbare Gespräche am Ende des Unterrichts wie auch das zum Beurteilungsverfahren gehörende schulfachliche Gespräch führt nicht dazu, dass auf die Führung eines Beurteilungsgespräches verzichtet werden kann.

Nach Bekanntgabe der Beurteilung ist diese auf Wunsch der/des zu Beurteilenden zu besprechen. Der/die Beurteiler/in legt dar, welche Erwägungen den Einzelbewertungen zu Grunde liegen und wie das Gesamturteil hergeleitet worden ist. Einer Bitte auf Überprüfung der Beurteilung durch die/den zu Beurteilende/n vor Aufnahme in die Personalakte ist zu entsprechen. Eine schriftliche Gegenäußerung zur Beurteilung ist möglich (§ 92 Abs. 1 Satz 6 LBG). Das Beteiligungsverfahren (Anhörung) nach § 178 Abs. 2 SGB IX mit dem Besetzungsvorschlag der Dienststelle schließt sich an.

6 Beurteilungsanlässe

6.1 Bewährungsfeststellung für Tarifbeschäftigte

(Formular: Anlage 1 BRL)

Auch die Bewährungsfeststellung für unbefristet eingestellte Tarifbeschäftigte wird ausdrücklich von den BRL erfasst (siehe Ziffer 2.2). Sie kann jedoch nicht so umfangreich sein wie eine Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung eines Beamten. Denn für die Erstellung der Beurteilung eines Beamten zur Anstellung hat die Schulleitung u. U. bis zu drei Jahre Zeit, für die Bewährungsfeststellung nach TV-L weniger als 6 Monate. Kann die Bewährung einer tarifbeschäftigten Lehrkraft innerhalb der relativ kurzen Probezeit nicht festgestellt werden, muss das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Das Erfordernis der Zustimmung des Integrationsamtes gem. § 168 SGB IX ist nicht erforderlich, da das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate besteht (§ 173 (1) 1.). Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich.

6.2 Beurteilung in der Probezeit für Beamte

(Formular: Anlage 1 BRL)

Die Beurteilung in der Probezeit wird in § 13 Abs. 1 LBG sowie in 11.2 der BRL geregelt. Bei Probezeiten, die länger als 12 Monate andauern, ist wiederholt zu beurteilen: Die erste dienstliche Beurteilung ist nach Ablauf eines Drittels der Probezeit, spätestens jedoch zwölf Monate nach Einstellung zu fertigen. Die abschließende Beurteilung ist rechtzeitig – in der Regel drei Monate – vor Ablauf der Probezeit abzugeben. Kann die Bewährung nicht abschließend beurteilt werden, so ist spätestens drei Monate vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut eine Beurteilung zu erstellen. Gemäß 9.1 BRL umfasst eine Beurteilung u.a. zwei Unterrichtsbesuche. Der Leistungsbericht ist integrativer Bestandteil der Beurteilung.
Die erste Beurteilung soll noch mit einer der folgenden Aussagen abschließen:

Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der bisherigen Probezeit
- bewährt.
- eingeschränkt bewährt.
- nicht bewährt.

Wenn nach 12 Monaten festgestellt wird, dass der/die Beschäftigte sich eingeschränkt oder nicht bewährt hat, ist bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Lehrkräften ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX einzuleiten.

Die zweite Beurteilung soll rechtzeitig, i. d. R. drei Monate vor Ablauf der Probezeit, erfolgen und mit folgenden Formulierungen abschließen:

Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der Probezeit
- in vollem Umfang bewährt
- nicht bewährt
- Die Bewährung konnte noch nicht abschließend festgestellt werden.

Zusätzlich kann noch festgestellt werden, dass die Lehrerin/der Lehrer sich wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet hat.

Wenn am Ende der Probezeit bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Lehrkräften festgestellt wird, dass die Bewährung nicht abschließend festgestellt werden kann, ist ebenfalls ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 einzuleiten. Die Feststellung der Nichtbewährung kann i. d. R. nicht ohne vorheriges Präventionsverfahren erfolgen.

6.3 Beurteilung für das erste Beförderungsamt

Formular: Anlage 2 BRL)

Bei der Beurteilung für das erste Beförderungsamt sind für die Gesamtbeurteilung durch die Schulleitung zwei Unterrichtsbesuche sowie das schulfachliche Gespräch für die Abfassung der Beurteilung heranzuziehen. Laut BRL 9.2 gehört hierzu kein gesondert ausgewiesener Leistungsbericht. Dieser ist integrativer Bestandteil der Beurteilung.

6.4 Beurteilung für das zweite Beförderungsamt

(Formular: Anlage 3 und 5 BRL)

Bei der Beurteilung für das zweite Beförderungsamt liegt die Zuständigkeit bei der Dienststelle, d. h. diese ist für die Einleitung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verantwortlich. Die SBV ist unverzüglich, also nach Eingang einer Bewerbung auf ein Beförderungsamt, zu informieren. Unmittelbar nach Kenntnis der bevorstehenden Beurteilung informiert der/die Beurteiler/-in die zuständige SBV. Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren sind mindestens zwei Wochen vorher anzumelden. Die SBV ist zeitgleich mit der schwerbehinderten Lehrkraft, zu informieren. Zu den Grundlagen des Leistungsberichts der Schulleitung gehört auch ein Unterrichtsbesuch. Die Informationspflicht gegenüber der SBV liegt hier bei der Schulleitung.

6.5 Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

(Formular: Anlage 4 und 5 BRL)

Stellen für Schulleitungen werden für Bewerber/innen ausgeschrieben, die das EFV bestanden haben oder bereits ein Amt als Schulleitung innehaben/-hatten (BASS 21-01 Nr. 30). Das EFV ist ein nach der Assessment-Center-Methode konzipiertes Verfahren, in dem die zukünftigen Schulleitungen ihre Leitungskompetenzen nachweisen, und zwar in

- Rollenklarheit,
- Innovation,
- Management,
- Kommunikation.

Das Ergebnis des EFV bildet mit dem Leistungsbericht der Schulleitung die Grundlage für eine unabhängig von der Bewerbung um ein konkretes Schulleitungsamt von der Schulaufsicht zu erstellende dienstliche Beurteilung. Mit dieser dienstlichen Beurteilung können sich die Lehrkräfte landesweit um eine ausgeschriebene Stelle als Schulleitung bewerben. Liegt das EFV bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung länger als drei Jahre zurück, muss das EFV wiederholt werden.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung kann unabhängig davon, ob eine schwerbehinderte Bewerbung im EFV ist, als Metabeobachter am EFV teilnehmen. Wenn eine schwerbehinderte Lehrkraft am EFV teilnimmt und die Begleitung im Verfahren durch die Schwerbehindertenvertretung wünscht, kann dies nur durch die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

6.6 Beurteilung für das zweite Beförderungsamt von Fach-/Werkstattlehrkräften

(Formular: Anlage 3 und 5 BRL)

Bei der Neufassung der Beurteilungsrichtlinien gab es ein solches zweites funktionsloses Beförderungsamt (A11 bzw. EG 10) noch nicht, so dass die Richtlinien hierfür keine speziellen Regelungen enthalten. Durch das Schulgesetz auf die Schulleitungen übertragen ist jedoch nur die Beurteilungszuständigkeit für das erste funktionslose Beförderungsamt (§ 59 Abs. 4 Nr. 2 SchulG). Für das zweite funktionslose Beförderungsamt greift daher die „Auffangzuständigkeit“ der oder des schulfachlichen Aufsichtsbeamtin/-beamten. Für die Beurteilung kann der Vordruck „Anlage 3 – Beurteilung durch die Schulaufsicht“ verwendet werden. Bei der Aufgabenbeschreibung bleibt der Punkt „Leitungs- und Koordinationstätigkeiten“ offen. Die Beurteilungsmerkmale 7, 8 und 9 (Feld „Leitung und Koordination“) werden nicht beurteilt. Für die heranzuziehenden Erkenntnisquellen sowie die Gewichtung der Beurteilungsmerkmale gelten die Regelungen für das erste Beförderungsamt (Nr. 9.2 BRL) entsprechend. Zusätzlich ist ein Leistungsbericht der Schulleitung erforderlich (Nr. 8.4.1 BRL).

7 Die Bewertung

Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende des Beurteilungszeitraumes der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Leistungen der letzten drei Jahre zu beurteilen. Gibt es im Rahmen eines Beförderungsverfahrens mindestens zwei Bewerbungen, dann dürfen die Leistungsbewertungen der Kandidaten nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Für die Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale und die Bildung des Gesamturteils ist folgende Skala zu verwenden:
- übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße: 5 Punkte,
- übertrifft die Anforderungen: 4 Punkte,
- entspricht den Anforderungen: 3 Punkte,
- entspricht im Allgemeinen noch den Anforderungen: 2 Punkte,
- entspricht nicht den Anforderungen: 1 Punkt.

Wegen der unterschiedlichen Gewichtung der Beurteilungsmerkmale ist ein Punktwert als arithmetisches aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale ausgeschlossen. Das Gesamturteil bewertet nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben.

7.1 Der Leistungsbericht der Schulleitung

(Formular: Anlage 5 BRL)

Vor der Abfassung des Leistungsberichts ist mit der Lehrkraft ein Gespräch zu führen. Grundlagen des Leistungsberichtes sind Beobachtungen und Gespräche sowie ein Unterrichtsbesuch.

Folgende Aufgaben im Beurteilungszeitraum werden dokumentiert:

1. Unterrichtliche Tätigkeit/Ausbildungstätigkeit
2. Tätigkeit außerhalb des Unterrichts/Sonderaufgaben
3. Leitungs- und Koordinationstätigkeiten

Außerdem werden besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Teilnahme an Lehrgängen und Fortbildungen dokumentiert.

Zu bewerten sind Leistung und Befähigung für den Bereich „Lehrtätigkeit, schulische Aufgaben oder Ausbildung“ in den Beurteilungsmerkmalen

1. Unterricht oder Ausbildung
2. Diagnostik und Beurteilung
3. Erziehung und Beratung
4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung
5. Zusammenarbeit
6. Soziale Kompetenz

Für Funktionsämter sind Leistung und Befähigung für den Bereich „Leitung und Koordination“ zusätzlich in folgenden Beurteilungsmerkmalen zu bewerten:

7. Organisation und Verwaltung
8. Beratung und
9. Personalführung und -entwicklung

Der Leistungsbericht ist vor Beginn der Beurteilung der betroffenen Lehrkraft zur Kenntnis zu geben. Für den Leistungsbericht muss gleichermaßen gelten, dass quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen nicht negativ in die Beurteilung einfließen dürfen, d. h. der Leistungsbericht der Schulleitung müsste von der SBV hierauf überprüfbar sein, bevor er in den Beurteilungsvorgang einfließt. Der betroffenen Lehrkraft bleiben in diesem Fall lediglich die Möglichkeiten, die allen Lehrkräften in dieser Situation zustehen. Wenn die zu beurteilende Lehrkraft mit dem Leistungsbericht nicht einverstanden ist, kann sie neben der formalen Möglichkeit einer Gegenäußerung auch die SBV zu den behinderungsrelevanten Aspekten um Vermittlung mit der Schulleitung bitten. Gegen den Leistungsbericht der Schulleitung kann i. d. R. nicht isoliert geklagt werden. Gerichtlich kann der Leistungsbericht nur angegriffen werden, wenn gegen die Beurteilung geklagt wird. **Diese Klage kann unabhängig von einer Konkurrentenklage eingereicht werden.**

Der Leistungsbericht gehört wie die Unterrichtsbesuche und die Beurteilungsbeiträge zu den Erkenntnisquellen gemäß Ziffer 8 der BRL. Die SBV ist auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen zur Besprechung des Leistungsberichts gemäß 12.2.2. der Richtlinie zum SGB IX hinzuzuziehen. Hierbei kann die SBV die Problematik einzelner Formulierungen des Leistungsberichtes im Rahmen des Beurteilungsgespräches mit dem/der Beurteiler/in der Dienststelle aufgreifen und an dieser Stelle erörtern und ggf. korrigierend einwirken. Wenn z. B. aus den im Leistungsbericht beschriebenen eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten eine beschränkte Einsatzqualität abgeleitet wird, ist dies zu beanstanden. Es besteht auch die Möglichkeit, im Rahmen des vorbereitenden Gespräches mit dem/der Beurteiler/in diese kritischen Fragen anzusprechen, um im Interesse der schwerbehinderten Lehrkräfte einen zurückhaltenden Umgang mit diesen Einschränkungen zu erreichen.

Eventuelle vermutete Benachteiligungen im Leistungsbericht können nach der derzeitig zu beobachtenden Rechtsprechung erst aufgegriffen werden, wenn sie im Stellenbesetzungsverfahren Benachteiligungen vermuten lassen. Vorrangig müssen die Beurteilung und die Beförderungs-entscheidung angegriffen werden, z. B. im Rahmen einer Konkurrentenklage.

7.2 Die Beurteilung

Die Eignung ist die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt. Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Punkte müssen das Gesamturteil tragen. Wegen der unterschiedlichen Gewichtung der Beurteilungsmerkmale ist ein Punktwert als arithmetisches Mittel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale ausgeschlossen

(7.5 BRL). Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind in der Regel darzulegen. Eine Begründung ist erforderlich, wenn

- Beurteilungsbeiträge (im Sinne von Ziffer 8.5 BRL) zu berücksichtigen sind,
- sich das Gesamturteil im Vergleich zur vorherigen dienstlichen Beurteilung verschlechtert hat,
- die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale verschiedene Gesamturteile möglich erscheinen lässt.

Die Begründung soll kurz und prägnant sein und darf nicht das Ausmaß früherer Freitext-Beurteilungen annehmen.

Gemäß Ziffer 7.8 BRL bewertet das Gesamturteil nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben.

Bei angestrebten Funktionswechseln können Ausführungen zur Eignung für das ausgeschriebene Amt erfolgen. Zur Personalentwicklung können Hinweise auf zukünftige Verwendungsmöglichkeiten gegeben werden.

7.3 Die Behandlung behinderungsbedingter quantitativer Minderleistung

Die SBV kann eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme anlässlich des vorbereitenden Gesprächs oder des Beurteilungsgesprächs abgeben.

In der Rechtsprechung gilt der Grundsatz, dass bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen nur eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung zu berücksichtigen ist, und in qualitativer Hinsicht an sie die für alle Beamten geltenden Bewertungsmaßstäbe anzulegen sind (z. B. VG Hamburg vom 05.04.2000 AZ 13 VG 412/99 oder Niedersächsisches OVG, 5. Senat vom 22.01.2008 AZ 5 LA 19/07).

Mit der Frage, wie quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen überhaupt festgestellt werden können, haben wir uns bereits in Nr. 5.5 und 5.7 auseinandergesetzt. Nach unserer Auffassung können quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen i. d. R. nur im Einzelfall isoliert werden und stellen hohe Anforderungen an die Beobachtung und Analyse durch die SBV.

Empfehlenswert aus unserer Sicht ist es, in der Beratung der Beurteilungsbeiträge bzw. Beurteilungsmerkmale die beobachteten Minderleistungen zunächst aufzulisten, unabhängig von möglichen Zusammenhängen mit der Schwerbehinderung, um dann im folgenden Schritt zu analysieren, welche Minderleistungen auf die Behinderung zurückzuführen sind. Um diese Minderleistung aus der Bewertung herauszuhalten, muss sie als quantitative behinderungsbedingte Minderleistung interpretiert werden.

8 Vorgehen gegen Beurteilung

Hierzu wird die Beratung und Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes (ggf. durch Verbände oder Gewerkschaften) empfohlen. Denkbar sind Gründe wie z.B.:

- Uneinheitliche Gewichtung der Einzelmerkmale wenn sich mehrere Kandidaten beworben haben
- Nichtberücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen
- Fehlende Begründung, wenn sich das Gesamturteil im Vergleich zur vorherigen dienstlichen Beurteilung verschlechtert hat

Ein Widerspruch zieht nach sich, dass die Beurteilung von der Schulaufsicht noch einmal überprüft wird. Hierbei besteht die Gefahr, dass die Beurteilung nach der Überprüfung schlechter ausfällt.

Im Klageverfahren wird die Beurteilung angegriffen. Eine einstweilige Anordnung verhindert in diesem Fall die Stellenbesetzung. Bis zu einer Entscheidung des Gerichts kann ein Jahr vergehen. Ist die Beurteilung rechtswidrig, kann eine Nachbesserung, Ergänzung oder Neubeurteilung erfolgen. Die

Leistungsklage auf Schadenersatz wegen unterbliebener Beförderung kann erst nach der Entscheidung über den Widerspruch gegen das Beurteilungsverfahren erhoben werden.

F. Beförderung

1. Beförderung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis 1
2. Rechtliche Grundlagen 1
3. Beförderung bei Konkurrenzbewerbung 5
4. Diskriminierungsverbot bei beruflichem Aufstieg 6

1. Beförderung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Im Gegensatz zur Anstellung handelt es sich bei der Beförderung um eine Ernennung, bei der einem Beamten ein anderes Amt als das bisher innegehabte übertragen wird. Im Regelfall erhält der Beamte neben einem anderen Amt sowohl im statusrechtlichen, als auch im funktionellen Sinne eine andere Amtsbezeichnung und ein höheres Endgrundgehalt.

2. Rechtliche Grundlagen

Grundgesetz

Artikel 3, Abs. 3, Satz 2

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

SGB IX

§ 164 Abs. 2

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

§ 164 Abs. 4

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. ...

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, 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.

§ 2 Anwendungsbereich

Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(1) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(2) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(3) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Beamtenstatusgesetz

§ 9 Kriterien der Ernennung

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Landesbeamtengesetz

§ 19 Beförderung

(1) Beförderungen sind die
1. Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung,
2. Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt bei gleicher Amtsbezeichnung und

3. Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

Amtszulagen gelten als Bestandteile des Grundgehaltes.

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig
1. während der Probezeit,
2. vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit sowie
3. vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung, es sei denn, dass das bisherige Amt nicht zu durchlaufen war.

Innerhalb von zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ist eine weitere Beförderung nicht zulässig. Abweichend von Nummer 2 kann die Beamtin oder der Beamte wegen besonderer Leistungen ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses befördert werden.

(3) Vor Feststellung der Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit, für die durch Rechtsverordnung nach § 9 und § 110 Absatz 1 eine Dauer von mindestens drei Monaten festzulegen ist, darf die Beamtin oder der Beamte nicht befördert werden. Dies gilt nicht für Beförderungen in Ämter, deren Inhaberinnen oder Inhaber richterliche Unabhängigkeit besitzen, Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte, Beamtinnen oder Beamte im Sinne von § 37 oder Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamte sind; in den Rechtsverordnungen nach Satz 1 können weitere Ausnahmen für Fälle des Aufstiegs zugelassen werden, wenn diesen eine Prüfung vorausgeht.
(4) Regelmäßig zu durchlaufende Beförderungsämter dürfen mit Ausnahme von Beförderungen auf der Grundlage von § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 zweiter Halbsatz nicht übersprungen werden.
(5) Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen von den Beförderungsverboten (Absatz 2) und vom Verbot der Sprungbeförderung (Absatz 4) zulassen.
(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht.

§ 20 Nachteilsausgleich

(1) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern unter achtzehn Jahren oder die Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 nicht nachteilig auswirken.
(2) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung um Einstellung infolge der Geburt oder Betreuung eines Kindes verzögert hat, und hat sie oder er sich innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes beworben, ist der Grad der fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu dem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie oder er sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Mutterschutzgesetz vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) in der jeweils geltenden Fassung zugrunde zu legen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Verzögerung der Einstellung wegen der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.
(3) Zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge
1. der Geburt oder der tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter achtzehn Jahren oder
2. der tatsächlichen Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

ist eine Beförderung ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses abweichend von § 19 Absatz 2 Nummer 1 und 2 während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres seit

Beendigung der Probezeit möglich. Das Ableisten der regelmäßigen Probezeit bleibt unberührt. Satz 1 gilt nicht während eines Vorbereitungsdienstes, wenn dieser im Beamtenverhältnis auf Probe durchgeführt wird.

…

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

14.3 Auswahlentscheidung, Beförderung

Bei der Auswahlentscheidung zwischen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Schwerbehinderung als ein rechtlich anerkanntes Hilfskriterium zu berücksichtigen. Fällt die Auswahlentscheidung zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen aus, ist die Entscheidung zu begründen und aktenkundig zu machen. Soweit zur Beförderung und Übertragung höherwertiger Aufgaben allgemein eine sogenannte Rotation verlangt wird, diese aber aus behinderungsbedingten Gründen ausgeschlossen ist, dürfen sich hieraus keine Nachteile für die Beförderungsentscheidung ergeben. Gleiches gilt für die Verwendungsbreite und deren Einschränkung aus behinderungsbedingten Gründen.

14.4 Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob eine solche Beförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne die besondere Art der Behinderung noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreichen würden. Dabei ist § 5 Absatz 3 LBeamtVG NRW unter Beachtung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 20. März 2007 - 2 BvL 11/04 - (vergleiche Runderlass des Finanzministeriums vom 19. April 2007 (MBl. NRW. 2007 S. 190) zu beachten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung kann ein Facharzt hinzugezogen werden.

3. Beförderung bei Konkurrenzbewerbung

Vorrangiges Auswahlkriterium soll Eignung, Befähigung und Leistung sein.

Die Dienststelle wird bei gleicher Punktzahl zunächst versuchen, eine Binnendifferenzierung vorzunehmen. Erst bei Gleichrangigkeit nach der Binnendifferenzierung kommen sogenannte leistungsunabhängige Kriterien zur Geltung. Das Land NRW hat in den Richtlinien zum SGB IX unter Ziffer 14.3 Richtlinie I aufgeführt, dass Schwerbehinderung als rechtlich anerkanntes leistungsunabhängiges Kriterium zu berücksichtigen ist. Für die **Rangfolge nachrangiger Kriterien gibt es keine gesetzlichen Vorgaben**.

Schwierig wird die Situation, wenn mehrere nachrangige Kriterien zu berücksichtigen sind, z. B. Schwerbehinderung, Frauenförderung, Dienstalter etc. Das OVG NRW hat in seinem Beschluss vom 10. November 1999 AZ 6B503/99 darauf hingewiesen, dass

- der Dienstherr nur auf diejenigen Hilfskriterien zurückgreifen darf, die er auch sonst bei einem Qualifikationsgleichstand – rechtlich bedenkenfrei – anzuwenden pflegt,
- die auch sonst berücksichtigten Hilfskriterien allesamt auch dann in die Abwägung einbezogen werden, wenn es um eine Personalentscheidung zwischen gleichguten männlichen und weiblichen Bewerbern geht.

Während die Beurteilungen von Schulleitungen oder/und schulfachlichen Dezernenten durchgeführt werden, hat die Dienststelle (Personaldezernent der Bezirksregierung) die Auswahlentscheidung zu treffen. Dazu gehören:

- Entscheidung, ob eine noch gültige dienstliche Beurteilung vorliegt (BRL 3.4)
  Dienstliche Beurteilungen müssen hinreichend aktuell sein, d. h. nicht älter als 3 Jahre. Bei konkurrierenden Bewerbungen dürfen die Beurteilungen der Bewerber in ihren Endstichtagen nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen (vgl. Beschluss OVG NRW vom 1.10.2015, AZ 6 B 1072/15).
- Auswahlentscheidung
  - zunächst nach Gesamtbeurteilungspunktzahl (bzw. Endnote)
  - bei gleicher Endnote ist die Beurteilung der Beamtin oder des Beamten mit dem höheren statusrechtlichen Amt regelmäßig als besser einzustufen (sog. Amtsvorsprung)
  - bei gleicher Gesamtbeurteilungspunktzahl Ausschärfung durch Parallelvergleich sämtlicher Beurteilungsbausteine; dabei ist eine ausschreibungsabhängige Gewichtung vorzunehmen
  - wenn auch die Ausschärfung keine Rangfolge ergibt, werden frühere Beurteilungen und weitere leistungsbezogene Kriterien (z. B. zusätzliche Qualifikationen) herangezogen
  - bei gleicher Beurteilung kommen Hilfskriterien wie Frauenförderung, Schwerbehinderung, Dienstalter etc. in Betracht
- Führung von Konkurrentenstreitverfahren.

4. Diskriminierungsverbot bei beruflichem Aufstieg

Das Diskriminierungsverbot nach § 164 Absatz 2 SGB IX wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) näher ausgeführt. Das AGG regelt Ziel, Verfahren und Sanktionen im Falle der arbeitgeberseitigen Diskriminierung eines schwerbehinderten Menschen. § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AGG spricht ausdrücklich die Fälle des beruflichen Aufstiegs an. Nr. 1 spricht die Bedingungen einschließlich der Auswahlkriterien für den beruflichen Aufstieg an, während sich die Nr. 2 auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitsentgelte und die kollektivrechtlichen Vereinbarungen beim beruflichen Aufstieg bezieht.

Das Verfahren zur Prüfung, ob Schadensersatzansprüche aufgrund eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot bestehen, sowie deren Geltendmachung nach dem AGG sind in Kapitel C 2 (Diskriminierungsverbot bei Einstellungen) beschrieben.

Eine Benachteiligung bzw. Diskriminierung kann bei einer Beförderung schon vorliegen, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht oder nicht rechtzeitig über das der Beförderung zugrundeliegende Beurteilungsverfahren informiert worden ist. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat am 10.09.2013 (AZ 4 S 547/12) entschieden, dass bei einer fehlenden Information der SBV über die bevorstehende Beurteilung einer schwerbehinderten Lehrkraft eine Benachteiligung vorliege und von einer Benachteiligung aufgrund der Behinderung auszugehen sei. Diese Benachteiligung könne auch nicht durch eine nachträgliche Information und Beteiligung geheilt werden.

G. Behinderungsgerechter Einsatz in der Schule

1	Personen mit einem Anspruch auf behinderungsgerechtem Einsatz	1
2	Teilhabe Gespräch (Jahresgespräch)	1
2.1	Themenvorschläge für das Teilhabegespräch	2
2.2	Meinung der Herausgeber	3
3	Stundenplangestaltung	3
3.1	Qualitative Einsatzplanung	3
3.2	Quantitative Einsatzplanung	4
3.3	Rechtliche Grundlagen	4
3.4	Meinung der Herausgeber	6
4	Vertretungsunterricht	7
4.1	Rechtliche Grundlagen	7
4.2	Freistellung von Vertretungsunterricht	8
4.3	Abgrenzung des Vertretungsunterrichtes von der Mehrarbeit	9
5	Bereitschaftsdienst	10
6	Pausenaufsicht	10
6.1	Rechtliche Grundlagen	10
6.2	Meinung der Herausgeber	11
6.3	Würdigung der konkreten Behinderung	11
6.3.1	Würdigung der schulischen Situation	12
6.3.2	Allgemeine Unfallversicherungsproblematik	12

1 Personen mit einem Anspruch auf behinderungsgerechtem Einsatz

Wie in Kapitel B. 3.6 bis 3.8 dargestellt, haben nicht nur schwerbehinderte Personen, sondern auch Gleichgestellte einen Anspruch auf behinderungsgerechten Einsatz in der Schule. Für behinderte Lehrkräfte mit einem GdB von 30 oder 40 ohne Gleichstellung kommen im Einzelfall evtl. entsprechende Nachteilsausgleiche in Frage (z. B. bei einem ärztlichen Attest oder Einschaltung eines Rehaträgers). Im folgenden Text gehen wir in erster Linie auf die generalisierten Lösungen für gleichgestellte und schwerbehinderte Lehrkräfte ein.

2 Teilhabe Gespräch (Jahresgespräch)

Damit sich die Schulleitung über die Situation schwerbehinderter Lehrkräfte und die Konsequenzen, die sich für deren Einsatz daraus ergeben, informiert können, sind die Schulleitungen gem. Ziffer 8 (Richtlinie des MI) in der Richtlinie zum SGB IX verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Lehrkräfte zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, die Bestrebungen der schwerbehinderten Lehrkräfte, ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Mitarbeiter zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen und ihnen dabei die erforderliche Hilfestellung zu geben. Diese Gespräche werden am besten regelmäßig vor Erstellung des Stundenplanes bzw. beim ersten Nachweis einer Behinderung geführt. Das Angebot zum Jahresgespräch ist für die Schulleitungen verpflichtend. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden im Sinne von Eigenverantwortung und Selbstständigkeit ermutigt, das Gespräch auch selbst zu suchen. Dabei können sie die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

Um Missverständnisse zu vermeiden, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass es sich beim Teilhabe- oder Jahresgespräch weder um ein der Mitbestimmung unterliegendes Mitarbeiter- oder Personalgespräch, noch um ein BEM- oder ein Präventionsgespräch im Sinne des § 167 Abs. 2 bzw. 1 SGB IX handelt. Ziel des Teilhabe- oder Jahresgespräches ist es, die schwerbehinderte Lehrkraft zu ihrer Belastbarkeit zu hören und möglichen Unterstützungsbedarf zu ermitteln. Für behinderungsbedingte Erfordernisse am Arbeitsplatz gilt es, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wie eine schwerbehinderte Lehrkraft so eingeplant werden kann, dass sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln kann.

Da dieses Gespräch einen hohen Stellenwert im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen einnimmt, wurden z. B. in den Inklusionsvereinbarungen der Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln Gesprächsleitfäden als Hilfestellung entwickelt. Zu den Inklusionsvereinbarungen aus Köln und Düsseldorf gelangt man mit Hilfe eines Links in Kapitel T dieser Handreichungen. Die getroffenen Vereinbarungen, was zu welchem Zeitpunkt geregelt wird bzw. welche Helfer, *SBV; PR; Integrationsfachdienste* in Anspruch genommen werden sollen sowie ggf. die Gründe für das Nichtzustandekommen dieses Gespräches bzw. einer wünschenswerten Vereinbarung, werden in Abstimmung mit allen Beteiligten zum Ende des Gesprächs ebenso schriftlich festgehalten wie der Zeitpunkt der Überprüfung der Wirksamkeit bzw. der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

8 Beschäftigung

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen, soweit die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit einverstanden sind. Dadurch sollen die Vorgesetzten in die Lage versetzt werden, die schwerbehinderten Menschen dabei zu unterstützen, ihre Dienstaufgaben wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Hierbei sollen sie ihnen die erforderlichen Hilfestellungen geben.

2.1 Themenvorschläge für das Teilhabegespräch

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

Zeitlicher Einsatz

- Stundenplangestaltung
  (*Verteilung der Unterrichtsstunden, feste Therapiezeiten,.....)*
- Vertretungsunterricht / Stellenreserve / Mehrarbeit
- Pausen / Aufsichten

- Ganztägige Veranstaltungen
  (*Eltern- Schülersprechtage, Informationsveranstaltungen / Tag der offenen Tür, Projekt-tage, schulinterne Fortbildungen, Konferenzen ....)*

Räumlicher Einsatz

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

2.2 Meinung der Herausgeber

Es empfiehlt sich, die im Rahmen des Jahresgespräches getroffenen Vereinbarungen:

- was
- zu welchem Zeitpunkt geregelt werden soll bzw.
- welche Helfer, SBV, PR, Integrationsfachdienste usw. in Anspruch genommen werden sollen sowie ggf.
- die Gründe für das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung

in Abstimmung mit allen Beteiligten zum Ende des Gespräches schriftlich festzuhalten. So können im nächsten Gespräch die Wirksamkeit der Vereinbarungen überprüft, bzw. Konkretisierungen oder Veränderungen festgelegt werden.

3 Stundenplangestaltung

Bei der Gestaltung der Stundenpläne für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer ist zwischen der Unterrichtsverteilung (Qualitative Einsatzplanung) und der Stundenplangestaltung (Quantitative Einsatzplanung) zu unterscheiden.

3.1 Qualitative Einsatzplanung

Die Entfaltung und Weiterentwicklung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Fakulten der schwerbehinderten Lehrkräfte ist bei der qualitativen Einsatzplanung zu berücksichtigen. Das SGB IX sieht in § 164 ausdrücklich einen Einsatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen so vor, dass diese voll verwertet und weiterentwickelt werden können. Bei der qualitativen Einsatzplanung einschließlich der Übertragung von Sonder- oder Zusatzaufgaben wie der Bildung von Lehrerteams für bestimmte Bildungsgänge ist auf berechtigte Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte in der Regel Rücksicht zu nehmen, möglichst unter Berücksichtigung der erworbenen Fähigkeiten.

Damit ist die Qualitative Einsatzplanung eine wesentliche Voraussetzung für die Sicherung des Arbeitsplatzes und der individuellen Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse. Wer z. B. im Bereich der Berufskollegs mit der Fakultas für Banken nicht in einem bankspezifischen Fach unterrichtet, dem wird die Möglichkeit der Weiterentwicklung nicht nur nicht gegeben, sondern genommen.

3.2 Quantitative Einsatzplanung

Die quantitative Einsatzplanung bezieht sich auf:

- Verteilung der Unterrichtsstunden im Wochenplan und aufs Schuljahr bezogen sowie
- den räumlichen Einsatz

Soll die Zielsetzung einer behinderungsgerechten Einsatzplanung zur Aufrechterhaltung eines qualitativ hochwertigen Unterrichtes einerseits und einer Absicherung der langfristigen Erhaltung der Dienstfähigkeit andererseits gewährleistet werden, ist unter Berücksichtigung des Einzelfalles von einer Gleichverteilung des Unterrichtes auszugehen. Wenn behinderungsbedingt eine andere quantitative Einsatzplanung erforderlich ist, ist auf berechtigte Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte in der Regel Rücksicht zu nehmen.

3.3 Rechtliche Grundlagen

SBG IX

§ 164 Abs. 4 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. ...

ADO Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (BASS 21 – 02 Nr.4)

§ 3 Allgemeine Rechte und Pflichten

Absatz 5

Für schwerbehinderte Lehrer und Lehrerinnen gilt die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen (vgl. Rd Erl. V. 31.5.1989 – BASS 21 – 06 Nr. 1).

§ 12 Unterrichtseinsatz, außerunterrichtliche Angebote

(1) Lehrerinnen und Lehrer unterrichten in der Regel in den Fächern, für die sie eine Lehrbefähigung erworben haben, sowie in außerunterrichtlichen Angeboten, für die vom Land zusätzliche Lehrerstellenanteile bereitgestellt werden. Über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen entscheidet die Lehrerkonferenz (§ 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG). Einsatzwünsche von Lehrerinnen und Lehrern sowie behinderungs- und krankheitsbedingte Erfordernisse sollen im Rahmen der Möglichkeiten der Unterrichtsorganisation angemessen berücksichtigt werden. Ein Anspruch auf Unterricht zu bestimmten Zeiten, in bestimmten Klassen und in bestimmten Fächern oder auf die Leitung einer bestimmten Klasse besteht nicht.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI (8 Beschäftigung)

8.1 Anspruch

Aus § 164 Abs. 4 SGB IX folgt grundsätzlich der Anspruch der schwerbehinderten Menschen gegenüber ihrem Dienstherrn 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
5. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

8.2 Assistenzkraft

Schwerbehinderte Menschen haben bei der Arbeitsausführung einen Anspruch auf eine Assistenzkraft. Sie haben ein Wahlrecht, selbst Auftraggeber und damit Arbeitgeber der Assistenzkraft (sogenannte Arbeitsassistenz) zu sein oder die Organisation der Assistenzkraft der Dienststelle zu überlassen (sogenannte personelle Unterstützung). In allen Fällen hat die Dienststelle sie hierbei zu unterstützen und die in ihrem Verantwortungsbereich liegenden innerdienstlichen Maßnahmen auszuschöpfen. Auf § 49 Absatz 3 Nummer 1 und 7 in Verbindung mit Absatz 8 Nummer 3 und § 185 Absatz 5 SGB IX wird hingewiesen.

8.3 Teilzeitbeschäftigung

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Abs. 5 SGB IX grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

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.

Hinweise für den Schulbereich
(8. Beschäftigung)

Anspruch auf Beschäftigung (Zu Nummer 8.1)

8.1 Schulwanderungen, Schulfahrten und außerschulische Lernorte

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte nehmen an Schulwanderungen und Schulfahrten nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung teil.
Hinsichtlich des „Ob“ und „Wie“ eines sonstigen Einsatzes an einem außerschulischen Lernort sind die besonderen Belange der betroffenen Lehrkräfte zu berücksichtigen.
Die Schulleitung prüft in Absprache mit der Lehrkraft ob und in wieweit hinsichtlich des geplanten Einsatzes besondere, der Behinderung entsprechende Maßnahmen zu veranlassen sind.

Insbesondere ist schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Lehrkräften auf ihren Wunsch eine personelle Unterstützung bei der Planung und Durchführung bzw. eine zusätzliche Begleitperson während der Maßnahme zu gewähren.

8.2 Schwerbehindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die Kosten für Maßnahmen nach § 164 Absatz 4 SGB IX gehören nicht zu den Sachkosten im Sinne des § 92 Absatz 3 SchulG. Sie ergeben sich aus der besonderen Fürsorge des Dienstherrn für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten und sind daher als Personalkosten vom Dienstherrn zu tragen.

Für eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes sind auch schulorganisatorische Maßnahmen möglich. So kann zum Beispiel das Lehrerraumprinzip Anwendung finden, damit eine geh- oder stehbehinderte Lehrkraft barrierefrei ihren Arbeitsplatz nutzen kann.
Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist dazu am gesamten Prozess zu beteiligen.

8.3 Teilzeitbeschäftigung (Zu Nummer 8.3)

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist in diesen Fällen nicht an den Schuljahreskalender gebunden.

8.4 Arbeitszeit und Pausen (Zu Nummer 8.4)

Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung einschließlich der Übertragung von Sonder- oder Zusatzaufgaben sowie der Bildung von Lehrerteams für bestimmte Bildungsgänge ist auf behinderungsbedingte Notwendigkeiten in der Regel Rücksicht zu nehmen.
Zu Vertretungsstunden (planbare oder adhoc) sind schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage ihrer Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher zu hören. Außerunterrichtliche Aufgaben können ihnen nur nach vorheriger Erörterung übertragen werden. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen und anderen besonderen schulischen Veranstaltungen bleibt hiervon unberührt.
Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die berechtigten Belange schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen.
Schwerbehinderte Lehrkräfte mit (einem) nachgewiesenen Merkzeichen sollten von der Pflicht zur Übernahme der Aufsicht entbunden werden.

8.6 Einsatz der schwerbehinderten Lehrkräfte

Eine Verwendung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten soll vermieden werden. Dieser Grundsatz gilt insbesondere für Menschen mit einer individuell auf ihre Behinderung angepassten Arbeitsplatzausstattung.

Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Lehrkräften sind zusätzlich zu den hier aufgeführten rechtlichen Regelungen noch die Regelungen für Teilzeitlehrkräfte zu beachten. Diese Regelungen findet man auf den Internetseiten der Bezirksregierungen.

3.4 Meinung der Herausgeber

Es ist Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall ausgleichend im Interesse der Kolleginnen und Kollegen mit Schulleitungen da aktiv zu werden, wo sich Reibungspunkte ergeben. Problematisch erscheint die Situation im Bereich der qualitativen Einsatzplanung. Der Verweis in der ADO auf das Fehlen eines Rechtsanspruches, ein bestimmtes Fach usw. zu unterrichten, entspricht der gängigen Regelung des Arbeitsrechtes bzgl. des Delegationsrechts der Arbeitgeber. Trotzdem ist

zu bedenken, ob der Wortlaut und der Sinn des § 164 Abs. 4 SGB IX bezüglich der Entwicklungsmöglichkeit schwerbehinderter Menschen im Sinne eines Schutzrechtes Schwerbehinderter das in der ADO zitierte Delegationsrecht nicht doch tangiert. In der täglichen Praxis erscheint auch hier die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit dem Vorgesetzten im Einzelfall dringend geboten.

4 Vertretungsunterricht

Aus der Umfrage zur Erfassung der Situation schwerbehinderter Menschen in den Behörden des Landes NRW aus 2003 wissen wir, dass knapp die Hälfte der schwerbehinderten Lehrkräfte Überstunden (Vertretungsstunden) leisten. Dieses Ergebnis widerspricht der häufigen Behauptung, schwerbehinderte Lehrkräfte würden für Überstunden (Vertretungsstunden) nicht zur Verfügung stehen.

Gleichwohl hat der Gesetzgeber im SGB IX und das Land NRW in seinen Richtlinien die schwerbehinderten Menschen gerade hinsichtlich der Vertretungsstunden und der Mehrarbeit unter einen besonderen, aber keineswegs starren Schutz gestellt, damit ihre jeweilige individuelle Situation berücksichtigt werden kann. Sowohl die Regelung des SGB IX als auch die der Richtlinien setzen einen Dialog voraus.

4.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 207 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit befreit.

ADO

§ 10 Weitere Aufgaben

Abs. 3

Zu den Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer gehört es auch, Vertretungsaufgaben zu übernehmen, an Konferenzen und Dienstbesprechungen teilzunehmen sowie an der Vorbereitung des neuen Schuljahres mitzuwirken.

§ 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

Abs. 4

Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen.(z. B. Abiturprüfungen) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI (8 Beschäftigung)

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:
[…]
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.

Hinweise für den Schulbereich (8. Beschäftigung)

8.4 Arbeitszeit und Pausen (Zu Nummer 8.4)

Zu Vertretungsstunden (planbare oder adhoc) sind schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage ihrer Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher zu hören.

8.5.4

Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 2 Absatz 3 Satz 2 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Genehmigung oder 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.

4.2 Freistellung von Vertretungsunterricht

Für viele schwerbehinderte Lehrkräfte ist das Heranziehen zu Vertretungsstunden nicht von vornherein ausgeschlossen. Allerdings ist der Prüfmechanismus, der sich aus den Richtlinien ergibt, einzuhalten:

- Nur in angemessenen Grenzen sind schwerbehinderte Lehrkräfte zu Vertretungsstunden heranzuziehen (Ziffer 4.1 Abs. 2 Richtlinie II).
- Schwerbehinderte Lehrkräfte sind zur Frage der Belastbarkeit vor der Übertragung von Vertretungsunterricht anzuhören (Ziffer 4.1 Abs. 2 Richtlinie II).
- Wenn der Vertretungsunterricht Mehrarbeit ist, kann die schwerbehinderte Lehrkraft sich auf § 207 SGB IX berufen und die Mehrarbeit ablehnen (die schwierige Abgrenzung zur Mehrarbeit wird im folgenden Text behandelt).

- Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 3 Abs. 3 Satz 2 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Genehmigung/Anordnung von Mehrarbeit und nebenamtlichem Unterricht abzusehen.

Für Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Behinderung im Berufsleben besonders betroffen sind, hat der Richtliniengeber zusätzliche Regelungen zum Schutz vor Mehrarbeit oder Vertretungsunterricht getroffen. Wer unter diese Personengruppe fällt regelt § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX.

SGB IX

§ 155 Abs. 1

(1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen

1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
   a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
   b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
   c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
   d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
   e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,

Dieser Gruppe von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gesteht die Richtlinie (Richtlinie des MI) in Ziffer 10.6 zu, auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freigestellt zu werden, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen. Dabei hat der Richtliniengeber nicht auf das Vorhandensein von Mehrarbeit abgestellt. Da Ziffer 10.6 der Richtlinie des MI nicht weiter in den „Hinweisen für den Schulbereich“ erläutert wird, ist sie uneingeschränkt für die Lehrkräfte anzuwenden, bei denen die Voraussetzungen des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, auf die sich diese Ziffer der Richtlinie bezieht, vorliegen.

4.3 Abgrenzung des Vertretungsunterrichtes von der Mehrarbeit

Zur Bedeutung der Mehrarbeit für schwerbehinderte Lehrkräfte wird im Kapitel Arbeitszeit besonders ausgeführt. An dieser Stelle soll nur geklärt werden, unter welchen Bedingungen Vertretungsstunden auch Mehrarbeit sein können, weil in der Richtlinie z. B. in Ziffer 8.5.4 unter den Hinweisen für den Schulbereich auf die Mehrarbeit abgestellt wird.

Was Mehrarbeit im Sinne der Richtlinie bedeutet, ist unter Ziffer 8.5 Mehrarbeit (Richtlinie des MI) festgelegt. Für Lehrkräfte gilt eine über die in § 2 Absatz 1 bis 3 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1) festgelegte schulformspezifische wöchentliche Pflichtstundenzahl hinausgehende Heranziehung zum Unterricht als Mehrarbeit.

Wie die vergütete Mehrarbeit ermittelt wird, ergibt sich aus Ziffer 4 (Nachweis geleisteter Mehrarbeit) des Runderlasses „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst“ (Mehrarbeitserlass) BASS 21 – 22 Nr. 21. Die Systematik dieses Runderlasses nehmen wir hier als Grundlage, um den Begriff der (bezahlten) Mehrarbeit abzugrenzen.

Die klassische Situation ist die, dass im Rahmen einer Vertretungsplanung zusätzlicher Unterricht übernommen werden soll, ohne dass gleichzeitig oder später eigener Unterricht ausfällt. Hierbei ist bei Vollzeitlehrkräften von einem Ausgleichszeitraum von einem Monat (= Abrechnungszeitraum für die Mehrarbeit), bei Teilzeitkräften von einer Woche auszugehen. Eine Vertretung dieser Art führt i. d. R. zu Mehrarbeit, auch wenn diese nicht unbedingt bezahlt wird, weil z. B. insgesamt weniger als

4 Mehrarbeitsstunden (Vertretungsstunden) im Abrechnungszeitraum vorliegen. Fühlt sich die schwerbehinderte Lehrkraft behinderungsbedingt der Belastung nicht gewachsen und verlangt sie, gemäß § 207 SGB IX, von der Mehrarbeit freigestellt zu werden, ist i. d. R. von der Vertretungsanordnung Abstand zu nehmen. Ein Nachteil darf der schwerbehinderten Lehrkraft hierdurch nicht entstehen.

Das Gesetz definiert nicht den Begriff der „Mehrarbeit". Deshalb ist nach Auffassung der meisten Kommentatoren des SGB IX jegliche Form von Überarbeit als Mehrarbeit im Sinne von § 207 anzusehen. Mehrarbeit ist deshalb die Zeit, die über die tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. In diesem Sinne bietet der Mehrarbeitserlass eine Hilfe, die Mehrarbeit der Lehrkräfte zu definieren, egal ob sie bezahlt wird oder nicht.

Schwerbehinderte Lehrkräfte wissen, dass die Übernahme einer einmaligen "ad hoc Vertretung" im Interesse aller Kollegen durchaus sinnvoll sein kann. Andererseits ermöglicht die Regelung des § 207 SGB IX schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten, Mehrarbeit — im Vergleich zu der arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitszeit — abzulehnen und erforderlichenfalls ihre Leistung zu verweigern. Damit soll die Leistungsfähigkeit von schwerbehinderten Menschen erhalten und vor Überbeanspruchung geschützt werden (vgl. BT-Drucks. 7/1515 zu Nr. 41a S. 16).

Während schwerbehinderte Lehrkräfte, die keine Zusatzermäßigung gem. Ziffer 8.5.2 Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) in Verbindung mit § 2 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG erhalten, ihre Freistellung von Mehrarbeit gem. § 207 SGB IX im Einzelfall einfordern müssen, ist bei denjenigen, die eine Zusatzermäßigung bekommen, gem. Ziffer 8.5.4 Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) von der Übertragung von Mehrarbeit abzusehen.

5 Bereitschaftsdienst

Ordnet die Schulleitung neben den Stunden, die laut Stundenplan zu unterrichten sind, Präsenzpflicht in der Schule an, um sich zur Übernahme von Vertretungsunterricht bereit zu halten, handelt es sich um Dienstbereitschaft. Das OVG NRW hat in seinem Urteil vom 08.11.2005, Aktenzeichen 6 A 2650/03 zur angeordneten Präsenzpflicht entschieden,"...dass sich eine Überschreitung der für beamtete Lehrer geltenden regelmäßigen Arbeitszeit allein durch den von der Klägerin in dem Schulgebäude geleisteten Bereitschaftsdienst nicht feststellen lässt. ..."

Dieses Urteil bezieht sich allerdings nicht auf schwerbehinderte Lehrkräfte. Hier ist die Regelung in Ziffer 8.5 (Mehrarbeit, Richtlinie des MI) der Richtlinie zum SGB IX zu beachten, wonach schwerbehinderte Menschen einen Freistellungsanspruch für anfallende Mehrarbeit durch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste besitzen, sofern nicht im Einzelfall die Heranziehung zur Rufbereitschaft aus dienstlichen Gründen geboten ist. In diesen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Da es zu dieser Ziffer keine eigenen Hinweise für den Schulbereich gibt, ist die Formulierung in der Richtlinie des MI heranzuziehen.

6 Pausenaufsicht

Die Frage, ob schwerbehinderte Lehrkräfte eine Pausenaufsicht übernehmen müssen, bedarf der Einzelfallregelung. Hierzu geben die rechtlichen Grundlagen Hinweise.

6.1 Rechtliche Grundlagen

ADO

§ 10 Abs. 2

(2) Die Lehrer und Lehrerinnen führen im Rahmen der Aufsichtspflicht der Schule die Aufsicht

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI (8. Beschäftigung)

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.

Hinweise für den Schulbereich

8.4 Arbeitszeit und Pausen (Zu Nummer 8.4)

[…] Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die berechtigten Belange schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Lehrkräfte mit (einem) nachgewiesenen Merkzeichen sollten von der Pflicht zur Übernahme der Aufsicht entbunden werden.

6.2 Meinung der Herausgeber

Anspruchsgrundlage für die Befreiung von der Pausenaufsicht kann die Ziffer 8.4 Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) sein. Die gewählte Formulierung des ersten Satzes lässt nicht den Schluss zu, dass eine generelle Befreiung von der Pausenaufsicht für alle schwerbehinderten Lehrkräfte vorgesehen ist. Vielmehr verdeutlicht der erste Satz, dass eine Einzelfallprüfung vorzunehmen ist. Diese Einzelfallprüfung bezieht sich auf die

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

Mit Satz 2 der Richtlinie werden schwerbehinderte Lehrkräfte mit nachgewiesenem Merkzeichen von der Übernahme der Aufsicht befreit.

6.3 Würdigung der konkreten Behinderung

Unter Berücksichtigung der konkreten Behinderung ist dann und nur dann von der Notwendigkeit der Aufsichtsfreistellung auszugehen, wenn behinderungsbedingt

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

Zur Wahrung des Datenschutzes einerseits und der Ermöglichung einer Einzelfallprüfung andererseits, bietet sich die Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung an. Ihrer Aussage sollte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gefolgt werden, ohne auf die Benennung der konkreten Behinderung zu bestehen.

Neben der Freistellung von der Pausenaufsicht bieten auch andere, z. B. zeitliche Faktoren bei der Pausenaufsichtsplanung eine Möglichkeit, auf die Belange der schwerbehinderten Lehrkraft einzugehen. (z. B. keine Aufsicht vor der 1. Stunde).

Die ausdrückliche Berücksichtigung der Schwerbehinderteneigenschaft geh- und stehbehinderter Lehrkräfte (ohne Merkzeichen) ist in der Fassung der Richtlinie von 2020 nicht mehr gegeben. Dass bei steh- und gehbehinderten Lehrkräften im besonderen Maße die berechtigten Belange in Bezug auf Pausenaufsichten zu berücksichtigen sind, versteht sich von selbst.

Grundsätzlich erscheint auch dabei die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorteilhaft.

6.3.1 Würdigung der schulischen Situation

Besonders bei kleinen Lehrerkollegien kann es zu Problemfällen bei der Pausenaufsichtsplanung kommen. Hier kann unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall sicherlich eine für alle tragbare Lösung gefunden werden. Schließlich haben schwerbehinderte Lehrkräfte nichts davon, wenn sie sich bei allgemeinen Zwangslagen durch eine Durchsetzung ihrer Interessen zur Zielscheibe der übrigen Kollegen machen.

Eine solche Zwangslage liegt jedoch nicht vor, wenn in einer Schule generell Fachleiter zur Koordination schulfachlicher Aufgaben oder pädagogische Fachleiter von der Verpflichtung zur Pausenaufsicht befreit sind.

Eine einmalige Pausenaufsicht innerhalb einer Woche schränkt sicherlich die Möglichkeit, ihren Verpflichtungen nachzukommen, nicht über Gebühr ein, wenn ihre Erledigung nicht gezielt auf den Zeitpunkt der Pausenaufsicht gelegt wird.

6.3.2 Allgemeine Unfallversicherungsproblematik

Eine Würdigung des Einzelfalles kann auch aus versicherungsrechtlichen Fragen geboten sein. Wird z. B. eine schwerbehinderte Lehrkraft zur Aufsicht eingeteilt, obwohl dem Planersteller die individuelle Situation der Lehrkraft, ggf. nach Rücksprache mit der Schwerbehindertenvertretung oder der Lehrkraft selbst, bekannt war oder sein konnte, können sich problematische Situationen ergeben, wenn es aufgrund mangelnder Aufsichtsausübung zu Unfällen o. ä. kommt. Nicht zuletzt auch aus diesem Grund ist die sorgfältige Beachtung der o. a. Ziffer 8.4 der Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) geboten.

H. Versetzung und Abordnung

1. Allgemeines 1
2. Rechtliche Grundlagen 1
3. Versetzung auf eigenen Antrag aus persönlichen Gründen. 4
4. Versetzung / Abordnung aus dienstlichen Gründen 4
5. Freigabeerklärungen 5
6. Meinung der Herausgeber 5
7. Versetzungsabgleich 5

1. Allgemeines

Zur Gewährleistung einer gleichmäßigen Versorgung mit Lehrerinnen und Lehrern im Lande NRW können Versetzungen und Abordnungen vorgenommen werden. Folgende Arten von Versetzungen sind ggf. auch in Kombination denkbar:

a) schulformintern,
b) schulformübergreifend,
c) bezirksintern,
d) bezirksübergreifend und
e) länderübergreifend.

Als Ursachen für Versetzungen sind in der Hauptsache drei Gründe maßgeblich:

- Versetzung auf eigenen Antrag aus persönlichen Gründen.
- Versetzung / Abordnung aus dienstlichen Gründen;
- Schulstrukturwandel

2. Rechtliche Grundlagen

BeamtStG

§ 15 Versetzung

(1) Beamtinnen und Beamte können auf Antrag oder aus dienstlichen Gründen in den Bereich eines Dienstherrn eines anderen Landes oder des Bundes in ein Amt einer Laufbahn versetzt werden, für die sie die Befähigung besitzen.

(2) Eine Versetzung bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. Abweichend von Satz 1 ist die Versetzung auch ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt. Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehalts.

(3) Die Versetzung wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt.
Das Beamtenverhältnis wird mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt.

LBG

§ 24 Abordnung

(1) Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer dem Amt der Beamtin oder des Beamten entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle. Die Abordnung kann ganz oder teilweise erfolgen.

(2) Beamtinnen und Beamte können, wenn hierfür ein dienstlicher Grund besteht, vorübergehend ganz oder teilweise zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle eines Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes abgeordnet werden.

(3) Aus dienstlichen Gründen können Beamtinnen und Beamte vorübergehend ganz oder teilweise auch zu einer nicht ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit abgeordnet werden, wenn ihnen die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit auf Grund ihrer Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist. Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht ihrem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht, zulässig. Die Abordnung nach den Sätzen 1 und 2 bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, wenn sie die Dauer von zwei Jahren übersteigt.

(4) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. Abweichend von Satz 1 ist die Abordnung auch ohne Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer gleichwertigen oder anderen Laufbahn entspricht und die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

(5) Vor der Abordnung ist die Beamtin oder der Beamte zu hören.

(6) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt; das Einverständnis ist schriftlich zu erklären. In der Verfügung ist zum Ausdruck zu bringen, dass das Einverständnis vorliegt. Zur Zahlung der der Beamtin oder dem Beamten zustehenden Leistungen ist auch der Dienstherr verpflichtet, zu dem die Beamtin oder der Beamte abgeordnet ist.

§ 25 Versetzung

(1) Eine Versetzung ist die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn.

(2) Beamtinnen und Beamte können in ein anderes Amt einer Laufbahn, für die sie die Befähigung besitzen, versetzt werden, wenn sie es beantragen oder ein dienstliches Bedürfnis besteht. Eine Versetzung bedarf nicht ihrer Zustimmung, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, derselben Laufbahn angehört wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist; Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehaltes. Vor der Versetzung ist die Beamtin oder der Beamte zu hören.

(3) Aus dienstlichen Gründen können Beamtinnen oder Beamte ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit demselben Endgrundgehalt auch einer anderen Laufbahn, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt werden; Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehaltes. § 22 bleibt unberührt.

(4) Besitzen die Beamtinnen und Beamten nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, haben sie an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(5) Werden die Beamtinnen und Beamten in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; auf die beamten- und besoldungsrechtliche Stellung der Beamtinnen und Beamten finden die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften Anwendung. …

Das MSW hat einen Versetzungsgrundlagenerlass herausgegeben, der in der BASS unter 21-01 Nr. 21 abgedruckt ist. Zusätzlich wird ein jährlicher Versetzungserlass verfasst, der jeweils unter:

https://www.schulministerium.nrw.de/BP/OliverTexte/JaehrlicherVersetzungserlass.pdf?ver=1.1

abgerufen werden kann.

Grundlagenerlass

RdErl. Versetzung von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen (BASS 21 – 01 Nr. 21)

1 Gleichmäßige Versorgung mit Lehrerinnen und Lehrern im Land Nordrhein-Westfalen

Versetzungen können innerhalb der Schulformen und schulformübergreifend entsprechend der Lehramtsbefähigung der Lehrkräfte erfolgen. Sie sind im Rahmen pädagogischer bzw. fachlicher Notwendigkeiten landesweit durchzuführen.

2 Versetzungen aus persönlichen und dienstlichen Gründen

Um dieses Ziel zu erreichen, können Versetzungen aus persönlichen Gründen vorgenommen werden und sind dienstliche Versetzungen durchzuführen.
Ein Ausgleich in der Lehrerversorgung ist im Rahmen aller personalwirtschaftlicher Maßnahmen (Versetzung auf Antrag, Einstellungen und Versetzungen aus dienstlichen Gründen) vorrangig durch Versetzungsmaßnahmen (Nr. 2.1) zum Schuljahresbeginn herzustellen.
Besonderes Gewicht haben dabei Versetzungen an Schulen im Aufbau. Versetzungen aus einer überbesetzten Schule sind durchzuführen, wenn an ihr aus fächerspezifischen Gründen nach der Personalplanung Einstellungen vorgesehen sind.

2.1 Versetzungen auf Antrag
Lehrerinnen und Lehrer können aus persönlichen Gründen Versetzungsanträge stellen.
Durch rechtzeitige Information und Offenlegung der Besetzungssituation der Schulen berät die Schulaufsicht in dem Sinne, dass Versetzungsanträge gestellt werden.
Versetzungsanträge von Lehrkräften, die an einer überbesetzten Schule beschäftigt sind, in unterversorgte Kreise bzw. kreisfreie Städte (unterversorgte Schulen) ist im Sinne der Nr. 1 Satz 2 stattzugeben.

2.2 Versetzungen aus dienstlichen Gründen
Versetzungen aus dienstlichen Gründen sind vorzunehmen, wenn durch Versetzungen auf Antrag und Einstellungen allein eine schulformbezogene und möglichst fachlich quantitative Gleichverteilung nicht erreicht werden kann.
Die dienstlich notwendigen Versetzungen sollen im Interesse der Betroffenen durch vorhergehende Beratungsgespräche (vgl. Nr. 2.1 Satz 2) vorbereitet werden. Inhalt und Ziel dieser Gespräche ist das Erreichen des Einverständnisses der Lehrkräfte; diese Gespräche sind aktenkundig zu machen.
Die Verpflichtung der Versetzungsbehörden, Versetzungen durchzuführen, wenn dies zur Erfüllung der Fürsorgepflicht geboten ist, bleibt unberührt.

2.3 Versetzung Schwerbehinderter
Für Schwerbehinderte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Schwerbehinderte sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

11 Arbeitsplatzwechsel

Soweit schwerbehinderte Menschen ihre Versetzung, Abordnung oder Umsetzung beantragen, soll dem nach Möglichkeit entsprochen werden. Schwerbehinderte Menschen sollen gegen ihren Willen unter Berücksichtigung des § 164 Abs. 4 SGB IX nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. Dies gilt auch für jede andere wesentliche Änderung des Arbeitsplatzes. Vor jedem Arbeitsplatzwechsel ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu verfahren. Die Beteiligung der Personalvertretung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz […] bleibt unberührt.

3. Versetzung auf eigenen Antrag aus persönlichen Gründen.

Für die Versetzung von Lehrerinnen und Lehrern im öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen werden auf der Grundlage des Runderlasses vom 24. Nov. 1989 (BASS 21-01 Nr. 21) jeweils Regelungen zum allgemeinen Vorgehen, zur Durchführung des Versetzungsverfahrens, zu den Fristen und zur Veröffentlichung getroffen. Die jeweils geltende Version findet man im Internetangebot des Ministeriums für Schule und Weiterbildung unter: www.oliver.nrw.de, Stichwort Rechtsgrundlagen.

Versetzungsanträge sollen mit dem elektronischen Antragsformular zur Lehrerversetzung – Internet-adresse: www.oliver.nrw.de – gestellt sowie mit Belegen in ausgedruckter Form auf dem Dienstweg eingereicht werden.

Anträge können zu den unter www.oliver.nrw.de genannten Fristen gestellt werden, damit das Prinzip Versetzung vor Einstellung eingehalten werden kann. Das bedeutet: bevor eine Stelle ausgeschrieben werden kann, wird geprüft, ob es einen passenden Versetzungsbewerber gibt.

Es ist ratsam, die Schwerbehindertenvertretung um Unterstützung zu bitten, sie von Anfang an einzubeziehen und ihr eine Kopie der Antragsunterlagen zukommen zu lassen. Mit Beratung und Vermittlung der SBV sind Versetzungsanträge erfolgreicher. Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sind am Koordinierungsverfahren beteiligt.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststelle beginnt bereits vor dem eigentlichen Versetzungsverfahren. **Beabsichtigt die Dienststelle eine schwerbehinderte Lehrkraft nicht freizugeben, ist die SBV vor dieser Entscheidung anzuhören!**

Freigabeerklärungen für das allgemeine Versetzungsverfahren werden unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen an einer Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an den Schulen und der persönlichen Interessen an einer Versetzung erteilt. **Fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag bedarf es einer Freigabe zum Versetzungstermin nicht mehr.** Dies gilt auch rückwirkend für bereits gestellte Versetzungsanträge. Die Fünf-Jahres-Frist bezieht sich auf den Versetzungstermin, zu dem der Antrag erstmalig gestellt wurde. (vgl. ergänzende Reglungen zum Einstellungserlass des MSW).

4. Versetzung / Abordnung aus dienstlichen Gründen

Die Zahl der Versetzungen aus dienstlichen Gründen ist in den letzten Jahren wesentlich gestiegen. Das liegt u. a. an der Veränderung der Schullandschaft (Inklusion, Errichtung der Sekundarschulen, Schließung von Haupt- und Grundschulen und Veränderungen in der Struktur der Berufskollegs.

Bei den Versetzungen sind die „Leitlinien für Personalmaßnahmen bei schulorganisatorischen Veränderungen“ zu beachten.

5. Freigabeerklärungen

Voraussetzung für die Versetzung ist die Freigabeerklärung durch die Dienststelle**. Beabsichtigt die Dienststelle eine schwerbehinderte Lehrkraft nicht freizugeben, hat sie dies mit der Schwerbehindertenvertretung unabhängig von den Beteiligungsrechten des Personalrates zu erörtern**. Geschieht das nicht, kann ein Verfahren zur Aussetzung der Entscheidung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX beantragt werden, damit die Beteiligung durch die Dienststelle innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden kann.

Freigabeerklärungen für das allgemeine Versetzungsverfahren sind unter Abwägung der dienstlichen Interessen an einer Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an den Schulen und der persönlichen Interessen an einer Versetzung der einzelnen Lehrkraft zu prüfen und zu erteilen. Schwerwiegende persönliche Gründe wie z. B. Schwerbehinderung sind zu werten. **Fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag bedarf es einer Freigabe zum Versetzungstermin nicht mehr**. Dies gilt auch rückwirkend für bereits gestellte Versetzungsanträge. Die Fünfjahres-Frist bezieht sich auf den Versetzungstermin, zu dem der Antragerstmalig gestellt wurde. Wird nach einer Versetzung nochmals ein Versetzungsantrag gestellt, beginnt die Fünf-Jahres-Frist erneut. Dies gilt nicht, wenn einer Versetzung aus dienstlichen Gründen durch die Lehrkraft widersprochen worden ist.

Die automatische Freigabe (Fünf-Jahres-Frist) bleibt bei der Absage einer beabsichtigten wunschgemäßen Versetzung grundsätzlich bestehen.

6. Meinung der Herausgeber

Bei ihrer Stellungnahme hat sie zu prüfen, ob

- die Maßnahme nicht durch andere Maßnahmen ggf. Versetzungen oder Umsetzungen zu umgehen ist;
- an dem neuen Wirkungsbereich tatsächlich gleichwertige
  - Arbeitsbedingungen (z. B. Wegestrecke usw.) und
  - berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

  angeboten werden können.

Hat die schwerbehinderte Lehrkraft die Versetzung an eine andere Schule beantragt, so soll dem Versetzungsantrag nach Möglichkeit entsprochen werden. Wenn unmittelbar nach Antragstellung keine Versetzung aus dienstlichen Gründen möglich ist, so soll eine Versetzungsmöglichkeit geschaffen werden. In diesem Zusammenhang kann die Schwerbehindertenvertretung von der Dienststelle verlangen,

- die dienstlichen Gründe zu erörtern, die einer Versetzung entgegenstehen,
- die Besetzungssituation der Zielschulen offenzulegen,
- die Stellenzuweisung der Zielschulen einzusehen,
- den fachspezifischen Bedarf der Zielschulen zu erhalten,
- die ausgeschriebenen Stellen des letzten Jahres zu bekommen,
- die laufenden Ausschreibungen einzusehen.

7. Versetzungsabgleich

Ein Ausgleich in der Lehrerversorgung ist im Rahmen aller personalwirtschaftlichen Maßnahmen (Versetzung auf Antrag, Einstellungen und Versetzungen aus dienstlichen Gründen) vorrangig durch Versetzungsmaßnahmen zum Schuljahresbeginn herzustellen. Deshalb ist es erforderlich, dass vor einer Stellenausschreibung geprüft wird, ob Versetzungskandidaten mit den gesuchten Fächern in der Versetzungsliste aufgeführt werden. Hierfür wird ein automatisierter Versetzungsabgleich durchgeführt, allerdings zurzeit nur bis zum Mai eines jeden Jahres.

Der Grundsatz Versetzung vor Neueinstellung gilt aber auch unabhängig von diesem automatisierten Versetzungsabgleich!

Deshalb kann die SBV vor einer Ausschreibung einer Stelle verlangen, dass geprüft wird, ob schwerbehinderte Versetzungsbewerber für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen. Die eventuelle Nicht-Eignung des schwerbehinderten Kandidaten ist gem. § 164 i. V. m. § 178 Abs. 2 SGB IX mit der SBV zu erörtern.

Da die SBVen Zugang zu den Dateien mit ausgeschriebenen Stellen und Versetzungsbewerbern haben, sollten sie, weil auch nach dem automatisierten Versetzungsabgleich noch Stellen ausgeschrieben werden, prüfen, ob schwerbehinderte Versetzungskandidaten für die ausgeschriebenen Stellen in Frage kommen. Wenn das der Fall sein sollte, hat es die Dienststelle versäumt, die SBV zu beteiligen, so dass die SBV ein Aussetzungsverfahren gemäß § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX beantragen kann, um die Prüfung, ob der schwerbehinderte Versetzungskandidaten für die ausgeschriebenen Stellen in Frage kommt (Versetzungsabgleich) nachholen zu lassen. Nach § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ist die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der SBV getroffenen Entscheidung auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

Reagiert die Dienststelle hierauf nicht, kann die SBV sie darauf hinweisen, dass die Verletzung der Anhörungspflicht eine mit Geldbuße bedrohte Ordnungswidrigkeit nach § 238 Abs. 1 Nr. 7 u. 8 SGB IX darstellt und die SBV zur Prüfung des weiteren rechtlichen Vorgehens eine Kostendeckungszusage für eine rechtliche Beratung benötige (siehe Kapitel S Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, Unterkapitel „Rechtsmittel der Schwerbehindertenvertretung).

I. Arbeitszeit

1	Grundlagen der Lehrerarbeitszeit	1
1.1	Rechtliche Grundlagen der Lehrerarbeitszeit	2
2	Gestaltung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Lehrkräfte	3
2.1	Regelpflichtstundenermäßigung	3
2.2	Regelpflichtstundenermäßigung für unterhälftig tätige Tarifbeschäftigte	5
2.3	Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung	6
3	Mehrarbeit	7
3.1	Rechtliche Regelungen	7
3.2	Probleme mit Mehrarbeit im Schuldienst	9
3.2.1	Mehrarbeit bei Vollzeitlehrkräften	9
3.2.2	Mehrarbeit bei Teilzeitlehrkräften	10
4	Abgrenzung der Mehrarbeit von der Flexibilisierung der Arbeitszeit	11
4.1	Rechtliche Grundlagen	11
4.2	Auffassung der Schwerbehindertenvertretung	12
4.3	Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte	13
5	Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bei Lehrkräften	13
6	Teilzeit für schwerbehinderte Lehrkräfte	13
6.1	Altersteilzeit	14
6.2	Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell	15
6.3	Auswirkung der Altersteilzeit und der Teilzeit im Blockmodell auf die Schwerbehindertenermäßigung	15
6.3.1	Störfälle bei der Altersteilzeit	15
6.3.2	Störfälle bei der Teilzeit im Blockmodell	16
7	Bandbreitenmodell	16
7.1	Rechtliche Regelungen	16
7.2	Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte	17
7.3	Keine Anwendung des Bandbreitenmodells für Tarifbeschäftigte	17
8	Arbeitszeitmodelle	17
9	Verrechnung von Ausfallstunden	18
10	Vorgriffsstunden, flexibilisierte Rückgabe	18

1 Grundlagen der Lehrerarbeitszeit

Im Gegensatz zum übrigen öffentlichen Dienst gliedert sich die Arbeitszeit der Lehrkräfte in:

- den gesetzlich fixierten und messbaren Anteil (Pflichtstunden) und
- den disponiblen Teil, der wiederum im Wesentlichen besteht aus:
  - fremdbestimmtem Bereich (Aufsichten, Konferenzen, Sprechzeiten, Fortbildung usw.) und
  - frei gestaltbarem Bereich (Unterrichtsvor- und Nachbereitung, individuelle Fortbildung usw.).

Der Dienstherr muss bei der Festlegung des messbaren Teils der Arbeitszeit darauf achten, dass auch die disponiblen Teile der Arbeit in der für alle Beamten geltenden Arbeitszeit erledigt werden können. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für beamtete Lehrkräfte in NRW zzt. 41 Stunden pro Woche. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten gem. § 44 Nr. 2 TV-L für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen die Arbeitszeitbestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung.

Zur Festlegung des messbaren Teils der Arbeitszeit von Lehrkräften hat der Arbeitgeber die Arbeitszeit von Lehrkräften in NRW z. B. durch die Unternehmensberatungsgesellschaft Mummert & Partner 1997/98 untersuchen lassen. Danach betrug die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller an der Untersuchung beteiligten Lehrkräfte 1845 Stunden, während im öffentlichen Dienst zu der Zeit 1702 Arbeitsstunden pro Jahr verlangt wurden.[1] Außerdem haben Mummert & Partner festgestellt,

[1] Vgl. Zwischenbericht, Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen, Mummert & Partner, Dez. 1998, Seite 6

dass die durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeiten der Lehrkräfte in den einzelnen Schulformen jeweils voneinander abweichen. Als Konsequenz hat der Arbeitgeber in der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG die Möglichkeit eröffnet, Arbeitszeitmodelle zu erproben und das Bandbreitenmodell einzuführen.

1.1 Rechtliche Grundlagen der Lehrerarbeitszeit

Geregelt ist die Arbeitszeit für Beamte in **§ 60 LBG**.

LBG

§ 60

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt einundvierzig Stunden in der Woche nicht überschreiten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die Stunden, die an diesem Tag zu leisten wären.

(2) Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden. Im wöchentlichen Zeitraum dürfen im Jahresdurchschnitt achtundvierzig Stunden einschließlich Mehrarbeitsstunden nicht überschritten werden.

(3) Das Nähere zu den Absätzen 1 und 2 sowie zu § 61 Abs. 1 regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. Das gilt insbesondere für Regelungen über
1. die Dauer, die Verlängerung und die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. dienstfreie Zeiten,
3. den Ort und die Zeit der Dienstleistung,
4. den Bereitschaftsdienst,
5. die Mehrarbeit in Einzelfällen,
6. den Arbeitsversuch,
7. Langzeitarbeitskonten,

ferner für Regelungen der Pausen und der Dienststunden in der Landesverwaltung.

In § 60 Abs. 3 LBG ist vorgeschrieben, dass nähere Regelungen zur Arbeitszeit in einer Rechtsverordnung (VO) durch die Landesregierung festzulegen ist. Die entsprechende VO finden wir in der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG. Dort ist in § 2 geregelt:

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

§ 2 Wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrerinnen und Lehrer

(1) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer beträgt in der Regel:

1.	Grundschule	28
2.	Hauptschule	28
3.	Realschule	28
4.	Sekundarschule	25,5
5.	Gymnasium	25,5
6.	Gesamtschule	25,5
7.	Berufskolleg	25,5
8.	Förderschule	27,5
9.	Schule für Kranke	27,5
10.	Weiterbildungskolleg	
	a) Abendrealschule	25
	b) Abendgymnasium	22
	c) Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife)	22
11.	Studienkolleg für ausl. Studierende	22.

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für Lehrerinnen und Lehrer an den in Nummer 4 bis 9 genannten Schulformen innerhalb eines Zeitraumes von drei Schuljahren jeweils für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl abgerundet.

2 Gestaltung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Lehrkräfte

Schwerbehinderte Menschen haben gem. § 164 Abs. 4 SGB IX gegenüber ihren Arbeitgebern u. a. einen Anspruch auf Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. Dieser Anspruch wird im öffentlichen Dienst unterschiedlich realisiert. Z.B. werden im Bezirk Köln Vereinbarungen zur Arbeitszeit in einer Inklusionsvereinbarung i.S.d. § 166 Abs. 2 SGB IX zwischen den Schwerbehindertenvertretungen und der Bezirksregierung getroffen (siehe Kapitel T).

Im Gegensatz zum übrigen öffentlichen Dienst ist es für schwerbehinderte Beschäftigte, bei denen ein großer Teil der Arbeitszeit in ihre eigene Disposition gestellt ist, wie z. B. bei Hochschullehrkräften oder Lehrkräften an Schulen, nicht so einfach, ihre Arbeitszeit behinderungsgerecht zu gestalten. Deshalb hat der Gesetzgeber nur den messbaren Teil (Pflichtstunden) gesetzlich geregelt. Jede behindertengerechte Anpassung oder Verteilung der Arbeitszeit kann sich dann auch zunächst nur auf diesen messbaren Teil beziehen. So haben schwerbehinderte Hochschullehrkräfte z. B. gem. § 5 der Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungs-verordnung - LVV) die Möglichkeit, auf Antrag ihre Unterrichtsverpflichtung in Abhängigkeit vom GdB um bis zu 25 % zu reduzieren. Bei schwerbehinderten Lehrkräften hat der Verordnungsgeber die Reduzierung der Pflichtstundenzahl in der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG normiert. In diesem Sinne hat der Arbeitgeber Möglichkeiten geschaffen, die Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren, ohne die Gesamtarbeitszeit der schwerbehinderten Lehrkräfte zu verändern.

Das BVerwG hat zuletzt in seinem Urteil vom 29.06.2012 (AZ 2 B 12/11) bestätigt, dass die Stundenermäßigung wegen Alter und Schwerbehinderung nicht eine Verkürzung der Arbeitszeit, sondern eine andere Art der Entlastung von dienstlichen Pflichten ist. Bei diesen Ermäßigungsstunden wird lediglich das Maß der Unterrichtsverpflichtung als ein Teil der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringenden Dienstleistung reduziert.

Es sind folgende Fälle der Anpassung (Reduzierung) der Pflichtstunden zu unterscheiden:

- Regelpflichtstundenermäßigung
- Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung

2.1 Regelpflichtstundenermäßigung

Die Anspruchsgrundlage für die Anpassung der Arbeitszeit findet man im § 164 Abs. 4 SGB IX

SGB IX

§ 164 Abs. 4

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
…
4. behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit …

In der **VO zu § 93 Abs. 2 SchulG** hat das Land den Umfang der Anpassung bzw. der Verteilung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Lehrkräfte definiert.

VVO zu § 93 Abs. 2 SchulG

§ 2 Absatz 3

(1) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Sozialgesetzbuch IX) ermäßigt, bei einem Grad der Behinderung von

1. 50 oder mehr
   a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 2 Stunden
   b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 1 Stunde
2. 70 oder mehr
   c) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 3 Stunden
   d) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. um 2 Stunden
   e) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 1,5 Stunden
3. 90 oder mehr
   f) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 4 Stunden
   g) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. um 3 Stunden
   h) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 2 Stunden

   Über die Regelermäßigung nach Satz 1 hinaus kann auf Antrag die oder der zuständige Dienstvorgesetzte in besonderen Fällen die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden befristet ermäßigen, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert, höchstens aber um weitere vier Stunden. Für die Auf- und Abrundung von Stundenbruchteilen auf ganze Stunden gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

…

(8) Die Ermäßigungen nach den Absätzen 2 und 3 bleiben unberührt, wenn die Zahl der Pflichtstunden nach Absatz 1 und § 4 aufgrund eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung um nicht mehr als eine Stunde verringert wird. *(zur besseren Lesbarkeit vom Verfasser bereinigt*)

In den **Richtlinien zum SGB IX** ist das Verfahren zur Inanspruchnahme der Regel- und Zusatzermäßigung erläutert.

Richtlinie zum SGB IX

Hinweise für den Schulbereich

8.5.1

Der Umfang der (Regel-)Pflichtstundenermäßigung ergibt sich aus § 2 Absatz 3 Satz 1 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG (BASS 11-11 Nummer 1) sowie aus dem Runderlass vom 03.11.1998 (BASS 21-05 Nummer 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.…

8.5.3

Die Regelungen über die Mindestzahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden und zur Altersermäßigung bleiben unberührt.

Die Inanspruchnahme der Regelermäßigung ist der Schulleitung schriftlich unter Beifügung einer Kopie des Schwerbehindertenausweises anzuzeigen. **Die Schulleitung ist für die Gewährung der Regelermäßigung gemäß § 2 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG zuständig. Es erfolgt keine gesonderte Verfügung der Dienststelle.** Zur Überbrückung der Zeit zwischen Aushändigung des Feststellungsbescheides und Ausweiserstellung reicht auch eine Kopie des Bescheides. Allerdings sollte zur Gewährleistung des Datenschutzes die dort getroffene Feststellung über die Art der Behinderung abgedeckt werden.

2.2 Regelpflichtstundenermäßigung für unterhälftig tätige Tarifbeschäftigte

Grundsätzlich gelten die hier angeführten Regelungen auch für tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte. Allerdings gibt es für unterhälftig beschäftigte tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte eine Sonderregelung im RdErl. zur Alters- und Schwerbehindertenermäßigung bei Teilzeittarifbeschäftigung.

Alters- und Schwerbehindertenermäßigung bei Teilzeitbeschäftigung im Tarifbeschäftigungsverhältnis

RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung (BASS 21-05 Nr. 15)

1. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die arbeitsvertraglich mit weniger als der Hälfte der für ihre Schulform maßgebenden wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl beschäftigt werden, erhalten die einer vergleichbaren vollbeschäftigten Lehrkraft zustehende Alters- bzw. Schwerbehindertenermäßigung **anteilig** im Umfang des Verhältnisses der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung. Die Ermittlung erfolgt auf der Grundlage der in §§ 2 bis 4 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11-11 Nr. 1) getroffenen Pflichtstundenregelungen. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von Stunden werden auf die nächsten durch 0,25 teilbaren Stundenbruchteile aufgerundet. Beispiele:

   a) Eine 61-jährige nicht schwerbehinderte Lehrkraft erteilt arbeitsvertraglich 6 von 24,5 Pflichtstunden an einem Gymnasium. Die Ermäßigung beträgt 6/24,5 von 3 Stunden (Altersermäßigung). Das Ergebnis (0,73) ist auf 0,75 Stunden anteilige Ermäßigung aufzurunden.

   b) Eine 56-jährige schwerbehinderte Lehrkraft (90 v. H. GdB) erteilt arbeitsvertraglich 9 von 27 Pflichtstunden an einer Grundschule. Die Ermäßigung beträgt 9/27 von 5 Stunden (1 Stunde Alters- und 4 Stunden Schwerbehindertenermäßigung). Das Ergebnis (1,66) ist auf 1,75 Stunden anteilige Ermäßigung aufzurunden.

2. Bei nach Abzug der anteiligen Ermäßigung für die verbleibende Unterrichtsverpflichtung sich ergebenden Bruchteilen von

   a) 0,25 Stunden
   erhöht sich die zu erteilende Pflichtstundenzahl jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die nächste volle Stundenzahl und vermindert sich für die Dauer der anschließenden drei Schuljahre auf die nächste niedrigere volle Stundenzahl,
   b) 0,5 Stunden
   erhöht sich die zu erteilende Pflichtstundenzahl jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die nächste volle Stundenzahl und vermindert sich für die Dauer des anschließenden Schuljahres auf die nächste niedrigere volle Stundenzahl,
   c) 0,75 Stunden
   erhöht sich die zu erteilende Pflichtstundenzahl für die Dauer von drei Schuljahren auf die nächste volle Stundenzahl und vermindert sich für die Dauer des anschließenden Schuljahres auf die nächste niedrigere volle Stundenzahl.

2.3 Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung

Richtlinie zum SGB IX

Hinweise für den Schulbereich

8.5.2

Ein besonderer Fall für die Berechtigung einer zusätzlichen Pflichtstundenermäßigung im Sinne des § 2 Absatz 3 Satz 2 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG liegt vor, wenn die Erteilung von Unterricht wegen der Art der Behinderung eine so erhebliche Erschwernis darstellt, dass diese durch die Regelermäßigung und schulorganisatorische Entlastungsmöglichkeiten nicht ausgeglichen werden kann.

Der Antrag ist zu begründen und dem Dienstvorgesetzten auf dem Dienstweg vorzulegen. Dem Antrag ist eine fachärztliche Bescheinigung beizufügen, welche sich zu der Frage verhält, ob und (wenn ja) in welchem Umfang eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung aufgrund der Auswirkungen der anerkannten Behinderung auf die Unterrichtserteilung erforderlich ist. Eine hausärztliche Bescheinigung ist nicht ausreichend. Die erforderlichen Kosten für die fachärztliche Bescheinigung trägt das Land. Die Begründung, die fachärztliche Bescheinigung und etwaige weitere Belege können dem Antrag auch in einem verschlossenen Umschlag beigefügt werden.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter fügt dem Antrag eine Stellungnahme zu der Frage bei, ob schulorganisatorische Entlastungsmöglichkeiten bestehen. Insbesondere ist anzuführen, ob ein Gespräch gemäß Nummer 8 des Runderlasses des Innenministeriums stattgefunden hat, ob (und ggf. welche) Nachteilsausgleiche gewährt wurden (zum Beispiel Stundenplangestaltung, Anzahl der Korrekturen, außerunterrichtlichen Verpflichtungen) und ob eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung notwendig war.

Der Dienstvorgesetzte informiert die Schwerbehindertenvertretung umfassend über den vorliegenden Antrag, teilt seine beabsichtigte Entscheidung mit und entscheidet unter Einbeziehung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung 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. Der zur Verfügung stehende Stundenrahmen ist hierbei unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls differenziert zu nutzen und die zusätzliche Ermäßigung auf das notwendige Maß zu beschränken.

Die zusätzliche Ermäßigung ist längstens für die Dauer von drei Jahren 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. Nach Ablauf des Bewilligungszeitraums ist eine erneute Bewilligung möglich; hierfür gelten die gleichen Voraussetzungen wie für die erstmalige Bewilligung.

Kann mit der nach § 178 Absatz 2 SGB IX vor der Entscheidung anzuhörenden Schwerbehindertenvertretung auch unter Berücksichtigung der fachärztlichen Bescheinigung keine Übereinstimmung darüber erzielt werden, ob oder in welchem Umfang eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung erforderlich ist, kann zu dieser Frage ausnahmsweise eine Aufforderung zu einer amtsärztlichen Untersuchung erfolgen.

Die Regelungen über die Mindestzahl der wöchentlichen Unterrichtstage und der Altersermäßigung bleiben unberührt.

Das Verfahren zur Gewährung einer Zusatzermäßigung wird ausführlich in den Hinweisen für den Schulbereich Ziffer 8.5.2 beschrieben. Es wird darauf hingewiesen, dass die Zusatzermäßigung nur in besonderen Fällen gewährt werden darf. Die Überprüfung der besonderen Fälle ist in den Richtlinien ebenfalls abschließend aufgeführt. Zur Klarstellung erscheint uns die Darstellung des vorgegebenen normierten Ablaufs sinnvoll.

1. Feststellung, dass Regelermäßigung nicht gereicht hat, die behinderungsbedingten Erschwernisse für den Unterricht auszugleichen.
2. Individuell begründeter Antrag mit einer (!) fachärztlichen Bescheinigung an den Dienstvorgesetzten auf dem Dienstweg.
3. Die Begründung, das fachärztliche Attest und etwaige Belege können in einem verschlossenen Umschlag beigefügt werden.
4. Die Schulleitung fügt dem Antrag eine Stellungnahme gemäß Ziff. 8.5.2 bei.
5. Der Dienstvorgesetzte informiert die SBV umfassend über den Antrag und die beabsichtigte Entscheidung.
6. Die SBV gibt eine Stellungnahme gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX ab.
7. Der Dienstvorgesetzte entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen.
8. Wird keine Einigung mit der Schwerbehindertenvertretung erreicht, kann ausnahmsweise eine Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung erfolgen.

Die Gewährung der Zusatzermäßigung in der Schule erfolgt nur nach einer gesonderten Verfügung der Dienststelle, in der Umfang und Dauer der Zusatzermäßigung festgelegt sind.

Bei der Beurteilung hinsichtlich Umfang und Dauer der Zusatzermäßigung hat der Dienstherr einen Ermessensspielraum. „Zwar wird die Frage, ob die Art der Behinderung eine besondere Ermäßigung der Pflichtstundenzahl erfordert, im Wesentlichen durch medizinische Feststellungen determiniert sein, die Wendung ‚im Hinblick auf die Unterrichtserteilung' lässt aber erkennen, dass insoweit Überlegungen einfließen können bzw. sogar müssen, die von unterrichtlichen, vom Dienstvorgesetzten zu beeinflussenden und zu beurteilenden nicht medizinischen Gegebenheiten abhängig sind und die für die Frage, ob die Art der Behinderung eine weitere Ermäßigung erfordert, gleichfalls bedeutsam sein können. Zu denken ist etwa daran, in welchen Klassen, in welchen Fächern, in welcher Unterrichtsumgebung und mit welchen Hilfsmitteln der oder die Betreffende unterrichten soll." (Beschluss des OVG NRW vom 26.02.2013 - 6 A 2057/11). „Die Erschwernis, also erhebliche, gesundheitlich nachteilige Auswirkungen für die betroffene Lehrkraft, müssen sich dabei gerade aus der Erteilung von Unterricht ergeben, wie das etwa bei Beeinträchtigung der Stimmbänder, Störung des Hörvermögens, Funktionsbeeinträchtigungen des Schreibarms oder auch bei durch die Einnahme von Medikamenten bedingten Erschöpfungszuständen der Fall sein könne." (Beschluss des OVG NRW vom 04.04.2019 - 6 B 135/19)

3 Mehrarbeit

Obwohl die Mehrarbeit in vielen Vorschriften geregelt ist, gibt es gerade beim Einsatz der Lehrkräfte in der Schule immer wieder Probleme, festzustellen, wann Mehrarbeit vorliegt und ob bzw. ggf. unter welchen Voraussetzungen schwerbehinderte Lehrkräfte Mehrarbeit zu leisten haben. Bevor wir auf die Probleme eingehen, stellen wir die rechtlichen Regelungen hierzu vor.

3.1 Rechtliche Regelungen

SGB IX

§ 207 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

LBG

§ 61 Mehrarbeit

(1) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu

gewähren.

(2) Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

RdErl. Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst

(BASS 21-22 Nr. 21)

I. Mehrarbeit im Schuldienst

2. Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit

2.1 Nach § 61 LBG ist der Lehrer verpflichtet, über seine individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern.
Die Verpflichtung des Lehrers zur Übernahme von Mehrarbeit erstreckt sich auf regelmäßige und gelegentliche Mehrarbeit im Schuldienst.

…

9. Mehrarbeit durch schwerbehinderte Lehrer

Bei schwerbehinderten Lehrern, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit abzusehen (Abschnitt II Nr. 4.4.4 des Runderlasses vom 31.5.1989 – BASS 21-06 Nr.1).

Allgemeine Dienstordnung (ADO) (BASS 21-02 Nr. 4)

§ 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

Abs. 5

Wenn zwingende dienstliche Verhältnisse (z. B. Fachlehrermangel) es erfordern, können Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet werden, über ihre Pflichtstunden hinaus Unterricht als Mehrarbeit zu erteilen. Dabei sind die allgemeinen Regelungen über die Mehrarbeit und die von der Lehrerkonferenz aufgestellten Grundsätze (§ 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG) zu beachten. Besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen sollen berücksichtigt werden. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen gemäß § 207 SGB IX von Mehrarbeit freigestellt.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

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 dieser Richtlinie ist:
(…)
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.

Hinweise für den Schulbereich

8.5.4
Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 2 Absatz 3 Satz 2 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Genehmigung oder 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.

3.2 Probleme mit Mehrarbeit im Schuldienst

Die Zulässigkeit der Anordnung von Mehrarbeit ergibt sich aus § 61 LBG. Das dort für die Anordnung von Mehrarbeit geforderte Vorliegen „zwingender dienstlicher Verhältnisse“ wird von der Rechtsprechung unterstellt, wenn die Mehrarbeit zur Sicherung des stundenplanmäßigen Unterrichts erforderlich ist (OVG Münster vom 17. Januar 1997 – 6 A 7153/95) und die Umstände vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen (OVG Münster vom 14. Dezember 1981 – 12 A 2733/79). Die Ausnahme wird unterstellt, wenn stundenplanmäßiger Unterricht ausfällt und vertreten werden muss. Eine Grenze wird nur dort gesetzt, wo die Mehrarbeit durch die Regelmäßigkeit des Anfalls zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit im Einzelfall führt.

Wenn schon bei nicht behinderten Lehrkräften gilt, dass **besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen berücksichtigt werden sollen** (vgl. ADO § 13 Abs. 5 Satz 3 und 4), bedarf die Übertragung von Mehrarbeit auf behinderte Lehrkräfte einer noch intensiveren Vorüberlegung, um die Erhaltung ihrer Dienstfähigkeit zu gewährleisten.

3.2.1 Mehrarbeit bei Vollzeitlehrkräften

Geleistete Mehrarbeit ist eigentlich grundsätzlich durch Freizeitausgleich (MArbV § 3) abzugelten. Da das in der Schule in der Regel nicht möglich ist, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen. Eine Vergütung ist nicht vorgesehen, wenn die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat unter 4 Unterrichtsstunden liegt. Mit Erteilung der 4. Mehrarbeitsstunde werden alle geleisteten Mehrarbeitsstunden bezahlt, wenn keine Verrechnung mit Ausfallstunden des Monats (!) erfolgen kann.

Um die zu bezahlenden Mehrarbeitsstunden zu ermitteln, müssen Ist- und Sollstunden eines Monats gegenübergestellt werden. Dafür sieht der Erlass **Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst** (BASS 21-22 Nr. 21) unter Ziffer 4 folgende Regelungen vor:

Ist-Stunden sind
- geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
- ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden (anrechenbare Ausfallstunden), sofern auf den Unterrichtsausfall ein Rechtsanspruch besteht oder eine andere dienstliche Tätigkeit ausgeübt wurde,
- geleistete Mehrarbeits-Unterrichtsstunden.

Soll-Stunden sind die von einem Lehrer zu leistenden individuellen Pflichtstunden, die in der Unterrichtsverteilungsdatei (UVD) 221 ausgewiesen sind.

Auf die Ist-Stunden anrechenbare Ausfallstunden sind solche, auf deren Gewährung aufgrund von Rechtsnormen oder Tarifrecht ein Anspruch besteht. Zur Abrechnung werden die zusätzlich

geleisteten und die ausgefallenen Unterrichtsstunden für einen vergangenen Monat in ein Formular (im Online-Verfahren) eingetragen.

Geleistete Überstunden werden u. U. mit ausgefallenen gemäß Ziffer 4 des Erlasses **Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst** verrechnet

Gem. Ziffer 4.4.1 des Erlasses liegen anrechenbare Ausfallstunden vor bei Unterrichtsausfall:
- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen
- bei Beurlaubungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TVL genannten Gründen (Geburt,...)
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG

Gem. Ziffer 4.4.2 des Erlasses liegen anrechenbare Ausfallstunden ferner vor bei Unterrichtsausfall infolge anderer dienstlicher Tätigkeiten wie z. B. bei Teilnahme:

- an Eltern- und Schülersprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen (z. B. am letzten Schul- o. Zeugnistag)
- an Prüfungen
- an Schulveranstaltungen
- an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen oder
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit

Gem. Ziffer 4.5 des Erlasses werden Ausfallstunden nicht angerechnet bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- durch wetterbedingten Unterrichtsausfall (schulfrei wg. Glatteis, hitzefrei u. a.)
- durch Schulwanderungen und Schulfahrten
- durch Betriebspraktika
- durch vorzeitiges Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe
- durch Störungen des Dienstbetriebes (Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Heizungsausfall) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres
- durch vorzeitigen Unterrichtsausfall der Abschlussklassen
- durch die Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen

3.2.2 Mehrarbeit bei Teilzeitlehrkräften

Teilzeitlehrkräfte, die Mehrarbeit leisten, erhalten eine anteilige Vergütung bereits ab der ersten mehr geleisteten Unterrichtsstunde. Dies gilt bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte. Bei darüber hinausgehenden Mehrarbeitsstunden greift - wie bei Vollzeitbeschäftigten - wieder die Drei-Stunden-Grenze.

Außerdem darf bei teilzeitbeschäftigten verbeamteten Lehrkräften die wöchentliche Mehrarbeit nicht mit den Ausfallstunden des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde, verrechnet werden. Dies ist erst bei Mehrarbeitsstunden zulässig, die über die regelmäßige Pflichtstundenzahl der entsprechenden Vollzeitlehrkraft hinausgehen. Denn bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften hat die Vergütung von geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen des Vollzeitumfanges Vorrang vor dem Freizeitausgleich (siehe OVG NRW vom 16.10.2008 AZ 6 A 1434/07 sowie Erlass des MSW vom 18.02.2009). Im Urteil vom 16.10.2008 hat das OVG NRW ausgeführt, dass Unterrichtsausfälle aus Anlass von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder Abwesenheit der Klassen aufgrund von Klassenfahrten nicht mit den Unterrichtsstunden saldiert werden können, die teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte über ihr Pflichtstundendeputat hinaus leisten.

4 Abgrenzung der Mehrarbeit von der Flexibilisierung der Arbeitszeit

4.1 Rechtliche Grundlagen

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

§ 2 Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer

Absatz 4
Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung für bis zu sechs Monate um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

Verwaltungsvorschriften zur Verordnung

2.4 (zu § 2 Abs. 4)

2.4.1 Die Vorschrift dient der Flexibilisierung bei der Erteilung des Unterrichts, wenn der Unterricht nicht gleichmäßig über einen bestimmten Zeitraum erteilt werden kann. Es kann sich sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z.B. Erteilung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse handeln. Dabei handelt es sich nicht um Mehrarbeit. Die arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden bleibt unberührt. Soll das Unterrichtsdeputat die arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden unter- oder überschreiten, soll möglichst das Einvernehmen mit der betroffenen Lehrerin oder dem Lehrer gesucht werden. Für den Fall, dass der Ausgleich nicht innerhalb des Schuljahres erfolgen kann, ist sicherzustellen, dass der Ausgleich spätestens im darauffolgenden Schuljahr erfolgt. Ein weiteres Hinausschieben ist unzulässig. Die Aufzeichnungen über die im Einzelnen festgesetzten und erteilten Unterrichtsdeputate sind mindestens bis zum Ende des Schuljahres aufzubewahren, in dem der Ausgleich erfolgt.

2.4.2 Die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (insbesondere der nach § 64 LBG teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer) sowie der Schwerbehinderten (siehe auch Richtlinien zur Durchführung des SGB IX - BASS 21-06 Nr. 1) und der Lehrerinnen und Lehrer mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) sind zu berücksichtigen.
Das Unterrichtsdeputat kann grundsätzlich auch dann flexibel verteilt werden, wenn es bereits durch Ermäßigungs- oder Anrechnungsstunden bzw. die Bandbreitenregelung (§ 3) modifiziert worden ist. Eine Überschreitung der Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nach § 2 Abs. 1 im Rahmen der Bandbreite gemäß § 3 ist dabei jedoch zu berücksichtigen.

ADO (BASS 21-02 Nr. 4)

§ 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

…

(2) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Person erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr (§ 2 Absatz 4 der VO zu § 93 Absatz 2 SchulG).

(3) …

(4) Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen der Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z.B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z.B. Abiturprüfung) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.

4.2 Auffassung der Schwerbehindertenvertretung

Die Abgrenzung zwischen Mehrarbeit und der Flexibilisierung der Unterrichtszeit ist problematisch z.B. im Rahmen von § 2 Abs.4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG. Danach haben Schulen die Möglichkeit, die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte flexibel zu gestalten und den schulischen Gegebenheiten anzupassen. Flexibilisierung darf vorgenommen werden aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung. Es darf nur in einem Zeitraum von bis zu 6 Monaten flexibilisiert werden. Ein Ausgleich soll im Schuljahr, spätestens im darauffolgenden Schuljahr stattfinden.

Flexibilisierung bedeutet **nicht** Mehrarbeit.

In einem Gerichtsverfahren vor dem Verwaltungsgericht Minden in 2014 hat die vorsitzende Richterin festgestellt, dass es sich bei der Flexibilisierung um eine personenbezogene Regelung handele, die nicht die rechtliche Grundlage für eine generelle Verrechnung von Ausfallstunden in einer Schule in Form eines Arbeitszeitmodelles sein könne (Näheres zum Gerichtsverfahren kann bei den Herausgebern erfragt werden).

Der Begriff „Schulorganisatorische Gründe“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, er wird durch den Zusatz „insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung“ konkretisiert. Nach den Verwaltungsvorschriften Ziff. 2.4.1 zu § 2 Abs. 4 der Verordnung kann es sich „sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z.B. Erteilung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse handeln.“

Als weitere Beispiele für eine ungleichmäßige Unterrichtserteilung vergleichbar mit dem Blockunterricht könnten in Betracht kommen:

- Wegfall von Bildungsgängen im laufenden Schuljahr
- ungleichmäßige Stundenverteilung aufgrund von Projektunterricht

Neben § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG bestehen gleichzeitig die Bestimmungen aus der Allgemeinen Dienstordnung (ADO) § 13 Abs. 4. Nach der ADO sollen ausfallende Stunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden, wenn die zu Unterrichtenden abwesend sind.

Der Wegfall von Unterrichtsstunden aufgrund einer Klassenfahrt zum Beispiel soll nicht für die Flexibilisierung benutzt werden, sondern für Vertretungsunterricht. : Denkbar i.S.v. § 13 Abs. 4 ADO ist aber auch eine Verwendung der ausfallenden Stunden für Förderunterricht, Bereitschaftsdienst oder andere schulische Aufgaben.

Die Maßnahme der Flexibilisierung mit dem Beispiel „Blockunterricht“ ist damit als ein anderes Instrument der Regelung bei ausfallenden Stunden anzusehen als das in der ADO genannte.

In den Verwaltungsvorschriften zu § 2 Abs. 4 VO zu § 93 SchulG wird unter Ziffer. 2.4.1 darauf hingewiesen, dass die Aufzeichnungen über die festgesetzten und erteilten Unterrichtsverpflichtungen mindestens bis zum Ende des Schuljahres, in dem der Ausgleich erfolgt, aufzubewahren ist. Die Dokumentation ist wichtig für den Nachweis, ob es sich um Mehrarbeit oder lediglich Flexibilisierung handelt.

Die genannten Verwaltungsvorschriften verpflichten unter Ziffer 2.4.2 die Schulleitung, individuelle Belastungen zu berücksichtigen. Dort heißt es: „Die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (…) sowie der Schwerbehinderten und der Lehrerinnen und Lehrer mit begrenzter Dienstfähigkeit (…) sind zu berücksichtigen.“ Auf die Bestimmungen der Richtlinie zur Durchführung des SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1) wird hingewiesen.

Dies verdeutlicht noch einmal, dass es sich hier nicht um eine generelle Regelung (Verrechnung) handelt, sondern um eine personenbezogene. Jeder Einzelfall ist zu prüfen.

Zusammenfassend kommen wir zu folgenden Ergebnissen:

- Aufgrund der Flexibilisierung dürfen schwerbehinderte Lehrkräfte nicht mit höheren Pflichtstundenzahlen eingeplant werden, als sie eigentlich nach den gesetzlichen Vorgaben erbringen müssen
- Die Flexibilisierungsregelung ist eine personenbezogene Regelung, die keine generelle Verrechnung von Ausfallstunden legitimieren kann
- Gründe für eine Flexibilisierung der Unterrichtsverpflichtung müssen sich aus der Schulorganisation ergeben, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung, z.B.:
  - aus der Organisation des Blockunterrichts
  - unterschiedlich langen Ausbildungszeiten von Berufsschulklassen
  - aufgrund von Projektunterricht oder besonderen Unterrichtsprojekten
- Stundenausfall wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden ist in erster Linie nicht durch Flexibilisierung der Unterrichtsverpflichtung auszugleichen. In dieser Zeit steht die Lehrkraft für einen anderen Einsatz zur Verfügung (vgl. § 13 Abs. 4 ADO).

4.3 Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte

Schwerbehinderte Lehrkräfte werden von einer vorübergehenden Erhöhung der Pflichtstunden i. d. R. besonders belastet. Hier gilt, dass die berechtigten Belange schwerbehinderter Lehrkräfte zu berücksichtigen sind. Bei Lehrkräften, die eine Zusatzermäßigung erhalten, ist die Belastungsgrenze, d. h. die individuelle Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche, die unterrichtet werden soll bzw. kann, vom Dienstherrn bereits geprüft und festgelegt. Die berechtigten Belange sind damit begründet.

Für die Schwerbehindertenvertretung ergibt sich im Sinne des § 178 Abs. 1 SGB IX die Aufgabe, darauf zu achten, dass

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

5 Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bei Lehrkräften

Ordnet die Schulleitung neben den Stunden, die laut Stundenplan zu unterrichten sind, Präsenzpflicht in der Schule an, um sich zur Übernahme von Vertretungsunterricht bereit zu halten, handelt es sich um Dienstbereitschaft. Das OVG NRW hat in seinem Urteil vom 08.11.2005, AZ 6 A 2650/03 zur angeordneten Präsenzpflicht entschieden, „...dass sich eine Überschreitung der für beamtete Lehrer geltenden regelmäßigen Arbeitszeit allein durch den von der Klägerin in dem Schulgebäude geleisteten Bereitschaftsdienst nicht feststellen lässt. ...“. Im Gegensatz zum Urteil des OVG hat das AG Köln in seinem rechtskräftigen Urteil vom 22.11.2016, AZ 4 Ca 3357/16 anders entschieden. Es hat Mehrarbeit bejaht, nachdem ein Schulleiter Anwesenheitspflicht im Schulgebäude während der Durchführung von Zwischenprüfungen angeordnet hatte. Die Lehrkraft war in diesem Fall lediglich im Schulgebäude anwesend, wurde aber bei den Prüfungen nicht eingesetzt. Beide Urteile beziehen sich allerdings nicht explizit auf schwerbehinderte Lehrkräfte.

Bei schwerbehinderten Lehrkräften ist die Regelung in Ziffer 8.5 der Richtlinien zum SGB IX zu beachten, wonach schwerbehinderte Menschen auf ihren Wunsch hin für durch Rufbereitschaft und Bereitschaftdienste anfallende Mehrarbeit ein Freistellungsanspruch besteht, es sei denn, die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist im Einzelfall aus dienstlichen Gründen geboten.

6 Teilzeit für schwerbehinderte Lehrkräfte

Grundsätzlich können schwerbehinderte Lehrkräfte auch Teilzeitregelungen in Anspruch nehmen, die im TV-L oder im LBG aufgeführt werden. Darüber hinaus haben die schwerbehinderten Lehrkräfte aber auch die Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX anzupassen.

SGB IX

§ 164 Abs. 5 SGB IX

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 der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

8.3 Teilzeitbeschäftigung

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 5 SGB IX grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

Hinweise für den Schulbereich

8.3 Teilzeitbeschäftigung (Zu Nummer 8.3)

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist in diesen Fällen nicht an den Schuljahreskalender gebunden.

Der Auftrag des SGB IX ist hier eindeutig: Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit der Teilzeit schaffen, sofern gemäß § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX es dem Arbeitgeber nicht unzumutbar ist oder beamtenrechtliche Vorschriften dem nicht entgegenstehen. Fristen für die Beantragung der Teilzeit nach dem SGB IX hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist für schwerbehinderte Lehrkräfte nicht an den Schuljahreskalender bzw. die Schulhalbjahre gebunden. Teilzeit kann, wenn dies aufgrund der Behinderung notwendig ist, also auch außerhalb von bestehenden Fristen beantragt werden.

Wir gehen im Folgenden kurz auf die besonderen Formen der Altersteilzeit und der Teilzeit im Blockmodell ein.

6.1 Altersteilzeit

Für Beamtinnen und Beamte ist die Vereinbarung von Altersteilzeit (ATZ) weiterhin möglich. Im Erlass „Altersteilzeit für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis“ (BASS 21-05 Nr. 16 B) hat das MSW die Durchführungsbestimmungen zur Altersteilzeit veröffentlicht. Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung ist Altersteilzeit nicht mehr unbedingt attraktiv. Vor einen Antrag auf Altersteilzeit sollte die Beratung der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch genommen werden.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte können zurzeit keine Altersteilzeit mehr vereinbaren. Am 31. Dezember 2009 lief der Altersteilzeittarifvertrag aus. Neue ATZ-Arbeitsverhältnisse sind für tarifbeschäftigte Lehrkräfte nicht mehr möglich. Tarifbeschäftigte, die das Blockmodell gewählt haben, müssten i. d. R. inzwischen in der Freistellungsphase sein. Deshalb gehen wir hier nicht weiter auf ATZ für Tarifbeschäftigte ein.

6.2 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Der Erlass des MSW für Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell vom 20.02.2017 gilt sowohl für beamtete als auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-05 Nr. 13 B). Drei Verschiedene Formen einer solchen Teilzeit können seit dem 01.08.2017 angetreten werden. Dies sind die voraussetzungslose Teilzeit (gem. § 65 Abs. 1 i.V.m. § 63 Abs. 1 LBG NRW), die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (gem. § 65 Abs. 2 i.V.m. § 64 Abs. 3 S. 1 LBG NRW) sowie die Familienpflegezeit im Blockmodell (gem. § 65 Abs. 2 LBG NRW i.V.m. § 16a FrUrlV).

Diese Teilzeitmodelle haben gemeinsam, dass innerhalb eines vorher festgelegten Bewilligungszeitraumes eine individuelle Vereinbarung über die zu leistende Arbeitszeit abgeschlossen wird. Im vereinbarten Zeitraum wird zu einer Teilzeitquote gearbeitet. Die anteilige Besoldung ist über den Zeitraum gleichmäßig, die Arbeitszeit jedoch unterschiedlich verteilt.

Der Erlasstext gibt Beispiele für eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Kombination von Ansparphasen, Ermäßigungsphasen und Freistellungsphasen. Die Beratung der Schwerbehindertenvertretung sollte in Anspruch genommen werden.

6.3 Auswirkung der Altersteilzeit und der Teilzeit im Blockmodell auf die Schwerbehindertenermäßigung

Bei allen Teilzeitmodellen wird die Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung (und Alters) nur dann in vollem Umfang gewährt, wenn die Vollzeit-Pflichtstundenzahl während einer Phase um nicht mehr als 1 Stunde reduziert ist (§ 2 Abs. 8 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Sonst greifen die Kürzungsregelungen des § 2 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11-11 Nr. 1).

Über die Auswirkung auf die Zusatzermäßigung muss im Einzelfall entschieden werden.

6.3.1 Störfälle bei der Altersteilzeit

Im Blockmodell der Altersteilzeit kann z. B. bei einer vorzeitigen Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit in der Arbeitsphase die Situation eintreten, dass der Freizeitausgleich nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Hier stellt sich die Frage, wie in einem sogenannten „Störfall“ ein besoldungsrechtlicher Ausgleich erfolgen kann. Arbeits- bzw. sozialrechtlich ist es nämlich so, dass im Falle des vorzeitigen Ausscheidens auch noch die Zeit nach dem Ausscheiden als bestehendes Beschäftigungsverhältnis betrachtet wird, aus dem dann auch noch Ansprüche auf Lohn bzw. Vergütung hergeleitet werden können.

- Geregelt sind die Fälle der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses, z.B. durch Tod, Dienstunfähigkeit, Entlassung auf eigenen Antrag sowie Entlassung auf Grund disziplinarrechtlicher oder strafgerichtlicher Entscheidung.
- Die insgesamt gezahlten Altersteilzeitbezüge sind den Bezügen gegenüberzustellen, die nach der tatsächlichen Beschäftigung zugestanden hätten.
- Sind die Altersteilzeitbezüge geringer, wird der Differenzbetrag nachgezahlt.

Laut Erlass des Finanzministeriums AZ 2000 - 2.410 vom 20.07.2009 **kann auch das Eintreten der Schwerbehinderung in der Arbeitsphase der ATZ als Störfall angesehen werden**. Im Erlass heißt es: „…Soweit im Verlauf der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt wird und zu einer Zurruhesetzung nach Maßgabe des § 33 Abs.3 Satz 1 Nr.2 LBG führt, hat das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem Innenministerium keine Bedenken, die im vorbezeichneten Rundschreiben vom 10.05.2000 niedergelegten Grundsätze zur Verfahrensweise bei Vorliegen eines Störungsfalls zur Anwendung zu bringen, zumal es sich hierbei um eine gesetzlich vermutete Dienstunfähigkeit handelt. …“.

Ob die Störfallabwicklung in diesem Fall sinnvoll ist, muss vor Beantragung des Störfalles genau geprüft werden.

6.3.2 Störfälle bei der Teilzeit im Blockmodell

Wie im vorherigen Abschnitt bei der Altersteilzeit dargestellt, ist auch bei der Teilzeit im Blockmodell damit zu rechnen, dass zukünftig Störfälle eintreten werden. Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung könnte man zur Problemlösung auch die Störfallregelung bei der Altersteilzeit zu Rate ziehen, wenn Dienstunfähigkeit oder Anerkennung einer Schwerbehinderung im Laufe des Bewilligungszeitraumes der Teilzeit im Blockmodell eintritt.

Beim Modell der Altersteilzeit und der voraussetzungslosen Teilzeit liegt eine Ansparphase immer am Anfang des Bewilligungszeitraumes. In der Vergangenheit ist bei Fällen der Rückabwicklung von Altersteilzeit in der Regel eine Zurückzahlung von Bezügen durch den Dienstherrn entstanden. Bei der Teilzeit aus familiären Gründen und der Familienpflegezeit im Blockmodell ist es jetzt aber auch möglich, mit einer Ermäßigungs- bzw. Freistellungsphase zu beginnen und erst in einer letzten Phase eine erhöhte Arbeitszeit anzuschließen, eine Zurückzahlung von Bezügen durch Beschäftigte wäre bei einer Rückabwicklung dann die Folge.

Der Erlass zur „Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell“ (BASS 21-05 Nr. 13 B) sieht in Ziff. V. 2. dafür folgende Regelung vor:

„**2. Widerruf der Teilzeitbeschäftigung bei Störfällen**
Bei Auftreten der in § 65 Abs. 3 LBG genannten Störfälle, die die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, ist die Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen (…). Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Einzelheiten zur Rückabwicklung insbesondere zur Zurückzahlung zu viel gezahlter Bezüge durch die Lehrkraft oder zur Nachzahlung zu wenig gezahlter Bezüge durch den Dienstherrn, sind in § 65 Absatz 3 LBG geregelt.“

7 Bandbreitenmodell

Das Bandbreitenmodell ist als eine Reaktion des Arbeitgebers auf die Arbeitszeitermittlung der Lehrkräfte des Landes durch Mummert & Partner zu sehen. Durch die Einschränkung der obersten Gerichte hat das MSW diese Regelung inzwischen nur noch für beamtete Lehrkräfte zugelassen.

7.1 Rechtliche Regelungen

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

§ 3 Pflichtstundenbandbreite

(1) Eine unterschiedliche zeitliche Inanspruchnahme von Lehrerinnen und Lehrern durch besondere schulische Aufgaben und besondere unterrichtliche Belastungen soll in der Schule ausgeglichen werden. Soweit dies im Einzelnen erforderlich ist und die besonderen Belastungen sich nicht aus dem Inhalt des Amtes ergeben, können die in § 2 Abs. 1 genannten Werte unterschritten oder um bis zu drei Pflichtstunden überschritten werden. Die Abweichungen müssen sich in der Schule insgesamt ausgleichen. Die Verteilung der Anrechnungsstunden nach § 2 Abs. 5 ist zu berücksichtigen.

(2) Über Grundsätze für die Festlegung der individuellen Pflichtstundenzahl entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Die Entscheidung im Einzelnen trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter.

Verwaltungsvorschrift zu § 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

3.1.1
Mit der Bandbreitenregelung erhalten die Schulen ein zusätzliches Instrument, um besonderen individuellen Belastungen besser gerecht werden zu können. Ziel der Regelung ist es, in der

einzelnen Schule eine möglichst ausgewogene Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Lehrerinnen und Lehrern zu erreichen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter und die Lehrerkonferenz sind verpflichtet, unter Berücksichtigung des Unterrichtsbedarfs für eine möglichst gleichmäßige Belastung der Lehrerinnen und Lehrer Sorge zu tragen.
Ein Anspruch auf Reduzierung des Unterrichtsdeputates einer Lehrerin oder eines Lehrers besteht nicht. Der Belastungsausgleich darf insbesondere nicht zu einer ernsthaften Beeinträchtigung der Unterrichtsversorgung führen. Die Abweichungen vom Ausgangswert müssen sich in der einzelnen Schule insgesamt ausgleichen, damit das Unterrichtsvolumen erhalten bleibt. Die Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden nach § 2 Absätze 2, 3 und 5 bleiben neben der Bandbreitenregelung bestehen.

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden ist Ausgangswert einer Bandbreite, innerhalb der innerschulisch das Unterrichtsdeputat der Lehrerinnen und Lehrer im Einzelnen jeweils für ein Schuljahr festgesetzt wird. Korrespondierend mit der zeitlichen Inanspruchnahme durch besondere unterrichtsbezogene Belastungen und außerunterrichtliche Aufgaben sowie den schulformspezifischen Notwendigkeiten kann das Unterrichtsdeputat die jeweils arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden unterschreiten oder bis zu drei Stunden überschreiten. Beträgt die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden 28 soll eine Überschreitung um drei Stunden nur im Ausnahmefall erfolgen.

3.1.2
Für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer reduziert sich die zulässige Überschreitung anteilig entsprechend ihrer arbeits- und dienstrechtlich geschuldeten Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden; dabei sind Stundenbruchteile abzurunden.

3.1.3
Für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer gilt Nr. 2.4.2 entsprechend.

7.2 Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte

In der oben zitierten Verwaltungsvorschrift zum Bandbreitenmodell wird ausdrücklich auf die besonderen Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte hingewiesen.

Falls die Unterrichtsverpflichtung für schwerbehinderte Lehrkräfte im Rahmen des Bandbreitenmodells abweichend von der Regelstundenzahl festgelegt werden soll, betrachten die Schwerbehindertenvertretungen dies als Maßnahme im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX. Nach Auffassung des MSB ist frühzeitig vor dem Beschluss der Lehrerkonferenz, das Bandbreitenmodell einzuführen, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Ohne ein rechtzeitige Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist ein solcher Beschluss rechtswidrig.

7.3 Keine Anwendung des Bandbreitenmodells für Tarifbeschäftigte

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat am 05.09.2008, Aktenzeichen 11 Sa 766/08 das Bandbreitenmodell als eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes angesehen und sich dabei auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 8. Nov. 2006 (5 AZR 5/06) gestützt. Daraufhin hat das MSW für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis mit Erlass vom 18.04.2009 erklärt, dass es nicht mehr möglich ist, tarifbeschäftigte Lehrkräfte in ein Bandbreitenmodell einzubeziehen.

8 Arbeitszeitmodelle

§ 93 Abs. 4 SchulG ermöglicht die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, die nicht auf der Bemessung nach Pflichtstunden beruhen. Grundlage ist die allgemeine Jahresarbeitszeit des öffentlichen Dienstes, die aus der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Landes gemäß Arbeitszeitverordnung herzuleiten ist. Die Ausformulierung der Modellbedingungen findet man in § 12 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG.

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

§ 12 Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle

(1) Für einen begrenzten Zeitraum kann das Ministerium für Schule und Weiterbildung einer begrenzten Zahl von Schulen die Erprobung eines Jahresarbeitszeitmodells genehmigen, bei dem nicht auf die Pflichtstunden abgestellt wird, sondern alle Lehrertätigkeiten einbezogen werden.

(2) Dem Modell ist eine Jahresarbeitszeit zugrunde zu legen, die der für Beamtinnen und Beamte des Landes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Bei der Erprobung des Jahresarbeitszeitmodells ist im Rahmen der gesamten der Schule zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die Erfüllung der unterrichtlichen, pädagogischen und schulorganisatorischen Aufgaben der Schule sicherzustellen.

(4) Die Teilnahme einer Schule an der Erprobung bedarf der Zustimmung der Lehrerkonferenz. Mit der Genehmigung wird das Modell für die Lehrerinnen und Lehrer der Schule verbindlich. Die teilnehmenden Schulen sind verpflichtet, die für die Auswertung erforderlichen Unterlagen und Berichte der Schulaufsicht vorzulegen.

Der Text erweckt den Eindruck, als könne die Lehrerkonferenz über die Teilnahme an der Erprobung eines neuen Arbeitszeitmodells selbst entscheiden. **Die Erprobung eines Arbeitszeitmodells im Sinne des § 12 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG muss vom MSB genehmigt werden. In den Genehmigungsprozess muss die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX einbezogen werden**.

9 Verrechnung von Ausfallstunden

Vor allem an Gymnasien und Berufskollegs haben wir Modelle gefunden, bei denen die ausgefallenen Unterrichtsstunden wegen Praktika, Unterrichtsfreistellungen vor Prüfungen usw. automatisch zu einer Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung führen. Diese Verrechnungsmodelle basieren sehr häufig auf Arbeitszeitkonten, die z. B. durch Stundenplanprogramme gespeist werden. Da es für die Führung von Arbeitszeitkonten im Sinne eines Arbeitszeitmodells im Schulbereich keine rechtliche Grundlage gibt, wären diese Modelle auch dann nicht rechtmäßig, wenn die Lehrerkonferenz zugestimmt hätte.

Wie bereits weiter oben (siehe 4.2) ausgeführt wurde, kann unserer Auffassung nach diese Verrechnungspraxis auch nicht auf die Regelung einer Flexibilisierung i.S.d. § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG gestützt werden, weil diese Regelung personenbezogen sein muss und nicht pauschal auf alle Lehrkräfte einer Schule übertragen werden kann.

10 Vorgriffsstunden, flexibilisierte Rückgabe

Bis zum Schuljahr 2003/04 mussten viele Lehrkräfte Vorgriffsstunden leisten (siehe § 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG), die ab dem Schuljahr 2008/09 zurückgegeben werden sollten. Dieses Verfahren kann für schwerbehinderte Lehrkräfte, die die Vorgriffsstunden geleistet haben, insbesondere für Lehrkräfte, die vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden, zu Problemen führen. Die reguläre Rückgabe von Ausfallstunden ist zum jetzigen Zeitpunkt beendet. Einige Fälle, in denen eine flexibilisierte Rückgabe vereinbart worden ist, existieren noch.

Das beantragte Rückgabeverfahren ist grundsätzlich verbindlich. Änderungen können mit einem Vorlauf von zwei Jahren (31. Oktober) beantragt werden; in begründeten Ausnahmefällen ist eine Verkürzung dieser Frist möglich. Ein begründeter Ausnahmefall liegt unserer Auffassung nach vor, wenn die Rückgabe in einen längeren Krankheitszeitraum fällt, z. B. wegen einer längeren Krankheitsphase nach einer Krebsbehandlung. Die Betroffenen sollten sich umgehend mit einem entsprechenden Antrag an die Bezirksregierung wenden.

Für Lehrkräfte, die den zeitlichen Ausgleich wegen Zurruhesetzung nicht in Anspruch nehmen können, regelt die Ausgleichsszahlungsverordnung Vorgriffsstunde Näheres (BASS 11-11 Nr. 5).

J. Prävention

1 Rechtliche Grundlagen Präventiver Maßnahmen 1
1.1 Prävention im LBG 1
1.2 Prävention im SGB IX 1
2 Präventive Maßnahmen 2
2.1 Präventive Maßnahmen gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX 2
2.2 Prävention in der Richtlinie zum SGB IX 3
2.3 Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis 4
2.4 Zeitpunkt des Tätigwerdens 4
2.5 Ablauf des Präventionsverfahrens 5
2.6 Übersicht über die Anwendung des § 167 Abs. 1 SGB IX 6
3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 8
3.1 Eckpunkte des MSB zum BEM 9
3.2 Das Verfahren in den Regierungsbezirken 11
3.3 Anlage 1 (Antwortschreiben für alle Schulformen außer Grundschule) 12
3.4 Anlage 2 (Antwortschreiben für Grundschulen) 13
3.5 Anlage 3 (Gesprächsleitfaden) 14
3.6 Anlage 4 (Maßnahmenplan) 15

1 Rechtliche Grundlagen Präventiver Maßnahmen

Im Schwerbehindertenrecht hat die Prävention seit 2000 bereits einen großen Stellenwert eingenommen. Im Beamtenrecht von Nordrhein-Westfalen gibt es erste Ansätze im LBG NRW von 2016.

1.1 Prävention im LBG

2016 ist der präventive Gedanke in § 76 LBG NRW unter dem Titel „Behördliches Gesundheitsmanagement“ aufgenommen worden.

LBG

§ 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

(1) Gesundheitsmanagement ist die strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in der Behörde.
(2) Die oberste Dienstbehörde erstellt ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement und entwickelt dieses regelmäßig fort. Für die in § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3 genannten Beamtinnen und Beamten erstellt die dienstvorgesetzte Stelle das Rahmenkonzept.
(3) Jede Behörde entwickelt in diesem Rahmen ihr eigenes Konzept oder einen Katalog zum Behördlichen Gesundheitsmanagement. Für Schulen handelt die zuständige obere Schulaufsichtsbehörde. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten diesen zu begegnen. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Mitarbeiterführung sollen aufeinander abgestimmt werden.

Bei der Entwicklung eines Gesundheitsmanagements ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

1.2 Prävention im SGB IX

Die Prävention wurde im Schwerbehindertenrecht im Jahre 2000 in einem gesonderten Paragrafen (§ 14c SchwbG) aufgenommen. Danach wurde der Präventionsgedanke im SGB IX ausgeweitet und im

§ 167 kodifiziert. Mit dem Präventionsparagrafen soll erreicht werden, dass bereits weit vor einem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes oder Beschäftigungsverhältnisses, grundlegende Schwierigkeiten angegangen und ggf. beseitigt werden. Der § 167 SGB IX kann grundsätzlich in zwei Bereiche unterteilt werden.

Abs. 1 regelt die Prävention für schwerbehinderte Beschäftigte.
Abs. 2 beschäftigt sich speziell mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, das für alle Beschäftigten gilt, egal ob sie schwerbehindert sind oder nicht.

SGB IX

§ 167 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 § 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.
(2) [1]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). [2]Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. [3]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. [4]Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. [5]Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. [6]Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. [7]Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

2 Präventive Maßnahmen

Die präventiven Maßnahmen sind in § 167 Abs. 1 SGB IX z. T. selbst erläutert und ergeben sich außerdem aus § 164 Abs. 4 SGB IX. Zum Verfahren für Lehrkräfte hat das MSB in den Hinweisen für den Schulbereich zum SGB IX Hinweise zur Prävention unter Ziffer 10 (zu Nr. 15 Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagament) neu aufgenommen.

2.1 Präventive Maßnahmen gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX

§ 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis mit einer schwerbehinderten Person gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten. Die Verpflichtung trifft alle Arbeitgeber, öffentliche und private unabhängig von der Frage der Beschäftigungspflicht. “Möglichst frühzeitig“ sollen durch den Arbeitgeber präventive Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeleitet werden, die die Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herstellen, erhalten, verbessern bzw. fördern. Der § 167 Abs.1 SGB IX bezieht sich auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte.

Ernst, Adlhoch und Seel führen in ihrer Kommentierung des § 167 in den Randnummern 7 folgende aus, wie die gemeinten Maßnahmen in § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX konkretisiert werden. Im Einzelnen sind das:

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsstätten und Maschinen sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation,
5. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen,
6. Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen.

Jahn differenziert in seinem Kommentar das Verfahren:

1. Zunächst sind alle **innerbetrieblichen Möglichkeiten** zur Beseitigung der Schwierigkeiten zu ergreifen. Hierzu kommen in Betracht:
   - z. B. Umsetzungen oder Versetzungen,
   - innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 Abs. 3 Nr. 3), das sind berufliche Anpassung und Weiterbildung,
   - Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes (z. B. Stundenverteilung oder Stundenplan),
   - Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung),

2. Können die Schwierigkeiten innerbetrieblich nicht beseitigt werden, ist das Integrationsamt zu beteiligen, damit dieses im Rahmen ihrer 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 Menschen, so etwa bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten für eine notwendige psychosoziale Betreuung.

2.2 Prävention in der Richtlinie zum SGB IX

In Ziffer 10 der Hinweise für den Schulbereich (zu Nr. 15 Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement) hat das MSB Hinweise zur Anwendung des § 167 Abs. 1 SGB IX im Schulbereich gegeben.

Hinweise für den Schulbereich

10. Prävention (Zu Nr. 15.1)

Die Pflicht der Dienststelle zur Ergreifung präventiver Maßnahmen bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können (§ 167 Absatz 1 SGB IX), gilt ab der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses und unabhängig von der Beschäftigungsart und -dauer. Die Pflicht besteht auch dann, wenn der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet ist.

Präventive Maßnahmen können nur dann ihre vorbeugende Wirkung entfalten, wenn sie frühzeitig ergriffen werden. Die Dienststelle leitet daher nach Kenntnisnahme derartiger Schwierigkeiten unverzüglich ein Präventionsgespräch unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und des Integrationsamtes ein.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung begleitet das gesamte Verfahren.

11. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (Zu Nummer 15.2)

Bei der Durchführung eines Gespräches gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement) sind Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen insbesondere auch unter dem Aspekt in den Blick zu nehmen, ob behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche umgesetzt werden müssen, um so einer erneuten Erkrankung durch Maßnahmen des Arbeitgebers vorgebeugt werden kann. Dabei können Regelungen auch nur für einen bestimmten Zeitraum vereinbart werden. Im Übrigen sind die einheitlichen Eckpunkte der Bezirksregierungen für die Durchführung von BEM-

Verfahren (in der jeweils aktuell verabredeten Fassung) zu beachten.

2.3 Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis

Nach dem Wortlaut des § 167 Abs. 1 SGB IX wird die Pflicht des Arbeitgebers zur Einleitung des Präventionsverfahrens immer dann ausgelöst, wenn

- Personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten eintreten,
- die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können.

Dabei ist es unerheblich, ob die Schwierigkeiten unmittelbar oder auch nur mittelbar mit der Behinderung im Zusammenhang stehen. Die Schwierigkeiten müssen allerdings personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein.

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, Ganztagsschule, Schulverbünde) 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.

2.4 Zeitpunkt des Tätigwerdens

Wann ist das Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst oder das Beamtenverhältnis gefährdet? Dr. Faber kommt in einem Gutachten für die Bezirksregierung Köln vom 18.08.2007 zu folgendem Ergebnis:

„Zusammenfassend festgehalten werden kann hiermit, dass von einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses immer dann auszugehen ist, wenn durch greifbare Tatsachen gestützt, die Möglichkeit besteht, dass ein schwerbehinderter - oder ihm gleichgestellter – Mensch seinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung verliert."

Ernst, Adlhoch und Seel gehen in ihrer Kommentierung des § 167 in den Randnummern 16 f noch weiter. Sie vertreten die Auffassung, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung einzuschalten, sobald personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten erkennbar werden. „So gesehen bezieht sich der Begriff ´Prävention´ nicht auf die Vermeidung von Schwierigkeiten, sondern auf die Vorbeugung, damit die konkret aufgetretenen Schwierigkeiten nicht ein solches Ausmaß annehmen, dass sie das Arbeitsverhältnis gefährden." (Ernst, Adlhoch und Seel, a. a. O. RN 16, SGB IX)

Nach Auffassung von Ernst, Adlhoch und Seel fällt z. B unter diese Vorschrift auch die drohende Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (a. a. O. RN 18a).
Was den Zeitpunkt des Tätigwerdens des Arbeitgebers betrifft, gibt der Gesetzestext selbst drei Hinweise:

- beim Eintreten von Schwierigkeiten
- bevor das Beschäftigungsverhältnis gefährdet ist
- möglichst frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Kenntnisnahme).

Das MSB hat in seinem Erlass vom 19.07.2017 (BASS 21-02 Nr. 2, 13.5) geregelt, wann spätestens in der Probezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX eingeleitet werden muss. „Bei Beurteilungen in der laufbahnrechtlichen Probezeit ist bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ist § 167 Absatz 1 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.“ (BASS 21-02 Nr. 2).

Die folgende Übersicht soll den Zeitpunkt des Tätigwerdens für die übrigen Fälle umschreiben:

Von der Unzuträglichkeit zur Gefährdung

Entstehung der Unzuträglichkeit	**Verfestigung zu Schwierigkeiten**	**Gefährdung**
- Minderleistung - Auffällige Arbeitshaltung - Kommunikationsprobleme - Anpassungsproblem - Schülerbeschwerden - Unpünktlichkeiten	- Verfestigte Sachverhalte - AG muss handeln, bevor Gefährdung entsteht - Letzte Möglichkeit, die Gefährdung zu vermeiden **Einleitung der Prävention erforderlich**	Sind Schwierigkeiten zur Kündigungsreife entwickelt, bestehen relativ wenig Handlungsmöglichkeiten und kaum noch Erfolgschancen 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 bearbeitet werden, die sich unter bestimmten Voraussetzungen zu Unzuträglichkeiten bis hin zur Gefährdung des AP entwickeln können.

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

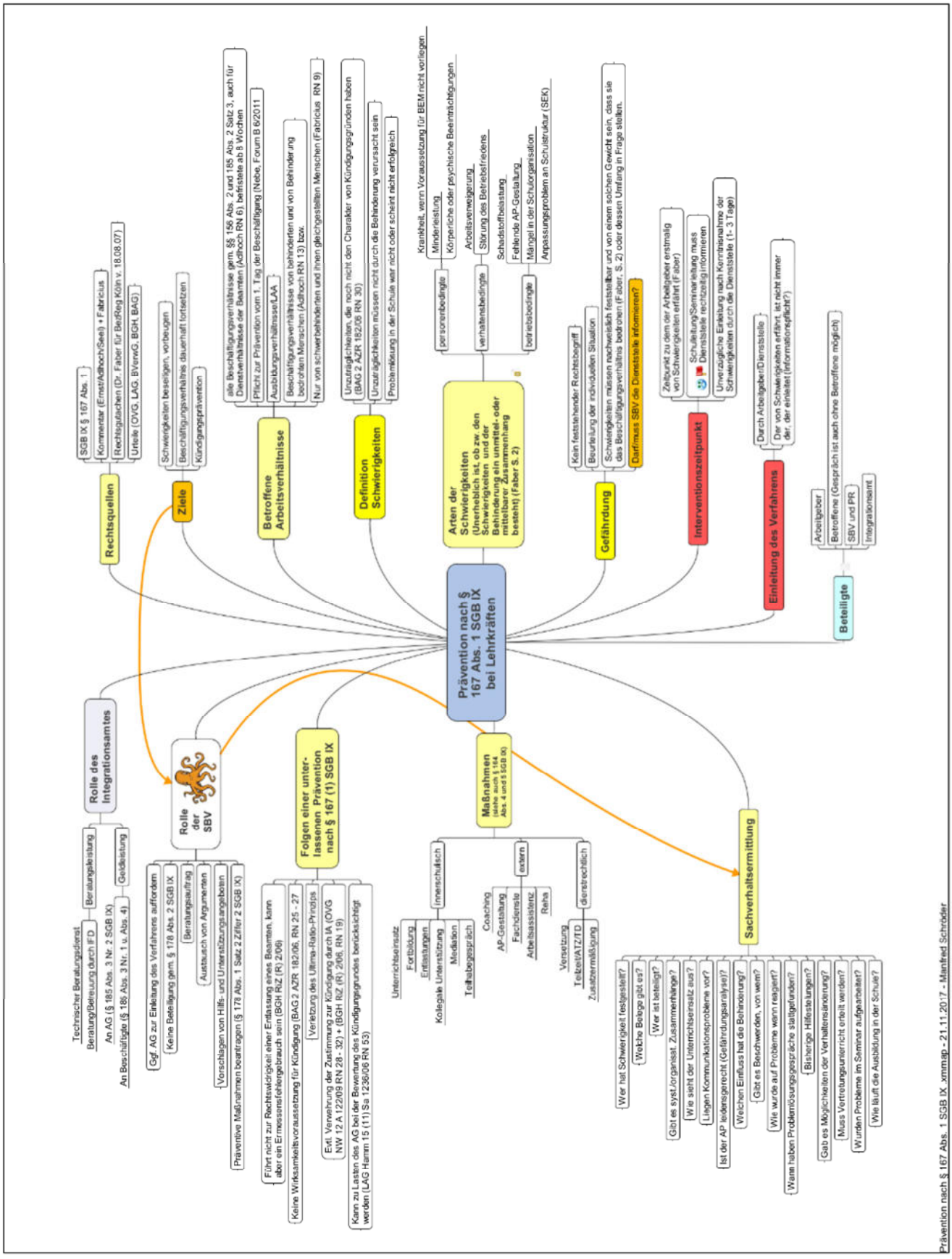
- Die Phase nach Beendigung einer Wiedereingliederung und der Wiederaufnahme des bisherigen Arbeitsmaßes vor der WE.
- Jeder Wechsel in der Vorgesetztenstruktur.
- Beginnende oder sich abzeichnende Erkrankungen oder eine persönliche / familiäre Belastungssituation.
- Änderungen in der Schulstruktur und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

2.5 Ablauf des Präventionsverfahrens

Die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist eine Rechtspflicht des Arbeitgebers/Dienstherrn seinen schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber. Bei Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis muss das Präventionsverfahren dem üblichen disziplinarrechtlichen Maßnahmenkatalog (Dienstgespräch, Abmahnung/Missbilligung, …) zumindest vorgeschaltet werden. Der Dienstherr hat das Präventionsverfahren von sich aus einzuleiten und so zu organisieren, dass die Verfahrensbeteiligten ihre besonderen Kenntnisse zum Zwecke der dauerhaften Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses systematisch einbringen können.
Stellt die Schwerbehindertenvertretung Verstöße gegen § 167 Abs. 1 SGB IX fest, kann sie gerichtlich hiergegen vorgehen. Dr. Faber (a. a. O.) kommt zu dem Ergebnis, dass die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat ihre Überwachungs- und Beratungsrechte im

Präventionsverfahren im Streitfalle gerichtlich, ggf. auch im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes, durchsetzen können.

2.6 Übersicht über die Anwendung des § 167 Abs. 1 SGB IX


Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX bei Lehrkräften
Rechtsquellen
SGB IX § 167 Abs. 1
Kommentar (Ernst/Adlhoch/Seel) + Fabricius
Rechtsgutachten (Dr. Faber für BezReg Köln v. 18.08.07)
Urteile (OVG, LAG, BVerwG, BGH, BAG)
Ziele
Schwierigkeiten beseitigen, vorbeugen
Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortsetzen
Kündigungsprävention
Betroffene Arbeitsverhältnisse
alle Beschäftigungsverhältnisse gem. §§ 156 Abs. 2 und 185 Abs. 2 Satz 3, auch für Dienstverhältnisse der Beamten (Adlhoch RN 6), befristete ab 8 Wochen
Pflicht zur Prävention vom 1. Tag der Beschäftigung (Nebe, Forum B 6/2011
Ausbildungsverhältnisse/LAA
Beschäftigungsverhältnisse von behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen (Adlhoch RN 13) bzw.
Nur von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen (Fabricius RN 9)
Definition Schwierigkeiten
Unzuträglichkeiten, die noch nicht den Charakter von Kündigungsgründen haben (BAG 2 AZR 182/06 RN 30)
Unzuträglichkeiten müssen nicht durch die Behinderung verursacht sein
Problemlösung in der Schule war nicht oder scheint nicht erfolgreich
Arten der Schwierigkeiten
(Unerheblich ist, ob zw. den Schwierigkeiten und der Behinderung ein unmittel- oder mittelbarer Zusammenhang besteht) (Faber S. 2)
Krankheit, wenn Voraussetzung für BEM nicht vorliegen
personenbedingte
Minderleistung
Körperliche oder psychische Beeinträchtigungen
verhaltensbedingte
Arbeitsverweigerung
Störung des Betriebsfriedens
betriebsbedingte
Schadstoffbelastung
Fehlende AP-Gestaltung
Mängel in der Schulorganisation
Anpassungsproblem an Schulstruktur (SEK)
Gefährdung
Kein feststehender Rechtsbegriff
Beurteilung der individuellen Situation
Schwierigkeiten müssen nachweislich feststellbar und von einem solchen Gewicht sein, dass sie das Beschäftigungsverhältnis bedrohen (Faber, S. 2) oder dessen Umfang in Frage stellen.
Darf/muss SBV die Dienststelle informieren?
Interventionszeitpunkt
Zeitpunkt zu dem der Arbeitgeber erstmalig von Schwierigkeiten erfährt (Faber)
Schulleitung/Seminarleitung muss Dienststelle rechtzeitig informieren
Unverzügliche Einleitung nach Kenntnisnahme der Schwierigkeiten durch die Dienststelle (1- 3 Tage)
Einleitung des Verfahrens
Durch Arbeitgeber/Dienststelle
Der von Schwierigkeiten erfährt, ist nicht immer der, der einleitet (Informationspflicht?)
Beteiligte
Arbeitgeber
Betroffene (Gespräch ist auch ohne Betroffene möglich)
SBV und PR
Integrationsamt
Sachverhaltsermittlung
Wer hat Schwierigkeit festgestellt?
Welche Belege gibt es?
Wer ist beteiligt?
Gibt es syst./organisat. Zusammenhänge?
Wie sieht der Unterrichtseinsatz aus?
Liegen Kommunikationsprobleme vor?
Ist der AP leidensgerecht (Gefährdungsanalyse)?
Welchen Einfluss hat die Behinderung?
Gibt es Beschwerden, von wem?
Wie wurde auf Probleme wenn reagiert?
Wann haben Problemlösungsgespräche stattgefunden?
Bisherige Hilfestellungen?
Gab es Möglichkeiten der Verhaltensänderung?
Muss Vertretungsunterricht erteilt werden?
Würden Probleme im Seminar aufgearbeitet?
Wie läuft die Ausbildung in der Schule?
Maßnahmen
(siehe auch § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX)
Unterrichtseinsatz
Fortbildung
Entlastungen
innerschulisch
Kollegiale Unterstützung
Mediation
Teilabgespräch
Coaching
AP-Gestaltung
Fachdienste
extern
Arbeitsassistenz
Reha
Versetzung
Teilzeit/ATZ/TD
Zusatzbemühung
dienstrechtlich
Folgen einer unterlassenen Prävention nach § 167 (1) SGB IX
Führt nicht zur Rechtswidrigkeit einer Entlassung eines Beamten, kann aber ein Ermessensfehlergebrauch sein (BGH RiZ (R) 2/06)
Keine Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigung (BAG 2 AZR 182/06, RN 25 - 27
Verletzung des Ultima-Ratio-Prinzips
Evt. Verwahrung der Zustimmung zur Kündigung durch IA (OVG NW 12 A 12209 RN 28 - 32) + (BGH RiZ (R) 2/06, RN 19)
Kann zu Lasten des AG bei der Bewertung des Kündigungsgrundes berücksichtigt werden (LAG Hamm 15 (11) Sa 1236/06 RN 53)
Rolle der SBV
Vorschlagen von Hilfs- und Unterstützungsangeboten
Austausch von Argumenten
Beratungsauftrag
Keine Beteiligung gem. § 178 Abs. 2 SGB IX
Ggf. AG zur Einleitung des Verfahrens auffordern
Rolle des Integrationsamtes
Geldleistung
Beratungsleistung
An Beschäftigte (§ 186 Abs. 3 Nr. 1 u. Abs. 4)
An AG (§ 185 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX)
Beratung/Betreuung durch IFD
Technischer Beratungsdienst
Präventive Maßnahmen beantragen (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 SGB IX)

3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 167 Abs. 2 SGB IX erweitert und konkretisiert das Verfahren nach Abs. 1 für die Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist. Dabei ist nach Satz 3 die Prävention nicht auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen begrenzt, sondern umfasst alle arbeitsunfähigen oder wiederholt arbeitsunfähige Beschäftigte.

Kurz gefasst besagt § 167 (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 zusätzlich 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) sollten den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die Betroffenen entscheiden auch über die Teilnahme eines Personalratsmitglieds bzw. der Schwerbehindertenvertretung.

Zu ihrer Unterstützung können Arbeitgeber und Beschäftigte auch externe Partner zur Beratung heranziehen (z. B. Betriebsärztlichen Dienst, Servicestellen, Reha-Träger, Integrationsfachdienste bei schwerbehinderten Menschen, Suchtberater usw.).

Informationen über gesundheitliche Probleme, welche 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 BEM 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.

3.1 Eckpunkte des MSB zum BEM

Das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW hat in Zusammenarbeit mit den Hauptpersonalräten, Schwerbehindertenvertretungen und den Bezirksregierungen ein Eckpunktepapier entworfen, das das BEM-Verfahren für Lehrkräfte in NRW einheitlich regelt.

Einheitliche Eckpunkte der Bezirksregierungen für die Durchführung von BEM-Verfahren (Stand: 28. Mai 2009)

1. **Ziel des BEM-Verfahrens**
   - Ziel des BEM-Verfahrens ist es, die Möglichkeiten zu klären, wie die Dienstunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Dienstunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
   - Bevor bei einer betroffenen Person ein Verfahren nach § 33 bzw. § 34 LBG eingeleitet wird, soll ihr ein BEM-Verfahren angeboten werden. Die Ergebnisse des BEM-Verfahrens sind gemäß Ziffer 14 der Anlage 1 zu § 2 der VO-Begutachtung dem beauftragten Amtsarzt mitzuteilen.

2. **Steuerung und Einleitung des BEM-Verfahrens**
   - Die Bezirksregierung bzw. das Schulamt (bei Grundschul-Lehrkraft) steuert das BEM-Verfahren gemäß § 167 Abs.2 SGB IX unter Federführung des Dezernats 47. Zu diesem Zweck sind ihr von der Schulleitung diejenigen Lehrkräfte zu nennen, deren krankheitsbedingten Fehlzeiten sich innerhalb der letzten 12 Monate auf über 6 Wochen summiert haben.
   - Die betroffene Person wird durch die Bezirksregierung mit einem Anschreiben über die Ziele des BEM umfangreich informiert. Hierzu gehören auch Hinweise zum Verfahrensablauf sowie zur Freiwilligkeit des BEM-Verfahrens für die betroffene Person und der sich daraus ergebenden Möglichkeit, in jeder Phase des BEM-Verfahrens die Zustimmung zu den weiteren Verfahrensschritten zu verweigern. Die betroffene Person ist darüber hinaus auch über die Art und den Umfang der für das BEM-Verfahren erhobenen Daten und ihre Verwendung und Aufbewahrung zu unterrichten.
   - Mit dem Anschreiben wird die Zustimmung der betroffenen Person zur Einleitung eines BEM-Verfahrens abgefragt. Der betroffenen Person werden in dem Anschreiben Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (mit Telefonnummer und Mail-Adresse) der Bezirksregierung bzw. des Schulamtes, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung genannt, damit sie sich vor ihrer Entscheidung über die Zustimmung vertraulich informieren kann.

3. **BEM-Gespräch / Zuständigkeiten**
   - Stimmt die betroffene Person der Einleitung eines BEM-Verfahrens zu, so wird sie zu einem BEM-Gespräch eingeladen. Dieses Gespräch wird in der Regel von der Schulleitung mit der betroffenen Person geführt. Das BEM-Gespräch erfolgt anhand eines Gesprächsleitfadens, der der betroffenen Person im Vorfeld zu Gesprächsvorbereitung in Kopie überlassen wird. Das Gesprächsergebnis ist in geeigneter Form zu protokollieren, wobei insbesondere datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten sind.
   - Die Bezirksregierung kann im Einzelfall das BEM-Gespräch an sich ziehen. Auf Wunsch einer betroffenen Lehrkraft wird die Bezirksregierung das BEM-Gespräch führen.
   - Die Bezirksregierung ist außerdem einzubeziehen, wenn die Umsetzung dienstrechtlicher BEM-Maßnahmen beabsichtigt ist.

4. **Beteiligung weiterer Personen**
   - Der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind an dem BEM-Verfahren und dem BEM-Gespräch zu beteiligen, wenn die betroffene Person dies wünscht. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bleiben unberührt.
   - Darüber hinaus können gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX weitere interne und externe Personen, z. B. der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst oder die Integrationsämter (bei schwerbehinderten Beschäftigten) einbezogen werden.

5. **Hinzuziehung weiterer Unterlagen**
   Für die Durchführung und Vorbereitung des BEM-Gesprächs und der weiteren Fallbesprechungen können die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (§§ 5 und 6 ArbSchG) sowie die Protokolle der Begehungen und Besichtigungen des Schularbeitsplatzes hinzugezogen werden. Ergeben sich aus dem BEM-Gespräch – insbesondere den Angaben der betroffenen Person – Hinweise auf bislang nicht ermittelte Gefährdungen, ist die Gefährdungsbeurteilung insoweit zu ergänzen, um zu prüfen, ob für die Eingliederung arbeitsschutzrechtlich erforderliche Anpassungsmaßnahmen geboten sind.

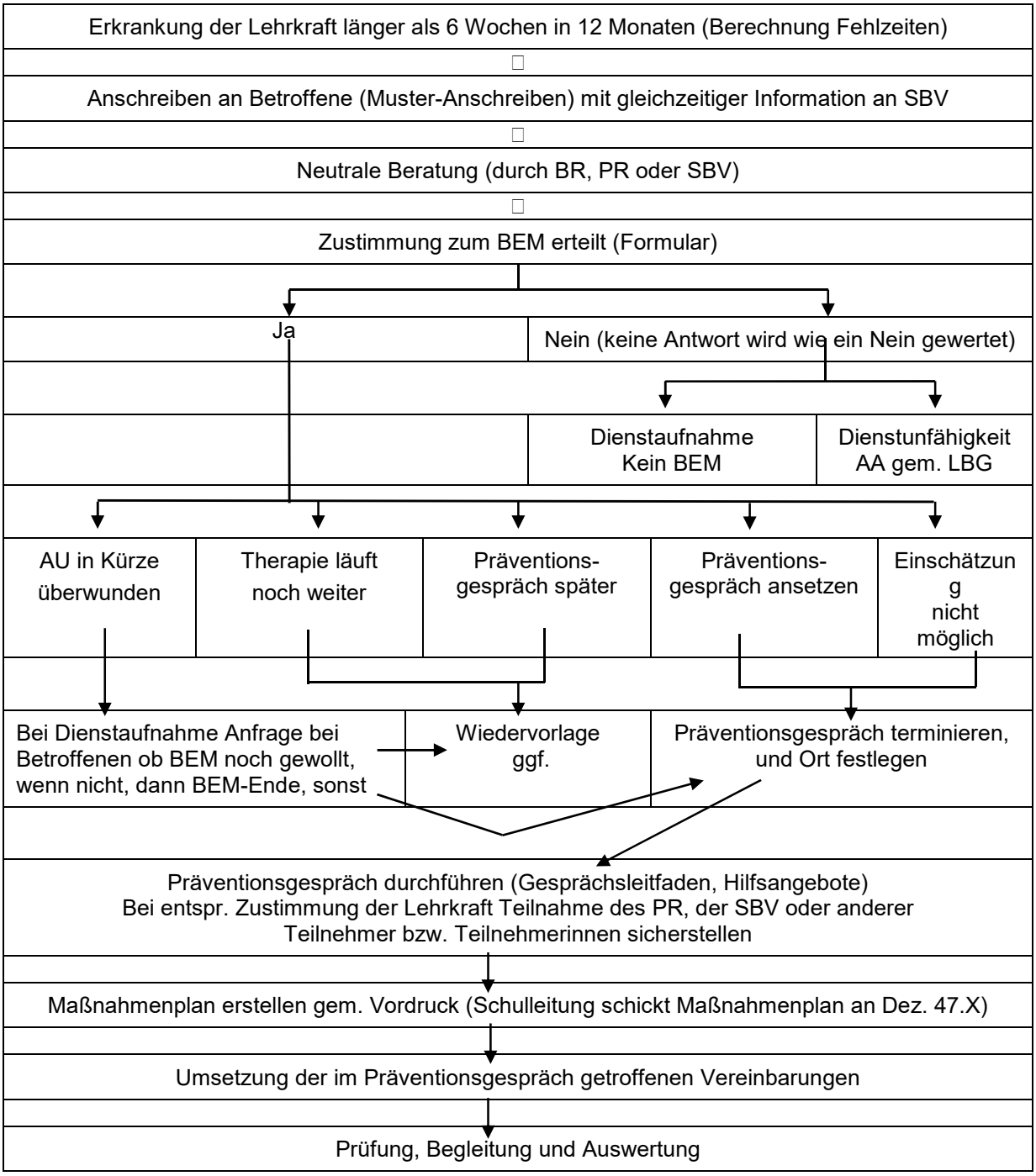
6. **Datenschutz**
   In die Personalakte wird nur ein Vermerk aufgenommen, der die Zustimmung zu bzw. Ablehnung von Maßnahmen im Rahmen eines BEM, die vom Dienstherrn veranlassten Maßnahmen gemäß § 167 Abs. 1 und 2 SGB IX und die Dokumentation über den Abschluss des BEM enthält. Hinzukommen – soweit vorhanden – das Erstschreiben des Dienstherren sowie das Antwortschreiben des Betroffenen. Andere Schriftstücke, wie z.B. ärztliche Aussagen oder Gutachten, gehören nicht in die Personalakte.

7. **Information / Unterweisung**
   - Die Schulleitungen sollen hinsichtlich der Durchführung von BEM-Verfahren durch Rundverfügungen der Bezirksregierungen sowie bei Schulleiterdienstbesprechungen informiert werden.
   - Die Informationsveranstaltungen und Kurse der Integrationsämter der Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen können von den Vertretern der Schulaufsicht, den Schulleitungen, den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen gemäß den vorhandenen Kapazitäten genutzt werden.

8. **Evaluationsteam**
   - Bei der Bezirksregierung wird unter Federführung des Dezernats 47 ein schulformübergreifendes BEM-Evaluationsteam gebildet, dem Mitglieder der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen sowie ein/e feste/r schulfachliche/r Dezernent/in angehören.
   - Die Bezirksregierung sammelt insbesondere folgende Daten der betroffenen Personen in anonymisierter Form:
     - Alter
     - Geschlecht
     - Schwerbehinderung
     - Schulform
     - Unterrichtsfächer
     - Art der Problematik (soweit bekannt)
     - Art der Maßnahme (dienstrechtlich / schul-organisatorisch)
   - Die vorgenannten Daten werden in regelmäßigen Abständen statistisch ausgewertet und vom BEM-Evaluationsteam zur Weiterentwicklung des BEM-Verfahrens und zur Überprüfung seiner Wirksamkeit genutzt.

3.2 Das Verfahren in den Regierungsbezirken

Zusammen mit den Eckpunkten zum BEM sind ein einheitliches Anschreiben, Antwortschreiben und ein Gesprächsleitfaden (siehe Anhang dieses Kapitels) für die Bezirksregierungen entwickelt worden. Diese Formulare sind als Anhang diesem Kapitel angefügt. Das BEM läuft nach folgendem Muster ab.



Wenn entsprechende Fehlzeiten vorliegen, wird die Dienststelle die Betroffenen mit dem einheitlichen Anschreiben einladen und bitten, dass der Antwortbrief zurückgeschickt wird. Vor dem Ausfüllen des Antwortschreibens sollten die betroffenen schwerbehinderten Lehrkräfte die Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung suchen, bzw. die Schwerbehindertenvertretung die Betroffenen kontakten.

Die Erfahrung der Schwerbehindertenvertretung hat gezeigt, dass es meistens sinnvoll war, der Einleitung eines BEM zuzustimmen. Je nach persönlicher Krankheitssituation kann das Gespräch auch später stattfinden. Dann sollten die Gründe auf dem Antwortschreiben u. U. genannt werden.

3.3 Anlage 1 (Antwortschreiben für alle Schulformen außer Grundschule)

Name: _____
Privatanschrift: _____
Schule: _____

Bezirksregierung

Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 Abs. 2 SGB IX

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erkläre ich:

□ **Ich stimme der Einleitung zu.**

□ Das BEM soll in der Schule durchgeführt werden.
□ Das BEM soll in der Bezirksregierung durchgeführt werden.

Ich wünsche die Beteiligung des Personalrats beim BEM.
□ ja
□ nein

Ich wünsche die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung beim BEM.
□ ja
□ nein

□ **Ich stimme der Einleitung nicht zu.**

□ **Die Einleitung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht erforderlich.**
Ich werde mich bei Bedarf an Dezernat 47 der Bezirksregierung wenden.

Weitere Mitteilungen:

Die datenschutzrechtlichen Hinweise habe ich zur Kenntnis genommen.

Mit freundlichen Grüßen

_____
Datum Unterschrift

3.4 Anlage 2 (Antwortschreiben für Grundschulen)

Name: _____
Privatanschrift: _____
Schule: _____

Schulamt

Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 Abs. 2 SGB IX

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erkläre ich:

□ **Ich stimme der Einleitung zu.**

□ Das BEM soll in der Schule durchgeführt werden.
□ Das BEM soll beim Schulamt,
□ ausnahmsweise bei der Bezirksregierung durchgeführt werden.

Ich wünsche die Beteiligung des Personalrats beim BEM.
□ ja
□ nein

Ich wünsche die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung beim BEM.
□ ja
□ nein

□ **Ich stimme der Einleitung nicht zu.**

□ **Die Einleitung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht erforderlich.**
Ich werde mich bei Bedarf an das Schulamt wenden.

Weitere Mitteilungen:

Die datenschutzrechtlichen Hinweise habe ich zur Kenntnis genommen.

Mit freundlichen Grüßen

_____
Datum Unterschrift

3.5 Anlage 3 (Gesprächsleitfaden)

a) ggf. Vorstellung der Teilnehmer

b) Feststellung des formalen und juristischen Hintergrundes des BEM
- Hinweis darauf, dass Angaben über die Krankheit und die weitere Entwicklung nicht Gesprächsgegenstand sein müssen und dass solche Angaben jedenfalls nur freiwillig erfolgen dürfen (auf Wunsch unter vier Augen gegenüber einem Arbeitsmediziner der BAD-GmbH)
- Hinweis auf Schweigepflicht aller Beteiligten und Strafbarkeit der Pflichtverletzung (§ 203 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 Nr. 1-3 StGB)

c) Fragen im Zusammenhang mit der Dienstunfähigkeit, falls diese noch andauert
- Derzeitiges Befinden
- Derzeit zu vermutender Zeitpunkt der Rückkehr in den Schuldienst
- (evtl. mit stufenweiser Wiedereingliederung)
- Einschränkungen aufgrund der Erkrankung für Ihre Tätigkeit in der Schule

d) Fragen zur schulischen Situation

Zusammenhang zwischen der Erkrankung und Ihrer jetzigen schulischen Situation bezüglich
- Überbeanspruchung
- Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld (Kollegen, Eltern, Schulleitung, Schüler) (dazu keine personenbezogenen Daten erheben!)
- Arbeitsplatz (z.B. behindertengerechte Einrichtung)
- Schulgebäude, Räumlichkeiten
- Arbeitsorganisation (Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Aufsicht, Mehrarbeit, Klassenleitung, Klassenfahrten etc.)

e) Beispiele für Hilfsangebote

aa) Hilfsangebote, für die die Schulleitung zuständig ist:
- Arbeitsorganisatorische Anpassung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, kollegiale Teambildung etc.)
- Entlastung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bzgl. Mehrarbeit, Klassenleitung, Klassenfahrten, Aufsichten
- Hinweis auf evtl. erforderliche berufsbegleitende Therapie oder Rehabilitationsmaßnahme
- Beachtung der Richtlinien für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen

bb) Hilfsangebote, für die die Bezirksregierung (ggf. unter Einbindung des Schulamtes) zuständig ist:

(Die Schulleiterin oder der Schulleiter berät die Lehrkraft über diese Möglichkeiten und empfiehlt ggf. die Antragstellung.)
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Wahrnehmung der Altersteilzeit
- Teildienstfähigkeit
- Teilzeit
- Arbeitsplatzgestaltung (technische Hilfen und bauliche Veränderungen)
- Zusätzliche Stundenreduzierung für Schwerbehinderte
- Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten für Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Abordnung / Versetzung
- Fortbildung

f) Protokollierung der Vereinbarungen und des Termins, an dem der Erfolg überprüft werden soll

g) Aushändigung einer Kopie des Gesprächsprotokolls an die betroffene Lehrkraft und, sofern die Lehrkraft der Aushändigung an diese schriftlich zugestimmt hat, an die weiteren Beteiligten

3.6 Anlage 4 (Maßnahmenplan)

Maßnahmenplan im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX (BEM)

Herr/Frau……..(Lehrkraft) und Frau/Herr ……..(Vertreter/in der Dienststelle) haben am …….....ein Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement geführt und erörtert, ob und ggf. wie seitens des Dienstherrn/Arbeitgebers die Wiederherstellung der Dienst-/Arbeitsfähigkeit unterstützt und/oder einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann.

An dem Gespräch haben neben den unterzeichnenden Personen mit Einwilligung der Lehrkraft folgende Personen teilgenommen:

- für die Dienststelle Frau/Herr……
- für die Schulleitung Frau/Herr…….
- für den Personalrat Frau/Herr…….
- für die Schwerbehindertenvertretung Frau/Herr……..
- sowie als weitere Person Frau/Herr…….

Vereinbarte Maßnahmen

Wer will wann was tun?
(z.B. Antrag stellen, Realisierungsmöglichkeiten prüfen, Hilfsangebote einleiten etc.)

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Termin zur Überprüfung der Vereinbarungen:

Datum	Unterschrift der Gesprächsleitung	Unterschrift der Lehrkraft

Hinweis: Dieser Maßnahmenplan wird in die Personalakte aufgenommen.

Ich bin einverstanden mit der Weitergabe des Maßnahmenplans an:

☐ **Personalrat**

☐ **Schwerbehindertenvertretung**

☐ **Sonstige:**

Datum Unterschrift der Lehrkraft

K. Medizinische Rehabilitation

1	Begriffsdefinition Rehabilitation	1
2	Medizinische Rehabilitation für tarifbeschäftigte Lehrkräfte	2
2.1.1	Maßnahmen der medizinischen Vorsorge	3
2.1.2	Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation	3
2.1.3	Rentenversicherungsrechtliche Voraussetzungen	3
2.1.4	Antragsverfahren	4
2.2	Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation	4
2.3	Terminierung von Reha-Maßnahmen	4
2.4	Wiedereingliederung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften	5
2.4.1	Rechtliche Grundlagen	5
2.4.2	Verfahren der Wiedereingliederung in Abhängigkeit von der Krankenversorgung	6
2.4.2.1	Wiedereingliederung im Rahmen der Entgeltfortzahlungsphase nach § 13 TVÜ-Länder	6
2.4.2.2	Wiedereingliederung während des Krankengeldbezuges	7
2.4.2.3	Wiedereingliederung mit Übergangsgeld	7
2.4.2.4	Wiedereingliederung nach Beendigung des Krankengeldbezugs	7
2.4.3	Beendigung der Wiedereingliederung	8
2.4.4	Folgen des Scheiterns der Wiedereingliederung am Ende der Krankengeldbezugsfrist	8
2.4.5	Schematische Übersicht des Verfahrens der Wiedereingliederung	10
3	Medizinische Reha und AHB bei Beamten	11
3.1	Stationäre Reha-Maßnahmen	11
3.1.1	Beantragung einer stationären Reha-Maßnahme	11
3.1.2	Die Anerkennung einer stationären Reha-Maßnahme (§ 6 BVO)	11
3.1.3	Beihilfefähige Kosten der stationären Reha	12
3.2	Ambulante Reha-Maßnahmen	13
3.2.1	Anerkennung einer ambulanten Reha-Maßnahme (§ 7 BVO)	13
3.2.2	Kosten einer ambulanten Reha-Maßnahme (§ 7 BVO)	13
3.3	Checkliste für die Vorbereitung einer Heilbehandlung	14
3.4	Reha auf Anordnung des Dienstherrn	14
3.5	Wiedereingliederung bei Beamten	15
3.5.1	Rechtliche Grundlagen	15
3.5.2	Verfahren der Wiedereingliederung	16

1 Begriffsdefinition Rehabilitation

Der Begriff Rehabilitation stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „wiederherstellen“, es soll die Teilhabe und die Lebensqualität des Betroffenen gesichert werden. Die medizinische Rehabilitation setzt da an, wo Selbstbestimmung und Autonomie des Menschen verloren gegangen oder gefährdet sind. Ursächlich können hier Krankheit, Unfall oder seelische Störung sein. Sie soll Fähigkeitsstörungen und sozialen Beeinträchtigungen vorbeugen, sie beseitigen, verbessern oder kompensieren.

Zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden u.a. Leistungen der medizinischen Rehabilitation erbracht (SGB IX § 5).

Rehabilitationsträger können nach SGB IX § 6 Absatz 1 u.a. sein:
- die gesetzlichen Krankenkassen
- die Bundesagentur für Arbeit
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden,
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie
- die Träger der Eingliederungshilfe.

Die Rehabilitationsträger nehmen ihre Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich wahr.

In § 42 SGB IX werden die Zielsetzungen, die Art der Leistungen und die im Einzelfall notwendigen Leistungen der Medizinischen Rehabilitation benannt. § 64 Absatz 1 SGB IX umfasst die ergänzenden Leistungen wie Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Ausbildungsgeld oder Unterhaltsbeihilfe,

Einige Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation werden in diesem Kapitel besprochen, die der beruflichen Rehabilitation (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) im nächsten Kapitel. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Reha-Maßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsstatus und Rehaträger.

	Reha-Maßnahmen	
	Medizinische Reha	**Berufliche Reha Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**
Ziel	- Behinderung und chronische Erkrankung abwenden - Vorzeitiger Rentenbezug oder Pensionierung vermeiden	Dauerhafte Einbindung in das Berufsleben
Maßnahmen	- Stationäre Behandlung - Ambulante Behandlung - Pflichtstundenreduzierung aus gesundheitlichen Gründen (Wiedereingliederung)	Leistungen an den Arbeitgeber Leistungen an den Arbeitnehmer
Voraussetzung	- Besserung durch Reha möglich - Erwerbsfähigkeit wegen Behinderung oder Erkrankung eingeschränkt	
Finanzierung	Kosten für Heilmaßnahmen Besoldung, Gehalt, Krankengeld, Übergangsgeld, Unfallgeld, Arbeitslosengeld	

Die Rahmendbedingungen der Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation sind bei Beamten und Tarifbeschäftigten sehr unterschiedlich und werden deshalb getrennt dargestellt. Wir beginnen hier mit der medizinischen Rehabilitation der Tarifbeschäftigten.

2 Medizinische Rehabilitation für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Grundlagen der folgenden Erläuterungen sind
- der TV-L in der jeweils gültigen Fassung
- das SGB III (Arbeitsförderung), SGB V (KV), SGB VI (RV) und SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
- das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)
- die Richtlinie zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst,

Wollen tarifbeschäftigte Lehrkräfte ihren angeschlagenen Gesundheitszustand kurieren, 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 bzw. den Urlaub sind abhängig vom Versichertenstatus der Tarifbeschäftigten.

Eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des SGB IX, V und VI sowie des EntgFG muss

- durch einen Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherungen oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt werden und
- in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werden, die von einem der oben aufgeführten Sozialleistungsträger betrieben wird oder mit der ein Versorgungsvertrag besteht.

2.1.1 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge

Nach § 23 SGB V zählen hierzu Maßnahmen der ärztlichen Behandlung und Versorgung, die notwendig sind, um eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen. Sie werden von den Krankenkassen erbracht und dort mit einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung beantragt.

Soweit eine ambulante ärztliche Behandlung vor Ort nicht ausreicht, kann die Krankenkasse die aus medizinischer Sicht notwendigen Maßnahmen in der Form einer ambulanten Vorsorgekur vorsehen. 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.

Die Krankenkasse kann den Versicherten einen Zuschuss von bis zu 16 Euro täglich gewähren. Bei ambulanten Vorsorgeleistungen für versicherte chronisch kranke Kleinkinder kann der Zuschuss nach Satz 2 auf bis zu 25 Euro erhöht werden.

2.1.2 Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation

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.

2.1.3 Rentenversicherungsrechtliche Voraussetzungen

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

- 15 Jahre Wartezeit oder
- in den beiden letzten Jahren vor der Antragstellung mindestens sechs Monate Pflichtbeitragszeiten oder
- eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bzw. ein absehbarer Rentenbezug infolge fehlender Behandlung
- eine versicherte Beschäftigung innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss einer Ausbildung und Arbeitsunfähigkeit bis zur Antragstellung.

Die Voraussetzungen haben auch überlebende Ehegatten erfüllt, die Anspruch auf große Witwenrente oder große Witwerrente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit haben. Sie gelten als Versicherte.

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

Zu den Maßnahmen der Rehabilitation zählen auch Müttergenesungskuren nach § 41 SGB V, wenn die Kureinrichtung – nach § 41 SGB V Einrichtungen des Müttergenesungswerkes – einen Vertrag nach § 111 SGB V abgeschlossen haben oder gleichartige Voraussetzungen erfüllen.

2.1.4 Antragsverfahren

Leistungen zur Rehabilitation müssen beim zuständigen Rentenversicherungsträger oder bei der Service-Stelle beantragt werden. Die entsprechenden Antragsvordrucke sind beim Rentenversicherungsträger **(**www.deutsche-rentenversicherung.de**),** bei den Krankenkassen und Service-Stellen erhältlich.

Dem ausgefüllten und unterschriebenen Antrag ist u. U. ein ärztliches Gutachten auf dem hierfür vorgesehenen Formular der DRV beizufügen. Reicht dies für die Entscheidung über den Antrag nicht aus, wird der Rentenversicherungsträger die Begutachtung durch einen Facharzt veranlassen.

Besondere Wünsche des Versicherten hinsichtlich Reha-Ort, Reha-Klinik, Antrittszeitpunkt oder gemeinsamer Durchführung der Rehabilitation mit dem Ehegatten, sollten bereits im Antrag vermerkt werden.

Anhand der vorliegenden Antragsunterlagen prüft der Rentenversicherungsträger, ob die persönlichen und versicherungstechnischen Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen zur Rehabilitation erfüllt sind.

Über die Bewilligung oder Ablehnung eines Antrages erhält der Antragsteller einen schriftlichen Bescheid. Im Fall der Bewilligung ist diesem u. a. die Dauer der Rehabilitationsleistung und die Anschrift der Rehabilitationsklinik zu entnehmen. Der endgültige Aufnahmetermin wird durch die jeweilige Klinik bestimmt und mitgeteilt.

Gegen den Bescheid des Rentenversicherungsträgers können die üblichen Rechtsmittel eingelegt werden.

2.2 Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der Vorsorge und Rehabilitation

Bei den Maßnahmen der Rehabilitation besteht grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird und der Entgeltfortzahlungszeitraum noch nicht ausgeschöpft ist. Im Einzelfall muss geprüft werden, ob für die Zeit der Reha-Maßnahme Übergangsgeld nach § 20 SGB VI oder Krankengeld sowie ggf. ein Arbeitgeberzuschuss zusteht. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation werden voll auf die Zeiträume der Entgeltfortzahlung, der Krankengeldzahlung und des Arbeitgeber-zuschusses zum Krankengeld angerechnet.

Bei teilstationären oder ambulanten Vorsorgekuren oder Reha-Maßnahmen wird die frühere Rechtsprechung zum „urlaubsgemäßen Zuschnitt“ zu beachten sein. Hiernach kann einem arbeitsfähigen Beschäftigten Entgeltfortzahlung nur dann zustehen, wenn durch die unter ärztlicher Leitung durchgeführte Maßnahme in einem Maße in die Lebensführung eingegriffen wird, dass auch unter strengen Maßstäben ein urlaubsgemäßer Zuschnitt nicht möglich ist, wie das i. d. R. in den Kurkliniken sichergestellt ist (BAG vom 14.11.1979 – 5 AZR 930/77).

2.3 Terminierung von Reha-Maßnahmen

Für die tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten hinsichtlich der Terminierung von Reha-Maßnahmen die Vorgaben des Reha-Trägers. Reha-Maßnahmen entsprechend Ziffer 16.1 Richtlinie sollen unter Inanspruchnahme der längeren Ferien erfolgen. In der Praxis haben tarifbeschäftigte Lehrkräfte aber kaum einen Einfluss auf die Terminierung durch die Reha-Träger.

Wenn die tarifbeschäftigte Lehrkraft bei Antragstellung den Reha-Träger darauf hinweist, dass sie Lehrkraft ist, hat sie nach unserer Auffassung den Anforderungen der Richtlinien entsprochen.

2.4 Wiedereingliederung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften

Tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte haben seit dem Urteil des BAG vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05 – einen Rechtsanspruch auf eine Wiedereingliederungsmaßnahme. Das Urteil des BAG enthält im Wesentlichen folgende Aussagen:

- Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen.
- Ein solcher Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer 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 stufenweise Wiedereingliederung dient dazu, arbeitsunfähige Versicherte nach längerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranzuführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Durch die Steigerung der Arbeitszeit und evtl. der Arbeitsbelastung im Rahmen eines medizinisch, arbeitsphysiologisch und psychologisch begründeten sowie ärztlich überwachten Stufenplanes wird angestrebt, den Rehabilitationsprozess günstig zu beeinflussen.

2.4.1 Rechtliche Grundlagen

SGB V

§ 74 Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte 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, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

SGB IX

§ 44 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.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie
16 Rehabilitation

16.4 Wiedereingliederung
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 6 Monaten (§ 2 Abs. 6 S. 1 AZVO) beziehungsweise bis zu 12 Monaten (§ 2 Abs. 6 S. 2 AZVO) unter den darin genannten Voraussetzungen eingeräumt werden.

Runderlass zur stufenweisen Wiedereingliederung (BASS 21 – 01 Nr. 28)

1. Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis

Die stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben von arbeitsunfähigen Lehrerinnen und Lehrern im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse (§ 4 Abs. 2 SGB V) pflicht- oder freiwillig versichert sind, richtet sich nach dem in § 74 SGB V geregelten Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die personalaktenführende Dienststelle.
Die Wiedereingliederung ist auch während der Zeit des Zahlungsanspruchs von Krankenbezügen zulässig. Erstreckt sich die Wiedereingliederung im Einzelfall über den im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L (TVÜ-L) geregelten Anspruchszeitraum hinaus oder beginnt die Wiedereingliederung während des Bezugs von Krankengeld, ist bzw. bleibt die betroffene Lehrerin bzw. der betroffene Lehrer auf die zustehenden Krankgeldleistungen angewiesen.
Während der Dauer des stufenweisen Wiedereingliederungsverfahrens besteht fortlaufende Arbeitsunfähigkeit; Anspruch auf Entgeltzahlung besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. Urteil vom 29.1.1992 – 5 AZR 37/91) nicht, weil die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung nicht erbracht wird.
Die vorstehenden Hinweise gelten entsprechend auch für krankenversicherungsfreie Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

2.4.2 Verfahren der Wiedereingliederung in Abhängigkeit von der Krankenversorgung

Die Wiedereingliederungsverfahren können unterschiedlich ablaufen, je nachdem, ob sich die Tarifbeschäftigten noch in der Gehaltsfortzahlungsphase (Krankenbezüge) bzw. in der Krankengeldphase befinden oder ausgesteuert sind (die Krankengeldphase beendet ist).

2.4.2.1 Wiedereingliederung im Rahmen der Entgeltfortzahlungsphase nach § 13 TVÜ-Länder

Befindet sich der dienstunfähige Tarifbeschäftigte noch in der Entgeltfortzahlungsphase und/oder soll die Wiedereingliederung innerhalb der Entgeltfortzahlungsphase abgeschlossen werden, kann das Wiedereingliederungsverfahren mit der Dienststelle abgewickelt werden, **sofern ein Gehaltsfortzahlungsanspruch nach der Übergangsregelung des § 13 TVÜ-Länder aufgrund vor dem 1. Juli 1994 geschlossener Angestelltenverträge 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.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist die tarifbeschäftigte Lehrkraft weiterhin arbeitsunfähig. Sie erhält in dieser Phase weiter Krankenbezüge. Die Dauer der Wiedereingliederung wird auf den maximalen Zeitraum der Krankenbezüge (Gehaltsfortzahlung) und des Krankengeldbezuges von 78 Wochen (inklusive Zeitraum der Gehaltsfortzahlung) innerhalb von drei Jahren angerechnet.

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 betreuenden Diensten der Hauptfürsorgestelle (z. B. Psychosozialer Dienst) soll für die Wiedereingliederung ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden, der mindestens folgendes enthält:

a) Umfang und Dauer der Stundenreduzierung bezogen auf die Unterrichtsstufen
b) gegebenenfalls Einzelheiten über einzelne Stufen
c) Hinweis auf die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit und das Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages während der Wiedereingliederung

→ **Die tarifbeschäftigte Lehrkraft gilt bei dieser Form der Wiedereingliederung weiterhin als arbeitsunfähig. Dieser Zeitraum wird deshalb auf die Entgeltfortzahlungsfrist und die Krankengeldbezugsfrist angerechnet.**

2.4.2.2 Wiedereingliederung während des Krankengeldbezuges

Soll die stufenweise Wiedereingliederung innerhalb der Krankengeldbezugsphase durchgeführt werden, sind die Krankenkasse und gegebenenfalls die DRV als zuständige Reha-Träger einzuschalten. Diese können vor der Wiedereingliederung ihren medizinischen Dienst einschalten, um die Notwendigkeit und den Umfang überprüfen zu lassen.

Die Reha-Träger haben Arbeitshilfen für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess herausgegeben. Danach soll ein Wiedereingliederungsplan mindestens folgendes enthalten:

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

2.4.2.3 Wiedereingliederung mit Übergangsgeld

Tarifbeschäftigte können während der Wiedereingliederung auch Übergangsgeld erhalten, wenn sie nach einer abgeschlossenen medizinischen Rehabilitation zunächst eine stufenweise Wiedereingliederung benötigen. Das Übergangsgeld entspricht etwa dem Krankengeld wird aber auch nach Ablauf der Krankengeldzahlungsfrist gezahlt. Voraussetzung hierfür ist, dass die stufenweise Wiedereingliederung:

- Vom Arzt der Reha-Einrichtung verordnet wurde und
- Innerhalb von maximal bis zu 9 Wochen nach Ende der Reha-Maßnahme beginnt.

2.4.2.4 Wiedereingliederung nach Beendigung des Krankengeldbezugs

Wenn ein Versicherter keinen Anspruch auf Krankengeld mehr hat, aber weiterhin arbeitsunfähig ist, und noch keinen Rentenanspruch hat oder die Deutsche Rentenversicherung nicht zu dieser Reha-Leistung verpflichtet ist, sollten sich die Betroffenen mit ihrem verbleibenden Leistungsvermögen arbeitslos melden und Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit beantragen. Diese Zahlung ist eine Sonderform des Arbeitslosengelds (§ 125 SGB III) und überbrückt die Zeit ohne Arbeitslosengeld (weil man nicht vermittelt werden kann), bis eine andere Leistung, z. B. Weiterbildung oder Rente, gezahlt wird. Das bisherige Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Aus dieser Basis könnte das fortbestehende

Arbeitsverhältnis für eine stufenweise Wiedereingliederung auch während der Arbeitslosigkeit genutzt werden. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Arbeitsunfähigkeit,
- Arbeitslosigkeit oder Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, das jedoch aufgrund einer Krankheit/Behinderung schon mindestens 6 Monate nicht mehr ausgeübt werden konnte.
- Erfüllung der Anwartschaftszeit
  Die Anwartschaftszeit ist erfüllt, wenn der Antragsteller in den letzten 2 Jahren vor der Arbeitslosmeldung und dem Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate (= 360 Kalendertage) in einem Versicherungspflichtverhältnis stand. Über andere berücksichtigungsfähige Zeiten informieren die Agenturen für Arbeit.
- Der Arbeitslose steht wegen einer Minderung seiner Leistungsfähigkeit länger als 6 Monate der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung, weswegen kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht.
- Es wurden entweder abgestufte Erwerbsminderungsrente beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt oder Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung Behinderter (Teilhabe am Arbeitsleben, Medizinische Rehabilitation).
  Der Antrag muss innerhalb eines Monats nach Zugang eines entsprechenden Aufforderungsschreibens der Agentur für Arbeit gestellt worden sein. Wurde ein solcher Antrag unterlassen, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Ablauf der Monatsfrist bis zu dem Tag, an dem der Arbeitslose den Antrag stellt.
  Hat der Rentenversicherungsträger die verminderte Erwerbsfähigkeit bereits festgestellt, besteht kein Anspruch auf Nahtlosigkeits-Arbeitslosengeld.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann die Agentur für Arbeit auch für die Zeit der Wiedereingliederung Leistungen erbringen.

Wegen des komplizierten Verfahrens sollten sich die Betroffenen rechtzeitig vor der Aussteuerung mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen.

2.4.3 Beendigung der Wiedereingliederung

Wenn die stufenweise Wiedereingliederung erfolgreich war, die volle Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist, kann die reguläre Unterrichtsverpflichtung wieder aufgenommen werden. Falls nicht oder falls ein Abbruch der Wiedereingliederung notwendig war, ist der Tarifbeschäftigte zunächst weiter arbeitsunfähig. Nun muss geprüft werden, ob weiterführende medizinische oder berufsfördernde Maßnahmen (Umschulung) sinnvoll sind oder eine vorzeitige Verrentung in Frage kommt.

2.4.4 Folgen des Scheiterns der Wiedereingliederung am Ende der Krankengeldbezugsfrist

Nach 78 Wochen Krankheitszeit innerhalb von drei Jahren droht die „Aussteuerung“, d. h. es wird kein Krankengeld mehr bezahlt. Wenn die Aufnahme der Arbeit nicht möglich ist (unter Einbeziehung der Ferien), um die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung) aufleben zu lassen, und ein Bescheid des Rentenversicherungsträgers vorhanden ist, aus dem hervorgeht, dass keine Erwerbsminderung vorliegt, sollte der Tarifbeschäftigte sich bei der Agentur für Arbeit melden. Nach § 145 SGB III besteht dann unter Umständen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

SGB III

§ 145 Minderung der Leistungsfähigkeit
(1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat auch, wer allein deshalb nicht arbeitslos ist, weil er wegen einer mehr als sechsmonatigen Minderung seiner Leistungsfähigkeit versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigungen nicht unter den Bedingungen ausüben kann, die auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt ohne Berücksichtigung der Minderung der Leistungsfähigkeit üblich sind, wenn verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen

Rentenversicherung nicht festgestellt worden ist. Die Feststellung, ob verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt, trifft der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. Kann sich der Leistungsgeminderte wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht persönlich arbeitslos melden, so kann die Meldung durch einen Vertreter erfolgen. Der Leistungsgeminderte hat sich unverzüglich persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden, sobald der Grund für die Verhinderung entfallen ist.
(2) Die Agentur für Arbeit soll den Arbeitslosen unverzüglich auffordern, innerhalb eines Monats einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen. Stellt der Arbeitslose diesen Antrag fristgemäß, so gilt er im Zeitpunkt des Antrags auf Arbeitslosengeld als gestellt. Stellt der Arbeitslose den Antrag nicht, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Tage nach Ablauf der Frist an bis zum Tage, an dem der Arbeitslose einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben oder einen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung stellt. Kommt der Arbeitslose seinen Mitwirkungspflichten gegenüber dem Träger der medizinischen Rehabilitation oder der Teilhabe am Arbeitsleben nicht nach, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Tag nach Unterlassen der Mitwirkung bis zu dem Tag, an dem die Mitwirkung nachgeholt wird. Satz 4 gilt entsprechend, wenn der Arbeitslose durch sein Verhalten die Feststellung der Erwerbsminderung verhindert.

(3) Wird dem Arbeitslosen von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Maßnahme zur Rehabilitation Übergangsgeld oder eine Rente wegen Erwerbsminderung zuerkannt, steht der Bundesagentur ein Erstattungsanspruch entsprechend § 103 des Zehnten Buches zu. Hat der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Leistungen nach Satz 1 mit befreiender Wirkung an den Arbeitslosen oder einen Dritten gezahlt, hat der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

2.4.5 Schematische Übersicht des Verfahrens der Wiedereingliederung

Anregung
durch: Versicherten, behandelnden Arzt, DRV, MDK, Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung

Einleitung
durch: Krankenkasse, behandelnden Arzt, MDK

Vorbereitung des Wiedereingliederungsplanes				
Medizinische Aufklärung	**Zustimmung des Versicherten**	**Zustimmung des Arbeitgebers**	**Erarbeitung eines Stufenplanes**	**Abklärung der Finanzierung**
in Abstimmung der DRV bzw. MDK oder mit dem behandelnden Arzt	- zur Einleitung - zum begrenzten Informationsaus-tausch zw. den Beteiligten	zur stufenweisen Wiedereingliederung. am bisherigen Arbeitsplatz	in Zusammenwirken mit den Beteiligten	mit der Krankenkasse und der DRV

Zustimmung aller Beteiligten zum Stufenplan
Versicherter, Arbeitgeber, DRV oder Krankenkasse, behandelnder Arzt, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung		
Aufnahme der Tätigkeit nach Stufenplan	regelmäßige medizinische Kontrolle	ggf. Anpassung des Stufenplanes an die individuellen Erfordernisse

Beendigung	
erfolgreiche Beendigung nach ggf. modifiziertem Stufenplan	Abbruch nach nicht erfolgreichem Versuch oder Beendigung mit dem Ergebnis, dass die Maßnahme nicht erfolgreich war

Aufnahme der vollen Erwerbstätigkeit	**Fortsetzung der Arbeitsunfähigkeit** - Prüfung weiter-gehender Reha Maßnahmen Antrag nach § 125 SGB III (Arbeitslosengeld)	**Fortsetzung der Arbeitsunfähigkeit** - vorzeitige Verrentung

3 Medizinische Reha und AHB bei Beamten

Das Beihilferecht beschreibt als beihilfefähig die notwendigen Aufwendungen in angemessenem Umfange , die in Krankheitsfällen zur Wiedererlangung der Gesundheit, zur Besserung oder Linderung von Leiden, zur Beseitigung oder zum Ausgleich angeborener oder erworbener Körperschäden, bei dauernder Pflegebedürftigkeit, erheblichem allgemeinen Betreuungsbedarf und zur Früherkennung von Krankheiten und zur Vorsorge beitragen (BVO § 3 Abs. 1 Begriff der beihilfefähigen Aufwendungen; Stand 01.05.2017).
Unter stationäre Rehabilitationsmaßnahme versteht die BVO in § 6 die stationäre Unterbringung und Behandlung in einer Spezialkrankenanstalt (z. B. Reha-Klinik oder 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 einen Sanatoriumsaufenthalt werden von der PKV nur erstattet, wenn dieser Versicherungsfall im Versicherungsvertrag aufgenommen worden ist.**

Anschlussheilbehandlungen (AHB) im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt entziehen sich der zeitlichen Einflussnahme durch die Dienststelle. 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 in etwa wie Sanatoriumsbehandlungen abgerechnet.

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 Rehabilitand zu Hause wohnen kann. Die Rehabilitanden 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.

Bei einer **ambulanten Kur** wohnt der Beamte z. B. in einem Hotel, einer Privatpension, einem Gasthaus oder auf dem Campingplatz. Von dort sucht er den Kurarzt auf, der die Heilbehandlung verschreibt, die in den dafür vorgesehenen Einrichtungen des Kurortes, der vom Finanzministerium anerkannt worden sein muss, durchgeführt werden.

Auf die **stationäre Müttergenesungskuren oder Mutter-/Vater-Kind Kuren** gem. § 6a BVO, die inzwischen ins Beihilferecht aufgenommen worden sind, gehen wir hier nicht ein.

3.1 Stationäre Reha-Maßnahmen

3.1.1 Beantragung einer stationären Reha-Maßnahme

Sowohl für eine stationäre als auch für eine ambulante Rehabilitationsmaßnahme ist die vorherige Anerkennung durch die Beihilfestelle vorgeschrieben.

Der formlose Antrag muss frühzeitig, spätestens zwei Monate vor dem beabsichtigten Beginn dieses Aufenthaltes, auf dem Dienstweg gestellt werden. Die hierzu notwendigen ärztlichen Bescheinigungen und eventuelle weitere Befundunterlagen können in einem verschlossenen Umschlag mit eingereicht werden. In der ärztlichen Bescheinigung muss der Arzt bei einem vorgesehenen Sanatoriumsaufenthalt begründen, weshalb der gleiche Heilerfolg nicht durch eine ambulante Maßnahme zu erzielen ist. Die Dienststelle wird dann durch den Amtsarzt die Notwendigkeit einer solchen Heilmaßnahme überprüfen lassen.

3.1.2 Die Anerkennung einer stationären Reha-Maßnahme (§ 6 BVO)

Die Anerkennung der Beihilfefähigkeit einer stationären Reha-Maßnahme (höchstens 3 Wochen) ist regelmäßig nur alle 4 Jahre möglich (wenn im laufenden oder in den drei vorangegangenen Kalenderjahren nicht bereits eine stationäre Reha-Maßnahme stattgefunden hat). Eine Verlängerung

ist bei medizinischer Notwendigkeit möglich, u. U. auch eine häufigere Wiederholung. Stationäre Reha-Maßnahmen können für Beihilfeberechtigte und ihre Familienangehörigen anerkannt werden. Die als beihilfefähig anerkannte stationäre Reha-Maßnahme muss innerhalb von sechs Monaten nach Zugang des Anerkennungsbescheides begonnen werden.

Eine stationäre Reha-Maßnahme ist beihilfefähig, wenn sie nach einer ärztlichen Verordnung dringend notwendig ist und

- nicht durch andere ambulante Maßnahmen
- nicht durch eine ambulante Heilkur oder
- nicht durch andere ambulante Reha-Maßnahmen

mit gleichen Erfolgsaussichten ersetzt werden kann.

Der behandelnde Arzt hat bereits im Rahmen der Verordnung überprüfbar zu begründen, warum die beantragte stationäre Reha-Maßnahme nicht durch eine der oben genannten Maßnahmen ersetzt werden kann. Von der Einhaltung der Frist darf nach § 6 Abs. 1 BVO nur abgesehen werden, wenn der zuständige Amtsarzt dies aus zwingenden medizinischen Gründen für notwendig erachtet.

Bei der Untersuchung durch den Amtsarzt sollte, wenn die Dienststelle dies nicht schon veranlasst hat, der Schwerbehinderte darauf hinweisen, dass er schwerbehindert ist und Ziffer II. 4.6 der Richtlinien zu beachten sind.

Hinweis für den Schulbereich

12. Medizinisch-berufliche Rehabilitation (zu Nummer 16.1)

16.1
Rehabilitationsmaßnahmen sind, soweit möglich, in der unterrichtsfreien Zeit durchzuführen.

Hieraus geht deutlich hervor, dass die schwerbehinderten Lehrkräfte die Heilmaßnahmen **nicht in den Sommerferien** durchführen müssen. Heilmaßnahmen sind grundsätzlich **unter angemessener Inanspruchnahme eines der längeren Ferienzeiträume (Weihnachts-, Oster-, Sommer- oder Herbstferien)** zu planen. Medizinisch kann es auch notwendig sein, eine Heilmaßnahme außerhalb der Ferien anzutreten.

Wenn hier keine Einigung mit dem amtsärztlichen Dienst erzielt werden kann und der behandelnde Arzt eine Heilmaßnahme für unbedingt erforderlich hält, bleibt noch die Einweisung in eine entsprechende Klinik, d. h. in eine Klinik, die sowohl Sanatoriums- als auch Krankenhausstatus hat. In diesem Fall entfallen die Auseinandersetzungen um den Zeitpunkt der Heilmaßnahme. Außerdem wird der Aufenthalt nach den Grundsätzen eines Krankenhausaufenthaltes abgerechnet.

3.1.3 Beihilfefähige Kosten der stationären Reha

Beihilfefähig sind die Aufwendungen für Unterkunft, Verpflegung und Behandlung in Höhe der **aktuellen Pauschale (Pflegesatzvereinbarung)**, die die Rehabilitationseinrichtung mit einem Sozialversicherungsträger vereinbart hat. Dieser Pauschalsatz umfasst sämtliche Kosten für Unterkunft, Verpflegung, ärztliche Leistungen oder Heilbehandlungen! Allerdings gehen in letzter Zeit immer mehr Reha-Kliniken dazu über, Beamte nicht mehr zu den Pflegesatzvereinbarungen aufzunehmen. Diese Reha-Kliniken verlangen von den Beamten Pflegesätze, die deutlich über den Pflegesatzvereinbarungen mit den Sozialversicherungsträgern liegen. **Die Differenz zw. Pflegesatzvereinbarung und „Beamten-Pflegesatz“ ist i. d R. nicht beihilfefähig.**

Werden neben der aktuellen Pauschale weitere Kosten (z. B. Chefarztbehandlung, Arznei- oder Verbandmittel, Heilbehandlungen o. ä) **in Rechnung gestellt, wird die aktuelle Pauschale um 30 % gekürzt.** Es kann im Einzelfall günstiger sein, diese Zusatzkosten nicht mit einem Beihilfeantrag geltend zu machen, um die 30 % Kürzung der aktuellen Pauschale zu vermeiden.

Verfügt die Einrichtung über **keine Preisvereinbarung mit einem Sozialversicherungsträger (keine aktuelle Pauschale)**, d. h. gesetzlich Versicherte werden nicht aufgenommen, sind die Kosten für die Unterbringung und Verpflegung bis zum niedrigsten Satz der Einrichtung, höchstens 104 € täglich beihilfefähig.

Die Beförderungskosten zum bzw. vom Reha-Ort einschließlich der Gepäckbeförderung werden innerhalb NRW pauschal mit 50 € und außerhalb von NRW, sofern der Amtsarzt die Notwendigkeit der Behandlung außerhalb NRW bestätigt, mit 100 € bezuschusst.

Bei Menschen mit Behinderungen, bei denen die Notwendigkeit einer ständigen Begleitperson behördlich festgestellt ist, sowie bei Kindern, die aus medizinischen Gründen einer Begleitperson bedürfen und bei denen der Amtsarzt die Notwendigkeit der Begleitung bestätigt hat, sind die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sowie Kurtaxe der Begleitperson bis zu 55 Euro täglich beihilfefähig.

Aufwendungen für stationäre Reha-Maßnahmen in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind bis zur Höhe der Aufwendungen beihilfefähig, die bei einer Behandlung am inländischen Wohnort oder in dem ihm am nächsten gelegenen inländischen Behandlungsort beihilfefähig wären.

Ob von der privaten Versicherung ein Zuschuss oder Pauschalbetrag gezahlt wird, hängt von der Vertragsgestaltung mit der privaten Versicherung ab.

Anschlussheilbehandlungen (AHB) im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt entziehen sich in jedem Fall der Einflussnahme durch die Dienststelle. 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. Eine Anschlussheilbehandlung kann nur dann als beihilfefähig anerkannt werden, wenn der Krankenhausarzt die Notwendigkeit bescheinigt hat. Es ist empfehlenswert, sich vor Beginn der Maßnahme an die Beihilfestelle und die Krankenkasse zu wenden.

3.2 Ambulante Reha-Maßnahmen

3.2.1 Anerkennung einer ambulanten Reha-Maßnahme (§ 7 BVO)

Die Anerkennung der Beihilfefähigkeit einer ambulanten Reha-Maßnahme für die Höchstdauer von 20 Behandlungstagen ist regelmäßig nur alle 4 Jahre möglich (wenn im laufenden oder in den drei vorangegangenen Kalenderjahren nicht bereits eine stationäre oder ambulante Reha-Maßnahme oder ambulante Heilkur stattgefunden hat). Für die Untersuchung durch den Amtsarzt und die Terminwahl gilt das oben Gesagte. Eine ambulante Reha-Maßnahme ist beihilfefähig, wenn sie nach einer ärztlichen Verordnung dringend notwendig ist und

- nicht durch eine ambulante ärztliche Behandlung
- nicht durch andere ambulante Maßnahmen oder
- nicht durch eine ambulante Heilkur

mit gleichen Erfolgsaussichten ersetzt werden kann.

Der behandelnde Arzt hat bereits im Rahmen der Verordnung überprüfbar zu begründen, warum die beantragte ambulante Reha-Maßnahme nicht durch eine der oben genannten Maßnahmen ersetzt werden kann.

Die ambulante Reha-Maßnahme muss in einer Einrichtung durchgeführt werden, die mit einem Sozialversicherungsträger einen Versorgungsvertrag geschlossen hat.

3.2.2 Kosten einer ambulanten Reha-Maßnahme (§ 7 BVO)

Beihilfefähig sind die Kosten für:

- ärztliche Leistungen
- ärztliche verordnete Heilbehandlungen
- Arznei, Verbandmittel und dergleichen
- amtsärztliches Gutachten
- ärztlicher Schlussbericht
- bei pauschaler Abrechnung sind die Aufwendungen in Höhe der Preisvereinbarung beihilfefähig, die die Einrichtung mit einem Sozialversicherungsträger getroffen hat; sollten weitere Behandlungskosten anfallen, ist die Notwendigkeit durch den Amtsarzt zu bestätigen.
- max. 20 Behandlungstage, aus dringenden medizinischen Gründen ist eine Verlängerung um 15 Behandlungstage möglich (z. B. bei neuropsychologischen Behandlungen, Schlaganfall)
- Nebenkosten (z. B. Verpflegungs- und Unterbringungskosten, Fahrtkosten o. ä.) bis zu 20 € täglich (falls nicht in der Pauschalpreisvereinbarung enthalten)
- Aufwendungen für medizinisch notwendige Begleitperson bis zu 20 € täglich.

3.3 Checkliste für die Vorbereitung einer Heilbehandlung

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 Reha-Erfahrungen,
- sich eine Empfehlung (Attest oder Verordnung) durch den Facharzt besorgen, die enthalten sollte
  - stationäre oder ambulante Reha-Maßnahme
  - Ort bzw. Klinik
  - Dauer
  - Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme,
    ggf. Begründung der Dringlichkeit des Zeitpunktes.
  - Begründung, dass andere ambulante Maßnahmen ausgeschöpft sind / keinen Erfolg erwarten lassen

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 nachgehen,
- 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 der Reha-Einrichtung, dem Sanatorium bzw. Hotel für den durch die Beihilfestelle festgelegten Zeitraum abschließen,
- den Antritt der ambulanten oder stationären Reha-Maßnahme auf dem Dienstwege anzeigen,
- innerhalb von sechs Monaten die Heilmaßnahme antreten, sonst war sie nicht notwendig.

Erforderliche Änderungen, Vorverlegungen, Abweichungen müssen von der Beihilfestelle vorher genehmigt werden.

3.4 Reha auf Anordnung des Dienstherrn

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Dienstherr die Kosten einer Rehamaßnahme zu tragen. Näheres regelt § 35 LBG.

LBG

§ 35 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Vor der Versetzung in den Ruhestand sind sie auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, nach den Umständen des Einzelfalls kommt eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht. Der Dienstherr hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für die erforderlichen Maßnahmen nach Satz 1 und Satz 2 zu tragen.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

Das Ministerium des Innern hat Anwendungshinweise zu § 35 erlassen [Rd. Erl. des Ministeriums des Innern vom 11. Juni 2019, 24 - 42.01.08 - § 35 LBG]. Dieser Erlass gibt Hinweise zur
- Verfahrenseinleitung,
- Anordnung der Maßnahme,
- Kostentragungspflicht.

Bei der Verfahrenseinleitung ist zu beachten, dass die personalverwaltende Behörde vor Beginn der Maßnahme über die Anordnung entscheidet.

Die Anordnung einer Maßnahme ist möglich,
- wenn diese der Beseitigung krankheitsbedingter Leistungsdefizite dient.
- wenn die Maßnahme für die Beamtin oder den Beamten zumutbar ist.
- wenn die anfallenden Kosten unter Anlegung eines strengen Wirtschaftlichkeitsmaßstabs angemessen ist.

Die Hinweise zur Kostentragungspflicht haben eine für die Praxis große Hürde geschaffen, und zwar soll „die Kostentragungslast des Dienstherrn […] zuvor durch ein Gutachten der unteren Gesundheitsbehörde geschätzten Kosten der für die erforderlich befundenen Rehabilitationsmaßnahme(n) […]“ beinhalten. Die untere Gesundheitsbehörde sieht sich aber hierzu nicht in der Lage.

Anmerkung des Autors: In der Folgezeit wird sich erst eine praktikable Verfahrensweise herausbilden müssen.

3.5 Wiedereingliederung bei Beamten

Grundsätzlich gilt auch für Beamte **Reha geht vor Pensionierung**, auch wenn es keinen den Tarifbeschäftigten vergleichbaren Reha-Träger gibt. Reha-Umfang und -Leistungen sind im Beamtenrecht nicht so deutlich geregelt wie im Sozialrecht der Tarifbeschäftigten. Der § 167 SGB IX hat den Vorrang der Reha bzw. der Prävention betont. Die Wiedereingliederung kann eine präventive Maßnahme im Sinne der Betrieblichen Wiedereingliederung nach § 167 Abs. 2 SGB IX sein.

Nach dem Urteil des BAG vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05 – können schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 164 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 § 164 SGB IX herleiten.

3.5.1 Rechtliche Grundlagen

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in NRW (AZVO)

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit
(6) Einer Beamtin oder einem Beamten kann im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten, eine Ermäßigung der regelmäßigen

Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist (Arbeitsversuch). In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch nach Satz 1 für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie
16 Rehabilitation

16.4 Wiedereingliederung
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 6 Monaten (§ 2 Abs. 6 S. 1 AZVO) beziehungsweise bis zu 12 Monaten (§ 2 Abs. 6 S. 2 AZVO) unter den darin genannten Voraussetzungen eingeräumt werden.

Runderlass zur stufenweisen Wiedereingliederung (BASS 21 – 01 Nr. 28)

2. <u>Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis</u>

Für die stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben nach schwerer Krankheit von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen im Beamtenverhältnis ist § 2 Abs. 6 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung – AZVO) - SGV.NRW 20302 anzuwenden. (§ 1 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Nr. 3 AZVO).

3.5.2 Verfahren der Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung der Beamten ist in § 2 Abs. 6 AZVO geregelt. Für die schwerbehinderten Beamten enthält darüber hinaus die Ziffer 16.4 der Richtlinie Durchführungshinweise. Ein Unterschied zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beamten besteht formal nicht mehr.

Wenn absehbar ist, dass die volle Leistungsfähigkeit nach sechs Monaten wieder hergestellt ist, kann gemäß § 2 Abs. 6 AZVO die Pflichtstundenzahl bis zu sechs Monaten reduziert werden. Diese Reduzierung ist an das ärztliche Urteil gebunden**. Die entsprechende ärztliche Bescheinigung sollte folgende Punkte enthalten:**

- Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit vorübergehend eingeschränkt ist,
- Beschreibung der medizinischen Notwendigkeit der Wiedereingliederung (Diagnose ist nur in Ausnahmefällen erforderlich),
- Entlastungsumfang in der Stundenhöhe und der Zeit bzw. Stufung (maßgeblich ist hier die individuelle Pflichtstundenzahl),

Darüber hinaus können in die ärztliche Bescheinigung auch weitere Einsatzeinschränkungen, **die eindeutig und nicht interpretierbar sein sollten, für die Wiedereingliederung aufgenommen werden** wie z. B.:

- Verteilung des Unterrichts
- welcher Unterrichtseinsatz in der Wiedereingliederung vermieden werden sollte
- von welchen weiteren außerunterrichtlichen Tätigkeiten die Lehrkraft in Wiedereingliederung befreit werden sollte.

Bei diesem ärztlichen Attest reicht das Urteil eines Facharztes aus. Sind in diesem Attest weitere Einsatzeinschränkungen aufgenommen worden, hat die Schule sie bei der Einsatzplanung zu beachten, sie werden i. d. R. auch von der Bezirksregierung in die Verfügung aufgenommen.

Die Wiedereingliederung ist ein Beschäftigungsverhältnis der besonderen Art, bei dem die Einsatzmöglichkeit der Rehabilitanden vom Gesundheitszustand abhängt. Der Beschäftigungsumfang richtet sich allein nach medizinischen Erwägungen. Ein Wiedereingliederungsplan könnte z. B. folgende Formulierungen enthalten:

Ärztlicher Wiedereingliederungsplan zur Vorlage bei der Bezirksregierung XYZ für Frau/Herrn ABC

Frau/Herr hat nach einer schweren Operation eine erfolgreiche Rekonvaleszenz hinter sich, ist aber noch nicht wieder voll belastbar.

Um sie/ihn an die volle Belastbarkeit in der Tätigkeit als Lehrkraft heranzuführen ist aus ärztlicher Sicht eine stufenweise Wiedereingliederung über ein halbes Jahr erforderlich.

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung sollten in den drei Stufen folgenden Umfang nicht überschreiten:

1. *Mit Schulbeginn nach den Sommerferien bis zu den Herbstferien 8 Unterrichtsstunden pro Woche*
2. *Von den Herbstferien bis zu den Weihnachtsferien 13 Unterrichtsstunden pro Woche*
3. *Von den Weihnachtsferien bis zum Ende des Schulhalbjahres 18 Unterrichtsstunden pro Woche*

Der Unterricht sollte sich relativ gleichmäßig über die Woche verteilen. In der ersten Phase sollte der Mittwoch als Therapietag freigehalten werden. Ein Unterrichtseinsatz im Fach Sport sollte in den ersten beiden Phasen ebenso noch nicht erfolgen. Von Pausenaufsichten und Vertretungsunterricht sollte in der Wiedereingliederung abgesehen werden.

Nach den drei Phasen wird die volle Belastbarkeit im Rahmen der individuellen Pflichtstundenzahl voraussichtlich erreicht sein.

Ob eine Verlängerung der Wiedereingliederung möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Durchaus denkbar ist sie unserer Auffassung nach z. B., wenn

- während der Wiedereingliederungsphase eine andere Krankheit den Eingliederungsprozess behindert oder verlangsamt;
- alle am „Eingliederungsmanagement“ gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX Beteiligten zu dem Ergebnis kommen, dass nach den sechs Monaten nur noch ein überschaubarer Zeitraum nötig ist, um das Eingliederungsziel zu erreichen;
- der Amtsarzt am Ende des Wiedereingliederungszeitraumes von sechs Monaten eine Verlängerung der Wiedereingliederung empfiehlt.

Wenn von vornherein absehbar ist, dass das Wiedereingliederungsziel nicht innerhalb von sechs Monaten zu erreichen ist, **kann gemäß § 2 Abs. 6 Satz 2 AZVO in begründeten Ausnahmefällen der Arbeitsversuch für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach** amtsärztlicher Feststellung **aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.**

Wenn nach der Wiedereingliederung die Erteilung von Unterricht wegen der Art der Behinderung noch eine so erhebliche Erschwernis darstellt, dass diese durch die Regelermäßigung nicht ausgeglichen wird, kann eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung in Betracht kommen. Denn nach § 167 SGB IX sind alle Möglichkeiten, die helfen die Arbeitsunfähigkeit und eingeschränkte Arbeitsfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, zu nutzen.

Während der Wiedereingliederung erhalten die verbeamteten Lehrkräfte die **Dienstbezüge**, die ihnen normalerweise zustehen. Vollzeitkräfte erhalten unabhängig von der zu leistenden Stundenzahl und der Dauer der Wiedereingliederung für die gesamte Wiedereingliederung ihre volle Besoldung. Teilzeitlehrkräfte im Beamtenverhältnis bekommen die aufgrund des Teilzeitantrages genehmigte anteilige Besoldung.

L. Hilfen am Arbeitsplatz (berufliche Rehabilitation)

1 Hilfen am Arbeitsplatz – Leistungen zur Teilhabe (berufliche Rehabilitation) 1
2 Zuständigkeit für die Leistungen zur Teilhabe 1
3 Rechtliche Grundlagen der Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben 2
4 Hilfen am Arbeitsplatz – Leistungen zur Teilhabe – für Beamte 4
4.1 Rechtliche Grundlagen 4
4.2 Technische Hilfen und Arbeitsplatzgestaltung bei Lehrkräften 7
4.3 Beispiele für technische Arbeitshilfen und Gestaltungsmaßnahmen 7
4.4 Die Rolle der technischen Berater 9
4.5 Verfahrensablauf (beispielhaft) 9
4.6 Besonderheiten bei baulichen Anpassungsmaßnahmen 11
4.7 Zuständigkeitsregelungen für die Bearbeitung 13
4.8 Sonstige Leistungen 14
4.8.1 Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung 14
4.8.2 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes 14
4.8.3 Hilfen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen 15
4.8.4 Hilfen in besonderen Lebenslagen 15
4.8.5 Arbeitsassistenz 15
5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Tarifbeschäftigte 16
5.1 Antragstellung bei Tarifbeschäftigten 16
5.2 Antragsbearbeitung beim zuständigen Rehaträger 17
5.3 Leistungsverweigerung der Rehaträger 17
5.4 Leistungsumfang 17

1 Hilfen am Arbeitsplatz – Leistungen zur Teilhabe (berufliche Rehabilitation)

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Lehrkräften kann es notwendig sein, den Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten. Die behindertengerechte Gestaltung eines Arbeitsplatzes kann auch Voraussetzung für die Beschäftigung einer neuen Lehrkraft sein. Als Arbeitsplatz ist aus unserer Sicht nicht nur der Unterrichts- oder der Konferenzraum in der Schule anzusehen, sondern auch der Arbeitsplatz in der häuslichen Wohnung.

2 Zuständigkeit für die Leistungen zur Teilhabe

Bei den Hilfen am Arbeitsplatz oder den Leistungen zur Teilhabe (früher: berufliche Rehabilitation) sind je nach Beschäftigungsstatus unterschiedliche Institutionen oder Träger zuständig. Die Zuständigkeit richtet sich dabei z. B. nach dem Status der Rehabilitanden oder der Ursache der Rehabilitation.

Die zuständigen Rehaträger für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind bei Lehrkräften oder Lehramtsanwärtern in §§ 6 und 6a SGB IX aufgeführt:

- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung,
  wenn die persönlichen (§ 10 SGB VI) und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen (§ 11 SGB VI) vorliegen
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
  wenn infolge eines Arbeitsunfalles (§ 8 Abs. 1 SGB VII) oder einer Berufskrankheit (§ 9 Abs. 1) Leistungen zur Teilhabe erforderlich werden
- gesetzliche Krankenkassen für Leistungen der medizinischen Rehabilitation, unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen,
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger die Kriegsopferfürsorge
- die Bundesagentur für Arbeit,
  wenn die anderen Rehaträger keine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen müssen, also für diejenigen, die bisher nicht oder nur für kurze Zeit versicherungspflichtig beschäftigt

waren, weder einen Arbeitsunfall noch eine Berufskrankheit oder eine andere Schädigung im sozialen Bereich erlitten haben.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die weniger als 180 Beitragsmonate bei der Deutschen Rentenversicherung erwirtschaftet haben, wird meistens die Bundesagentur für Arbeit zuständig sein.

Die Beamten fallen nicht unter die Zuständigkeit der bisher aufgeführten Rehaträger. Für sie ist i. d. R. der Arbeitgeber „Rehaträger“ und außerdem das Integrationsamt zuständig. Da sich die rechtlichen Grundlagen und Verfahrensweisen zur Erlangung der Leistungen zur Teilhabe bei Beamten und Tarifbeschäftigten stark unterscheiden, werden sie getrennt dargestellt.

3 Rechtliche Grundlagen der Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben

Die rechtlichen Grundlagen finden wir in den §§ 49 und 50 SGB IX.

SGB IX

§ 49 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
(1) Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.
(2) Frauen mit Behinderungen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben zugesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.
(3) Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen insbesondere

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
2. Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
3. die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,
4. die berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
5. die berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
6. die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 und
7. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

(4) Bei der Auswahl der Leistungen werden Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt. Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt; in diesem Fall werden die Kosten nach Absatz 7, Reisekosten nach § 73 sowie Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten nach § 74 übernommen.
(5) Die Leistungen werden auch für Zeiten notwendiger Praktika erbracht.
(6) Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Leistungen sind insbesondere insbesondere

1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
2. Hilfen zur Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
3. die Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen, wenn die Leistungsberechtigten dem zustimmen,
4. Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,

5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
6. das Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
7. das Training motorischer Fähigkeiten,
8. die Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
9. Beteiligung von Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (§ 193).

(7) Zu den Leistungen gehört auch die Übernahme
1. der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn für die Ausführung einer Leistung eine Unterbringung außerhalb des eigenen oder des elterlichen Haushalts wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Erfolges der Teilhabe notwendig ist sowie
2. der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insbesondere für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

(8) Leistungen nach Absatz 3 Nr. 1 und 7 umfassen auch
1. die Kraftfahrzeughilfe nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung,
2. den Ausgleich unvermeidbaren Verdienstausfalls des behinderten Menschen oder einer erforderlichen Begleitperson wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei einem Arbeitgeber, einem Träger oder einer Einrichtung für behinderte Menschen durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5,
3. die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes,
4. Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,
5. Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
6. Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.

Die Leistung nach Satz 1 Nr. 3 wird für die Dauer von bis zu drei Jahren erbracht und in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 durch das Integrationsamt nach § 185 Abs. 4 ausgeführt. Der Rehabilitationsträger erstattet dem Integrationsamt seine Aufwendungen. Der Anspruch nach § 185 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 50 - Leistungen an Arbeitgeber

(1) Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber erbringen, insbesondere als
1. Ausbildungszuschüsse zur betrieblichen Ausführung von Bildungsleistungen,
2. Eingliederungszuschüsse,
3. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb,
4. teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

(2) Die Leistungen können unter Bedingungen und Auflagen erbracht werden.

(3) Ausbildungszuschüsse nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 können für die gesamte Dauer der Maßnahme geleistet werden. Die Ausbildungszuschüsse sollen bei Ausbildungsmaßnahmen die monatlichen Ausbildungsvergütungen nicht übersteigen, die von den Arbeitgebern im letzten Ausbildungsjahr gezahlt wurden.

(4) Eingliederungszuschüsse nach Absatz 1 Nummer 2 betragen höchstens 50 Prozent der vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Entgelte, soweit sie die tariflichen Arbeitsentgelte oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht übersteigen. Die Eingliederungszuschüsse sollen im Regelfall für höchstens ein Jahr gezahlt werden. Soweit es für die

Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, können die Eingliederungszuschüsse um bis zu 20 Prozentpunkte höher festgelegt und bis zu einer Förderungshöchstdauer von zwei Jahren gezahlt werden. Werden die Eingliederungszuschüsse länger als ein Jahr gezahlt, sind sie um mindestens 10 Prozentpunkte zu vermindern, entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit der Leistungsberechtigten und den abnehmenden Eingliederungserfordernissen gegenüber der bisherigen Förderungshöhe. Bei der Berechnung der Eingliederungszuschüsse nach Satz 1 wird auch der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt. Eingliederungszuschüsse sind zurückzuzahlen, wenn die Arbeitsverhältnisse während des Förderungszeitraums oder innerhalb eines Zeitraums, der der Förderungsdauer entspricht, längstens jedoch von einem Jahr, nach dem Ende der Leistungen beendet werden. Der Eingliederungszuschuss muss nicht zurückgezahlt werden, wenn

1. die Leistungsberechtigten die Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beenden oder das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht haben oder
2. die Arbeitgeber berechtigt waren, aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb entgegenstehen, zu kündigen.

Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des Förderungsbetrages, höchstens aber den im letzten Jahr vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährten Förderungsbetrag begrenzt; nicht geförderte Nachbeschäftigungszeiten werden anteilig berücksichtigt.

4 Hilfen am Arbeitsplatz – Leistungen zur Teilhabe – für Beamte

Ziel der behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 185 Abs. 2 SGB IX soll sein, die schwerbehinderten Lehrkräfte auf Arbeitsplätzen zu beschäftigen, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten.

4.1 Rechtliche Grundlagen

Neben den bereits angeführten §§ 49 und 50 SGB IX kommen hier folgende Regelungen in Betracht.

SGB IX

§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte des schwerbehinderten Menschen (Absatz 4)

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
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 Durchführung der Maßnahmen der Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Arbeitsämter 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 Arbeitsschutz-

vorschriften 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.

§ 185 Aufgaben des Integrationsamtes

(1) Das Integrationsamt hat folgende Aufgaben:
1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
2. den Kündigungsschutz,
3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben,
4. die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 200)...

(2) Die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. ...

(3) Das Integrationsamt kann im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln Geldleistungen gewähren, insbesondere
1. an schwerbehinderte Menschen
   a) für technische Arbeitshilfen
   b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes,
   c) zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz,
   d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behindertengerechten Wohnung,
   e) zur Teilnahme an Maßnahmen zu Erhaltung und Erweiterung beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und
   f) in besonderen Lebenslagen,
2. an Arbeitgeber
   a) zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen...

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

§ 15 Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwe

(1) Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden Kosten zu den Aufwendungen für folgende Maßnahmen erhalten:
1. die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behindertengerecht ausgestatteter Arbeitsplätze in Betrieben oder Dienststellen für schwerbehinderte Menschen, ...
2. die Schaffung neuer geeigneter, erforderlichenfalls behindertengerecht ausgestatteter Ausbildungsplätze ...

(2) Leistungen sollen nur erbracht werden, wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt. Sie können nur erbracht werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden. ...

§ 17 Leistungsarten

(1) Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben können erbracht werden
1. an schwerbehinderte Menschen
   a) für technische Hilfen (§ 19),
   b) zum Erreichen des Arbeitsplatzes (§ 20),
   c) zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen Existenz (§ 21),
   d) zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behindertengerechten Wohnung (§ 22),
   e) zur Erhaltung der Arbeitskraft (§ 23),
   f) zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24) und
   g) in besonderen Lebenslagen (§ 25),
2. an Arbeitgeber
   a) zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwer-

behinderte Menschen (§ 26) und
b) bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27), ...

§ 19 Technische Hilfen

Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen, ihre Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung des Schwerbehinderten im Gebrauch können die Kosten bis zur vollen Höhe übernommen werden. Gleiches gilt für die Ersatzbeschaffung und die Beschaffung zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung.

§ 20 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Schwerbehinderte Menschen können Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung vom 28 September 1987 (BGBl. I S. 2251) erhalten.

§ 24Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

Schwerbehinderte Menschen, die an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Erhaltung und Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten oder zur Anpassung an die technische Entwicklung teilnehmen, vor allem an besonderen Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen, die nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen dieser Schwerbehinderten entsprechen, können Zuschüsse bis zu Höhe der ihnen durch die Teilnahme an diesen Maßnahmen entstehenden Aufwendungen erhalten. Hilfen können auch zum beruflichen Aufstieg erbracht werden.

§ 25 Hilfen in besonderen Lebenslagen

Andere Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben als die in den §§ 19 bis 24 geregelten Leistungen können an schwerbehinderte Menschen erbracht werden, wenn und soweit sie unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung erfolgreich sind, um die Eingliederung in das Arbeits- und Berufsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

§ 26 Leistungen zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen

(1) Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten für folgende Maßnahmen erhalten:
1. die behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte,
2. die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, insbesondere wenn eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Dauer auch von weniger als 19 Stunden wöchentlich wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist,
3. die Ausstattung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen, deren Wartung und Instandsetzung sowie die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der nach den Nummern 1 bis 3 geförderten Gegenständen,
4. sonstige Maßnahmen, durch die eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Betrieben oder Dienststellen ermöglicht, erleichtert oder gesichert werden kann.

Gleiches gilt für Ersatzbeschaffung oder Beschaffung zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung.

§ 27 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

(1) Arbeitgeber können Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind, der nach Art und Schwere seiner Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen ist (§75 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis d des neunten Buches Sozialgesetzbuch) oder im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder in Teilzeit (§ 158 Abs. 2 des. neunten Buches Sozialgesetzbuch) beschäftigt wird, vor allem, wenn ohne diese Leistung das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde.[…]

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des IM

8.1 Anspruch
Aus § 164 Abs. 4 SGB IX folgt grundsätzlich der Anspruch der schwerbehinderten Menschen gegenüber ihrem Dienstherrn 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 und
5. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Hinweise für den Schulbereich

Anspruch auf Beschäftigung (Zu Nummer 8.1)

8.2 Schwerbehindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
Die Kosten für Maßnahmen nach § 164 Abs. 4 SGB IX gehören nicht zu den Sachkosten im Sinn des § 92 Abs. 3 SchulG. Sie ergeben sich aus der besonderen Fürsorge des Dienstherrn für die schwerbehinderten Lehrkräfte und sind daher als Personalkosten vom Dienstherrn zu tragen. Im Rahmen der sachlichen Notwendigkeit und der vorhandenen Möglichkeiten soll die Schulsekretärin Schreibarbeiten für schwerbehinderte Lehrkräfte übernehmen.

4.2 Technische Hilfen und Arbeitsplatzgestaltung bei Lehrkräften

Im folgenden Text wollen wir beispielhaft zeigen, welche technischen Hilfen und Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen bei Lehrkräften in der Vergangenheit durchgeführt wurden, welche Bedeutung die technischen Berater der Integrationsämter dabei haben und wie das Verfahren ablaufen kann.

4.3 Beispiele für technische Arbeitshilfen und Gestaltungsmaßnahmen

Die technischen Hilfsmittel und Gestaltungsmaßnahmen, die z. B. in den letzten Jahren bei Lehrkräften durchgeführt wurden sollen hier nicht nach Behinderungsarten geordnet werden, sondern nach den verschiedenen Förderungsmöglichkeiten gemäß SchwbAV gegliedert und zwar nach:

a) Arbeitshilfen nach § 19 SchwbAV an schwerbehinderte Menschen
b) Technische Arbeitshilfe an Arbeitgeber gem. § 26 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV
c) Arbeitsplatzgestaltung gem. § 26 Abs. 1 Nr. 1 SchwbAV (an Arbeitgeber)
d) Arbeitsplatzgestaltung gem. § 26 Abs.1 Nr. 1 SchwbAV bei Baumaßnahmen (an Arbeitgeber)

Innerhalb der Tabellen der einzelnen Fördermaßnahmen sind die technischen Arbeitshilfen für schwerbehinderte Lehrkräfte zusammengefasst nach:

- Arbeitshilfen zur Unterstützung der Körperhaltung
- Arbeitshilfen zur Unterstützung der Körperfortbewegung
- Arbeitshilfen zur Unterstützung der Körperteilbewegung
- Arbeitshilfen zur Unterstützung der Information und Kommunikation

Diese Gliederung ergibt sich aus dem Anforderungs- und Fähigkeitsvergleich der technischen Berater der Integrationsämter, auf den wir im folgenden Punkt eingehen.

Arbeitshilfen nach § 19 SchwbAV an schwerbehinderte Personen

Körperhaltung	Fortbewegung	Körperteilbew.	Information	Sonstiges
höhenverstellbarer Schreibtisch	Rollator zum Transport + Armstütze		Lesegerät	
Behinderungs-gerechter Stuhl	Rollstuhl (Spezial)		Arbeitsplatz-leuchte	
Stehsitz, Stehhilfe, Stehpult	Höhenverstell-barer Rollstuhl			
beheizbare Fußstütze				
		Ausgabedisplay Grafik-Tablett	PC / Notebook, Beamer, Software Spracherkennungssoftware	

Technische Arbeitshilfen an Arbeitgeber gem. § 26 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV

Körperhaltung	Fortbewegung	Körperteilbew.	Information	Sonstiges
		Ausgabedisplay Grafik-Tablett mit Beamer und Smartboard als Tafelersatz	PC Software Spracherkennung	
Möbel u. a. wie § 19 SchwabAV		Tafel mit Halterung für Bücher und Papier	Overhead-Projektor	
		Tafelhebeanlage	Notebook-Beamer	
		Pultsteuerung für Peripheriegeräte	Sprachausgabegerät	

Arbeitsplatzgestaltung gem. § 26 Abs. 1 Nr. 1 (SchwbAV) z. B. bei Sehbehinderung

Körperhaltung	Fortbewegung	Körperteilbew.	Information	Sonstiges
			PC / Notebook	Arbeitsassistenz
			Großbildsystem	Inbetriebnahme
			Braille- und Sprachausgabe	Schulung
			Bildschirmlesegerät	
			Kamera + Kreuztisch	
			Scanner	
			Texterkennungssoftware	
			Drucker	

Arbeitsplatzgestaltung gem. § 26 Abs. 1 Nr. 1 SchwbAV bei Baumaßnahmen

Körperhaltung	Fortbewegung	Körperteilbew.	Information	Sonstiges
Behindertentoilette	Treppenschrägaufzug		Schallschutz-maßnahmen	

Körperhaltung	Fortbewegung	Körperteilbew.	Information	Sonstiges
	Senkrechtaufzug		Infrarotübertragungsanlage	
	Rampen		Gardinen, Dämmplatten, Teppichboden	
	rutschfeste Bodenbeläge		Lautsprecher und Mikrofone	
	Lichtsignal-gesteuerte Türen		Funkübertragung	Abschirmung
	elektronische Türöffner		Verstärker zgl. aller Installationen	
	behind.gerechter Parkplatz		Helligkeitsveränderung	
	Absenkung von Bordsteinkanten			

4.4 Die Rolle der technischen Berater

Aufgrund der Vielfalt der möglichen Hilfsmittel bzw. Gestaltungsmaßnahmen muss jeder Fall individuell betrachtet werden. Hier stehen die technischen Berater der Integrationsämter bzw. der Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf zur Verfügung, die aufgrund ihrer speziellen Schulung und ihrer praktischen beruflichen Erfahrung in der Lage sind, für jeden Fall die richtige Kombination herauszusuchen, die es dem schwerbehinderten Menschen ermöglicht, entsprechend seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend trotz der Behinderung am richtigen Arbeitsplatz seine Leistung zu erbringen.

4.5 Verfahrensablauf (beispielhaft)

Die Initiative für eine behindertengerechte Gestaltung bzw. für die Beschaffung von technischen Hilfsmitteln kann u. a. von der Schwerbehindertenvertretung ausgehen, natürlich auch von der betroffenen Lehrkraft selbst. **Generell gilt, dass der Leistungsempfänger der Antragsteller ist.** Wie das Verfahren ablaufen kann, zeigt die folgende Tabelle, in die wir an dieser Stelle auch die Zuständigkeiten für Tarifbeschäftigte aufgenommen haben.

<table>
<tr><th>Schritt</th><th>Technische Arbeitshilfen an schwerbehinderte Menschen (SbM) gem. § 19 SchwbAV</th><th colspan="2">Leistungen an AG zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen gem. § 26 Abs. 1 Nr. 3 und arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen nach § 26 Abs.1 Nr. 1 SchwbAV</th></tr>
<tr><td>Bedarf</td><td>SbM wendet sich an Arbeitgeber, SBV, PR, SL oder Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben (FSt) (Antragstellung)</td><td colspan="2">SbM wendet sich an Arbeitgeber, SBV, PR, SL, Bez., Integrationsamt oder Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf und stellt einen Antrag</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Zuständigkeit prüfen</td><td rowspan="2">FSt des Schulortes, Deutsche Rentenversicherung (DRV), Agentur für Arbeit (AA) oder anderer Rehaträger</td><td>FSt des Schulortes für notwendige technische Arbeitshilfen, deren Wartung und Instandsetzung und die Ausbildung im Gebrauch bis 30.000 €</td><td>Integrationsamt (IA) des zuständigen Landschaftsverbandes für alle baulichen Maßnahmen, arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen und technische Arbeitshilfen mit größerem finanziellem Volumen,</td></tr>
<tr><td colspan="2">In Grenzfällen wird die Zuständigkeit zwischen IA und FSt geklärt. Ggfs. Zuständigkeit der Rehaträger (DRV, AA usw.) prüfen;</td></tr>
</table>

	Für **Lehramtsanwärter** können grundsätzlich Leistungen aus der Ausgleichsabgabe erbracht werden. Eine Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit besteht i. d. R. nicht.	
Vorabklärung	Telefonische Anfrage bei FSt (auch durch SBV möglich)	Telefonische Anfrage bei ÖFSt bzw. IA (auch durch SBV möglich)
	Es ist auszuschließen, dass durch schulische Maßnahmen oder Nutzung vorhandener Ausstattung der Antrag unbegründet ist.	
Antragstellung	**Antragsteller ist der sbM** Antrag formlos an FSt, DRV, AA **notwendige Unterlagen:** ➢ Schwerbehindertenausweis ➢ Feststellungsbescheid oder Gleichstellungsbescheid ➢ Kopie des Arbeitsvertrages oder der Verbeamtungsurkunde ➢ Angaben zum Arbeitsplatz: o Schule (Besonderheiten) o Dienstherr o Unterrichtsfächer o Unterrichtsverpflichtung o Erläuterungen des behinderungsbedingten Bedarfs o Fachärztliche Bescheinig. o Angebote	**Antragsteller ist der Arbeitgeber (BezReg), zuvor muss der sbM seinen Anspruch gegen den Arbeitgeber gem. § 164 Abs. 4 SGB IX geltend machen.** Der sbM kann das Antragsverfahren beschleunigen, wenn er der BezReg folgende **Unterlagen** beifügt: ➢ Schwerbehindertenausweis, Feststellungsbescheid oder Gleichstellungsbescheid ggf. mit Schwärzung nicht relevanter Diagnosen ➢ Kopie des Arbeitsvertrages oder der Verbeamtungsurkunde ➢ Angaben zum Arbeitsplatz: o Schule o Dienstherr o Unterrichtsfächer o Unterrichtsverpflichtung (Stundenumfang) o Erläuterungen des behinderungsbedingten Bedarfs o Fachärztliche Bescheinigung
	Ohne schriftlichen Antrag, kein Vorgang und keine Bearbeitung und ggfs. kein Nachweis des Antragszeitpunktes möglich! **Antrag muss vor Bestellung/Kauf/Umbau etc. gestellt sein!**	
Ortstermin	(Soweit erforderlich) in Schule oder im häuslichen Bereich mit: ➢ FSt, DRV oder AA ➢ Ggfs. technischen Berater oder weiterer Fachdienste ➢ sbM ➢ SBV (gem. § 178 SGB IX) ➢ Schulleitung Klärung des individuellen notwendigen Hilfebedarfs	Bei diesen Maßnahmen ist i. d. R. immer ein Ortstermin in der Schule nötig mit: ➢ FSt oder IA, **ggf. Rehaträger** ➢ BezReg als Arbeitgeber ➢ Schulträger (bei Baumaßnahmen) ➢ I. d. R. technischen Berater oder weiterer Fachdienste ➢ sbM ➢ SBV (gem. § 178 SGB IX) ➢ Schulleitung

Schritt	**Technische Arbeitshilfen an sbM gem. § 19 SchwbAV**	**Leistungen an AG zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen gem. § 26 Abs. 1 Nr. 3 und arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen nach § 26 Abs.1 Nr. 1 SchwbAV**
Koordination	Durch Person mit größter Fachkompetenz, z. B. FSt, DRV oder AA oder SBV, sonst durch sbM, weil er Antragsteller ist	Durch die BezReg. SBV sollte Termineinhaltung einfordern.
Protokoll	Absprachen festhalten durch FSt oder SBV: ➢ Wer ➢ Was ➢ Bis wann ➢ Welche weiteren Vereinbarungen	Absprachen festhalten durch BezReg oder FSt bzw. IA: ➢ Wer ➢ Was ➢ Bis wann ➢ Welche weiteren Vereinbarungen
Antragsmodifikation	**Modifikationen schriftlich durch sbM** an FSt, DRV oder AA sofern nötig	**Modifikationen schriftlich durch BezReg** ggfs. nach Abstimmung mit Schulträger an FSt, IA, oder Rehaträger
Angebote	***SbM holt Angebote ein****:* FSt und SBV können helfen.	**BezReg sollte Angebote einholen**, delegiert dies aber häufig an Schulträger. SBV sollte dies

	Quellen in Rehadat	Verfahren begleiten.
Bescheid	Bewilligungsbescheid geht an sbM (sb Lehrerin oder Lehrer) Der Bescheid kann mit Auflagen versehen sein wie z. B.: ➢ Eigentumsvorbehalt (der geförderte Gegenstand geht nach einer angegebenen Frist ins Eigentum des sbM über)	Bewilligungsbescheid des **IA, oder anderen Träger** über Bezuschussung geht an BezReg. BezReg muss die die SBV gem. § 178 SGB IX über Bescheid informieren. Der Bescheid ist mit Auflagen versehen: ➢ Bindungsfristen ➢ Mitteilungspflichten innerhalb der Bindungsfrist durch den Arbeitgeber BezReg ➢ Eigentumssicherung ➢ Nach Ablauf der Bindungsfrist geht der Förderungsgegenstand in das Eigentum der BezReg über, diese kann ihn der Schule zur Verfügung stellen SbM wird durch BezReg über Durchführung der Maßnahme informiert.
Auftrag	Der sbM erteilt den Auftrag	Die BezReg erteilt den Auftrag
Lieferung	Lieferung und Leistung an den sbM, i. d. R. Eigentumsübertragung an sbM u. U. mit Auflagen	Lieferung und Leistung an die Schule, i. d. R. mit entsprechender Eigentumsübertragung und Auflagen
Finan-zierung	Für die Beschaffung technischer Arbeitshilfen, Wartung, Instandsetzung und die Ausbildung des sbM für ihren Gebrauch können die Kosten in voller Höhe übernommen werden. Die Auszahlung erfolgt nach Vorlage der Rechnungen und Zahlungsbelege. Direkte Bezahlung durch FSt ist möglich. Wenn die Rehaträger die Finanzierung übernehmen gelten die Bedingungen des Rehaträgers.	Über die Gewährung des Zuschusses und dessen Höhe wird nach freiem Ermessen entschieden. Die Höhe der Förderung hängt z. B. von der Erfüllung der Beschäftigungsquote ab. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt nach Vorlage der Rechnungen und Zahlungsbelege oder nach Vorlage des Verwendungsnachweises bei Baumaßnahmen. Wenn die Rehaträger die Finanzierung übernehmen gelten die Bedingungen des Rehaträgers.
Betriebs-besuch		Durch FSt oder anderen Träger etwa ein Jahr später.

4.6 Besonderheiten bei baulichen Anpassungsmaßnahmen

Auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung, der Schulleitung, des Schulträgers oder der schwerbehinderten Lehrkraft selbst wird ein behinderungsbedingtes Problem bei der Gestaltung eines Lehrerarbeitsplatzes an die für die Antragstellung zuständige Bezirksregierung herangetragen.

Die Bezirksregierung koordiniert die weiteren Schritte. Sie muss den Schulträger beteiligen, weil er u. a. für die Errichtung, Organisation, Verwaltung und Unterhaltung der Schule zuständig ist. Der Schulträger ist erst originär selbst zuständig, wenn schwerbehinderte Schüler oder schwerbehinderte Angestellte des Schulträgers (Sekretärin, Hausmeister) betroffen sind.

Die Bezirksregierung wird sich an das Integrationsamt wenden, um sich beraten zu lassen, und nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX Zuschüsse zu beantragen. Das Integrationsamt und die Bezirksregierungen haben sich auf einer Sitzung in Münster im Oktober 1996 auf folgendes Vorgehen verständigt.

Liegt ein Antrag auf eine umfangreichere Umgestaltung eines Arbeitsplatzes einer schwerbehinderten Lehrkraft vor, lädt die zuständige Bezirksregierung zu einem Koordinationsgespräch ein. Beteiligt werden sollen hieran:

- Vertreter der Bezirksregierung (Verwaltung und Technik)
- Vertreter des jeweiligen Schulträgers (ebenfalls Verwaltung und Technik)
- Technischer Berater des Integrationsamtes

- Schwerbehindertenvertretung
- Schwerbehinderte Lehrkraft
- Ggf. weitere (z. B. Schulleitung, Rehaträger, Personalrat, Fachberater etc.)

Im Rahmen dieses ersten Gespräches sollen auch die Kosten einer eventuellen Umgestaltung beachtet werden. Dazu gehört im schulischen Bereich auch die Prüfung der Frage einer Versetzung der Lehrkraft an eine Schule, die bereits entsprechend behindertengerecht ausgestattet ist. Wobei geprüft werden soll, ob auch ein Wohnortwechsel u. a. mit Wohnungs- bzw. Kfz-Hilfen aus der Ausgleichsabgabe zugemutet werden kann. Hier ist die Schwerbehindertenvertretung besonders gefordert.

Ist der Bedarf zur Gestaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes einer Lehrkraft festgestellt worden, wird zunächst der Planungsauftrag an den zuständigen Schulträger vergeben. Die Bezirksregierung ist hierbei für die technische Prüfung zuständig. Beide können sich durch die technischen Berater des Integrationsamtes beraten lassen. Es kann auch notwendig werden, weitere Untersuchungen, z. B. von einer technischen oder medizinischen Hochschule, anzufordern.

Sind die technischen und kostenmäßigen Ermittlungen abgeschlossen, stellt die Bezirksregierung einen Antrag auf Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe beim Integrationsamt.

Das Integrationsamt begutachtet den Antrag der Bezirksregierung aus fachtechnischer Sicht und entscheidet über die Bezuschussung aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe. Förderkriterien sind dabei z. B.:

- Grundsätzliche Verpflichtung des Dienstherrn nach den Richtlinien
- Erfüllung der Pflichtquote nach dem Schwerbehindertengesetz durch den Dienstherrn
- Umfang und Art der Behinderung der Lehrkraft
- Ausmaß des Zusammenhangs zwischen Behinderung und Maßnahme
- Ursache der Behinderung

Die Verpflichtung des Dienstherrn zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes bleibt unabhängig von der Höhe der Bezuschussung durch das Integrationsamt bestehen.

Schematisch dargestellt, sieht der Ablauf wie folgt aus, **sofern nicht andere Rehaträger zuständig sind:**

Problem / **Antrag**

Bezirksregierung

Koordinierungsgespräch zur Ermittlung des Handlungsbedarfs

Handlungsbedarf (-)

Angelegenheit erledigt oder andere Maßnahme

Handlungsbedarf (+)

1. Beratung durch technischen Berater des Integrationsamtes oder des Rehaträgers
2. BezReg bittet zuständigen Schulträger um Planung der Maßnahme und Erstellung einer Kostenschätzung, u. U. ist eine Ausschreibung erforderlich

Antrag beim Integrationsamt mit Kostenschätzung und Planungsunterlagen

Prüfung der Zuständigkeit durch das IA und Entscheidung

ggf. Bewilligungsbescheid an BezReg (i. d. R anteiliger Zuschuss)

Umsetzung der Maßnahme durch Schulträger

Auszahlung des Zuschusses nach Rechnungsvorlage bzw. einfachen Verwendungsnachweis gem. § 44 LHO

Betriebsbesuch ca. 1 Jahr später

4.7 Zuständigkeitsregelungen für die Bearbeitung

Das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe hat folgende Übersicht über die Zuständigkeit bei begleitenden Hilfen im Arbeits- und Berufsleben (finanzielle Leistungen der Integrationsämter) gegeben**, sofern nicht andere Rehaträger zuständig sind.**

Leistungen an Arbeitgeber	**zuständig**
zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Lehrkräfte einschließlich der Ausbildung im Gebrauch der (technischen) Arbeitsmittel (§ 15 SchwbAV)	Integrationsamt *(Ort des geförderten Arbeitsplatzes)*
zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Schwerbehinderte (§ 26 SchwbAV) - behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten - Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen (§ 164 Abs. 5 SGB IX) - Ausstattung von Arbeitsplätzen mit notwendigen technischen Arbeitshilfen (§ 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SchwbAV) - sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter Menschen -	Integrationsamt und Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben § 26 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV *(Ort des geförderten Arbeitsplatzes)*
bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27 SchwbAV)	Integrationsamt

Leistungen an den schwerbehinderten Menschen	
für technische Arbeitshilfen (§ 19 SchwbAV)	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben *(Ort des geförderten Arbeitsplatzes)*
zum Erreichen des Arbeitsplatzes (§ 20 SchwbAV in Verbindung mit der Kraftfahrzeug-hilfeverordnung)	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben, Arbeitsamt, Rentenversicherung *(Wohnsitz des schwerbehinderten Menschen)*
zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit (§ 21 SchwbAV)	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben *(Firmensitz/Ort der wirtschaftlichen Existenz)*
zur Schaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behindertengerechten Wohnung (§ 22 SchwbAV)	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben *(Ort der geförderten oder zu fördernden Wohnung)*
zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 24 SchwbAV)	Integrationsamt
in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen (§ 25 SchwbAV)	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben *(Wohnsitz des schwerbehinderten Menschen)*
notwendige Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 4 SGB IX § i. V. m. § 17 Abs. 1 a) SchwbAV	Integrationsamt *(Arbeitsort/Betriebssitz)*

4.8 Sonstige Leistungen

4.8.1 Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

Die Regelungen des § 27 SchwbAV werden im Schulbereich nur selten greifen, weil sie sich auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen beschränken, die unter die Regelungen des § 155 Abs. 1 SGB IX fallen, nämlich die,

- die zur Ausübung des Berufs wegen ihrer Behinderung eine Hilfskraft benötigen,
- durch ihre Beschäftigung infolge ihrer Behinderung den Arbeitgeber mit außergewöhnlichen Aufwendungen belasten,
- die durch ihre Behinderung eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können,
- die einen GdB von wenigsten 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt.

Bei den Hilfen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV will man den sogenannten Betreuungsaufwand finanziell entgelten. Unter Umständen benötigt der Blinde eine Vorlesekraft, der Rollstuhlfahrer zur Erreichung des Arbeitsplatzes eine Hilfe, der Geistig- oder Lernbehinderte bei Fragen der Arbeitsabläufe ergotherapeutische Begleitung, der psychisch Kranke bei Konflikten mit Kollegen und Vorgesetzen Unterstützung. Die Betreuung kann a) durch einen eigenen Mitarbeiter des Arbeitgebers, b) durch externe Fachleute erfolgen, die von dem Integrationsamt selbst gestellt oder finanziert werden.

4.8.2 Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes bestimmen sich nach § 20 SchwbAV in Verbindung mit der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) vom 28. Sept. 1987. Die KfzHV ermöglicht folgende Leistungen:

- Beschaffung eines Kraftfahrzeuges
  - in der Regel Zuschuss bis zur Höhe des Kaufpreises, höchstens jedoch bis 9.500,00 Euro;

  - höherer Zuschuss ist möglich, wenn wegen der Art und Schwere der Behinderung ein größeres Fahrzeug erforderlich ist;
  - der Zuschuss ist einkommensabhängig.
- Behinderungsbedingte Zusatzausstattung
  - Übernahme der Kosten in vollem Umfang, auch für Einbau und Reparatur.
- Fahrerlaubnis
  - einkommensabhängiger Zuschuss;
  - bei Kosten für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine volle Übernahme der Kosten.
- Härtefälle
  - Leistungen in Härtefällen, z. B. zu den Kosten für Reparaturen, Taxi, Beförderungsdienste.

Die KfzHV setzt für die Leistungen voraus:
- Kfz ist infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsort oder des Ortes einer sonstigen Maßnahme der Rehabilitation erforderlich;
- Kfz muss nach Größe und Ausstattung behinderungsgerecht sein und eine eventuell erforderliche behinderungsbedingte Zusatzausstattung ohne unverhältnismäßigem Mehraufwand ermöglichen;
- bei der Anschaffung von Gebrauchtwagen muss der Verkehrswert mindestens 50 % des Neuwagenpreises betragen;
- erneute Förderung eines Kfz in der Regel nicht vor Ablauf von 5 Jahren.

Während tarifbeschäftigte Lehrkräfte die Leistungen beim Versicherungsträger (DRV, AA oder Landesunfallkasse) beantragen, wenden sich die Beamten an die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben.

4.8.3 Hilfen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Durch die Vorschrift des § 24 SchwbAV sollen die Fälle erfasst werden, in denen Schwerbehinderte ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im Rahmen allgemeiner Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf dem Laufenden halten können. Ein Bedürfnis für solche Maßnahmen hat sich insbesondere bei Hör-, Sprach- und Sehgeschädigten gezeigt.

Leistungen können Schwerbehinderte und Gleichgestellte erhalten, die an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Erhaltung und Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten oder zur Anpassung an die technische Entwicklung oder zur Ermöglichung beruflichen Aufstiegs teilnehmen. Es kann sich also auch um allgemeine Fortbildungs- und Ausbildungsmaßnahmen handeln. Es geht aber vor allem um besondere Maßnahmen, die nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen der teilnehmenden Schwerbehinderten entsprechen. Als Leistungsart sind Zuschüsse vorgesehen.

4.8.4 Hilfen in besonderen Lebenslagen

Der § 25 SchwbAV enthält eine Generalklausel mit einem Auffangtatbestand. Sie ermöglicht es, auch andere als die in §§ 19 bis 24 SchwbAV geregelten Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben an Schwerbehinderte und Gleichgestellte zu gewähren.

Voraussetzung der Leistungen nach § 25 SchwbAV ist, dass die Leistungen unmittelbar der Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeits- und Berufsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Es darf sich nicht um Leistungen handeln, deren Gewährung mit dem Charakter und dem begrenzten Aufkommen der Ausgleichsabgabe nicht vereinbar wäre.

4.8.5 Arbeitsassistenz

Nach § 185 Abs. 4 SBG IX in Verbindung mit § 17 Abs. 1a SchwbAV haben schwerbehinderte Menschen **zur Erhaltung des Arbeitsplatzes** einen Anspruch auf Arbeitsassistenz gegenüber den Integrationsämtern. Zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist die Arbeitsassistenz in § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX geregelt.

Arbeitsassistenz ist die über gelegentliche Handreichung hinausgehende zeitlich wie tätigkeitsbezogen Unterstützung von schwerbehinderten Menschen bei der Ausführung in Form einer von ihnen selbst beauftragten persönlichen Arbeitsassistenz im Rahmen der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierzu gehören:

- über gelegentliche Handreichungen hinausgehende regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten Menschen
- Unterstützung bei der Arbeitsausführung im Rahmen der Erlangung und Erhaltung des Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Hilfe zur eigenständigen Arbeitsleistung, wobei der Kernbereich der arbeitsvertraglich oder dienstrechtlich geschuldeten Leistung durch den schwerbehinderten Menschen erbracht werden muss und ein regelmäßiger wöchentlicher Bedarf feststellbar ist.

Arbeitsassistenz beinhaltet insbesondere Handreichungen bei der Erbringung der seitens der schwerbehinderten Menschen arbeitsvertraglich/dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsleistung. Zu den Handreichungen können z. B. gehören:

- bei Menschen mit Körperbehinderungen
  - scannen, kopieren, faxen
  - Akten reichen
  - Überwinden von Hindernissen
- bei Menschen mit Sehbehinderung
  - vorlesen
  - begleiten
- bei Menschen mit Hörbehinderung
  - Gebärdendolmetscher
  - Telefondolmetscher
  - Kommunikationsassistenz

Pflegerische und betreuerische Maßnahmen werden mit den Trägern der Kranken- und Pflegeversicherung nach dem für sie geltenden Leistungsrecht abgerechnet.

Die Leistung setzt voraus, dass die schwerstbehinderten Menschen in der Lage sind, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich/dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben 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.

Die Übernahme der Kosten einer Arbeitsassistenz durch das Integrationsamt setzt daher voraus, dass alle Maßnahmen der Arbeitgeber sowie vorrangigen Verpflichtungen der Rehabilitations- und anderen Leistungsträger im Sinne des Sozialgesetzbuches ausgeschöpft sind. Eine Übernahme der Kosten einer Arbeitsassistenz durch das Integrationsamt erfolgt nicht, wenn die für die schwerbehinderten Menschen erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis durch Dritte bereitgestellt und/oder durch Leistungen anderer Träger abgedeckt werden können.

5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Tarifbeschäftigte

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) sollen helfen, die Lehrkräfte trotz Erkrankung oder Behinderung möglichst dauerhaft ins Berufsleben einzugliedern und eine vorzeitige Verrentung zu vermeiden. Als Träger dieser Leistungen kommen die eingangs aufgeführten Rehaträger in Frage, u. U. auch das Integrationsamt.

5.1 Antragstellung bei Tarifbeschäftigten

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Rehaträger werden nur auf Antrag erbracht. Dieser Antrag kann bei einem der Rehaträger oder dem Integrationsamt gestellt werden. Erforderlich ist dabei lediglich, dass der Behinderte erkennen lässt, der Rehaträger soll irgendeine Leistung erbringen. Eine inhaltliche Konkretisierung ist zunächst nicht erforderlich, da der Rehaträger verpflichtet ist, bei Ablehnung einer bestimmten beantragten Maßnahme im Rahmen seiner Zuständigkeit Alternativen zu prüfen (vgl. BSG v. 16.11.1989 – 5 RJ 3/89; BSG v. 16.06.1994 – 13 RJ 49/93). Mit der Antragstellung

bringt der behinderte Mensch seinen Willen zum Ausdruck, eine auf Herstellung oder Wiederherstellung seiner Erwerbsfähigkeit zielendes Verwaltungshandeln dem Grunde nach in Gang zu setzen. Soweit der behinderte Mensch bei der Antragstellung eine konkrete Leistung nennt, hat diese lediglich die Bedeutung eines Vorschlages.

Die Institution, bei der der Antrag gestellt worden ist, muss gemäß § 14 SGB IX innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages feststellen, ob er nach dem für ihn geltenden Leistungsgesetz zuständig ist. Stellt die Institution fest, dass sie für die Leistung nicht zuständig ist, leitet sie den Antrag unverzüglich dem nach ihrer Auffassung zuständigem Rehaträger zu.

Meistens wird bei Berufsanfängern die Bundesagentur für Arbeit (BA) zunächst für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aufkommen müssen. Deshalb kann es hilfreich sein, den Kontakt zu den Rehaberatern der BA zu pflegen.

5.2 Antragsbearbeitung beim zuständigen Rehaträger

Der Rehaträger muss zunächst Feststellungen zur Ausgangslage treffen. Hierzu gehören z. B.
- medizinische Ermittlungen, z. B. mit Hilfe des medizinischen Dienstes
- Prüfung, wie die Berufsausübung aufgrund der Behinderung eingeschränkt ist und wie sich ein weiterer Einsatz im ausgeübten Beruf auf Dauer auswirken kann
- Geeignetheit von bestimmten Teilhabeleistungen ermitteln, z. B. durch eine Arbeitsplatzbegehung mit dem Rehafachberater
- Prüfung des angemessenen Zweck-Mittel-Verhältnisses.

Die Leistungsträger müssen ihre Ermessensentscheidung nach diesen Feststellungen
- erstens in angemessener Zeit
- zweitens in sachlich richtig
- und drittens mit nachvollziehbaren Begründungen ausüben.

Der behinderte Mensch hat einen Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensentscheidungen (§ 39 Abs. 1 SGB I) und kann entsprechend Akteneinsicht verlangen.

5.3 Leistungsverweigerung der Rehaträger

Die Schwerbehindertenvertretungen haben die Erfahrung gemacht, dass die Rehaträger versuchen, die Nachrangigkeit bestimmter Rehaleistungen, insbesondere bei Leistungen an Arbeitgebern gemäß § 50 SGB IX, zu reklamieren. So verweisen die Rehaträger immer wieder darauf, dass die behinderten Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber gem. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 einen Anspruch auf behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung ihres Arbeitsplatzes hätten. Das Sozialgericht Dresden hat (SG Dresden 24. Kammer vom 28.02.2011, S 24 KN 625/09) entschieden, dass die Ausstattungspflicht des Arbeitgebers auch heute nachrangig, d. h. der Arbeitgeber ist nur verpflichtet den Arbeitsplatz entsprechend auszustatten, wenn kein Anspruch auf solche Teilhabeleistung am Arbeitsleben besteht.

Die Schwerbehindertenvertretungen haben den Eindruck gewonnen, dass die Rehaträger gern die Kosten von Maßnahmen, die das Arbeitsumfeld betreffen, z. B. zur Herstellung der Barrierefreiheit, auf den Arbeitgeber abwälzen wollen. Hier wird häufig mit der Verpflichtung des barrierefreien Zugangs zu öffentlichen Gebäuden und mit dem Nutzen für alle Beschäftigten der Schule argumentiert. Deshalb kann es sinnvoll sein, z. B. keine automatischen Türöffner für eine Lehrkraft im Rollstuhl zu fordern, sondern einen Türöffnungsmechanismus, der nur vom Rollstuhlfahrer bedient und benutzt werden kann (Funksteuerung).

5.4 Leistungsumfang

Der Leistungsumfang ergibt sich aus § 49 SGB IX. § 49 Abs. 3 verdeutlicht, dass der Arbeitsplatz mit besonderen **technischen Hilfsmitteln** ausgestattet werden kann, wenn die Tarifbeschäftigten diese Hilfsmittel benötigen, damit Sie dort dauerhaft arbeiten können. Der Rehaträger übernimmt hierfür die Kosten. Durch die Hilfsmittel sollen die Folgeerscheinungen einer Behinderung für die berufliche

Tätigkeit ausgeglichen werden. Für die Kostenübernahme der persönlichen Hilfsmittel genügt es jedoch nicht, wenn damit nur eine medizinische Funktionsstörung beseitigt wird.

SGB IX

§ 49 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
(1) Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.
(2) Frauen mit Behinderungen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben zugesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.
(3) Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen insbesondere

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
2. Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
3. die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,
4. die berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
5. die berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
6. die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 und
7. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

[…]
(8) Leistungen nach Absatz 3 Nr. 1 und 7 umfassen auch

1. die Kraftfahrzeughilfe nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung,
2. den Ausgleich unvermeidbaren Verdienstausfalls des behinderten Menschen oder einer erforderlichen Begleitperson wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei einem Arbeitgeber, einem Träger oder einer Einrichtung für behinderte Menschen durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 5,
3. die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes,
4. Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,
5. Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
6. Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.

M. Unfälle im Dienst

1	Unterschiede zwischen Dienst- und Arbeitsunfall	1
2	Der Begriff Dienstunfall	1
2.1	Umfang der Unfallfürsorge	2
2.2	Maßnahmen nach Eintritt eines Unfalls	3
2.3	Unfallmeldung und Untersuchungsverfahren	3
2.4	Folgen eines anerkannten Dienstunfalles	4
2.4.1	Heilverfahren	5
2.4.2	Unfallausgleich	5
2.5	Unfallruhegehalt	5
3	Arbeitsunfälle bei Tarifbeschäftigten	6
3.1	Die Begriffe Arbeitsunfall und Berufskrankheit	6
3.2	Maßnahmen nach dem Arbeitsunfall	7
3.2.1	Was muss die verunfallte tarifbeschäftigte Lehrkraft tun?	7
3.2.2	Was muss die Schulleitung tun?	7
3.3	Leistungen der Unfallversicherung nach einem Arbeitsunfall bzw. einer Berufskrankheit	8
3.3.1	Verletztengeld	8
3.3.2	Übergangsgeld	9
3.3.3	Unfallrente	9

1 Unterschiede zwischen Dienst- und Arbeitsunfall

Erleidet ein Beamter einen Unfall im Dienst, spricht man von einem Dienstunfall. Trifft es Tarifbeschäftigte wird der Unfall als Arbeitsunfall behandelt. Deshalb trennen wir auch hier und beginnen mit den Dienstunfällen der Beamten.

2 Der Begriff Dienstunfall

Der zentrale Begriff in der Unfallfürsorge ist der des Dienstunfalls.

LBeamtVG NRW

§ 36 Dienstunfall

(1) Ein Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkungen beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch

1. Dienstreisen, Dienstgänge und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,
2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
3. Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in dem ihm gleichstehenden Dienst, zu deren Übernahme die Beamtin oder der Beamte gemäß § 48 des Landesbeamtengesetzes verpflichtet ist, oder Nebentätigkeiten, deren Wahrnehmung von ihr oder ihm im Zusammenhang mit den Dienstgeschäften erwartet wird, sofern die Beamtin oder der Beamte hierbei nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist (§ 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254) in der jeweils geltenden Fassung).

(2) Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges zur und von der Dienststelle; …

(3) Erkrankt eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der nach der Art ihrer oder seiner dienstlichen Verrichtung der Gefahr der Erkrankung an bestimmten Krankheiten besonders ausgesetzt ist, an einer solchen Krankheit, so gilt dies als Dienstunfall, es sei denn, dass die Beamtin oder der Beamte sich die Krankheit außerhalb des Dienstes zugezogen hat. …

Gemäß § 36 Abs. 1 LBeamtVG NRW ist unter Dienstunfall ein auf äußerer Einwirkungen beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden oder psychischen Schaden verursachendes Ereignis zu verstehen, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.

Zum Dienst gehören dabei auch Dienstreisen, Dienstgänge und die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen. Weiterhin zählen zum Dienst die mit ihm zusammenhängenden Wege zur Dienststelle und zurück.

Während der Dienstunfall in der Regel genau bestimmbar ist, wird dies sehr schwierig bei Krankheiten, die durch den Dienst verursacht worden sind (Berufskrankheit).

2.1 Umfang der Unfallfürsorge

Im § 35 LBeamtVG NRW sind die Leistungen des Dienstherrn gegenüber dem Beamten im Falle eines Dienstunfalles geregelt.

LBeamtVG NRW

§ 35 Allgemeines

(1) Wird eine Beamtin oder ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird Unfallfürsorge gewährt. Unfallfürsorge wird auch dem Kind einer Beamtin gewährt, das durch deren Dienstunfall während der Schwangerschaft unmittelbar geschädigt wurde. Satz 2 gilt auch, wenn die Schädigung durch besondere Einwirkungen verursacht worden ist, die generell geeignet sind, bei der Mutter einen Dienstunfall im Sinne des § 36 Absatz 3 zu verursachen.

(2) Die Unfallfürsorge umfasst:
1. Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen (§ 38),
2. Heilverfahren (§§ 39, 40),
3. Unfallausgleich (§ 41),
4. Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag (§§ 42 bis 45),
5. Unfallhinterbliebenenversorgung (§§ 46 bis 50),
6. einmalige Unfallentschädigung (§ 51) und
7. Schadensausgleich in besonderen Fällen (§ 52).

Im Fall von Absatz 1 Satz 2 und 3 erhält das Kind der Beamtin Leistungen nach Nummer 2 und 3 sowie nach § 45.

(3) Im Übrigen gelten die allgemeinen Vorschriften.

Im Rahmen der Unfallfürsorge gibt es gemäß § 35 Abs. 2 LBeamtVG NRW folgende Leistungsarten:

-
- Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen. Hier kann Ersatz für Kleidungsstücke und sonstige mitgeführte Gegenstände geleistet werden.
- Das Heilverfahren umfasst die notwendige ärztliche Behandlung, die Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, die Pflege und eventuelle Erstattung der Kosten für den außergewöhnlichen Kleider- und Wäscheverschleiß und im Todesfall die Kosten der Überführung und Bestattung. Näheres regelt die Heilverfahrensverordnung (HeilvfV).
- Liegt ein wesentlicher Grad der Schädigungsfolgen, der durch einen Dienstunfall verursacht worden ist, länger als sechs Monate vor, so erhält die oder der Verletzte, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich (§ 41 LBeamtVG). Dieser wird in Höhe der Grundrente nach § 31 Absatz 1 bis 3 des Bundesversorgungsgesetzes gewährt. Ein Anspruch auf Unfallausgleich besteht auch während einer Beurlaubung ohne Besoldung.
- Führt ein Dienstunfall zu einer Dienstunfähigkeit und damit verbunden zu einer Zurruhesetzung, so erhält die Beamtin ein Unfallruhegehalt (§ 42 LBeamtVG), in besonderen Fällen sogar ein erhöhtes Unfallruhegehalt (§ 43 LBeamtVG). Einzelheiten zur Berechnung des Unfallruhegehaltes

können dem entsprechenden Gesetzestext entnommen werden. Zu den Abschlägen bei vorzeitiger Zurruhesetzung aufgrund eines Dienstunfalls siehe auch Kapitel R Ziffer 5.2.

2.2 Maßnahmen nach Eintritt eines Unfalls

Nach einem Unfall wird in der Regel nicht zuerst an die dienstrechtlichen Regelungen eines Dienstunfalles gedacht. Die hier aufgeführten Schritte sind aber unerlässlich, um Ansprüche im Rahmen der Unfallfürsorge geltend zu machen. Im Wesentlichen gehören dazu:

- Nach dem Unfall muss der verletzte Kollege oder die verunglückte Kollegin **sofort zum** Unfallarzt, wenn nötig mit einem Krankenwagen, gebracht werden.
- Bei der Untersuchung ist darauf zu achten, dass der Arzt zum Beispiel **nicht nur das verletzte** Knie untersucht und von diesem Röntgenbilder erstellt, **sondern auch** feststellt, dass das andere Knie **keinen Schaden** erlitten hat und dies dokumentiert. Es könnte sich später herausstellen, dass durch die Schonung des verletzten Knies das gesunde stärker belastet wird und dadurch Schäden entstehen, die dann als Folge des Unfalls anzuerkennen sind. Oder wenn z. B. Wirbel verletzt worden sind, muss im ärztlichen Bericht festgehalten werden, welche Wirbel unverletzt geblieben sind.
- Röntgenbilder und andere Dokumente müssen auch Jahre später noch vorhanden sein. Denn es kommt vor, dass ein Prozess mit dem Unfallgegner lange dauern kann und die ersten Röntgenbilder zur Klärung bestimmter Sachverhalte dann wichtig sein können.
- **Wichtig sind Unfallzeugen**, die sich möglichst noch am selben Tag zum Unfall äußern sollten.
- **Die Unfallmeldung,** entsprechende Formulare sind im Büro der Schule vorhanden oder über die Internetseite der Bezirksregierungen abrufbar. Meldeberechtigt sind auch die, die den Unfall beobachtet haben.

2.3 Unfallmeldung und Untersuchungsverfahren

Der Unfall ist bei dem Dienstvorgesetzten des Verletzten zu melden. Ob der gemeldete Unfall als Dienstunfall anerkannt wird, hat i. d. R. die zuständige Bezirksregierung zu entscheiden. Das Verfahren ist im § 54 LBeamtVG NRW geregelt.

LBeamtVG NRW

§ 54 Meldung und Untersuchungsverfahren

(1) Unfälle, aus denen Unfallfürsorgeansprüche nach diesem Gesetz entstehen können, sind innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Eintritt des Unfalls bei der oder dem Dienstvorgesetzten der oder des Verletzten schriftlich zu melden. § 38 in Verbindung mit § 82 des Landesbeamtengesetzes bleibt unberührt. Die Frist nach Satz 1 gilt auch dann als gewahrt, wenn der Unfall bei der für den Wohnort der oder des Berechtigten zuständigen unteren Verwaltungsbehörde gemeldet worden ist.

(2) Nach Ablauf der Ausschlussfrist wird Unfallfürsorge nur gewährt, wenn seit dem Unfall noch nicht zehn Jahre vergangen sind und gleichzeitig glaubhaft gemacht wird, dass mit der Möglichkeit einer den Anspruch auf Unfallfürsorge begründenden Folge des Unfalls nicht habe gerechnet werden können oder dass die oder der Berechtigte durch außerhalb ihres oder seines Willens liegende Umstände gehindert worden ist, den Unfall zu melden. Die Meldung muss, nachdem mit der Möglichkeit einer den Anspruch auf Unfallfürsorge begründenden Folge des Unfalls gerechnet werden konnte oder das Hindernis für die Meldung weggefallen ist, innerhalb von drei Monaten erfolgen. Die Unfallfürsorge wird in diesen Fällen ab dem Tag der Meldung gewährt; zur Vermeidung von Härten kann sie auch ab einem früheren Zeitpunkt gewährt werden.

(3) Die oder der Dienstvorgesetzte hat jeden Unfall sofort zu untersuchen, der ihr oder ihm von Amts wegen oder durch Meldung der Beteiligten bekannt wird. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle entscheidet, ob ein Dienstunfall vorliegt und ob die oder der Verletzte den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Die Entscheidung ist der oder dem Verletzten oder ihren oder seinen Hinterbliebenen bekannt zu geben.

(4) Unfallfürsorge nach § 35 Absatz 1 Satz 2 wird nur gewährt, wenn der Unfall der Beamtin innerhalb der Fristen nach den Absätzen 1 und 2 gemeldet und als Dienstunfall anerkannt worden ist. Der Anspruch auf Unfallfürsorge nach § 35 Absatz 2 Satz 2 ist innerhalb von zwei Jahren vom Tag der Geburt an von den Sorgeberechtigten geltend zu machen. Absatz 2 gilt mit der Maßgabe, dass die Zehnjahresfrist am Tag der Geburt zu laufen beginnt. Der Antrag muss, nachdem mit der Möglichkeit einer Schädigung durch einen Dienstunfall der Mutter während der Schwangerschaft gerechnet werden konnte oder das Hindernis für den Antrag weggefallen ist, innerhalb von drei Monaten gestellt werden.

(5) Die betroffenen Personen haben sich auf Verlangen der obersten Dienstbehörde von einer von ihr bestimmten Person ärztlich oder psychologisch untersuchen oder beobachten zu lassen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soweit dies zur Entscheidung über die Gewährung von Unfallfürsorge erforderlich ist. Zum Zwecke der Nachprüfung des Grades der Schädigungsfolgen gilt dies entsprechend. Die oberste Dienstbehörde ist zur Weitergabe von Erkenntnissen und Beweismitteln an die mit der Begutachtung beauftragte Person berechtigt. Die oberste Dienstbehörde kann die Befugnis nach den Sätzen 1 bis 3 auf andere Stellen übertragen.

Für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund eines Unfalles ist die Unfallmeldung von besonderer Bedeutung. Hier werden wesentliche Elemente der Unfallmeldung beschrieben. Der Unfall ist bei dem Dienstvorgesetzten des Verletzten zu melden. Ob der gemeldete Unfall als Dienstunfall anerkannt wird, hat i. d. R. die zuständige Bezirksregierung zu entscheiden. Das Verfahren ist im § 54 LBeamtVG NRW geregelt. Die Bezirksregierung wird i. d. R. den amtsärztlichen Dienst einschalten, um zu entscheiden, ob ein Dienstunfall vorliegt, und ggf. festzusetzen, wie hoch der Unfallausgleich ist.

Die in § 54 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVG NRW angegebene Meldefrist von zwei Jahren ist eine materielle Ausschlussfrist, gegen die eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nicht möglich ist. Das unterstreicht noch einmal die Notwendigkeit, einen **Dienstunfall sofort zu melden**.

Allerdings gibt es auch eine erweiterte Verjährungsfrist von **10 Jahren** für Folgen des Dienstunfalles, wenn ursprünglich nicht damit gerechnet wurde, dass Folgen entstehen.

Sachschäden müssen innerhalb von **drei Monaten** geltend gemacht werden.

Bei Krankheiten, die durch den Dienst entstanden sind (Berufskrankheiten), beginnt die Meldefrist mit dem Auftreten der Krankheit.

Für die Meldung eines Dienstunfalles kann bei den Internetangeboten der Bezirksregierungen das maßgebliche Formular abgerufen werden. In dieses Formular sind einzutragen:

- persönliche Daten,
- Angaben über den Unfall/Schadensfall,
- Angaben zu den Folgen des Unfalles,
- ggf. Name und Anschrift des Unfallverursachers sowie der Zeugen,
- ob Ansprüche gegen eine Versicherung bestehen und wenn ja welche,
- ggf. ärztliche Bescheinigungen.

2.4 Folgen eines anerkannten Dienstunfalles

Ist der Unfall als Dienstunfall anerkannt, kann die Unfallfürsorge nach § 35 Abs. 2 LBeamtVG NRW in Anspruch genommen werden. Wir gehen hier nur auf Heilverfahren, Unfallausgleich und Unfallruhegehalt ein.

2.4.1 Heilverfahren

Die Rechnung von Krankenhäusern, Rehabilitationseinrichtungen, Ärzten und Therapeuten, die aufgesucht wurden, um die Folgen des Unfalles zu beheben, sind an das zuständige Dezernat der jeweiligen Bezirksregierung zu richten. Das Gleiche gilt für Medikamentenaufwendungen, Kosten für Hilfsmittel usw. Die Rechnungen werden dann i. d. R. in voller Höhe von der Bezirksregierung bezahlt. Die Unfallfürsorge geht der Beihilfe vor. Die Krankenkasse braucht nicht in Anspruch genommen zu werden.

2.4.2 Unfallausgleich

Liegt ein wesentlicher Grad der Schädigungsfolgen infolge des Dienstunfalls länger als sechs Monate vor, so erhält der Verletzte, solange dieser Zustand anhält, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich. Ein Anspruch auf Unfallausgleich nach **§ 41 LBeamtVG NRW** setzt voraus, dass ein anerkannter Grad der Schädigungsfolgen vorliegt.

Der Unfallausgleich muss spätestens **ein halbes Jahr** nach dem Unfallereignis beantragt werden. **Der Anspruch des Beamten auf Unfallausgleich verjährt vier Jahren** nach dem Schluss des Jahres, in dem er materiellrechtlich entstanden ist (BVerwG, Beschluss v. 30.06.1992 2B23.92).

Die Bezirksregierung lässt i. d. R. durch eine amtsärztliche Untersuchung ermitteln, wie hoch der Grad der Schädigungsfolgen aufgrund des Dienstunfalls ist.

Der Unfallausgleich wird unabhängig davon gewährt, ob der Beamte wegen der Folgen des Dienstunfalls pensioniert worden ist oder weiter seinen Dienst ausüben kann. Der Unfallausgleich wird gezahlt, solange der wesentliche Grad der Schädigungsfolgen andauert, auch bei einer Beurlaubung ohne Besoldung.

2.5 Unfallruhegehalt

Die Höhe des Unfallruhegehaltes ist in den §§ 42 ff. LBeamtVG NRW geregelt.

LBeamtVG NRW

§ 42 Unfallruhegehalt

(1) Ist die Beamtin oder der Beamte infolge des Dienstunfalls dienstunfähig geworden und in den Ruhestand versetzt worden, so erhält sie oder er Unfallruhegehalt.

(2) Wird eine Beamtin oder ein Beamter auf Grund eines Dienstunfalls nach Absatz 1 vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt, wird zur Berechnung des Unfallruhegehalts der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nur die Hälfte der Zurechnungszeit nach § 15 Absatz 1 hinzugerechnet, § 15 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Ruhegehaltssatz berechnet sich nach § 16 Absatz 1 mit der Maßgabe, dass er für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit anstatt um 1,79375 Prozent um 1,875 Prozent ansteigt, und erhöht sich zusätzlich um 20 Prozentpunkte. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 66 2/3 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und darf 75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht übersteigen. Es darf nicht hinter 70,86 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 zurückbleiben.

Der Anspruch auf Unfallruhegehalt entsteht unabhängig davon, ob der Beamte unmittelbar nach dem Dienstunfall oder aufgrund der Folgen des Dienstunfalles dienstunfähig geworden ist. Vom Unfallruhegehalt werden **keine Versorgungsabschläge** einbehalten.

3 Arbeitsunfälle bei Tarifbeschäftigten

Im Gegensatz zu den Beamten sind die Tarifbeschäftigten gegen die Folgen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit kraft Gesetz in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert **(§ 2 SGB VII, Gesetzliche Unfallversicherung)**.

Bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften sind die Länder die Unfallversicherungsträger. Für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte des Landes Nordrhein-Westfalen ist zuständig die

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
Regionaldirektion Rheinland
Heyestr. 99
40625 Düsseldorf
(0211) 2808-0

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
Regionaldirektion Westfalen-Lippe
Salzmannstr. 156
48159 Münster
02151 2102-0

3.1 Die Begriffe Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Voraussetzung für Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ist das Eintreten eines der Versicherungsfälle, nämlich Arbeitsunfall und Berufskrankheit. Definiert sind diese beiden Versicherungsfälle in den §§ 8 und 9 SGB VII.

SGB VII

§ 8 Arbeitsunfall

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

(2) Versicherte Tätigkeiten sind auch

1. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit,
2. das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges, um

a) Kinder von Versicherten (§ 56 SGB I), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen oder

b) mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug zu benutzen

3. ...
4. ...
5. das mit einer versicherten Tätigkeit zusammenhängende Verwahren, Befördern, Instandhalten und Erneuern eines Arbeitsgerätes oder einer Schutzausrüstung sowie deren Erstbeschaffung, wenn dies auf Veranlassung der Unternehmung erfolgt.

§ 9 Berufskrankheit

(1) Berufskrankheiten sind Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit erleiden. Die Bundesregierung wird ermächtigt, in der Rechtsverordnung solche Krankheiten als Berufskrankheiten zu bezeichnen, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind; sie kann dabei bestimmen, dass die Krankheiten nur dann Berufskrankheiten sind, wenn sie durch Tätigkeiten in bestimmten Gefährdungsbereichen verursacht worden sind oder wenn sie zur Unterlassung aller Tätigkeiten geführt haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können. ...

(2) Die Unfallversicherungsträger haben eine Krankheit, die nicht in der Rechtsverordnung bezeichnet ist oder bei der die dort bestimmten Voraussetzungen nicht vorliegen, wie eine Berufskrankheit als Versicherungsfall anzuerkennen, sofern im Zeitpunkt der Entscheidung nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für eine Bezeichnung nach Absatz 1 Satz 2 erfüllt sind.

Die Definition des Arbeitsunfalles ist relativ eindeutig. Hier wird es i. d. R. keine Schwierigkeiten geben, einen entsprechenden Unfall als Arbeitsunfall anerkannt zu bekommen. Schwierig dürfte es hingegen werden, eine Krankheit als Berufskrankheit einstufen zu lassen.

3.2 Maßnahmen nach dem Arbeitsunfall

3.2.1 Was muss die verunfallte tarifbeschäftigte Lehrkraft tun?

Nach einem Unfall sollte die betroffene Lehrkraft oder falls das nicht möglich ist eine Begleitung dafür sorgen, dass

- die verletzte Lehrkraft **sofort zum Unfallarzt (Durchgangsarzt) oder ins Krankenhaus**, wenn nötig mit einem Krankenwagen, gebracht wird,
- bei der Untersuchung darauf geachtet wird, dass der Arzt zum Beispiel **nicht nur das verletzte** Knie untersucht und z.B. von diesem Röntgenbilder erstellt werden, **sondern er auch** feststellt, dass das andere Knie **keinen Schaden** erlitten hat, und er dies dokumentiert. Es könnte sich später herausstellen, dass durch die Schonung des verletzten Knies das gesunde stärker belastet wird und dadurch Schäden entstehen, die dann als Folge des Unfalls anzuerkennen sind. Oder, wenn z. B. Wirbel verletzt worden sind, muss im ärztlichen Bericht festgehalten werden, welche Wirbel unverletzt geblieben sind.
- die Anschrift von **Unfallzeugen** festhalten,
- **eine Kopie der Unfallmeldung** vom Arbeitgeber (hier i. d. R. die Schulleitung) verlangen.

3.2.2 Was muss die Schulleitung tun?

Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter hat nach einem Unfall eine Unfallanzeige zu erstatten. I.d.R. wird das im Schulbereich die Schulleitung sein. Die Unfallanzeige ist zu erstatten, wenn ein Arbeitsunfall oder ein Wegeunfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen oder den Tod des Versicherten zur Folge hat. Empfehlenswert ist, unmittelbar nach jedem Arbeitsunfall mit Verletzungsfolgen, hierzu können auch psychische Verletzungen gehören, eine Unfallmeldung zu erstatten. Die entsprechenden aktuellen Formulare und Ausfüllanleitungen findet die Schulleitung unter: www.unfallkasse-nrw.de.

Bei der Erstattung der Unfallmeldung hat die Schulleitung u. a. zu beachten, dass

- die Unfallmeldung **innerhalb von drei Tagen nach dem Unfall** auszufüllen und an die Unfallkasse weiterzuleiten ist,
- eine Kopie der Unfallmeldung dem **Personalrat** zur Verfügung zu stellen ist,
- die **Fachkraft für Arbeitssicherheit** über die Unfallanzeige zu informieren ist,
- der verunfallten Lehrkraft, für die eine Unfallanzeige erstattet worden ist, auf ihr Recht hinzuweisen ist, dass sie eine **Kopie** der Unfallanzeige verlangen kann.

Ob der gemeldete Unfall als Arbeitstunfall anerkannt wird, hat die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zu entscheiden.

Bei Krankheiten, die durch den Dienst entstanden sind (Berufskrankheiten), beginnt die Meldefrist mit dem Auftreten der Krankheit.

3.3 Leistungen der Unfallversicherung nach einem Arbeitsunfall bzw. einer Berufskrankheit

Nach § 26 SGB VII haben die Versicherten Anspruch auf folgende Leistungen

–
- Heilbehandlung (einschließlich medizinische Rehabilitation),
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft,
- ergänzende Leistungen,
- Leistungen bei Pflegebedürftigkeit,
- sowie Geldleistungen (persönliches Budget).

Die **Heilbehandlung** umfasst nach § 27 SGB VII insbesondere die Erstversorgung, ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Verbands-, Heil- und Hilfsmitteln, häusliche Krankenpflege, Behandlung in Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen sowie die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation nach § 42 Abs. 2 Nr. 1 und 3 bis 7 und Abs. 3 des Neunten Buches.

Zu den **Leistungen** zur Teilhabe am Arbeitsleben gehören nach § 35 SGB VII u. a. Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation wie Fortbildungen und Umschulungen.

Unter **Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und ergänzende Leistungen** nach § 39 SGB VII sind u. a. Kraftfahrzeughilfe, Kinderbetreuungskosten, Haushaltshilfe und technische Arbeitshilfen aufgeführt.

Zu den Geldleistungen gehören das Verletztengeld, das Übergangsgeld und die Renten. Hierüber geben wir im folgenden Text einen Überblick.

3.3.1 Verletztengeld

Das Verletztengeld soll sicherstellen, dass der Verletzte 80 % des Regelentgelts (brutto), höchstens das Nettoarbeitsentgelt erhält. Es muss rechtzeitig beantragt werde. Die Voraussetzungen sind § 45 SGB VII enthalten.

SGB VII

§ 45 Voraussetzungen für das Verletztengeld

(1) Verletztengeld wird erbracht, wenn Versicherte
1. infolge des Versicherungsfalls arbeitsunfähig sind oder wegen einer Maßnahme der Heilbehandlung eine ganztägige Erwerbstätigkeit nicht ausüben können und
2. unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Heilbehandlung Anspruch auf Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen, Krankengeld, Verletztengeld, ... oder Mutterschaftsgeld hatten.

(2) Verletztengeld wird auch erbracht, wenn
1. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind,
2. diese Maßnahmen sich aus Gründen, die die Versicherten nicht zu vertreten haben, nicht unmittelbar an die Heilbehandlung anschließen,
3. die Versicherten ihre bisherige berufliche Tätigkeit nicht wieder aufnehmen können oder ihnen eine andere zumutbare Tätigkeit nicht vermittelt werden kann oder sie diese aus wichtigem Grund nicht ausüben können
4. und die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 erfüllt sind.

Das Verletztengeld wird vom Tag der festgestellten Arbeitsunfähigkeit oder vom Tag des Beginns einer Heilbehandlungsmaßnahme an gezahlt, die den Versicherten an der Ausübung einer ganztägigen Erwerbstätigkeit hindert. Da die Tarifbeschäftigten i. d. R. für die ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, kommt die Zahlung von Verletztengeld in diesem Zeitraum daher meistens nicht in Betracht.

Während der Heilbehandlung erhalten Versicherte Verletztengeld, solange sie arbeitsunfähig sind oder wegen der Heilbehandlung keine ganztägige Erwerbstätigkeit ausüben können. Bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten Versicherte Übergangsgeld.

Das Verletztengeld wird längstens 78 Wochen gewährt. Es endet jedoch nicht vor Abschluss der stationären Behandlung (vgl. § 46 SGB VII). Der Anspruch auf Verletztengeld endet außerdem, wenn die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist, Anspruch auf Übergangsgeld besteht oder eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen Alters gezahlt wird.

Auf das Verletzten- und Übergangsgeld werden gleichzeitig erzielte Arbeitsentgelte angerechnet, wenn dadurch das bisherige Nettoarbeitsentgelt überschritten wird (§ 52 SGB VII).

Die Höhe des Verletztengeldes berechnet sich bei Tarifbeschäftigten grundsätzlich wie das Krankengeld; es beträgt jedoch 80 % des erzielten regelmäßigen Entgeltes vor dem Unfall, darf aber das Nettoarbeitseinkommen vor dem Unfall nicht übersteigen.

3.3.2 Übergangsgeld

Anspruch auf Übergangsgeld haben Versicherte, die infolge des Versicherungsfalles Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 20 Abs. 1 SGB VI erhalten und eine ganztägige Erwerbstätigkeit wegen des Unfalls nicht ausüben können.

Das Übergangsgeld beträgt für Versicherte ohne Kinder 68 Prozent des letzten Nettoarbeitsentgelts, mit einem Kind mit Kindergeldanspruch 75 Prozent. Anderes Einkommen wird nach § 52 SGB VII angerechnet.

3.3.3 Unfallrente

Die Unfallrente der Unfallversicherung wird ggf. neben dem Arbeitsentgelt bzw. neben der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Die Voraussetzungen und die Höhe des Rentenanspruchs sind in § 56 SGB VII geregelt.

SGB VII

§ 56 Voraussetzungen und Höhe des Rentenanspruchs

(1) Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit infolge eines Versicherungsfalls über die 26. Woche nach dem Versicherungsfall hinaus um wenigstens 20 vom Hundert gemindert ist, haben Anspruch auf eine Rente…

(2) ...

(3) Bei Verlust der Erwerbsfähigkeit wird Vollrente geleistet; sie beträgt zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes. Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit wird Teilrente geleistet; sie wird in der Höhe des Vomhundertsatzes der Vollrente festgesetzt, der dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit entspricht.

Führte der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit zum Tode des Versicherten, haben die Witwen und Waisen Anspruch auf entsprechende Renten gemäß § 65 SGB VII.

Die Unfallrente wird nach dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) und dem Jahresarbeitsverdienst (JAV) berechnet. Die Höhe der MdE wird durch eine ärztliche Begutachtung der Unfallkasse NRW ermittelt. Im Allgemeinen ist die Erwerbsfähigkeit des Versicherten vor dem Unfall mit 100 % zu bewerten. Der Vergleich mit der nach dem Unfall verbliebenen Erwerbsfähigkeit, die sich auf den für den Versicherten zumutbaren Bereich des allgemeinen Arbeitsmarktes erstreckt, ergibt die durch die Rente zu entschädigende MdE.

Das JAV berechnet sich nach dem Bruttoarbeitsentgelt des Versicherten in den zwölf Kalendermonaten vor Eintritt des Versicherungsfalles, wobei Mindest- und Höchstgrenzen zu beachten sind.

Die Unfallrente beträgt zwei Drittel des JAV, wenn Versicherte ihre Erwerbsfähigkeit vollständig verloren haben (MdE = 100). Ist die Erwerbsfähigkeit durch die Folgen des Arbeitsunfalles teilweise eingeschränkt beträgt die Rente den Teil der Vollrente, der dem Grad der MdE entspricht (Teilrente). Beispiel für die Rentenberechnung:

Bruttojahresverdienst vor dem Unfall (JAV)		44.600 Euro	
Vollrente	2/3 des JAV	24.000 Euro oder monatlich	2.000 Euro
Teilrente bei MdE 30	30 % der Vollrente	7.200 Euro oder monatlich	600 Euro
Teilrente bei MdE 50	50 % der Vollrente	12.000 Euro oder monatlich	1.000 Euro

Unfallrenten werden von dem Tage an bezahlt, nach dem der Anspruch auf Verletztengeld geendet hat (i. d. R. Ende der Arbeitsunfähigkeit). Eine Erhöhung der MdE durch ärztliche Begutachtung wegen Verschlimmerungen der Verletzungsfolgen bzw. eine niedrigere Einstufung infolge einer Besserung führt zu einer Neuberechnung der Unfallrente. Ansonsten kann die Unfallrente unter Umständen lebenslang gezahlt werden, unabhängig von Berufstätigkeit und Alter der Versicherten. Beim Zusammentreffen mit Renten der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Unfallrente auf diese teilweise angerechnet.

Der Unfallversicherungsträger hat vom Amts wegen zu ermitteln, ob aufgrund eines Arbeitsunfalls eine Verletztenrente zu gewähren ist. Der Anspruch auf Verletztenrente ist im sozialgerichtlichen Verfahren vor dem örtlich zuständigen Sozialgericht im Wege einer kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage zu verfolgen.

N. Krankenversorgung

1	Krankenversicherung und Beihilfe für Tarifbeschäftigte	1
1.1	Rechtliche Grundlagen	1
1.2	Anzeige- und Nachweispflicht	4
1.3	Krankenbezüge	4
1.3.1	Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L (Gehaltsfortzahlung)	4
1.3.2	Entgeltfortzahlung nach § 13 TVÜ-L	5
1.3.3	Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L	5
1.3.4	Krankengeldzuschuss nach § 13 TVÜ-L(änder)	6
1.3.5	Berechnung und Dauer des Krankengeldes	6
1.4	Krankenversicherungspflicht	7
1.4.1	Rechtliche Grundlagen	7
1.4.2	Krankenversicherungspflicht der Tarifbeschäftigten	8
1.4.3	Erschwerte Rückkehr in der GKV ab 1. Juli 2000	9
1.5	Freiwillige Versicherung	10
1.5.1	Gesetzliche Grundlagen SGB V	10
1.5.2	Freiwillige Versicherung in der GKV oder PKV	10
1.6	Beihilfe für Tarifbeschäftigte	11
1.6.1	Beihilfe für Personen, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind	11
1.6.2	Personen, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind	12
1.7	Wahl der Krankenversicherung	12
1.8	Vertragsabschluss in der PKV	12
1.8.1	Wartezeit	12
1.8.2	Risikozuschlag und -Ausschluss	13
1.8.3	Änderungsrisiko	13
I.8.4	Versicherungsprämien bei Krankheit	13
2	Krankenversicherung und Beihilfe für Beamte	13
2.1	Beihilfe für Beamte	13
2.1.1	Inanspruchnahme der Beihilfe	14
2.2	Krankenversicherung der Beamten	15
2.2.1	Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse	15
2.2.2	Versicherung in der privaten Krankenkasse	15
2.3	Standardtarif der PKV für Beamte	16
2.3.1	Versicherungsumfang des Standardtarifs	16
2.3.2	Beitragshöhe im Standardtarif	17
2.3.3	Zielgruppen des beihilfekonformen Standardtarifes	17

1 Krankenversicherung und Beihilfe für Tarifbeschäftigte

Die Krankenversorgung von Beamten und Tarifbeschäftigte beruhen auf unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen. Während sich die Krankenversorgungsansprüche der Beamten aus dem Alimentationsrecht herleiten, gelten für die Tarifbeschäftigten die Regelungen des Sozialversicherungsrechts
(i. e. L. SGB V).

1.1 Rechtliche Grundlagen

Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs

Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(5) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

TV-L

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Abs. 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollnotiz zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen

Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenkasse zustünden.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insofern auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Beitrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

TVÜ-Länder

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

(1) Bei Beschäftigten, für die bis zum 31. Oktober 2006 § 71 BAT gegolten hat und die nicht in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TV-L für die Dauer des über den 31. Oktober hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld
oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L) gezahlt. Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(2) Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 31. Oktober 2006 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 TV-L fortgezahlt. Tritt nach dem 1. November 2006 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 TV-L angerechnet

(3) Bei Beschäftigten, für die bis zum 31. Oktober 2006 § 71 BAT1) gegolten hat, und die in der

privaten Krankenversicherung versichert sind, wird anstelle des Krankengeldzuschusses nach § 22 Abs. 2 und 3 TV-L für die Dauer des über den 31. Oktober 2006 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses das Entgelt nach §.21 TV-L bis zur Dauer von 26 Wochen gezahlt. § 22 Abs. 4 TV-L findet auf die Entgeltfortzahlung nach Satz 1 entsprechende Anwendung. Die Sätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für bisher unter § 71 BAT fallende Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und am 19. Mai 2006 (Stichtag) einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten; der Antrag ist bis zum 31. Dezember 2006 zu stellen.

1) Der § 71 BAT war für die Beschäftigten anzuwenden, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 bei demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und die Anwendung des § 37 BAT nicht beantragt haben.

1.2 Anzeige- und Nachweispflicht

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFZG hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Diese Anzeige muss dem Arbeitgeber am **ersten Tag** der Arbeitsunfähigkeit zugegangen sein (vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen, TV-L - Kommentar, RN 95). Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist spätestens am **folgenden allgemeinen Arbeitstag** der Dienststelle eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Der Beschäftigte muss also die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzeigen, braucht aber nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EntgFG bei einer Arbeitsunfähigkeit, die nicht länger als drei Kalendertage dauert, keinen Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung zu bringen.

Wenn der Arbeitgeber den Eindruck hat, dass ein Beschäftigter die ersten drei Tage ausnutzt, ohne tatsächlich arbeitsunfähig zu sein, **kann der Arbeitgeber anordnen**, dass der Betreffende bereits am **ersten Tag** der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen hat (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EntgFG).

1.3 Krankenbezüge

Der TV-L unterscheidet im Krankheitsfall zwei Arten von Leistungen des Arbeitgebers, die **Entgeltfortzahlung i**m Krankheitsfall und den **Krankengeldzuschuss**.

1.3.1 Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L (Gehaltsfortzahlung)

Der Entgeltfortzahlungsanspruch für die ersten **sechs Wochen** einer Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus § 3 EntgFG. Im TV-L wird aber eine günstigere Regelung geschaffen als in § 3 Abs. 3 EntgFG, weil der TV-L keine vergleichbare Wartezeit vorsieht. Nach TV-L besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung **ab Beginn der Beschäftigung**.

Die zeitlich begrenzte Entgeltfortzahlung ist für jeden Krankheitsfall **nur einmal** zu leisten. Tritt nach einer Erkrankung und wiedererlangter Arbeitsfähigkeit eine andere, auf anderen medizinischen Ursachen beruhende Erkrankung ein, besteht **erneut Anspruch** auf Entgeltfortzahlung für **sechs Wochen**. Eine neue Erkrankung kann sich z. B. auch dann ergeben, wenn die ärztliche Bescheinigung eine Arbeitsunfähigkeit wegen eines Unfalls bis zum Freitag attestierte und ab Montag eine andere medizinische Ursache zur Arbeitsunfähigkeit führt.

Die Frage, wann der Entgeltfortzahlungsanspruch bei einer **wiederholten Erkrankung** aufgrund desselben Grundleidens bzw. einer Fortsetzungserkrankung auflebt, ist schwieriger. Bei der Wiederholungserkrankung kann man davon ausgehen, dass die frühere Krankheit nicht ganz ausgeheilt war und nun mit gleichen Symptomen erneut ausbricht. Bei der Fortsetzungserkrankung muss die wiederholte Arbeitsunfähigkeit zwar auf demselben nicht behobenen Grundleiden beruhen, was sich aber in verschiedenen Krankheitserscheinungen zeigen kann.

Bei einer Fortsetzungs- oder Wiederholungserkrankung besteht der **Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung nur einmal**. Allerdings beginnt die Entgeltfortzahlung **von neuem**, wenn

- nach dem **Ende** der letzten Krankheitsperiode ein Zeitraum von **mindestens sechs Monaten** verstrichen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EntgFG) oder
- **seit dem Beginn der ersten Krankheitsperiode eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EntgFG).**

1.3.2 Entgeltfortzahlung nach § 13 TVÜ-L

Entgeltfortzahlung nach § 13 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Länder gibt es nur noch **für Beschäftigte, die bis zum 31.10.2006 unter den § 71 BAT fielen und am 31.10.2006 in einer privaten Krankenversicherung versichert waren.** (Der § 71 BAT war für die Beschäftigten anzuwenden, die am 30. Juni **t**1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 bei demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und die die Anwendung des § 37 BAT nicht beantragt haben.). Diese Gruppe hat nach wie vor einen Entgeltfortzahlungsanspruch von **26 Wochen**.

Einen Anspruch auf 26 Wochen Entgeltfortzahlung konnten gemäß § 13 Abs. 3 Satz 3 TVÜ-Länder Beschäftigte **bis zum 31.12.2006 beantragen**, die

- am 31.10.2006 unter den § 71 BAT fielen (am 30. Juni 1994 bereits im Arbeitsverhältnis) **und**
- am 31.10.2006 freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren **und**
- deren Versicherungsvertrag am 19. Mai 2006 einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche vorsah.

Allerdings stellt diese Übergangsregelung keine Besitzstandsregelung im vollen Umfang dar. Bisher reichte – auch bei derselben Erkrankung – eine Arbeitsaufnahme von vier Wochen aus, um einen erneuten Anspruch auf 26 Wochen Entgeltfortzahlung zu erhalten. Diese Regelung ist in den TVÜ-Länder nicht übernommen worden. Das MSB geht davon aus, dass für das Aufleben der 26-wöchigen Entgeltfortzahlung die Regelungen des EntgFG und des § 22 TV-L gelten (siehe vorherigen Punkt).

1.3.3 Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L

Der infolge einer Krankheit arbeitsunfähige Beschäftigte, der zu Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit eine **Beschäftigungszeit v**on mehr als **einem Jahr** erreicht hat, erhält nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungsfrist einen Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss setzt die Zahlung von **Krankengeld** einer gesetzlichen Krankenkasse oder entsprechende Leistungen voraus oder als Fiktion voraus. So erhalten auch Beschäftigte, die nicht in der GKV versichert sind und somit keinen Anspruch auf Krankengeld haben, Krankengeldzuschuss. Bei ihnen sind nach § 22 Abs. 2 Satz 3 TV-L bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde zu legen, die ihnen zustünden, wenn sie als Pflichtversicherte in der GKV versichert wären.
Wer die Beschäftigungszeit von **einem Jahr** noch nicht erfüllt hat, erhält keinen Krankengeldzuschuss.

Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als **einem und bis zu drei Jahren** wird der Krankengeldzuschuss bis zum **Ende der 13. Woche** und bei einer Beschäftigungszeit von **mehr als drei** Jahren bis zur **39. Woche** seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Während der Entgeltfortzahlung wird der Krankengeldzuschuss allerdings nicht gezahlt.

Auch der Anspruch auf Krankengeldzuschuss lebt wieder auf, wenn die Entgeltzahlungsfrist erneut beginnt. Bei einer **Wiederholungserkrankung** steht dem Beschäftigten der Krankengeldzuschuss allerdings nur einmal für bis zu **39 Wochen** zu. Das bereits weiter oben beschriebene Aufleben des Entgeltfortzahlungsanspruches ist auch hier zu beachten.
Der Krankengeldzuschuss ergibt sich i. d. R. aus der Differenz zwischen dem **Nettoentgelt** und dem **Bruttokrankengeld**, der sogenannten Barleistung der Krankenkasse.

1.3.4 Krankengeldzuschuss nach § 13 TVÜ-L(änder)

Grundsätzlich gilt das unter 1.3.3 Dargestellte auch für diesen Personenkreis, der bis zum 31.10.2006 unter § 71 BAT fiel **(am 30. Juni 1994 bereits im Arbeitsverhältnis)** und am 31.10.2006 nicht in der privaten Krankenversicherung versichert war. Allerdings wird die Höhe des Krankengeldzuschusses anders berechnet. Hier ergibt sich der Krankengeldzuschuss aus der Differenz zwischen **Nettoentgelt** und **Nettokrankengeld**. Das Nettokrankengeld ist hier das von der gesetzlichen Krankenkasse tatsächlich gezahlte Krankengeld. Vom Bruttokrankengeld werden dabei in der Regel die Arbeitnehmerbeiträge zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bereits abgezogen. Der Krankengeldzuschuss für diese Personengruppe ist höher als der für die unter § 22 TV-L fallende.

Beschäftigte, die nicht der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht unterliegen, erhalten gem. § 13 TVÜ-Länder einen Krankengeldzuschuss in der Höhe, wie er ihnen zustünde, wenn sie in der GKV pflichtversichert wären. Bei diesen tarifbeschäftigten Lehrkräften wird i. d. R. das gesetzliche **Netto-Höchstkrankengeld** vom Nettoentgelt abzuziehen sein.

Bei der Berechnung des Nettoentgelts sind nur die gesetzlichen Abzüge zu berücksichtigen. Bei den in der **privaten Krankenversicherung** versicherten Beschäftigten vermindern die Beiträge zur Krankenversicherung das Nettoentgelt nicht. Bei **freiwillig in der GKV** Versicherten ist dagegen bei der Berechnung des Nettoentgelts der Gesamtbeitrag zur Krankenversicherung abzüglich des Arbeitgeberzuschusses nach § 257 SGB V zu berücksichtigen. Diese unterschiedliche Behandlung ist von den Tarifvertragsparteien im § 22 TV-L aufgenommen, weil freiwillig in der GKV Versicherte während der Arbeitsunfähigkeit beitragsfrei versichert sind, während privat Versicherte weiterhin Beiträge entrichten müssen.

1.3.5 Berechnung und Dauer des Krankengeldes

Die Berechnung des Krankengeldes ist in § 47 SGB V festgelegt. Das Krankengeld beträgt **70 % des kalendertäglichen Regelentgelts**. Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften wird i. d. R. das **Monatsentgelt (ohne Sonder- und Einmalzahlungen) durch 30** geteilt. Das so ermittelte Regelentgelt wird um den **360. Teil** der vor der Krankheit geleisteten **Einmalzahlungen** erhöht.

Das Krankengeld darf aber **nicht mehr als 90 %** des aus dem Regelentgelt ermittelten Nettoarbeitsentgelts betragen. Das Krankengeld darf außerdem **nicht höher** sein als das laufende kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt. Die Höchstgrenze für das Regelarbeitsentgelt ist die kalendertägliche Beitragsbemessungsgrenze (= Beitragsbemessungsgrenze / 30). Das maximale Krankengeld pro Tag entspricht 70 % des Regelarbeitsentgelts.
Das so ermittelte Krankengeld ist das **Bruttokrankengeld**. Zieht man von diesem noch die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ab, erhält man das **Nettokrankengeld**

§ 48 SGB V begrenzt die Dauer der Krankengeldzahlung auf **78 Wochen** mit einigen Bedingungen, die aus dem folgenden Gesetzestext zu entnehmen sind.

§ 48 SGB V Dauer des Krankengeldes

(1) Versicherte erhalten Krankengeld ohne zeitliche Begrenzung, für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit jedoch für längstens achtundsiebzig Wochen innerhalb von je drei Jahren, gerechnet vom Tage des Beginns der Arbeitsunfähigkeit an. Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Leistungsdauer nicht verlängert.

(2) Für Versicherte, die im letzten Dreijahreszeitraum wegen derselben Krankheit für achtundsiebzig Wochen Krankengeld bezogen haben, besteht nach Beginn eines neuen Dreijahreszeitraums ein neuer Anspruch auf Krankengeld wegen derselben Krankheit, wenn sie bei Eintritt der erneuten Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind und in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate
1. nicht wegen dieser Krankheit arbeitsunfähig waren und
2. erwerbstätig waren oder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung standen.

(3) Bei der Feststellung der Leistungsdauer des Krankengeldes werden Zeiten, in denen der

Anspruch auf Krankengeld ruht oder für die das Krankengeld versagt wird, wie Zeiten des Bezugs von Krankengeld berücksichtigt. Zeiten, für die kein Anspruch auf Krankengeld besteht, bleiben unberücksichtigt.

1.4 Krankenversicherungspflicht

1.4.1 Rechtliche Grundlagen

Auszüge aus dem SGB V

SGB V

§ 5 Versicherungspflicht

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, ...

§ 6 Versicherungsfreiheit

(1) Versicherungsfrei sind

1. Arbeiter und Angestellte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach den Absätzen 6 oder 7 übersteigt. Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt …
2. Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten der Bundeswehr und sonstige Beschäftigte des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes, einer Gemeinde, von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder Verbänden öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder deren Spitzenverbänden, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, ...

(3a) Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, sind versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren. 2 Weitere Voraussetzung ist, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder nach § 5 Abs. 5 nicht versicherungspflichtig waren. 3 Der Voraussetzung nach Satz 2 stehen die Ehe oder die Lebenspartnerschaft mit einer in Satz 2 genannten Person gleich. 4 Satz 1 gilt nicht für Personen, die nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 versicherungspflichtig sind.

§ 8 Befreiung von der Versicherungspflicht

(1) Auf Antrag wird von der Versicherungspflicht befreit, wer versicherungspflichtig wird

1. wegen Änderung der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 Satz 2 oder Abs. 7,

1a. durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld (§ 5 Abs. 1 Nr. 2) und in den letzten fünf Jahren vor dem Leistungsbezug nicht gesetzlich krankenversichert war, wenn er bei einem Krankenversicherungsunternehmen versichert ist und Vertragsleistungen erhält, die der Art und dem Umfang nach den Leistungen dieses Buches entsprechen,

2. durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit nach § 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder nach § 1 Abs. 6 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes während der Elternzeit; die

Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit,

2a. durch Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder der Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes; die Befreiung erstreckt sich nur auf die Dauer einer Freistellung oder die Dauer der Familienpflegezeit,

3. weil seine Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird; dies gilt auch für Beschäftigte, die im Anschluss an ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, das die Voraussetzungen des vorstehenden Halbsatzes erfüllt, sowie für Beschäftigte, die im Anschluss an die Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des ersten Teilsatzes aufnehmen, das bei Vollbeschäftigung zur Versicherungsfreiheit nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 führen würde; Voraussetzung ist ferner, dass der Beschäftigte seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei ist; Zeiten des Bezugs von Erziehungsgeld oder Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes werden angerechnet,

4. durch den Antrag auf Rente oder den Bezug von Rente oder die Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 5 Abs. 1 Nr. 6, 11 oder 12),

5. durch die Einschreibung als Student oder die berufspraktische Tätigkeit (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 oder 10),
6. durch die Beschäftigung als Arzt im Praktikum,
7. durch die Tätigkeit in einer Einrichtung für behinderte Menschen (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 oder 8). …

(2) Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden. Die Befreiung wird nur wirksam, wenn das Mitglied das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall nachweist.

1.4.2 Krankenversicherungspflicht der Tarifbeschäftigten

Unter die Krankenversicherungspflicht (§ 5 SGB V) fallen diejenigen Tarifbeschäftigten, deren durchschnittliches Bruttogehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V) des laufenden Jahres nicht übersteigt. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Bruttogehaltes werden auch je ein Zwölftes der Weihnachtszuwendungen und des Urlaubsgeldes und evtl. Zuschläge berücksichtigt.

Versicherungsfrei sind Tarifbeschäftigte, deren regelmäßiges Jahreseinkommen die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet (§ 6 Abs. 6 oder § 7 SGB V). Unter bestimmten Voraussetzungen besteht die Möglichkeit, sich von der Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse befreien zu lassen (siehe § 8 SGB V).

Grundsatz: **Wer sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenkasse (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 anderen Gründen aus der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ausscheidet, z. B. weil das regelmäßige Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB) übersteigt**
- **oder weil eine versicherungsfreie Tätigkeit als Beamter oder als Planstelleninhaber/in an einer Ersatzschule aufgenommen wird (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 bzw. § 5 SGB V)**

Eine Rückkehr in die Pflichtversicherung bzw. freiwillige Weiterversicherung in der GKV ist z. B. möglich bei:

- Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt unterhalb der Jahresbeitragsentgeltgrenze (z. B. bei Teilzeitbeschäftigung) mindestens 12 Monate.
- Aufgabe eigener Berufstätigkeit und Eintritt der Familienversicherung über den in der GKV versicherten Ehegatten. Wird diese Person nach einiger Zeit wieder berufstätig, kann sie sich wegen Wegfalls der Familienversicherung freiwillig in der GKV versichern (§ 9 Abs.1 Nr. 2 SGB V).
- Rentner, die in der PKV versichert sind, üben eine in der GKV versicherungspflichtige Tätigkeit aus. Eine freiwillige Weiterversicherung in der GKV ist erst nach mindestens zwölfmonatiger Versicherungspflicht möglich (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Voraussetzung ist hierbei, dass kein Befreiungsantrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 1, 3 oder 4 gestellt wurde.
- Wird ein Arbeitnehmer 12 Monate vor Bezug der Rente arbeitslos und bezieht er Arbeitslosengeld, ist er pflichtversichert.

1.4.3 Erschwerte Rückkehr in der GKV ab 1. Juli 2000

In § 6 Abs. 3a SGB V wird der Ausschluss von der Versicherungspflicht definiert.

SGB V

§ 6 Versicherungsfreiheit

(3a) Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, sind versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren. 2 Weitere Voraussetzung ist, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder nach § 5 Abs. 5 nicht versicherungspflichtig waren. 3 Der Voraussetzung nach Satz 2 stehen die Ehe oder die Lebenspartnerschaft mit einer in Satz 2 genannten Person gleich. 4 Satz 1 gilt nicht für Personen, die nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 versicherungspflichtig sind.

Der in § 6 Abs. 3a SGB V geregelte Ausschluss von der Versicherungspflicht, also die Versicherungsfreiheit, verhindert sowohl den erstmaligen Zugang in die gesetzliche Krankenversicherung als auch die Rückkehr in diese ohne ausreichende Vorversicherungszeiten.

Die Versicherungsfreiheit für Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, tritt kraft Gesetzes ein, wenn in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht zu keinem Zeitpunkt ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung, Familienversicherung) bestand.

Zeiten der „Nichtversicherung“ in der gesetzlichen Krankenversicherung innerhalb des Fünfjahreszeitraumes führen allerdings nicht generell zur Versicherungsfreiheit (zum Ausschluss von der Versicherungspflicht) nach § 6 Abs. 3a SGB V bei Begründung eines Versicherungspflichttatbestandes.

Weitere Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit ist, dass diese Personen in dem Fünfjahreszeitraum mindestens die Hälfte dieser Zeit

- versicherungsfrei,
- von der Versicherungspflicht befreit oder
- wegen § 5 Abs. 5 SGB V (= hauptberufliche Selbstständigkeit) nicht versicherungspflichtig waren.

Der Versicherungsfreiheit, der Befreiung von der Versicherungspflicht, steht dabei die Ehe mit einer Person, die diese Voraussetzungen erfüllt, gleich. Hieraus folgt, dass z. B. auch Ehegatten von Beamten, hauptberuflich Selbstständige und sonstige versicherungsfreie Arbeitnehmer durch Aufnahme einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach dem 55. Lebensjahr in der Regel nicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungspflichtig werden.

Wer von der Versicherungspflicht befreit und privat krankenversichert ist, aber erneut versicherungspflichtig wird, kann den privaten Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

1.5 Freiwillige Versicherung

1.5.1 Gesetzliche Grundlagen SGB V

SGB V

§ 9 Freiwillige Versicherung

(1) Der Versicherung können beitreten

1. Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten 5 Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens 12 Monate versichert waren; Zeiten der Mitgliedschaft nach § 189 ... werden nicht berücksichtigt,
2. Personen, deren Versicherung nach § 10 erlischt oder nur deswegen nicht besteht, weil die Voraussetzungen des § 10 Abs. 3 vorliegen, wenn sie oder der Elternteil, aus dessen Versicherung die Familienversicherung abgeleitet wurde, die in Nummer 1 genannte Vorversicherungszeit erfüllen,
3. gestrichen durch G vom 26.03.2007
4. schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX, wenn sie, ein Elternteil, ihr Ehegatte oder ihr Lebenspartner in den letzten 5 Jahren vor dem Beitritt mindestens 3 Jahre versichert waren, es sei denn, sie konnten wegen ihrer Behinderung diese Voraussetzungen nicht erfüllen; die Satzung kann das Recht zum Beitritt von einer Altersgrenze abhängig machen,
5. Arbeitnehmer, deren Mitgliedschaft durch Beschäftigung im Ausland endete, wenn sie innerhalb von 2 Monaten nach Rückkehr in das Inland wieder eine Beschäftigung aufnehmen.

(2) Der Beitritt ist der Krankenkasse innerhalb von 3 Monaten anzuzeigen,

1. im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 nach Beendigung der Mitgliedschaft,
2. im Falle des Absatzes 1 Nr. 2 nach Beendigung der Versicherung oder nach Geburt des Kindes,
3. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 3 nach Aufnahme der Beschäftigung,
4. im Falle des Absatzes 1 Nr. 4 nach Feststellung der Behinderung nach § 151 SGB IX,
5. im Falle des Absatzes 1 Nummer 5 nach Rückkehr in das Inland oder nach Beendigung der Tätigkeit bei der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisation.

...

1.5.2 Freiwillige Versicherung in der GKV oder PKV

Ist der Tarifbeschäftigte bei einer gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert oder entsprechen die Leistungen seiner privaten Krankenversicherung in etwa derjenigen der gesetzlichen Krankenversicherung, so kann er einen Zuschuss des Arbeitgebers zu seinem Krankenversicherungsbeitrag beantragen, wenn er in den letzten 12 Monaten pflichtversichert war.

Wer freiwillig in der GKV versichert ist, muss den Zuschuss des Arbeitgebers beantragen, weil Tarifbeschäftigte ab 1. April 1999 nur noch in wenigen Fällen einen geringen Beihilfeanspruch haben.

Der Zuschuss kann bis zur Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrags betragen, jedoch nicht mehr als die Hälfte des Pflichtversicherungsbeitrages, den die jeweils zuständige AOK erhebt. Verändert sich einer dieser Beitragssätze, muss der Tarifbeschäftigte unverzüglich den Arbeitgeber informieren.

Zur freiwilligen Versicherung als Rentner in der GKV oder PKV siehe Kapitel „Überblick Renten“.

1.6 Beihilfe für Tarifbeschäftigte

Für Lehrkräfte, die nach dem 1. Januar 1999 einen Angestelltenvertrag erhalten haben, bestehen keine Beihilfeansprüche mehr**.**

Die Beihilfeverordnung für angestellte Lehrkräfte (BVOAng) gilt nur noch für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1999 eingestellt wurden.

Pflichtversicherte, d. h. diejenigen Angestellten, die unter der Beitragsbemessungsgrenze liegen, sind ausschließlich auf die ihnen „dem Grunde nach“ zustehenden Sachleistungen der Krankenversicherung angewiesen. Damit entfällt der bisherige Beihilfeanspruch bei Wahlleistungen aus Anlass stationärer Behandlung, für privatärztliche Behandlung und für die Inanspruchnahme von Heilpraktikern sowie für Brillen, Mehrkosten für Zahnfüllungen, implantologische Leistungen einschließlich der Suprakonstruktionen sowie funktionsanalytische und therapeutische Maßnahmen.

In der BVOAng wird für Angestellte, die vor dem 1. Januar 1999 einen Angestelltenvertrag erhalten haben, danach unterschieden, ob jemand in der gesetzlichen oder in einer privaten Krankenkasse versichert ist.

Beihilfeprobleme sollten im direkt mit der Beihilfestelle geklärt werden, wobei die Schwerbehinderten-vertretung behilflich sein wird.

1.6.1 Beihilfe für Personen, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Pflichtversicherte und freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Tarifbeschäftigte, denen ein Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag dem Grunde nach zusteht oder die beitragsfrei versichert sind, sowie ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen sind ausschließlich auf die ihnen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder Unfallversicherung „dem Grunde nach“ zustehenden Leistungen angewiesen.

Durch den Verzicht auf den Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung wird kein beihilfeähnlicher Anspruch erworben.

Aufwendungen, die dadurch entstehen, dass sie die Sachleistungen der GKV nicht in Anspruch nehmen oder sich stattdessen eine Barleistung gewähren lassen, sind nicht beihilfefähig.

Besteht ein Anspruch auf Gewährung eines Zuschusses gegen die Krankenversicherung oder die Unfallversicherung, sind die Aufwendungen mit Ausnahme derjenigen für von der Krankenversorgung ausgeschlossene

- **Arznei-, Hilfs- und Heilmittel,**
- **der Mehrkosten für Zahnfüllungen,**
- **Verblendungen bei Zähnen,**
- **implantologische Leistungen einschließlich der Suprakonstruktion sowie**
- **funktionsanalytische und funktionstherapeutische Maßnahmen.**

beihilfefähig; die beihilfefähigen Aufwendungen werden um den „dem Grunde nach“ zustehenden Zuschuss gekürzt. Insbesondere kann eine Beihilfe zu folgenden Aufwendungen gezahlt werden:

- **Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung,**
- **Zahnersatz ohne Verblendungen unter Beachtung der Honorarbindung nach § 87 a SGB V.**

Bei freiwillig Versicherten sind seit dem 1. Jan. 2000 Aufwendungen nicht beihilfefähig, bei denen die Krankenkasse die Kosten bis zur Höhe des Festbetrags (z. B. bei Hilfsmitteln) nach dem SGB V übernimmt.

1.6.2 Personen, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind

Bei privat versicherten Tarifbeschäftigten, die einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag erhalten oder deren Beitrag übernommen wird, sind die Aufwendungen nur insoweit beihilfefähig, als sie über die zustehenden Leistungen der Krankenversicherung hinausgehen; dies gilt nicht für Aufwendungen, die in einer Zeit entstanden sind, in der der Arbeitgeber sich nicht an den Beiträgen zur Krankenversicherung beteiligt hat.

Da jedem Tarifbeschäftigten „**dem Grunde nach“** ein Arbeitgeberzuschuss gem. § 257 SGB V zusteht, sind die Aufwendungen künftig nur insoweit beihilfefähig, als sie über die ihm zustehenden Leistungen der privaten Krankenversicherung hinausgehen.

1.7 Wahl der Krankenversicherung

Wer bietet den besten Krankenschutz? Diese einfache Frage lässt sich leider nicht einfach beantworten. Viele einzelne Entscheidungsparameter sind dabei zu berücksichtigen. In keinem anderen Bereich der Versicherungswirtschaft ist ein Preis- und Leistungsvergleich so schwer wie bei den privaten und gesetzlichen Krankenkassen. In keiner anderen Sparte herrscht ein solcher Wirrwarr an Versicherungsbedingungen.

Bevor es allerdings auf die Suche nach der richtigen privaten Krankenversicherung geht, sollte grundsätzlich überlegt werden, ob ein Wechsel von der Gesetzlichen zur Privaten überhaupt ratsam ist. Wer bei einer privaten Krankenversicherung abschließt, lässt sich meist auf eine lebenslange Zwangsehe ein, die unter Umständen nicht oder nur mit erheblichen finanziellen Verlusten gelöst werden kann. **Das kann nicht zuletzt im Alter erheblich ins Geld gehen.**

1.8 Vertragsabschluss in der PKV

Für die Angebote der privaten Versicherungswirtschaft gilt der Grundsatz der Vertragsautonomie. Jeder Kunde muss sich vor Vertragsabschluss möglichst umfassende Kenntnis über die Tragweite seines Tuns, seiner Rechte und seiner Pflichten verschaffen. Darüber hinaus sollte er einige Besonderheiten des PKV-Systems kennen.

1.8.1 Wartezeit

Grundsätzlich gibt es in der privaten Krankenvollversicherung eine Wartezeit von drei Monaten. Während dieser Zeit müssen zwar Beiträge gezahlt werden, es werden jedoch, bis auf Ausnahmen wie nach einem Unfall, keine Leistungen gewährt. Es sei denn, ein sogenannter Wartezeitverzicht wird vereinbart.

Der gilt:
- **bei Übertritt von der GKV zur PKV grundsätzlich,**
- **bei Wechsel innerhalb der PKV dann, wenn das Unternehmen dies in seinen allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgesehen hat,**
- **wenn der Versicherte im Einzelfall darauf verzichtet hat (beispielsweise nach einer Arztuntersuchung).**

1.8.2 Risikozuschlag und -Ausschluss

Wer schon mehrere schwere Krankheiten hatte, muss mehr Prämie zahlen. Wie hoch der Zuschlag ausfällt, ist nicht nur von der Krankheit, sondern auch vom jeweiligen Versicherer abhängig. Bei schweren Krankheiten kann es passieren, dass der Versicherer eine Leistung sogar ganz ausschließt. Wer das Risiko nicht eingehen will, sollte bei mehreren Versicherern Probeanträge stellen.
Wer bei Vertragsabschluss Krankheiten verschweigt, muss damit rechnen, dass der Versicherer im Ernstfall nicht zahlt.

1.8.3 Änderungsrisiko

Vor allem bei Verdienstausfall muss der Versicherte darauf achten, den Versicherungsschutz permanent den persönlichen Einkommensverhältnissen anzupassen.

I.8.4 Versicherungsprämien bei Krankheit

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind in der Zeit, in der von der GKV Krankengeld bezogen wird, keine Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen. In der PKV ist das grundsätzlich anders. **Die PKV verlangt monatlich ihre Beiträge, egal ob eine Krankheit vorliegt und unabhängig davon, ob die kranke Person Einkommen oder Ersatzeinkommen bezieht.** Diese Ausgaben für den Versicherungsbeitrag der PKV sollte man bei der Wahl des Krankentagegeldtarifs berücksichtigen.

2 Krankenversicherung und Beihilfe für Beamte

2.1 Beihilfe für Beamte

Beihilfeberechtigt sind nach § 1 der Beihilfeverordnung (BVO)

LBG NRW

§ 75 Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen

(1) Beihilfeberechtigt sind
1. Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung,
2. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, versorgungsberechtigte Witwen oder Witwer und ihre versorgungsberechtigten Kinder sowie hinterbliebene eingetragene Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner,
3. frühere Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag oder Übergangsgeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz und
4. frühere Beamtinnen und Beamte auf Zeit während des Anspruchs von Übergangsgeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz.

…

(7) Beihilfen werden als Prozentsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz) oder als Pauschalen (Zuschuss) gezahlt. Der Bemessungssatz beträgt für Beihilfeberechtigte mindestens 50 Prozent, für Ehegattinnen und Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger höchstens 70 Prozent, für berücksichtigungsfähige Kinder und eigenständig beihilfeberechtigte Waisen höchstens 80 Prozent. Sind zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig, beträgt der Bemessungssatz für die oder den Beihilfeberechtigten 70 Prozent, bei mehreren Beihilfeberechtigten jedoch nur bei einer oder einem von ihnen. In besonderen Härtefällen kann eine Erhöhung des Bemessungssatzes vorgesehen werden; dies gilt nicht, wenn die oder der Beihilfeberechtigte für sich und ihre oder seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen für ambulante und stationäre Krankheits- und Pflegefälle keinen ausreichenden Versicherungsschutz nachweisen kann.

(8) Das Finanzministerium regelt das Nähere durch Rechtsverordnung. **…**

Die Beihilfe ersetzt in der Regel nicht alle entstandenen Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie in Fällen eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs und einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines Sanatoriumaufenthaltes. Es wird nur ein bestimmter Prozentsatz (= Bemessungssatz) der beihilfefähigen Aufwendungen (siehe § 75 Abs. 7 LBG und § 12 BVO) erstattet.

Beihilfe für Ledige				
Person	Ohne Kinder	ein Kind	zwei Kinder	> 2 Kinder
Beihilfeberechtigter	50 %	50 %	70 %	70 %
Kinder		80 %	80 %	80 %

Beihilfe für Verheiratete				
Person	Ohne Kinder	ein Kind	zwei Kinder	> 2 Kinder
Beihilfeberechtigter	50 %	50 %	70 %	70 %
Ehegatte selbst beihilfeberechtigt	50 %	50 %	50 %	50 %
Ehegatte nicht selbst beihilfeber.	70 %	70 %	70 %	70 %
Kinder		80 %	80 %	80 %

Beihilfe für Geschiedene oder Verwitwete				
Person	Ohne Kinder	ein Kind	zwei Kinder	> 2 Kinder
Beihilfeberechtigter	50 %	50 %	70 %	70 %
Kinder		80 %	80 %	80 %

Beihilfe für Versorgungsempfänger				
Person	Ohne Kinder	ein Kind	zwei Kinder	> 2 Kinder
Beihilfeberechtigter (ledig/verheirat.)	70 %	70 %	70 %	70 %
Ehegatte	70 %	70 %	70 %	70 %
Kinder		80 %	80 %	80 %

- Der Bemessungssatz kann sich bis auf 90 % erhöhen, wenn trotz rechtzeitiger und ausreichender Versicherung bestimmte Krankheiten und Leistungen durch eine Versicherung ausgeschlossen oder die Leistungen der Versicherung auf Dauer eingestellt worden sind (§ 12 Absatz 43 BVO).

2.1.1 Inanspruchnahme der Beihilfe

Der beihilfeberechtigte Beamte geht anders als der freiwillig in der GKV versicherte mit seinem behandelnden Arzt ein privat-schuldrechtliches Verhältnis ein. D. h., der Arzt rechnet direkt mit dem Beamten ab. Der Beamte tritt in Vorleistung. Die Beihilfe und die PKV zahlen erst nach Beantragung an den Beamten. Erkennen Beihilfe und PKV z. B. die Arztkosten nicht als beihilfefähig oder erstattungsfähig an, muss der Beamte die Kosten häufig selbst tragen.

Seit April 2018 gibt es eine Beihilfe-App, die das Abrechnen mit der Beihilfe schneller und leichter machen soll.
Informationen dazu finden sich im Internet unter:
https://www.finanzverwaltung.nrw.de/de/pressemitteilung/start-der-beihilfe-nrw-app.

Sind die Beihilfeempfänger mit dem Beihilfebescheid nicht einverstanden, sollten sie zunächst um nochmalige Prüfung ihres Bescheides bei der zuständigen Festsetzungsstelle bitten. Gegen den Bescheid der Beihilfestelle kann bzw. sollte der Beamte Widerspruch einlegen. Wenn die Notwendigkeit von ärztlichen Maßnahmen oder deren Berechnungssatz umstritten sind, kann gem. § 3 Abs. 2 BVO der Amtsarzt eingeschaltet werden, der dann zu dieser Frage gutachterlich Stellung nehmen soll.

2.2 Krankenversicherung der Beamten

Aus der Höhe der Bemessungssätze ergibt sich die Notwendigkeit sich zu versichern. Da der Beamte sich nur für den Teil der Krankheitskosten versichern muss, der nicht durch den persönlichen Bemessungssatz abgedeckt ist, kommt für ihn eine sogenannte Quotenversicherung in Frage. Diese Quotenversicherungen bieten bisher nur die privaten Krankenversicherer an.

2.2.1 Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse

Grundsätzlich kann sich der Beamte auch in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichern lassen. Er schließt dann eine Vollversicherung ab, d. h. die Krankenversicherung übernimmt i. d. R. 100 % der Kosten. Die Einstufung erfolgt dort nach seinem Einkommen. Nimmt er Sachleistungen der gesetzlichen Krankenkasse in Anspruch, so kann keine Beihilfe gewährt werden. Das trifft i. d. R. ebenfalls auf Geldleistungen zu. Falls die Kasse keine Geld- oder Sachleistungen erbringt, werden für die gesamten Aufwendungen Beihilfe zum Bemessungssatz gewährt.

Beihilfefähig sind z. B:

- **die Kosten einer privaten Konsultation eines Arztes, wenn die Kasse hierzu keine Leistung erbringt,**
- **die Kosten für Zahnersatz und Zahnkronen,**
- **die Abrechnung eines Heilpraktikers,**
- **die Kosten eines Krankenhausaufenthaltes bei Inanspruchnahme von Wahlleistungen,**
- **die Kosten für Brillen (Hier sind die Änderungen der BVO zu beachten.).**

2.2.2 Versicherung in der privaten Krankenkasse

Da die Vollversicherung in vielen Fällen auch für schwerbehinderte Lehrkräfte teurer ist als die Quotenversicherung in der privaten Krankenkasse, kann es ratsam sein, sich in der PKV zu versichern. Für schwerbehinderte Lehrkräfte stellten in der Vergangenheit Risikozuschläge oder Risikoausschlüsse häufig eine unüberwindbare Hürde dar.

Beamtenanfänger und Beamte auf Widerruf (z.B. Lehramtsanwärter/innen) sowie ihre Familienangehörigen können zu erleichterten Bedingungen aufgenommen werden, d. h.

- **kein Antragsteller wird aus Risikogründen abgelehnt,**
- **Leistungsausschlüsse werden nicht vorgenommen,**
- **Risikozuschläge sind auf maximal 30 % des tariflichen Beitrags begrenzt.**

Diese erleichterten Bedingungen gelten aber nur innerhalb einer bestimmten Frist nach der Begründung des Beamtenverhältnisses:

- **für Beamtenanfänger und Beamte auf Widerruf (z.B. Lehramtsanwärter/innen), die noch keine beihilfekonforme Krankheitskosten-Vollversicherung in der PKV haben, das heißt bisher**
  - freiwillig in der GKV oder
  - überhaupt nicht oder
  - in der PKV nur mit einer Krankheitskosten-Teilversicherung, z.B. für stationäre Behandlung oder einer Krankenhaustagegeldversicherung oder nach nicht beihilfekonformen Tarifen versichert sind.

Die hier aufgeführten erleichterten Bedingungen gelten nur bei den Privaten Krankenkassen, die sich diesen erleichterten Bedingungen angeschlossen haben. Näheres kann man auf den Seiten des Verbandes der PKV finden:
(www.pkv.de und https://www.pkv.de/w/files/verband/merkblattbeamtenanfacnger.pdf).

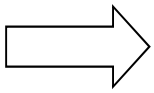
Die Quotenversicherung bei der PKV wird entsprechend dem Bemessungssatz der Beihilfe abgeschlossen. Die Versicherungsquote bei der PKV beträgt z. B. für eine verheiratete Lehrkraft mit

zwei Kindern, deren Ehegatte selbst nicht beihilfeberechtigt ist, 30 %, da Beihilfe und Versicherungsleistung zusammen nicht über 100 % liegen dürfen.

Die Lehramtsanwärter/innen, die nach Ausbildungsabschluss nicht sofort in ein Beamtenverhältnis übernommen werden, sollten sich bei ihrer privaten Krankenversicherung nach Überbrückungsmöglichkeiten erkundigen. Gleiches gilt vor Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Wenn sich die familiären Verhältnisse ändern, kann dies zu einer Änderung des Bemessungssatzes der Beihilfe führen. Ein Beispiel soll die verdeutlichen:

> Ein Beihilfeberechtigter mit zwei Kindern, für die er noch Kindergeld bezieht, hat einen Bemessungssatz von 70 % bei der Beihilfe und bei der PKV eine entsprechende Quotenversicherung von 30 %. Nachdem der Kindergeldanspruch für ein Kind entfallen ist, reduziert sich sein Bemessungssatz bei der Beihilfe auf 50 %. Er sollte seine Quotenversicherung bei der PKV auf 50 % erhöhen. Hierzu hat er maximal sechs Monate Zeit (Versicherungsbedingung der PKV beachten).



Lässt er diese Frist verstreichen, kann die PKV eine spätere Quotenanpassung als neuen Antrag werten und eine neue Risikoabschätzung durchführen. Diese neuen Risikoabschätzungen können, das haben Fälle aus der jüngsten Vergangenheit gezeigt, zu Risikozuschlägen von über 100 % führen.

2.3 Standardtarif der PKV für Beamte

Im Rahmen der Umsetzungen der Gesundheitsreform 2000 müssen die privaten Krankenversicherungen einen neuen beihilfekonformen Standardtarif anbieten. Beamte können im Rahmen dieses beihilfekonformen Standardtarifs den Teil abdecken, der nicht durch die Beihilfe abgesichert ist. Der beihilfekonforme Standardtarif soll mindestens die Leistungen erbringen, die in der GKV versichert sind. In diesem Tarif können sich folgende Personenkreise versichern:

- **Eine generelle Zugangsmöglichkeit in den Standardtarif besteht dann, wenn privat versicherte Personen Pension beziehen, mindestens 55 Jahre alt sind und bereits 10 Jahre in einem Normaltarif versichert sind. Vor dem 55. Lebensjahr kann man sich in diesem Tarif versichern, wenn bereits eine Beamtenpension zugebilligt wurde, z. B. bei Dienstunfähigkeit.**
- **Ferner ist der Standardtarif auch für diejenigen Personen geöffnet, bei denen eine Behinderung festgestellt wurde und die deshalb nach den allgemeinen Aufnahmeregeln der PKV aus Risikogründen nicht oder nur zu ungünstigen Bedingungen versichert würden. Diese Personenkreise können sich innerhalb eines halben Jahres nach Feststellung ihrer Behinderung im Standardtarif ohne Risikozuschläge versichern (§ 257 Abs. 2a Nr. 2c SGB V).**

2.3.1 Versicherungsumfang des Standardtarifs

Der Standardtarif ist ein brancheneinheitlicher Tarif in der PKV mit einem gesetzlich begrenzten Höchstbetrag, dessen Versicherungsschutz vergleichbar ist mit demjenigen der GKV. Der Standardtarif ist nur für bestimmte, vom Gesetzgeber definierte Gruppen geöffnet. Er darf nicht mit Zusatzversicherungen verbunden werden, jedoch bei Bedarf mit einer Krankentagegeldversicherung.

Der beihilfekonforme Standardtarif ist speziell für Beamte und ihre Familienangehörigen geschaffen. Er ist eine Quotenversicherung. Für die Versicherungsquote gelten die weiter oben aufgeführten Prozentsätze.

§ 257 Abs. 2a SGB V legt fest, dass der Standardtarif Leistungen enthält, die mit denjenigen der GKV vergleichbar sind. Das bedeutet nicht, dass die Leistungen vollkommen identisch sein müssen, aber sie müssen weitgehend übereinstimmen.

2.3.2 Beitragshöhe im Standardtarif

Der Beitrag darf den durchschnittlichen Höchstbeitrag der GKV nicht übersteigen. Es kann nur im Einzelfall ermittelt werden, welcher Beitrag gezahlt werden muss.

2.3.3 Zielgruppen des beihilfekonformen Standardtarifes

1. *Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben*
Einzige weitere Bedingung für einen Wechsel in den Standardtarif ist hier, dass die Person seit mindestens 10 Jahren in der PKV versichert ist, und zwar in einem Tarif, der grundsätzlich durch den Arbeitgeber zuschussberechtigt ist. Diese Voraussetzungen erfüllen alle Tarife, die einen vollen Krankenversicherungsschutz bieten. Nicht dazu gehören Zusatztarife, die lediglich ergänzend zu einem Versicherungsschutz in der GKV abgeschlossen werden.

2. *Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben*
Diese Personen können in den Standardtarif wechseln, wenn
• ihr Einkommen unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt und
• sie über eine 10-jährige Vorversicherungszeit in einem zuschussberechtigten Tarif verfügen.

3. *Beamte und ihre Familienangehörigen ab dem 65. bzw. dem 55. Lebensjahr*
Wenn Beamte in einen beihilfekonformen Standardtarif wechseln wollen, gelten dieselben Voraussetzungen wie oben für Personen ab dem 55. bzw. 65. Lebensjahr.

4. *Unter bestimmten Bedingungen ist auch ein Wechsel vor dem 55. Lebensjahr möglich*
Hier sind Personen angesprochen, die insbesondere aus Gründen der Erwerbsunfähigkeit vorzeitig in Rente oder Pension gehen. Im Einzelnen müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- **• Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Pension**
- **• 10 Jahre Vorversicherungszeit in einem zuschussfähigen Tarif,**
- **• Gesamteinkommen unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze.**

5. *Standardtarif für Beamte mit Vorerkrankungen*
Wer neu verbeamtet wird und in den Normaltarifen der PKV nicht oder nur unter Berechnung eines Risikozuschlags aufgenommen werden würde, kann sich innerhalb von sechs Monaten nach der Verbeamtung oder innerhalb von sechs Monaten nach der Feststellung einer Behinderung ohne Risikozuschlag im Standardtarif versichern. Diese Regelung gilt auch für alle berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Voraussetzung für den Wechsel ist hier in jedem Fall, dass der Beamte oder Angehörige noch keine private Vollversicherung abgeschlossen hat.

O. Beendigung des Tarifbeschäftigungsverhältnisses

1 Sachverhalt 1
2 Beendigung durch Kündigung 1
2.1 Ordentliche Kündigung (§ 34 Abs. 1 TV-L) 1
2.2 Außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB) 3
2.3 Auflösungsverträge (§ 33 Abs. 1 b TV-L) 3
2.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erwerbsminderung 4
2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Amtsarztgutachten (§ 33 Abs. 4 TV-L) 6
2.6 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze 6
2.7 Kündigungsschutz nach dem SGB IX 6
2.8 Ablauf des Verfahrens 7
2.9 Abschluss des Verfahrens 8
4 Widerspruch und Klage gegen die Entscheidung des Integrationsamtes 8
4.1 Widerspruchsverfahren 8
4.2 Die Klage vor dem Verwaltungsgericht 9
5 Exkurs: allgemeiner Kündigungsschutz 9

1 Sachverhalt

Bei Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes kann u. a. aus folgenden Gründen das Arbeitsverhältnis beendet werden:

- Berufung in das Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn
- Kündigung
- Auflösungsvertrag gem. § 33 Abs. 1 b TV-L
- Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gem. § 33 Abs. 2 TV-L
- Erreichen der Altersgrenze gem. 44 Nr. 4 TV-L
- Erreichung der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte (SGB VI § 37) in Verbindung mit einem Auflösungsvertrag gem. § 33 Abs. 1 b TV-L
- Zeitablauf eines befristeten Arbeitsvertrages oder Eintreten eines im Vertrag genannten Beendigungsgrundes
- Auflösung durch Urteil des Arbeitsgerichtes §§ 9; 10; 13 KSchG
- Beendigung in Verbindung mit Amtsarztgutachten § 33 Abs. 4 TV-L
- Tod

2 Beendigung durch Kündigung

Nach § 623 BGB müssen Kündigungen, Auflösungsverträge und Befristungen schriftlich erfolgen, damit sie wirksam sind. Die Kündigung ist eine „einseitige Willenserklärung“, die erst wirksam wird, wenn sie dem Vertragspartner zugeht. „Einseitige Willenserklärung“ bedeutet, dass die Kündigung nicht der Einwilligung des Empfängers bedarf; sie muss ihm nur zugegangen sein. Die Kündigung gilt als zugegangen, wenn der Empfänger unter normalen Umständen die Möglichkeit hätte, von dem Kündigungsschreiben Kenntnis zu nehmen. Wenn der Briefträger die Kündigung in den Briefkasten gesteckt hat, gilt die Kündigung in der Regel als zugegangen, auch wenn der Empfänger verreist ist. Eine Annahmeverweigerung des Schreibens hindert nicht, dass die Kündigung als zugegangen gilt.

2.1 Ordentliche Kündigung (§ 34 Abs. 1 TV-L)

Für die ordentliche Kündigung gelten Kündigungsfristen, und zwar

- bis zu sechs Monaten Beschäftigungszeit — zwei Wochen,
- bis zu einem Jahr Beschäftigungszeit — ein Monat zum Monatsschluss.

- bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr — 6 Wochen,
- bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren — 3 Monate,

- bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
- bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
- bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren 6 Monate,

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Diese Kündigungsfristen müssen beim Zugang der Kündigung noch voll erhalten bleiben.

Ordentliche Kündigungen können **verhaltensbedingt, personenbedingt** oder **betriebsbedingt** sein. Zu beachten sind dabei die Vorschriften der Kündigungsprävention gem. § 167 Abs. 1 SGB IX.

Zur **verhaltensbedingten Kündigung** kann es kommen z. B. bei betriebsstörenden Verhaltensweisen, häufigem Fehlen oder häufigen Verspätungen, Alkoholmissbrauch, Ausübung nicht genehmigter Nebentätigkeiten. In diesen Fällen muss die tarifbeschäftigte Lehrkraft vor der Kündigung durch eine Abmahnung auf ihr Fehlverhalten hingewiesen worden sein. Die Schulleitung ist nicht berechtigt die Abmahnung zu erstellen, sondern die Bezirksregierung. Vor dem Aussprechen der Abmahnung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Exkurs Abmahnung:

- Es gelten strenge formale Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Abmahnung:
- Sie sollte schriftlich ausgesprochen werden.
- Zwischen Fehlverhalten und Abmahnung darf kein zu langer Zeitraum liegen; eine feste Frist gibt es aber nicht.
- Das beanstandete Fehlverhalten muss mit Ort und Zeitpunkt konkret beschrieben werden.
- Die tarifbeschäftigte Lehrkraft muss nachdrücklich aufgefordert werden, ihr Fehlverhalten zu ändern.
- Für den Wiederholungsfall muss dem/der Tarifbeschäftigten mit Kündigung oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht werden.

Wie können sich Tarifbeschäftigte gegen die Abmahnung wehren?

- Immer eine Gegendarstellung in die Personalakte geben.
  Folge: Der Arbeitgeber muss im Streitfall beweisen, dass die Abmahnung berechtigt war.
- Gerichtlich den Widerruf und die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte einklagen.
  Folge: Bei Erfolg muss die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden.
- Stillhalten, wenn die formalen Voraussetzungen für eine Abmahnung nicht beachtet wurden.
  Folge: Eine auf die Abmahnung bezogene Kündigung ist unwirksam.

Als **personenbedingte** Gründe könnten angeführt werden z. B. Krankheit (lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, ohne dass eine Wiedergenesung absehbar ist oder auch häufig kürzere Arbeitsunfähigkeiten, ohne dass eine Besserung des Zustandes absehbar und eine weitere Beschäftigung dem Arbeitgeber folglich nicht mehr zumutbar ist), fehlende Fähigkeiten oder Eigenschaften, unter Durchschnittsanforderungen absinkende erhebliche Leistungsminderung, wenn eine angemessene anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nicht besteht usw. Da in diesen Fällen die Gründe in der Person liegen und sich i. d. R. nicht durch eine Verhaltensänderung beseitigen lassen, wird in der Literatur davon ausgegangen, dass in diesen Fällen vor der Kündigung keine Abmahnung nötig ist.

Die **betriebsbedingte Kündigung**, z. B. aufgrund der Schließung von Schulen oder Schulzweigen, kann bei Lehrkräften als Kündigungsgrund ausgeschlossen werden. Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis sind nicht Tarifbeschäftigte einer Schule, sondern des Landes. Das Land müsste in diesem Falle nachweisen, dass eine Beschäftigung in anderen Schulen, u. U. auch in anderen Schulformen, nicht möglich ist.

Eine weitere Art der ordentlichen Kündigung ist die **Änderungskündigung**, z. B. zur Anpassung der Arbeitszeit, sofern sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Der Arbeitgeber kündigt in diesem Falle das bestehende Arbeitsverhältnis unter gleichzeitigem Angebot eines neuen unter

veränderten Bedingungen. Nimmt der Tarifbeschäftigte die neuen Bedingungen an, so setzt sich das Arbeitsverhältnis fort. Lehnt er es ab, so wird die Kündigung wirksam.

- Ist die tarifbeschäftigte Lehrkraft z. B. mit der Änderungskündigung zur Anpassung der Arbeitszeit nicht einverstanden, muss dagegen geklagt werden. Gleichzeitig sollte die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen werden, falls die Klage nicht erfolgreich ist.

Generell ist für Beschäftigte ein Änderungs**vertrag** einer Änderungs**kündigung** vorzuziehen.

2.2 Außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)

BGB

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die außerordentliche Kündigung erfolgt in der Regel mit sofortiger Wirkung. Sie wird meistens durch den Arbeitgeber ausgesprochen. Man nennt sie dann auch „fristlose Entlassung“.

Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung ist, dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Es müssen „Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann“ (§ 626 BGB). An den wichtigen Grund sind strenge Anforderungen zu stellen, es kann sich dabei z. B. um beharrliche Arbeitsverweigerung, unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst usw. handeln. Gründet sich die fristlose Kündigung auf die Wiederholung von bestimmten Vorkommnissen, muss die tarifbeschäftigte Lehrkraft zuvor zu einer Verhaltensänderung aufgefordert worden sein (Abmahnung). Auch „unkündbaren“ Tarifbeschäftigten (§ 34 Abs. 2 TV-L) kann aus einem wichtigen Grund außerordentlich gekündigt werden. Der wichtige Grund ist in diesem Fall auf die Person oder das Verhalten des zu Kündigenden beschränkt. Dringende schulische Gründe können eine außerordentliche Kündigung ebenso wenig rechtfertigen wie eine bloße Leistungsminderung bei der Lehrkraft.

Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu dem der Arbeitgeber von dem Entlassungsgrund Kenntnis genommen hat. Ist die Zweiwochenfrist überschritten, ist die fristlose Kündigung unwirksam, natürlich nur wenn der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erhebt. In der Regel wird das Integrationsamt aus diesem Grunde seine Zustimmung verweigern.

2.3 Auflösungsverträge (§ 33 Abs. 1 b TV-L)

Das Tarifbeschäftigungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Falls sich kein weiteres Beschäftigungsverhältnis anschließt und die Lehrkraft arbeitslos ist, muss mit dem örtlichen Arbeitsamt vorher geklärt werden, ob eine Sperrfrist bei der Zahlung des Arbeitslosengeldes verhängt wird.

Auflösungsverträge sind vor allem dann sinnvoll, wenn

- die Altersrente für Schwerbehinderte gem. § 37 SGB VI beantragt wurde und die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Rentengewährung ausscheiden will
- die Regelaltersrente gem. § 35 SGB VI in Anspruch genommen wird und die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Rentengewährung ausscheiden und nicht bis zum Ende des Schulhalbjahres nach Rentengewährung weiter beschäftigt sein will (§ 44 Nr. 4 TV-L)

2.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erwerbsminderung

TV-L

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
   a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
   b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt geben worden ist. Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Vor dem Hintergrund des § 33 TV-L müssen zunächst zwei Auswirkungen auf das das Tarifbeschäftigungsverhältnis durch einen Rentenbescheid wegen Erwerbsminderung unterschieden werden:

Das Arbeitsverhältnis **wird beendet** bei einem Rentenbescheid wegen

- teilweiser Erwerbsminderung (rentenrechtlich gleichzusetzen: Berufsunfähigkeit)
- voller Erwerbsminderung

Das Arbeitsverhältnis **ruht** bei einem Rentenbescheid wegen

- teilweiser Erwerbsunfähigkeit auf Zeit
- voller Erwerbsminderung auf Zeit

Das Arbeitsverhältnis endet 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. **Renten wegen Erwerbsminderung sind i. d. R. Zeitrenten (zumindest beim ersten Rentenbescheid).**

Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Tarifbeschäftigten ist darüber hinaus noch der § 175 SGB IX zu beachten:

SGB IX

§ 175 Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

Wenn das Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L endet, sind die Voraussetzungen des § 175 Satz 1 SGB IX erfüllt. Danach ist zur Wirksamkeit 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 Satz 4).

Wichtig für die Beschäftigten ist ihre Möglichkeit gemäß § 33 (3) TV-L, im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung die **Weiterbeschäftigung** schriftlich zu beantragen. Hierfür setzt der TV-L eine Frist von zwei Wochen ab Zugang des Rentenbescheides. Die Rechtsprechung bezieht die Zwei-Wochen-Frist auf den Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers (BAG 7 AZR 771/12 vom 23.07.2014 RN 63ff.).

Aus der jüngsten Rechtsprechung des BAG (6 AZR 221/15 vom 17.03.2016, RN 43) ergibt sich, dass der schwerbehinderte oder gleichgestellte Tarifbeschäftigte bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auch weiterbeschäftigt werden kann, wenn er eine Verkürzung (Teilzeit) seiner Arbeitszeit gem. § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX beantragt hat. In diesem Fall setzt das höherrangige Recht die Regelung des TV-L außer Kraft.

Zu beachten ist die Regelung des § 33 Abs. 3 TV-L und hier die Zwei-Wochen-Frist für die Beschäftigten, obwohl diese durch mehrere BAG-Urteile in Frage gestellt worden ist	**Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Tarifbeschäftigte,** – nur teilweise erwerbsgemindert ist, – nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, – soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, – **der Tarifbeschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis enden (bzw. ruhen) werde, seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt (BAG 7 AZR 771/12, vom 23.07.2014 RN 63 ff.).** – **Verlangt der Beschäftigte die vertraglich geschuldete Arbeitszeit gem. § 164 Abs. 4 Satz 5 SGB IX zu verkürzen, besteht ein dem verbliebenen Leistungsvermögen entsprechender Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Soweit § 33 Abs. 2 Satz 5 und Satz 6 i. V. m. Abs. 3 TVöD (gleichlautend zum TV-L) dem entgegensteht, ist die tarifliche Regelung wegen Verstoßes gegen höherrangiges Gesetzesrecht nichtig (BAG 6 AZR 221/15 vom 17.03.2016, RN 43).**

2.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Amtsarztgutachten (§ 33 Abs. 4 TV-L)

Verzögert der Tarifbeschäftigte schuldhaft die Stellung des Rentenantrages oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Tarifbeschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist (vgl. § 33 Abs. 4 TV-L).

2.6 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze

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.

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

2.7 Kündigungsschutz nach dem SGB IX

Schwerbehinderte haben gegenüber nichtbehinderten Arbeitnehmern einen erweiterten Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX), dessen Sinn und Zweck es ist, die behinderungsbedingten Nachteile, die der Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt hat, auszugleichen. Unabhängig vom Kündigungsschutz des SGB IX bleibt jedem Schwerbehinderten auch noch der Kündigungsschutz nach dem KSchG. Der besondere Kündigungsschutz gilt für alle Arten von Kündigungen, für ordentliche und außerordentliche Kündigungen ebenso wie für Änderungskündigungen, soweit das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

SGB IX

§ 168 Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

- Wird einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Tarifbeschäftigtem ohne Beteiligung des Integrationsamtes gekündigt, kann darin eine Diskriminierung nach § 1 AGG gesehen werden. Dies löst Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG aus. Für die Widerlegung der Vermutung der Diskriminierung ist nach § 22 AGG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig (Urteil der 3. Kammer das Arbeitsgerichts Neumünster vom 01.07.2015 – 3 Ca 322 a/15). Dies kann auch für Änderungskündigungen gelten.

2.8 Ablauf des Verfahrens

Das Kündigungsschutzverfahren nach dem SGB IX findet auf Antrag des Arbeitgebers statt. Dieser will gegenüber einem schwerbehinderten Beschäftigten eine Kündigung aussprechen. Diese privatrechtliche Kündigung bedarf der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG). Das bedeutet, dass sie auf bestimmte, nachprüfbare und sozial zu würdigende Gründe gestützt sein muss. Diese Gründe muss der Arbeitgeber in seiner Kündigungserklärung nennen oder vortragen. Das Zustimmungsverfahren beschränkt sich auf die vom Arbeitgeber zur Begründung vorgetragenen Kündigungsgründe.

Im Rahmen der Gründe des Antrages des Arbeitgebers muss das Integrationsamt den Sachverhalt aufklären (Amtsermittlungsgrundsatz § 20 SGB X). In der Regel geschieht dies gem. § 172 Abs. 2 SGB IX durch die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates, des Schwerbehinderten, des Arbeitsamtes, von Ärzten und anderen. Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung entbindet den Arbeitgeber nicht, die Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 2 SGB IX rechtzeitig und umfassend zu informieren. Nach der SGB IX-Novelle vom 23.12.2016 ist eine Kündigung ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich **unwirksam**.

SGB IX

§ 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Abs. 2

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 Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. (…)

Es steht im Ermessen des Integrationsamtes, diejenigen Beweismittel zu nutzen, die es für erforderlich hält. Dabei werden weder bestimmte Beweismittel vorgeschrieben noch ausgeschlossen (§ 21 Abs. 1 SGB X).

Wurde die Zustimmung zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung beantragt, soll das Integrationsamt innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrags an entscheiden. Entscheidet das Integrationsamt innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung aber nicht als erteilt. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber Untätigkeitsklage beim Verwaltungsgericht erheben. Die Entscheidung über einen Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung hat das Integrationsamt innerhalb von 2 Wochen zu treffen. Verstreicht diese Frist ohne Entscheidung, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 174 Abs. 3 SGB IX).

Bei einer außerordentlichen Kündigung hat das Integrationsamt zu prüfen, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Nur wenn das Fehlen eines Grundes offensichtlich auf der Hand liegt, hat es die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung zu verweigern (z. B. der Zeuge widerlegt den Diebstahlsvorwurf des Arbeitgebers). Ansonsten hat das Integrationsamt gem. § 174 SGB IX lediglich zu prüfen, ob die geltend gemachten Kündigungsgründe mit der Behinderung in Zusammenhang stehen.

Liegt ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, so hat das Integrationsamt auch bei einer außerordentlichen Kündigung entsprechend dem ordentlichen Kündigungsschutzverfahren nach § 168 SGB IX unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Liegt kein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung vor, so soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen.

2.9 Abschluss des Verfahrens

Das Verfahren endet durch einen Verwaltungsakt in Form eines rechtsmittelfähigen Bescheids des Integrationsamtes. Dabei handelt es sich um einen privatrechtsgestaltenden Verwaltungsakt mit Drittwirkung. Der Verwaltungsakt selbst beinhaltet noch keine Veränderung der privatrechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und schwerbehindertem Arbeitnehmer, sondern eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, von der Zustimmung Gebrauch zu machen und eine Kündigung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses auszusprechen.

Nach ständiger Rechtsprechung hat das Integrationsamt eine Abwägung zwischen den Interessen des schwerbehinderten Arbeitnehmers und den Belangen des Arbeitgebers vorzunehmen. Dabei hat das Integrationsamt zu berücksichtigen, ob und inwieweit die Kündigung die besondere, durch die Behinderung bedingte Stellung des einzelnen Schwerbehinderten im Arbeitsleben berührt. Dagegen ist es grundsätzlich nicht Aufgabe des Integrationsamtes, die allgemeinen sozialen Interessen des einzelnen Schwerbehinderten als Arbeitnehmer zu wahren.

3 Kündigungsprävention

Mit den Vorschriften zur Prävention verfolgt der Gesetzgeber das Ziel durch rechtzeitiges Eingreifen eine Kündigung und damit den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden. Die Nichtbeachtung der Verpflichtung zur Prävention durch den Arbeitgeber (Betriebliches Eingliederungsmanagement - § 167 SGB IX) kann zur Aussetzung des Zustimmungsverfahrens und zur Aufforderung des Arbeitgebers durch das Integrationsamt führen, das Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX nachzuholen oder auch die Versagung der Zustimmung zur Folge haben.

Dabei ist zu beachten, dass für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte nicht nur das krankheitsbedingte Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX anzuwenden ist, sondern die viel weiter reichende Präventionsvorschrift des § 167 Abs. 1 SGB IX. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung und dem Integrationsamt zu ergreifen (vgl. auch Kapitel Prävention).

4 Widerspruch und Klage gegen die Entscheidung des Integrationsamtes

4.1 Widerspruchsverfahren

Der Widerspruch gegen einen Bescheid des Integrationsamtes kann unabhängig davon erhoben werden, ob eine Klage beim Arbeitsgericht läuft. Der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt ist gem. § 202 SGB IX mit ehrenamtlichen Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und einem Vertreter des Integrationsamtes sowie der Agentur für Arbeit besetzt. Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens sollen noch einmal die verschiedenen Standpunkte und Interessen ausgetauscht und eine für alle tragbare Entscheidung getroffen werden.

4.2 Die Klage vor dem Verwaltungsgericht

Die Entscheidung des Widerspruchsausschusses kann innerhalb eines Monats mit dem Rechtsmittel der Klage angefochten werden. Die Klage ist beim zuständigen Verwaltungsgericht einzureichen. Der betroffene schwerbehinderte Beschäftigte oder der Arbeitgeber muss die Klage darauf stützen, dass der ihn beschwerende Bescheid rechtswidrig sei. Das Verwaltungsgericht überprüft nur, ob das Ermessen des Integrationsamtes überschritten oder falsch ausgeübt worden ist. Anders als der Widerspruchsausschuss sind die Verwaltungsgerichte nicht befugt, ihr Ermessen an die Stelle des Ermessens des Integrationsamtes zu setzen. Wenn die Entscheidung des Integrationsamtes rechtlich zumindest vertretbar ist, wird das Gericht der Klage nicht stattgeben. Gerichtskosten werden für dieses Verfahren nicht erhoben.

5 Exkurs: allgemeiner Kündigungsschutz

Sollte das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt haben und waren Widerspruch bzw. Klage gegen diese Zustimmung nicht erfolgreich, bleibt noch der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Das Kündigungsschutzgesetz schränkt die Freiheit des Arbeitgebers bei ordentlichen, nicht aber bei außerordentlichen Kündigungen ein. Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 KSchG dann unwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist. „Sozial gerechtfertigt“ ist eine Kündigung dann, wenn die Kündigungsgründe in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder in dringenden betrieblichen Erfordernissen liegen. Im letzteren Fall ist der Arbeitgeber gezwungen, bei der Auswahl des zu kündigenden Tarifbeschäftigten soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, d. h. demjenigen zu kündigen, den die Kündigung am wenigsten hart trifft. Hält eine tarifbeschäftigte Lehrkraft die Kündigung für „sozial nicht gerechtfertigt“, so muss sie innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Wochen** nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einreichen.

P. Übersicht Renten

1 Allgemeines zur Rentendiskussion 1
2 Erfüllung der Wartezeit 2
3 Renten wegen Erwerbsminderungen 3
3.1 Gesetzliche Grundlagen aus dem SGB VI 3
3.2 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung 4
3.3 Rente wegen voller Erwerbsminderung 4
3.4 Höhe der Erwerbsminderungsrenten 4
3.5 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit 7
3.6 Überblick Erwerbsminderungsrenten 7
4 Altersrente für Schwerbehinderte 8
4.1 Gesetzliche Grundlagen 8
4.2 Altersrente für schwerbehinderte Menschen 9
4.3 Die Flexirente für schwerbehinderte Menschen 9
4.3.1 Grundlagen der Flexirente 9
4.3.2 Hinzuverdienstberechnung bei Rente wegen Schwerbehinderung oder voller Erwerbsminderung 9
4.3.3 Versicherungspflicht in der DRV bei Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze 9
4.3.4 Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus 9
4.3.5 Ausgleich von Rentenabschlägen 10
5 Regelaltersgrenze für die Altersrente 10
6 Vorzeitige Altersrenten nach 35 oder 45 Jahren 11
6.1 Rente für besonders langjährig Versicherte 11
6.2 Die Rente für langjährig Versicherte 11
7 Die Zusatzversorgung des Bundes und der Länder (VBL) 12
7.1 Anspruch auf Betriebsrente 12
7.2 Eintritt des Versicherungsfalles 12
7.3 Die Wartezeit 13
7.4 Das Berechnungsmodell 13
7.5 Startgutschriften 15
7.6 Soziale Komponenten 15
7.7 Betriebsrente für Hinterbliebene 16
7.8 Entwicklungsmöglichkeit der Zusatzversorgung 16
7.9 Ehemalige Arbeitnehmer 16
7.10 Information durch die VBL 16
8 Die Krankenversicherung als Rentner 17
8.1 Krankenversicherung der Rentner als Pflichtversicherung 17
8.2 Krankenversicherungsbeiträge in der KVdR 17
8.3 Freiwillige Versicherung in der GKV als Rentner 17
8.4 Versicherung als Rentner in der PKV 17

1 Allgemeines zur Rentendiskussion

Die 2007 abgeschlossene Rentenreform hatte neben der Absenkung des Rentenniveaus auch die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters gebracht. Weitere wesentliche Änderungen im Rentenrecht erfolgten ab 2014: „Mütterrente“, abschlagsfreie Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte, Einführung der Flexirente, Ost-West-Angleichung und Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente.

Nachfolgend wird besonders auf die Rente wegen Erwerbsminderung, die Altersrente wegen Schwerbehinderung und andere besondere Altersrenten eingegangen. Die Systematik beginnt mit einer Darstellung der jeweiligen Wartezeiten, die für den Anspruch auf eine Rente erfüllt sein müssen.

2 Erfüllung der Wartezeit

Unter Wartezeit (auch Mindestversicherungszeit) versteht man die Zeit, die Versicherte in bestimmtem Umfang in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sein müssen, um einen Anspruch auf eine Leistung aus der Rentenversicherung (hier Rente) zu haben. Je nach Rentenart sind unterschiedliche Wartezeiten zu erfüllen.

Geregelt sind die Wartezeiten in § 50 SGB VI.

SGB VI

§ 50 Wartezeiten

(1) Die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren ist Voraussetzung für einen Anspruch auf

1. Regelaltersrente,
2. Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und
3. Rente wegen Todes.

Die allgemeine Wartezeit gilt als erfüllt für einen Anspruch auf

1. Regelaltersrente, wenn der Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder eine Erziehungsrente bezogen hat,
2. Hinterbliebenenrente, wenn der erstorbene Versicherte bis zum Tod eine Rente bezogen hat.

(2) Die Erfüllung der Wartezeit von 20 Jahren ist Voraussetzung für einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung an Versicherte, die die allgemeine Wartezeit vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung nicht erfüllt haben.

(3) Die Erfüllung der Wartezeit von 25 Jahren ist Voraussetzung für einen Anspruch auf
1. Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute und
2. Rente für Bergleute vom 50. Lebensjahr an.

(4) Die Erfüllung der Wartezeit von 35 Jahren ist Voraussetzung für einen Anspruch auf

1. Altersrente für langjährig Versicherte und
2. Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

(5) Die Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren ist Voraussetzung für einen Anspruch auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Die Wartezeit für tarifbeschäftigte Lehrkräfte beträgt in den für sie wichtigen Fällen:

- fünf Jahre für die Regelaltersrente, für die Rente wegen Erwerbsminderung und für Rentenzahlungen im Todesfall. Bei der Berechnung der Wartezeit werden berücksichtigt: Beitragszeiten, Ersatzzeiten und zusätzliche Wartezeitmonate (sog. Anwartschaftserhaltungszeiten)
- 35 Jahre bei der Altersrente für langjährig Versicherte und der Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Bei der Berechnung der Wartezeit werden berücksichtigt: Beitragszeiten, Ersatzzeiten, Anrechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten und zusätzliche Wartezeitmonate
- 45 Jahre bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Bei der Berechnung der Wartezeit werden berücksichtigt: Beitragszeiten, Ersatzzeiten und zusätzliche Wartezeitmonate.

3 Renten wegen Erwerbsminderungen

3.1 Gesetzliche Grundlagen aus dem SGB VI

SGB VI

§ 43 Rente wegen Erwerbsminderung

(1) Versicherte haben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wenn sie

1. teilweise erwerbsgemindert sind
2. in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben und
3. vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit erfüllt haben.

Teilweise erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

(2) Versicherte haben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn sie

1. voll erwerbsgemindert sind,
2. in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben und
3. vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit erfüllt haben.

Voll erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Voll erwerbsgemindert sind auch

1. Versicherte nach § 1 Satz 1 Nr. 2, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können und
2. Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren, in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

(3) Erwerbsgemindert ist nicht, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.

(4) Der Zeitraum von fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung verlängert sich um folgende Zeiten, die nicht mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sind:

1. Anrechnungszeiten und Zeiten des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
2. Berücksichtigungszeiten,
3. Zeiten, die nur deshalb keine Anrechnungszeiten sind, weil durch sie eine versicherte Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit nicht unterbrochen ist, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten vor Beginn dieser Zeiten wenigstens ein Pflichtbeitrag für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit oder eine Zeit nach Nummer 1 oder 2 liegt,
4. Zeiten einer schulischen Ausbildung nach Vollendung des 17. Lebensjahres bis zu sieben Jahren, gemindert um Anrechnungszeiten wegen schulischer Ausbildung.

(5) Eine Pflichtbeitragszeit von drei Jahren für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit ist nicht erforderlich, wenn die Erwerbsminderung aufgrund eines Tatbestandes eingetreten ist, durch den die allgemeine Wartezeit vorzeitig erfüllt ist.

(6) Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind, haben Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn sie die Wartezeit von 20 Jahren erfüllt haben.

§ 240 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit

(1) Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung haben bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze auch Versicherte, die

1. vor dem 2. Januar 1961 geboren und
2. berufsunfähig sind.

Berufsunfähig sind Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden gesunken ist. Der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfasst alle Tätigkeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihnen unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs ihrer Ausbildung sowie ihres bisherigen Berufs und der besonderen Anforderungen ihrer bisherigen Berufstätigkeit zugemutet werden können. Zumutbar ist stets eine Tätigkeit, für die die Versicherten durch Leistungen zur beruflichen Rehabilitation mit Erfolg ausgebildet oder umgeschult worden sind. Berufsunfähig ist nicht, wer eine zumutbare Tätigkeit mindestens sechs Stunden täglich ausüben kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.

Im Gegensatz zur bisherigen Rente wegen Berufsunfähigkeit kommt es bei der abgestuften Rente wegen Erwerbsminderung auf einen erreichten beruflichen Status nicht an. Die Prüfung, ob eine zumutbare andere Tätigkeit (Verweisungstätigkeit) mit ähnlichen beruflichen Anforderungen verrichtet werden kann, entfällt, es sei denn die **Tarifbeschäftigten sind vor dem 2. Januar 1961 geboren. Für sie gilt eine besondere Vertrauensschutzregelung hinsichtlich der Berufsunfähigkeitsrente**, **die im Abschnitt „Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit“ beschrieben wird.**

3.2 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Eine teilweise Erwerbsminderung liegt vor, wenn der Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit mehr als 3, aber unter 6 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein kann. Bei einer Leistungsfähigkeit von zwischen 3 und 6 Stunden kann aus gesundheitlichen Gründen also nur noch eine Teilzeitarbeit ausgeübt werden. Die Rentenhöhe entspricht der Hälfte der Rente wegen voller Erwerbsminderung.

3.3 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.

3.4 Höhe der Erwerbsminderungsrenten

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung wird aus allen bis zum Eintritt der vollen Erwerbsminderung zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten errechnet. Für den Zeitraum zwischen Beginn der Erwerbsminderung und der Vollendung des 67. Lebensjahrs wird zusätzlich noch eine Zurechnungszeit gewährt (§ 59 SGB IX). Die Grenze des 67. Lebensjahrs wird allerdings erst im Jahre 2031 erreicht. Bis zum 31.12.2017 gilt die frühere Begrenzung auf das 62. Lebensjahr. Im Jahr 2018 endet die Zurechnungszeit mit Vollendung des 65. Lebensjahres und drei Monaten, im Jahr 2019 mit Vollendung des 65. Lebensjahres und acht Monaten. Zwischen 2019 und 2031 greift die nachstehende Übergangsregelung:

SGB VI

§ 253 a Zurechnungszeit

(…)

(3) Beginnt eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder eine Erziehungsrente nach dem 31. Dezember 2019 und vor dem 1. Januar 2031 oder sind bei einer Hinterbliebenenrente Versicherte nach dem 31. Dezember 2019 und vor dem 1. Januar 2031 verstorben, wird das Ende der Zurechnungszeit wie folgt angehoben:

Bei Beginn der Rente oder bei Tod des Versicherten im Jahr	Anhebung um Monate	auf Jahre	Alter Monate
2020	1	65	9
2021	2	65	10
2022	3	65	11
2023	4	66	0
2024	5	66	1
2025	6	66	2
2026	7	66	3
2027	8	66	4
2028	10	66	6
2029	12	66	8
2030	14	66	10

Bei Inanspruchnahme einer Rente wegen Erwerbsminderung vor der jeweiligen Altersgrenze werden **Rentenabschläge** vorgenommen. Für jeden Monat, für den die Rente wegen Erwerbsminderung vor dem Erreichen dieser Grenze beansprucht wird, beträgt der Rentenabschlag 0,3 %, d.h.**, der Zugangsfaktor** von 1 (volle Erwerbsminderung) oder 0,5 (teilweise Erwerbsminderung) wird um 0,003 für jeden Monat verringert.

Die Altersgrenzen, bis zu denen die Rentenabschläge bei Erwerbsminderungsrenten berechnet werden, erhöhen sich von 2012 an schrittweise vom vollendeten 63. auf das vollendete 65. Lebensjahr. Allerdings kann der maximale Rentenabschlag weiterhin höchstens 10,8 % betragen. Die Altersgrenze von 65 Jahren für den abschlagsfreien Bezug einer Erwerbsminderungsrente und die Altersgrenze von 62 Jahren, ab der sich der maximale Abschlag von 10,8 % verringert, wird im Jahr 2024 erreicht. Die letzten Zwischenstufen sehen wie folgt aus:

SGB VI

§ 264d Zugangsfaktor

Beginnt eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vor dem 1. Januar 2024 oder ist bei einer Rente wegen Todes der Versicherte vor dem 1. Januar 2024 verstorben, ist bei der Ermittlung des Zugangsfaktors anstelle der Vollendung des 65. Lebensjahres und des 62. Lebensjahres jeweils das in der nachfolgenden Tabelle aufgeführte Lebensalter maßgebend:

(….)

Bei Beginn der Rente oder bei Tod des Versicherten im Jahr	tritt an die Stelle des Lebensalters 65 Jahre		tritt an die Stelle des Lebensalters 62 Jahre	
	das Lebensalter		das Lebensalter	
	Jahre	Monate	Jahre	Monate
2020	64	4	61	4
2021	64	6	61	6
2022	64	8	61	8
2023	64	10	61	10

Die für die Erwerbsminderungsrenten geltenden Abschläge bleiben im Allgemeinen auch bei einer Folgerente bestehen und werden im Rentenbescheid durch den verminderten Zugangsfaktor sichtbar. Die Berechnung des Zugangsfaktors auch für Folgerenten (Altersrenten) ergibt sich aus § 77 SGB VI. Ein Auszug aus dem SGB VI zu § 77 ist im folgenden Text abgedruckt.

SGB VI

§ 77 Zugangsfaktor

(1) Der Zugangsfaktor richtet sich nach dem Alter der Versicherten bei Rentenbeginn oder bei Tod und bestimmt, in welchem Umfang Entgeltpunkte bei der Ermittlung des Monatsbetrags der Rente als persönliche Entgeltpunkte zu berücksichtigen sind.

(2) Der Zugangsfaktor ist für Entgeltpunkte, die noch nicht Grundlage von persönlichen Entgeltpunkten einer Rente waren,

1. bei Renten wegen Alters, die mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze, oder eines für den Versicherten maßgebenden niedrigeren Rentenalters beginnen, 1,0,
2. bei Renten wegen Alters, die
   a. vorzeitig in Anspruch genommen werden, für jeden Kalendermonat um 0,003 niedriger als 1,0 und
   b. nach Erreichen der Regelaltersgrenze trotz erfüllter Wartezeit nicht in Anspruch genommen werden, für jeden Kalendermonat um 0,005 höher als 1,0,
3. bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei Erziehungsrenten für jeden Kalendermonat, für den eine Rente vor Ablauf des Kalendermonats der Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen wird, um 0,003 niedriger als 1,0,
4. bei Hinterbliebenenrenten für jeden Kalendermonat, (…)

(3) …

(4) Bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei Hinterbliebenenrenten, deren Berechnung 40 Jahre mit den in § 51 Abs. 3a und 4 und mit den in § 52 Abs. 2 genannten Zeiten zugrunde liegen, sind die Absätze 2 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres die Vollendung des 63. Lebensjahres und an die Stelle der Vollendung des 62. Lebensjahres die Vollendung des 60. Lebensjahres tritt.

3.5 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit

Für vor dem 2. Januar 1961 geborene Versicherte gibt es als Vertrauensschutzregelung für die weggefallene Berufsunfähigkeitsrente eine 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 mit zumindest 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 werden kann;
- eine zumutbare andere Tätigkeit (Verweisungstätigkeit) nicht im Umfang von 6 Std. täglich möglich ist.

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

3.6 Überblick Erwerbsminderungsrenten

Art	Volle Erwerbsminderungsrente	Teilweise Erwerbsminderung
Voraussetzung Definition	1. voll erwerbsgemindert (< 3 Std. tägl.) 2. Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (5 Jahre) vor Eintritt der EU und 3. in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der EU 3 Jahre Pflichtbeitragszeiten bzw. 3/5 Belegung.	1. teilw. erwerbsgemindert (3 bis ≤ 6 Std. tägl.) 2. Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (5 Jahre) vor Eintritt der BU und 3. in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der EU 3 Jahre Pflichtbeitragszeiten bzw. 3/5 Belegung.
Antragsstellung	Antragstellung bei der DRV, Auskunfts- und Beratungsstellen der DRV, Versichertenältesten der DRV, gesetzlicher Krankenkasse oder zuständiger Gemeinde; der Antrag ist mit dem entsprechenden Formular einzureichen (formgebunden).	
Rentenhöhe	Persönliche Entgeltpunkte x aktuellem Rentenwert x Rentenfaktor Zugangsfaktor = 1,0	Persönliche Entgeltpunkte x aktuellem Rentenwert x Rentenfaktor Zugangsfaktor = 0,5 (liegt Arbeitslosigkeit vor – verschlossener Arbeitsmarkt - evtl. 1,0
Rentenabschlag	Verminderung des Zugangsfaktor 1 oder 0,5 um 0,003 pro Monat für jeden Monat, den diese Rentenart vor dem 63. Lebensjahr in Anspruch genommen wird (Achtung: schrittweise Anhebung auf 65). Zugangsfaktor kann sich maximal um 0,108 verringern (entspricht 10,8 % Abschlag). Die Verminderung des Zugangsfaktors bleibt i. d. R. für Folgerenten erhalten.	
Hinzuverdienst	Hinzuverdienst kann Einfluss auf die Rentenhöhe haben, Auskunft erteilt die DRV. Die Hinzuverdienstgrenze ist für jeden Rentenbezieher von der DRV individuell zu ermitteln.	

Bzgl. der Hinzuverdienstgrenzen bei einer Rente wegen Erwerbsminderung vgl. Abschnitt 4.3 zur Flexirente.

4 Altersrente für Schwerbehinderte

4.1 Gesetzliche Grundlagen

SGB VI

§ 37 Altersrente für Schwerbehinderte

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie
1. das 65. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt sind und
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die vorzeitige Inanspruchnahme einer solchen Altersrente nach Vollendung des 62. Lebensjahres ist möglich.

§ 236a Altersrente für Schwerbehinderte

(1) Versicherte, die vor dem 1.1.1964 geboren sind, haben frühestens Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen, wenn sie
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs.2 SGB IX) anerkannt sind,
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die vorzeitige Inanspruchnahme ist frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.

(2) Versicherte, die vor dem 1.1.1952 geboren sind, haben Anspruch auf diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres; für sie ist die vorzeitige Inanspruchnahme nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Für Versicherte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, werden die Altersgrenze von 63 Jahren und die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wie folgt angehoben:

Versicherte, Geburtsjahr, Geburtsmonat	Anhebung um Monate	auf Alter		vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter	
		Jahr	Monat	Jahr	Monat
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

4.2 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Für diesen Personenkreis wird aktuell das Renteneintrittsalter in die Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Monatsschritten vom 63. auf das 65. Lebensjahr angehoben (**siehe § 236a SGB VI**). Die Anhebung beginnt mit dem Geburtsjahrgang 1952. Die Geburtsjahrgänge ab 1964 können erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei die Altersrente wegen Schwerbehinderung in Anspruch nehmen. Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres wird parallel hierzu auf das 62. Lebensjahr angehoben. Die Geburtsjahrgänge ab 1964 können erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres die Altersrente für schwerbehinderte Menschen unter Beachtung der Abschlagsregelung (maximal 10.8 %) in Anspruch nehmen.

4.3 Die Flexirente für schwerbehinderte Menschen

4.3.1 Grundlagen der Flexirente

Die letzte Stufe des Flexirentengesetzes ist am 1. Juli 2017 in Kraft getreten. Das Gesetz enthält im Wesentlichen:

- Teilrentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit freier Wahl der Teilrente zwischen 10 % und 99 % der Vollrente
- Änderung des Hinzuverdienstrechtes
- Einführung der Versicherungspflicht von Beziehern von Vollrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze
- Möglichkeit, bei Arbeit über die Regelaltersgrenze hinaus auf Versicherungsfreiheit zugunsten der Erhöhung des Rentenanspruchs zu verzichten
- Zusätzliche Zahlung von Versicherungsbeiträgen ab 50, um Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbezug zu vermeiden

4.3.2 Hinzuverdienstberechnung bei Rente wegen Schwerbehinderung oder voller Erwerbsminderung

Wer neben der Rente aufgrund der Schwerbehinderung bzw. voller Erwerbsminderung hinzuverdienen möchte und noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht hat, kann im Jahr bis zu 6300 € hinzuverdienen, ohne, dass die Rente gekürzt wird. Übersteigt der Hinzuverdienst die 6300 €-Grenze, wird er zu 40 % stufenlos auf die Rente angerechnet, und es besteht ein Anspruch auf Teilrente. Darüber hinaus sind Höchstgrenzen des Hinzuverdienstes/Deckelungen zu beachten, die bei der DRV individuell prognostisch berechnet werden.

4.3.3 Versicherungspflicht in der DRV bei Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Seit dem 01.01.2017 besteht vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze unabhängig davon, ob eine Altersrente als Voll- oder Teilrente bezogen wird, Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Altersvollrentner, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben (bis 450 € pro Monat), können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

4.3.4 Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus

Wer nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze (s. Abschnitt 5) hinaus weiterarbeiten und seine Regelaltersrente erst später in Anspruch nehmen will, erhält einen Rentenzuschlag von 0,5 %. Wer seine Regelaltersrente so um ein Jahr hinausschiebt bekommt also einen Zuschlag von 6 %. Zusätzlich erhöht sich die Rente noch durch die laufenden Beitragszahlungen zur Rentenversicherung.

Wer über die Regelaltersgrenze hinaus arbeitet, kann neben seiner Regelaltersrente unbegrenzt hinzuverdienen. Das ist vor allem für die Lehrkräfte interessant die gem. § 44 Nr. 4 TV-L ausscheiden. Nach dieser Regelung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf

des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das Alter für die abschlagsfreie Regelaltersrente vollendet hat. Wer über das im TV-L festgelegte Ende des Arbeitsverhältnisses arbeiten möchte, muss dies rechtzeitig mit der Bezirksregierung arbeitsvertraglich regeln.

4.3.5 Ausgleich von Rentenabschlägen

Arbeitnehmer, die vorzeitig eine Rente mit Versorgungsabschlägen in Anspruch nehmen wollen, können den Abschlag ganz oder teilweise ausgleichen, wenn sie Zusatzbeiträge an die Rentenversicherung zahlen (Einmalzahlung oder Teilzahlungen). Wer nachträglich beschließt, doch nicht vorzeitig in Rente zu gehen, erhält für die Zusatzbeiträge eine entsprechend höhere Rente. Eine Erstattung der Zusatzbeiträge ist nicht möglich. Versicherte können bereits ab dem 50. Lebensjahr von der Rentenversicherung eine Auskunft anfordern, welcher Betrag zum Ausgleich von Rentenabschlägen erforderlich ist.

Beispiel:

Bei erwarteter Rentenhöhe von	Um …Jahre vorgezogener Rentenbeginn	Beträgt der monatl. Rentenabschlag	So viel kostet es, den Abschlag zu vermeiden
1000 Euro	1 Jahr (3,6 %)	36,00 Euro	8.509 Euro
	2 Jahre (7,2 %)	72,00 Euro	17.678 Euro
	3 Jahre (10,8 %)	108,00 Euro	27.588 Euro
1200 Euro	1 Jahr (3,6 %)	43,20 Euro	10.210 Euro
	2 Jahre (7,2 %)	86,40 Euro	21.214 Euro
	3 Jahre (10,8 %)	129,60 Euro	33.106 Euro

Quelle: https://www.deutsche-rentenversicherung.de

5 Regelaltersgrenze für die Altersrente

Ab 01.01.1964 geborene Versicherte erreichen ihre Regelaltersgrenze gem. § 35 SGB VI mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Für die früher Geborenen gibt es folgende Übergangsregelung:

Anhebung der Regelaltersgrenze gem. § 235 Absatz 2 SGB VI

(2) … Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Versicherte, Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
		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

6 Vorzeitige Altersrenten nach 35 oder 45 Jahren

6.1 Rente für besonders langjährig Versicherte

Ab 1. Juli 2014 konnten besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert waren, schon mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Ab Jahrgang 1953 steigt diese Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente wieder schrittweise an. Für alle 1964 oder später Geborenen liegt sie bei 65 Jahren. Die Übergangsregelung sieht im Einzelnen wie folgt aus:

Versicherte, Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
		Jahr	Monate
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Schwerbehinderte tarifbeschäftigte Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen werden i. d. R. mit 63+ nicht die geforderten 45 Beitragsjahre erfüllen. Tarifbeschäftigte Werkstatt- oder Fachlehrkräfte kämen u. U. auf die geforderten Jahre. Sobald die Altersgrenze von 65 für den abschlagsfreien Rentenbezug erreicht ist, also ab dem Geburtsjahrgang 1963, gibt es keinerlei Vorteile gegenüber der Altersrente für Schwerbehinderte mehr.
Für die 45jährige Wartezeit gelten Pflichtbeitragszeiten einschließlich der Pflichtbeiträge aus Kindererziehung, nicht erwerbsmäßiger Pflege, Krankengeldbezug, Arbeitslosengeldbezug (mit Einschränkungen für die letzten 2 Jahre vor Rentenbeginn) sowie Wehr- und Zivildienst. Berücksichtigungszeiten können für die Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr und bestimmte Pflegezeiten angerechnet werden, ebenso Zeiten aus Minijobs.

Nicht berücksichtigt werden Pflichtbeiträge aus dem Bezug von Arbeitslosengeld II und Arbeitslosenhilfe sowie Zeiten aus einem Versorgungsausgleich oder einem Rentensplitting. Näheres findet sich z. B. in der Broschüre 115 der DRV (www.deutsche-rentenversicherung.de). Zur Inanspruchnahme als Teilrente und bzgl. der Hinzuverdienstgrenzen vgl. den Abschnitt 4.3 zur Flexirente.

6.2 Die Rente für langjährig Versicherte

Ab dem vollendeten 63. Lebensjahr gibt es die Möglichkeit eine Altersrente zu beantragen, wenn eine Wartezeit von 35 Jahren erfüllt wurde. Im Unterschied zu vielen anderen Altersgrenzen findet hier keine Anhebung statt, dafür fallen ggfs. höhere Abschläge an.

Für jeden Monat, den die Rente für langjährige Versicherte vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen wird, ergibt sich ein Abschlag von 0,3 %. Beim frühesten Rentenbeginn mit 63 können bis zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren max. 7,2 % Abschläge entstehen. Gemäß der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr (s. Abschnitt 5) erhöhen sich die maximalen Abschläge auf 14,4 %.

Diese Rentenart ist für schwerbehinderte Lehrkräfte nicht von Bedeutung, weil die Altersrente für Schwerbehinderte bei gleicher Wartezeitregelung eine deutlich günstigere Gestaltung der Abschläge aufweist. Wichtig kann die Rente für langjährig Versicherte allerdings für gleichgestellte Tarifbeschäftigte sein. Die 35-jährige Wartezeit wird von Lehrkräften i.d.R. erfüllt (zur Wartezeit s. Abschnitt 2). Zur Inanspruchnahme als Teilrente und bzgl. der Hinzuverdienstgrenzen vgl. den Abschnitt 4.3 zur Flexirente.

7 Die Zusatzversorgung des Bundes und der Länder (VBL)

Ziel der „Zusatzversorgungsanstalt des Bundes und der Länder“ (VBL) war es, Angestellten des Landes im Wege der privatrechtlichen Versicherung eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Diese orientierte sich zunächst an der Versorgung der Beamten. Das hat sich mit dem Altersvorsorgeplan 2001 geändert.

Die Neuordnung der Zusatzversorgung vollzog sich in zwei Schritten. Zunächst wurde mit dem „Altersvorsorgeplan 2001“ vom 13. November 2001 der Grundstein für den Ersatz der früheren „Gesamtversorgung“ durch ein Betriebsrentenmodell gelegt. Danach haben die Tarifvertragsparteien am 1. März 2002 den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) abgeschlossen. Damit wurde der bisher geltende Versorgungstarifvertrag abgelöst und auch die Satzung der VBL wurde entsprechend angepasst.

Die tarifbeschäftigten Lehrkräfte haben aufgrund des § 25 TVL einen Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber sie bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe versichert. Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag über die tarifliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV).

Die VBL gewährt den bei ihr versicherten tarifbeschäftigten Lehrkräften als Pflichtversicherung eine:

- zusätzliche Altersversorgung,
- zusätzliche Erwerbsminderungsversorgung,
- zusätzliche Hinterbliebenenversorgung.

Darüber hinaus bietet die VBL eine:

- freiwillige Versicherung als sog. Riester-Rente im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung,
- freiwillige Versicherung mit der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

7.1 Anspruch auf Betriebsrente

Ein Anspruch auf Betriebsrente (§§ 33-37 VBL-Satzung) entsteht, wenn bei dem Versicherten, der die Wartezeit erfüllt hat, der Versicherungsfall eingetreten ist. Werden Altersrenten vorzeitig in Anspruch genommen oder wegen Erwerbsminderung gezahlt, berechnet die VBL Rentenabschläge wie die Deutsche Rentenversicherung. Die Rentenabschläge, die die VBL gegebenenfalls abzieht, dürfen 10,8 % nicht übersteigen.

7.2 Eintritt des Versicherungsfalles

Der Bescheid des Rentenversicherungsträgers ist entscheidend für den Bezug der Betriebsrente. Der Versicherungsfall (§ 33 VBL-Satzung) tritt bei einem Versicherten, der in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, am Ersten des Monats ein, von dem an aufgrund des Bescheides des Rentenversicherungsträgers (z. B. DRV) Anspruch auf eine Altersrente als Vollrente bzw. auf Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. Der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Teilrente (§ 42 SGB VI) oder Flexirente löst keinen Versicherungsfall aus.

VBL-Satzung

§ 33 Versicherungsfall und Rentenbeginn

Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen. Den in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten, bei denen der Versicherungsfall nach Satz 1 eingetreten ist und die die Wartezeit nach § 34 erfüllt haben, wird auf ihren schriftlichen Antrag von der VBL eine Betriebsrente gezahlt. Die Betriebsrente beginnt – vorbehaltlich des § 41 – mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

7.3 Die Wartezeit

Die Wartezeit (§ 34 VBL-Satzung) für einen Anspruch auf Betriebsrente beträgt 60 Kalendermonate. Für die Wartezeit wird jeder Kalendermonat berücksichtigt, für den bis zum Beginn der Betriebsrente mindestens für einen Tag Umlagen oder Beiträge zur Pflichtversicherung geleistet wurden, das gilt auch für Krankheitszeiten in denen Beiträge an die VBL abgeführt wurden. Die Wartezeit gilt auch schon vor Ablauf von 60 Monaten als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis steht, aufgrund dessen der Arbeitnehmer pflichtversichert wurde. Der Arbeitsunfall ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) nachzuweisen.

VBL-Satzung

§ 34 Wartezeit

(1) Betriebsrenten werden erst nach Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten gewahrt. Dabei wird jeder Kalendermonat berücksichtigt, für den bis zum Beginn der Betriebsrente (§ 33 Satz 4) mindestens für einen Tag Aufwendungen für die Pflichtversicherung nach § 63 Abs. 1 Buchst. a und c erbracht wurden. Bis zum 31. Dezember 2000 nach dem bisherigen Recht der Zusatzversorgung als Umlagemonate zu berücksichtigende Zeiten zahlen für die Erfüllung der Wartezeit. Für die Erfüllung der Wartezeit werden alle Versicherungsverhältnisse bei Zusatzversorgungseinrichtungen nach § 31 Abs. 2 berücksichtigt.

(2) Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem die Pflicht zur Versicherung bei der VBL oder – wenn die gegenseitige Anerkennung der Versicherungszeiten beantragt wurde (§ 32 Abs. 1 Satz 3) – bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung nach § 31 Abs. 2 begründenden Beschäftigungsverhältnis steht oder wenn die/der Versicherte infolge eines solchen Arbeitsunfalls gestorben ist. Ob ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung nachzuweisen.

(3) …

7.4 Das Berechnungsmodell

Nach dem Punktemodell (§ 36 VBL-Satzung) wird eine Leistung (betriebliche Rente) zugesagt, die sich ergeben würde, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitaldeckendes System eingezahlt würde. Aus dem Verhältnis des individuellen zusatzversorgungspflichtigen Jahresarbeitsentgeltes zu einem versicherungsmathematisch festgelegten Referenzentgelt und unter Berücksichtigung eines Altersfaktors werden die auf das Versicherungsjahr entfallenen Versorgungspunkte berechnet. Die Formel für die Ermittlung der Versorgungspunkte lautet:

Versorgungspunkte = 1/12 des Jahresarbeitsentgelts: Referenzentgelt (1000 Euro) x Altersfaktor

Das Referenzentgelt ist ein statischer Wert, der von den Tarifvertragsparteien mit 1000 € festgelegt wurde. Der Altersfaktor ist ebenfalls versicherungsmathematisch ermittelt.

Betriebsrente = Summe aller Versorgungspunkte x Messbetrag. Der Messbetrag ist ebenfalls von den Tarifvertragsparteien festgelegt und beträgt 4 € pro Versorgungspunkt.

VBL-Satzung

§ 36 Versorgungspunkte

(1) Versorgungspunkte ergeben sich
a) für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 64 Abs. 4),
b) für soziale Komponenten (§ 37),
c) als Bonuspunkte (§ 68) und
d) für Altersvorsorgezulagen im Sinne des Abschnitts XI EStG, die für den Eigenanteil des Pflichtversicherten am Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost/Beitrag gezahlt werden (§ 82a). Die Versorgungspunkte nach Satz 1 Buchst. a, b und d werden jeweils zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses festgestellt und dem Versorgungskonto gutgeschrieben; die Feststellung und Gutschrift der Bonuspunkte erfolgt zum Ende des folgenden Kalenderjahres. Versorgungspunkte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen gerundet; ist die dritte Nachkommastelle eine 5 bis 9, wird dabei die zweite Nachkommastelle um 1 erhöht, sonst bleibt die zweite Nachkommastelle unverändert.

(2) Die Anzahl der Versorgungspunkte für ein Kalenderjahr nach Absatz 1 Satz 1 Buchst. a ergibt sich aus dem Verhältnis eines Zwölftels des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts zum Referenzentgelt von 1.000 Euro, multipliziert mit dem Altersfaktor (Absatz 3); dies entspricht einer Beitragsleistung von 4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Bei einer vor dem 1. Januar 2003 vereinbarten Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes werden die Versorgungspunkte nach Satz 1 mit dem 1,8-fachen berücksichtigt, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

(3) Der Altersfaktor beinhaltet eine jährliche Verzinsung von 3,25 Prozent während der Anwartschaftsphase und von 5,25 Prozent während des Rentenbezuges und richtet sich nach der folgenden Tabelle; dabei gilt als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr:

Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor
17	3,1	33	1,9	49	1,2
18	3,0	34	1,8	50	1,1
19	2,9	35	1,7	51	1,1
20	2,8	36	1,7	52	1,1
21	2,7	37	1,6	53	1,0
22	2,6	38	1,6	54	1,0
23	2,5	39	1,6	55	1,0
24	2,4	40	1,5	56	1,0
25	2,4	41	1,5	57	0,9
26	2,3	42	1,4	58	0,9
27	2,2	43	1,4	59	0,9
28	2,2	44	1,3	60	0,9
29	2,1	45	1,3	61	0,9
30	2,0	46	1,3	62	0,8
31	2,0	47	1,2	63	0,8
32	1,9	48	1,2	64 u. älter	0,8

7.5 Startgutschriften

Bis zum 31.12.2001 erworbene Ansprüche im alten Gesamtversorgungssystem wurden in das ab 2002 geltende Versorgungspunktemodell umgerechnet und als sogenannte Startgutschrift für die betroffenen Tarifbeschäftigten festgesetzt. Bzgl. der damals „rentenfernen“ Jahrgänge (Beschäftigte, die am 1.1.2002 noch nicht das 55. Lebensjahr erreicht hatten) hatte der Bundesgerichtshof 2007 die Startgutschriften beanstandet. 2011 verständigten sich die Tarifparteien auf eine Neuregelung. Doch auch diese hatte vor dem Bundesgerichtshof keinen Bestand (Urteil vom 9. März 2016 – IV ZR 9/15).

Am 8.Juni 2017 beschlossen wiederum die Tarifparteien Eckpunkte für eine verfassungskonforme Neuregelung. Diese muss in eine entsprechende Änderung des Tarifvertrags Altersversorgung (ATV) sowie der VBL-Satzung umgesetzt werden. Die anschließende Überprüfung der alten Startgutschriften erfolgt automatisch, Anträge müssen nicht gestellt werden. Bisherige Startgutschriften werden nur dann verändert, wenn dies zu einer Verbesserung führt.

7.6 Soziale Komponenten

Für Erziehungszeiten, Schwangerschaft, Erwerbsminderung, Versicherung in einer anderen Zusatzversorgungskasse und langjährige Pflichtversicherte in der VBL sind in § 37 der VBL-Satzung zusätzliche Regelungen aufgenommen worden.

VBL-Satzung

§ 37 Soziale Komponenten

(1) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben wurden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1, bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden. Für die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG ruht, werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben wurden, wenn in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 TVöD/§ 21 TV-L bzw. entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen gezahlt worden wäre. Diese Zeiten werden als Umlage-/Beitragsmonate für die Erfüllung der Wartezeiten berücksichtigt.

(2) Bei Eintritt des Versicherungsfalls wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Pflichtversicherten für jeweils zwölf volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, wie dies dem Verhältnis von durchschnittlichem monatlichem zusatzversorgungspflichtigem Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 1 das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hatte. Hat die/der Versicherte die gegenseitige Anerkennung von Versicherungszeiten beantragt (§ 32 Abs. 1 Satz 3), werden zur Ermittlung der Versorgungspunkte nach Satz 1 für das durchschnittliche monatliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls das in diesem Zeitraum gemeldete zusatzversorgungspflichtige Entgelt bei der VBL und bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (§ 31 Abs. 2) zusammengerechnet. Satz 3 gilt nicht, wenn zum Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalls auch bei der anderen Zusatzversorgungseinrichtung eine Versicherungspflicht bestand.

(3) Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. Bei Beschäftigten, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31. Dezember 2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

7.7 Betriebsrente für Hinterbliebene

Betriebsrente kann auch für hinterbliebene Ehepartner und Kinder gezahlt werden. Näheres regelt § 38 der VBL-Satzung.

VBL-Satzung

§ 38 Betriebsrente für Hinterbliebene

(1) Stirbt eine/ein Versicherte/r, die/der die Wartezeit (§ 34) erfüllt hat, oder eine/ein Betriebsrentenberechtigte/r, hat die hinterbliebene Ehegattin/der hinterbliebene Ehegatte Anspruch auf eine kleine oder große Betriebsrente für Witwen/Witwer, wenn und solange ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht oder bestehen wurde, sofern kein Rentensplitting unter Ehegatten durchgeführt worden wäre. Art (kleine/große Betriebsrenten für Witwen/Witwer), Hohe (der nach Ablauf des Sterbevierteljahrs maßgebende Rentenartfaktor nach § 67 Nr. 5 und 6 und § 255 Abs. 1 SGB VI) und Dauer des Anspruchs richten sich – soweit nachstehend keine abweichenden Regelungen getroffen sind – nach den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Bemessungsgrundlage der Betriebsrenten für Hinterbliebene ist jeweils die Betriebsrente, die die/der Verstorbene bezogen hat oder hatte beanspruchen können, wenn sie/er im Zeitpunkt ihres/seines Todes wegen voller Erwerbsminderung ausgeschieden wäre. Die Kinder der/des Verstorbenen haben entsprechend den Sätzen 1 bis 3 Anspruch auf Betriebsrente für Voll- oder Halbwaisen; Kinder sind die leiblichen und angenommenen Kinder sowie die Pflegekinder im Sinne des § 32 Abs. 1 Nr. 2 EStG, soweit sie nach § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG berücksichtigungsfähig sind. Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen.

(2) Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer besteht nicht, wenn die Ehe mit der/dem Verstorbenen weniger als zwölf Monate gedauert hat, es sei denn, dass nach den besonderen Umstanden des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe/dem Witwer eine Betriebsrente zu verschaffen. …

7.8 Entwicklungsmöglichkeit der Zusatzversorgung

Wie sich die Zusatzversorgung entwickelt, kann man aus den jährlichen Mitteilungen der VBL entnehmen oder selbst mit Hilfe des Betriebsrentenrechners auf der Internetseite der VBL ermitteln. Zu beachten ist, dass die ermittelte Betriebsrente der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungspflicht sowie der Lohn-/Einkommenssteuer unterliegt.

7.9 Ehemalige Arbeitnehmer

Haben Lehrkräfte zunächst als Tarifbeschäftigte gearbeitet, aber keine 60 Monate Pflichtbeiträge geleistet, weil sie z. B. verbeamtet worden sind, und damit die Wartezeit nicht erfüllen, haben sie keinen Anspruch auf eine Zusatzversorgungsrente. Sie können im Rahmen der Beitragserstattung (§ 44 VBL-Satzung) bis zur Vollendung des 69. Lebensjahr nach der Pensionierung die Erstattung der von ihnen geleisteten Beiträge beantragen.

7.10 Information durch die VBL

Die VBL informiert über die Einzelheiten der betrieblichen Altersversorgung auf ihrer Web-Site. In ihrem Kundenportal einem Zugang in „Meine VBL“ auf dieser Web-Site kann man den Rentenantrag online stellen oder z. B. seine VBL-Rente berechnen lassen. Sobald man sich für „Meine VBL“ registriert hat, kann man sich jederzeit auf der Internetseite www.vbl.de/meinevbl mit den Zugangsdaten anmelden und auf den Online-Service zugreifen.

Die VBL bietet sowohl in den eigenen Räumlichkeiten als auch in den Räumen der BBBank, der Bank für den öffentlichen Dienst, persönliche Beratungsgespräche an. So erhalten die Versicherten und

Rentner der VBL auch außerhalb des Stammsitzes in Karlsruhe eine persönliche Beratung rund um ihre Altersversorgung.

Die Standorte der VBL-vor-Ort-Beratung findet man auf der Internetseite www.vblvorort.de. Hier lässt sich rund um die Uhr ein Wunschtermin für eine Beratung vor Ort vereinbaren. Die weiteren Erreichbarkeiten der VBL enthält die Internetseite www.vbl.de/de/service/fragen_antworten/kontakt/.

8 Die Krankenversicherung als Rentner

8.1 Krankenversicherung der Rentner als Pflichtversicherung

Die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) ist eine Pflichtversicherung. Sie tritt ein, sobald eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt wird und bestimmte Versicherungszeiten in der gesetzlichen Krankenversicherung erfüllt sind. Wer berufstätig war, muss in der zweiten Hälfte der Erwerbszeit mindestens zu 90 Prozent gesetzlich versichert gewesen sein – egal ob als Pflichtmitglied oder freiwilliges Mitglied. Außerdem werden für jedes Kind pauschal 3 Jahre auf die Vorversicherungszeit angerechnet. Anrechenbar sind auch Zeiten der Familienversicherung und einer Versicherung in der ehemaligen DDR. Zeiten des Verbleibs in einer gesetzlichen Krankenversicherung im Ausland sind anrechenbar bei den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums und bei Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht. Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann sich unter Umständen freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern. Ansonsten bleibt nur die private Krankenversicherung.

8.2 Krankenversicherungsbeiträge in der KVdR

Als Beitragssatz für die Beiträge **aus der Rente** ist der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz zu Grunde zu legen. Der auf die Rente entfallende Beitrag wird jeweils zur Hälfte vom krankenversicherungspflichtigen Rentner und vom Rentenversicherungsträger übernommen.

8.3 Freiwillige Versicherung in der GKV als Rentner

Rentner und Rentenantragsteller, die die Vorversicherungszeiten für die KVdR nicht erfüllen, zuletzt aber der GKV angehörten, können unter bestimmten Voraussetzungen als Rentner freiwillig in der GKV versichert werden. Dieses Beitrittsrecht ist fristgebunden. Endet z. B. bei einem Rentner oder Rentenantragsteller die krankenversicherungspflichtige Tätigkeit und erfüllt er nicht die Voraussetzungen für die KVdR, muss er **innerhalb von drei Monaten nach Ende der Versicherungspflicht den Beitritt anzeigen**.

Für alle beitragspflichtigen Einkünfte wird der volle Beitragssatz gerechnet. Allerdings besteht auf Antrag ein Anspruch auf Beitragszuschuss. Der monatliche Beitragszuschuss wird allerdings nur in der Höhe geleistet, den der Träger der Rentenversicherung als Krankenversicherungsbeitrag für Rentenbezieher zu tragen hat, die in der KVdR pflichtversichert sind.

Bei freiwillig Versicherten werden zusätzlich Zinsen, Mieten und sonstige beitragspflichtige Einnahmen berücksichtigt. Genaueres ist in den Verfahrensgrundsätzen des GKV-Spitzenverbandes geregelt.

Wichtig: Freiwillige Mitglieder und privat Versicherte zahlen die kompletten Beiträge und erhalten nur auf Antrag vom Rentenversicherungsträger einen Zuschuss zur Krankenversicherung.

8.4 Versicherung als Rentner in der PKV

Wer nicht mehr die Möglichkeit hat, in die GKV zurückzukehren oder in der PKV auch als Rentner bleiben möchte, muss mit Eintritt in das Rentnerleben ggfs. seinen Vertrag mit der PKV entsprechend ändern.

Einige privatversicherte Tarifbeschäftigte haben aufgrund für sie noch bestehender Beihilfeansprüche in der PKV nur die Restquote versichert. Mit Rentenbeginn entfällt der Beihilfeanspruch und in der PKV tritt nun an die Stelle der Quotenversicherung eine Vollversicherung. Das kann teuer werden.

Auch der in der PKV versicherte Rentner hat einen Anspruch auf Beitragszuschuss durch den Rentenversicherungsträger, allerdings nur bis zur Höhe des Anteils der analogen Leistung für einen Pflichtversicherten (s. Abschnitt 8.3).

Q. Beendigung des Beamtenverhältnisses

1	Sachverhalt	1
2	Beteiligung der SBV im Zurruhesetzungsverfahren	2
3	Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 31 Abs. 1-3 LBG)	2
4	Hinausschieben des Ruhestands (§ 32 LBG)	3
5	Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Erreichen der Antragsaltersgrenze	3
6	Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Schwerbehinderung	4
6.1	Rechtliche Grundlagen	4
6.2	Voraussetzungen des Zurruhesetzungsverfahrens	4
6.3	Schwerbehinderte Beamte mit Rentenansprüchen	5
6.4	Beginn des Ruhestandes	5
7	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen	5
7.1	Rechtliche Grundlagen	5
7.1.1	Landesbeamtengesetz	5
7.1.2	Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)	6
7.1.3	Richtlinie zum SGB IX	7
7.2	Das Verfahren der Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit	7
7.2.1	Die amtsärztliche Untersuchung	7
7.2.2	Information über die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung	10
7.2.3	Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen	11
7.2.3.1	Vor der amtsärztlichen Untersuchung	11
7.2.3.2	Während der amtsärztlichen Untersuchung	12
7.2.3.3	Nach der amtsärztlichen Untersuchung	12
7.2.4	Mögliche Maßnahmen der Dienststelle nach dem Amtsarztbesuch	12
7.2.5	Absichtserklärung des Dienstherrn über die Zurruhesetzung	13
7.2.6	Der Beamte akzeptiert die Absichtserklärung	13
7.2.7	Der Beamte erhebt Einwendungen gegen die Absichtserklärung	13
7.2.8	Stellung der Schwerbehindertenvertretung im Verfahren	14
8	Anderweitige Verwendung	14
8.1	Rechtliche Grundlagen	15
8.2	Ablauf des Verfahrens	15
8.2.1	Amtsärztliche Prüfung	15
8.2.2	Anderweitige Verwendung in der Schule	17
8.2.3	Landesweite anderweitige Verwendung	17
8.3	Abschluss des Verfahrens	17
9	Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)	17
9.1	Arbeitszeit bei begrenzter Dienstfähigkeit	18
9.2	Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit	19
9.3	Auswirkung der Teildienstfähigkeit auf die Versorgung	19
9.4	Beendigung der begrenzten Dienstfähigkeit	20
10	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag (§ 33 Abs. 2 LBG)	20
10.1	Einleitung und Ablauf des Zurruhesetzungsverfahrens	20
10.2	Abschlagsregelungen bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit	20
11	Erneute Dienstfähigkeit (nach §§ 29 BeamtStG und 35 LBG)	21
11.1	Rechtliche Grundlagen	21
11.2	Verfahren	22
12	Anlagen	23

1 Sachverhalt

Das Beamtenverhältnis kann außer durch Tod des Beamten nur durch einen der im Gesetz aufgeführten Beendigungstatbestände enden, nämlich durch

- Entlassung,
- Verlust der Beamtenrechte,
- Entfernung aus dem Dienst im Wege des förmlichen Disziplinarverfahrens oder
- Eintritt in den Ruhestand.

Im folgenden Text gehen wir auf die Beendigung des Beamtenverhältnisses durch den Eintritt in den Ruhestand ein. Beim Eintritt in den Ruhestand entfallen die wesentlichen Pflichten und Rechte des Beamten. Zu nennen wären hier einerseits die Pflicht zur Dienstleistung und andererseits der Anspruch auf Besoldung. Allerdings bleiben andere Rechte und Pflichten in ihrer ursprünglichen oder leicht abgewandelten Form erhalten. Das gilt z. B. für die weitere Disziplinargewalt des Dienstherrn und auch das im Ruhestand wirkende Verbot der Betätigung gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung. Diesen Pflichten stehen der Anspruch auf lebenslanges Ruhegehalt und das Recht auf Führung der Amtsbezeichnung „a. D." gegenüber.

2 Beteiligung der SBV im Zurruhesetzungsverfahren

Richtlinie zum SGB IX

15 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

15.2
Beantragen schwerbehinderte Menschen die Entlassung oder die Beendigung ihres Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit i. S. d. § 178 Abs. 2 SGB IX. Soll das Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer gemäß §§ 168 ff. SGB IX zu beachten.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist für die Fälle, in denen schwerbehinderte Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden sollen, ausdrücklich in den Richtlinien geregelt. Über die Regelungen des § 211 SGB IX hinaus hat sich das Land NRW in der Richtlinie zum SGB IX darauf festgelegt, die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn schwerbehinderte Beamte die Entlassung oder Beendigung ihres Dienstverhältnisses selbst beantragen. Auf die Beteiligungsschritte in den einzelnen Stufen der unterschiedlichen Zurruhesetzungsverfahren wird in den folgenden Abschnitten eingegangen.

Bevor es jedoch zu einer Anhörung wegen einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand kommen kann, muss § 167 SGB IX (Prävention) beachtet und die Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden.

3 Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 31 Abs. 1-3 LBG)

Die Regelaltersgrenzen für Beamte sind in NRW gemäß § 31 Abs.1-3 LBG NRW schrittweise bis auf das 67. Lebensjahr angehoben worden. Die entsprechende Regelaltersgrenze gilt auch für schwerbehinderte Beamte. Schwerbehinderte Beamte können bis zur Regelaltersgrenze im Dienst bleiben, sie können aber auch nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf eigenen Antrag ohne Einschaltung des Amtsarztes in den Ruhestand treten, wobei dann u. U. Versorgungsabschläge in Kauf genommen werden müssen. Der Ruhestand bei Erreichen der Regelaltersgrenze beginnt bei beamteten Lehrkräften mit dem Ende des Schulhalbjahres, in dem die jeweilige Regelaltersgrenze erreicht wird. Besondere Verfahren zur Einleitung erübrigen sich, da die Abwicklung von Amts wegen geschieht. Die rechtliche Grundlage bildet der § 31 LBG.

LBG

§ 31 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist. Für Leiterinnen und Leiter und

Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	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

Leiterinnen und Leiter und Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand.

4 Hinausschieben des Ruhestands (§ 32 LBG)

Der Ruhestand kann auf Antrag des Beamten oder der Beamtin um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, „wenn dies im dienstlichen Interesse liegt“ (§ 32 Abs. 1 LBG), jedoch nicht über das Ende des Monats hinaus, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird.

Vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2019 gilt dabei folgende Regelung: BeamtInnen, die noch nicht den höchsten Ruhegehaltssatz von 71,75 % erreicht haben, können ihren Ruhegehaltssatz durch das Weiterarbeiten um 1,79375 % pro Jahr erhöhen (§ 66 Abs. 13 LBeamtVG). Haben Sie den höchsten Ruhegehaltssatz bereits erreicht, erhöht sich ab der Regelaltersgrenze ihr monatliches Gehalt um einen nicht ruhegehaltsfähigen Besoldungszuschlag von 10% (§ 71a Abs. 1 LBesG/unbefristete Regelung).

5 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Erreichen der Antragsaltersgrenze

Die Antragsaltersgrenze (ohne Schwerbehinderung) beträgt 63 Jahre. Eine unbedingte Bindung an das laufende Schuljahr gibt es dabei nicht.

Die Ausnutzung dieser Antragsaltersgrenze wird zu einem lebenslangen Versorgungsabschlag führen.

Der Versorgungsabschlag ist in § 16 Abs. 2 Nr. 2 i. V. mit § 91 Abs. 1 LBeamtVG NRW geregelt. Danach vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 % für jedes Jahr, um das Beamte vor Ablauf des Monats, in dem sie die für sie geltende Regelaltersgrenze erreicht haben, in den Ruhestand eintreten.

Es reicht ein **formloser Antrag** (siehe Musterbrief 1 in der Anlage). Eine Erläuterung des weiteren Verfahrens erübrigt sich, da nach Antragstellung der Dienstherr alles andere veranlasst. **Allerdings sollte vorher der zu erwartende Ruhegehaltssatz geklärt sein.**

6 Versetzung in den Ruhestand auf Antrag wegen Schwerbehinderung

6.1 Rechtliche Grundlagen

LBG

§ 33 Dienstunfähigkeit, Antragsruhestand

(1) …

(2) …

(3) Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden

1. frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres,

2. als schwerbehinderter Mensch im Sinne von § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) in der jeweils geltenden Fassung frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Aus dienstlichen Gründen kann bei Leiterinnen und Leitern und Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.

6.2 Voraussetzungen des Zurruhesetzungsverfahrens

Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, können nach unterschiedlichen Regelungen und mit verschiedenen Auswirkungen auf die Pension in den Ruhestand versetzt werden. Sie müssen u. U. mit einem Versorgungsabschlag rechnen. Ein Versorgungsabschlag wird auch erhoben, wenn Beamte vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und wenn schwerbehinderte Beamte die nach wie vor für sie geltende Antragsaltersgrenze des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Die Versorgungsabschläge gelten lebenslang. **Dabei hat die schwerbehinderte Lehrkraft die Wahl, wann sie vorzeitig, d. h. zwischen der Antragsaltersgrenze 60 und der Regelaltersgrenze für Lehrkräfte in den Ruhestand treten will**.

Der Versorgungsabschlag wird für jedes Jahr des vorzeitigen Ruhestandes erhoben. Liegt der Bemessung des Versorgungssatzes kein volles Jahr zugrunde, etwa weil der Beamte seine Versetzung in den Ruhestand nicht zum Zeitpunkt der Vollendung eines Lebensjahres beantragt, wird die Minderung des Ruhegehaltes gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 LBeamtVG NRW taggenau berechnet. Zur Ermittlung des maßgeblichen Bruchteils eines Jahres sind einzelne Tage des vorgezogenen Ruhestandes durch 365 zu teilen.

Schwerbehinderte BeamtInnen können weiterhin nach dem Monat der Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Versorgungsabschläge in Pension gehen. Frühestens können sie nach wie vor mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Pension treten, müssen dann aber Abschläge in Kauf nehmen. Die Versorgungsabschläge betragen 3,6 % für jedes Jahr, um das die Beamten vor Ablauf des Monats, in dem sie das 63. Lebensjahr vollendet haben, wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand treten, jedoch höchstens 10,8 %.

Die Abschlagsregelungen werden im Kapitel „Überblick Versorgungsrecht“ dargestellt.

6.3 Schwerbehinderte Beamte mit Rentenansprüchen

Schwerbehinderte Lehrkräfte, die vor ihrer Verbeamtung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben, haben **zum Zeitpunkt des Antragsruhestandes** nur dann Anspruch auf eine zusätzliche Rentenzahlung aus einer gesetzlichen Rentenversicherung, wenn sie die Voraussetzungen für die Altersrente wegen Schwerbehinderung erfüllen. Da diese Voraussetzungen in den meisten Fällen nicht erfüllt sein werden (Ausnahme: z. B. freiwillige Beitragszahlung an die Rentenversicherung)**,** wird die Rente erst mit Erreichen der Regelaltersgrenzen für die Altersrente gezahlt.

6.4 Beginn des Ruhestandes

Der Ruhestand beginnt gem. § 36 Abs. 2 LBG mit Ablauf des Monats, in dem der Lehrkraft die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist. **Eine unbedingte Bindung an das laufende Schuljahr gibt es dabei nicht. Sollte der Ruhestand gem. § 33 Abs. 3 Satz 2 LBG durch den Dienstherrn bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden, müsste er hierfür die dienstlichen Gründe nachweisen.**

Einleitung und Ablauf des Zurruhesetzungsverfahrens

Auch hier reicht ein formloser Antrag (Musterbrief 2 der Anlage) aus.

Vor der Antragstellung sind im eigenen Interesse folgende Fragen zu klären:

- Ist die Anrechnung von Vordienstzeiten beim LBV beantragt?
- Wie hoch ist der zu erwartende Ruhegehaltssatz?

7 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen

Dies ist das Verfahren, bei dem die Schwerbehindertenvertretung am meisten gefordert ist. Das Verfahren läuft in mehreren Stufen ab, wobei in jeder Stufe die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.

7.1 Rechtliche Grundlagen

7.1.1 Landesbeamtengesetz

§ 33 Dienstunfähigkeit, Antragsruhestand

(1) Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, so ist sie oder er verpflichtet, sich nach Weisung der dienstvorgesetzten Stelle durch eine Ärztin oder einen Arzt der unteren Gesundheitsbehörde untersuchen und, falls ein Arzt der unteren Gesundheitsbehörde dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Gesetzliche Vorschriften, die für einzelne Beamtengruppen andere Voraussetzungen für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit bestimmen, bleiben unberührt. Die Frist nach § 26 Absatz 1 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes beträgt sechs Monate.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte, sie oder ihn nach § 26 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes in den Ruhestand zu versetzen, so hat die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde zu erklären, ob sie sie oder ihn nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig hält, ihre oder seine Amtspflichten zu erfüllen. Die nach § 36 Absatz 1 zuständige Stelle ist an die Erklärung der dienstvorgesetzten Stelle nicht gebunden, sie kann auch andere Beweise erheben.

(3) …

§ 34 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

(1) Hält die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde die Beamtin oder den Beamten für dienstunfähig, so teilt die dienstvorgesetzte Stelle der Beamtin oder dem Beamten oder der Vertreterin oder dem Vertreter unter Angabe der Gründe mit, dass eine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt sei. Die Beamtin oder der Beamte oder die Vertreterin oder der Vertreter kann innerhalb eines Monats gegen die beabsichtigte Maßnahme Einwendungen erheben.

(2) Die Entscheidung über die Zurruhesetzung trifft die nach § 36 Absatz 1 zuständige Stelle. Wird die Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten festgestellt, so ist das Verfahren einzustellen. Wird die Dienstunfähigkeit festgestellt, so ist die Beamtin oder der Beamte mit dem Ende des Monats, in dem ihr oder ihm oder der Vertreterin oder dem Vertreter die Verfügung zugestellt worden ist, in den Ruhestand zu versetzen.

(3) Behält die Beamtin oder der Beamte nach der Entscheidung gemäß Absatz 2 Satz 3 wegen eines eingelegten Rechtsmittels Anspruch auf Besoldung, so werden mit dem Ende des Monats, in dem ihr oder ihm oder der Vertreterin oder dem Vertreter die Verfügung zugestellt worden ist, die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen. Hat die Entscheidung gemäß Absatz 2 Satz 3 keinen Bestand, sind die einbehaltenen Beträge nachzuzahlen.

§ 35 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Vor der Versetzung in den Ruhestand sind sie auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, nach den Umständen des Einzelfalls kommt eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht. Der Dienstherr hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für die erforderlichen Maßnahmen nach Satz 1 und Satz 2 zu tragen.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

7.1.2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)

§ 26 (Dienstunfähigkeit)

(1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.

(2) Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist.

7.1.3 Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie I

17 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

17.1 Entlassung

Beantragen schwerbehinderte Menschen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis oder die Beendigung ihres Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit im Sinne des § 178 Absatz 2 SGB IX. Soll das Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß §§ 168 bis 175 SGB IX zu beachten. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam, vergleiche § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX.

17.2 Gleichwertiger Arbeitsplatz

Sofern der weitere Einsatz von schwerbehinderten Menschen am bisherigen Arbeitsplatz aus organisatorischen, strukturellen oder betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist dem schwerbehinderten Menschen im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz – vorrangig in der bisherigen Dienststelle beziehungsweise am bisherigen Dienstort oder wunschgemäß – zu vermitteln.

7.2 Das Verfahren der Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit

Ein Beamter ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn er infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte dauernd unfähig ist, seine Amtspflichten zu erfüllen (dienstunfähig).

Der § 26 BeamtStG stellt strenge Anforderungen an die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Wegen des Vorrangs der Rehabilitation vor der Versorgung gilt auch hier **Rehabilitation geht vor Pension.**

Vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist darüber hinaus zu prüfen, ob gem. § 26 Abs. 1 BeamtStG die Versetzung in den Ruhestand durch die Übertragung eines anderen Amtes derselben oder einer anderen Laufbahn (anderweitige Verwendung) vermieden werden kann.

Wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist, ist zu prüfen, ob gem. § 27 BeamtStG durch eine begrenzte Dienstfähigkeit die Versetzung in den Ruhestand vermieden werden kann, u. U. auch durch eine Verwendung im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit (§ 27 Abs. 2 BeamtStG), sofern die betroffenen Beamten zustimmen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist im gesamten Zurruhesetzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit mehrmals zu beteiligen, unabhängig vom Personalrat.

Da der ärztlichen Stellungnahme im Zurruhesetzungsverfahren eine besondere Bedeutung zukommt, soll zunächst ein kurzer Exkurs zur amtsärztlichen Untersuchung eingeschoben werden.

7.2.1 Die amtsärztliche Untersuchung

Bevor die Bezirksregierung den zuständigen Amtsarzt mit der Überprüfung der Dienstfähigkeit beauftragt, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Mit der Beauftragung soll die Bezirksregierung den Amtsarzt relativ ausführlich über die zu untersuchende Lehrkraft informieren. Was die Bezirksregierung dem Amtsarzt mitteilen soll, ist in der VO-Begutachtung und ihren Anlagen geregelt. Die hier maßgebende Anlage I zu § 2 der VO-Begutachtung wird im folgenden Text abgedruckt.

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen - Nr. 5 vom 15. März 2006

21260

Anlage I zu § 2

Amtliche Begutachtung im vorzeitigen Zurruhesetzungsverfahren von Beamtinnen und Beamten zur Prüfung der Dienstfähigkeit

Angaben zur Person

(von der personalverwaltenden Stelle auszufüllen)

I. Anlass für das ärztliche Gutachten

Dienstvorgesetzte Stelle (Bezeichnung, Anschrift)

.....

• Antrag des Beamten / der Beamtin auf vorzeitige Zurruhesetzung

• Zurruhesetzungsverfahren auf Veranlassung der Behörde

• Prüfung der Dienstfähigkeit nach erfolgter Zurruhesetzung

II. Angaben zur Person des Beamten / der Beamtin

1. Name .....
2. ggf. Geburtsname .....
3. Vorname .....
4. Geburtsdatum .....
5. Anschrift .....
6. Amtsbezeichnung ..... Besoldungsgruppe.....
7. Dienststelle .....
8. Derzeit ausgeübte Funktion mit genauer Tätigkeitsbeschreibung
   (Beschreibung der Anforderungen des Aufgabenbereichs, besondere physische und psychische Belastungen, ggf. unter Berücksichtigung besonderer Aufgaben, Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst)
   ……
9. Wöchentliche Arbeitszeit (Stunden), ggf. unter Angabe von in Anspruch genommenen Ermäßigungen und Freistellungen (z. B. Altersermäßigung, Schwerbehindertenermäßigung, Arbeitsversuch gemäß § 2 Abs. 4 Arbeitszeitverordnung) sowie besonderen zeitlichen Belastungen
   .....
10. Bisheriger Krankheitsverlauf, Fehlzeitentwicklung der letzten sechs Monate (Anzahl und

Verteilung), soweit möglich unter Angabe der behandelnden Ärztinnen und Ärzte (der Zeitraum bestimmt sich nach der Relevanz für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit, mindestens der Zeitraum der letzten sechs Monate)

…….

11. Die Beamtin / der Beamte ist derzeit
• nicht dienstunfähig erkrankt.
• dienstunfähig erkrankt seit .....

12. Die Beamtin / der Beamte hat innerhalb der letzten sechs Monate mehr als drei Monate keinen Dienst verrichtet
• nein
• ja, insgesamt .....

13. Beobachtete Leistungseinschränkungen und Verhaltensauffälligkeiten und deren Auswirkungen auf die Erfüllung der Dienstaufgaben
.....

14. Bisher ergriffene Maßnahmen der Prävention, Rehabilitation und zur Entlastung sowie Arbeitsversuche der Beamtin oder des Beamten und ihr Erfolg (z. B. Mitarbeitergespräche, ambulante und/oder stationäre Behandlungen) und soweit möglich Begründung, warum diese aus Sicht der dienstvorgesetzten Stelle nicht erfolgreich waren.
.....

15. Anerkennung einer Schwerbehinderung / Gleichstellung
• liegt nicht vor
• liegt vor, GdB ..... • ist beantragt • Nein
Folgende Nachteilsausgleiche sind zuerkannt worden: .....

Ergänzende Angaben

.....

Ort, Datum Unterschrift

Da die Bezirksregierungen den Amtsarzt – wenn überhaupt – nur lückenhaft informieren können, sollte die schwerbehinderte Lehrkraft diese Angaben liefern. Hinzu kommt, dass der Amtsarzt die besondere Situation an der jeweiligen Schule nicht kennt. Vor diesem Hintergrund könnten zu den oben aufgeführten Punkten folgende Informationen sinnvoll sein:

Zu 8.
- Unterrichtlicher Einsatz in Klassen
- Problematik der Klassen
- Aufgaben (Funktion) in der Schule außerhalb des Unterrichts
- Aufgaben außerhalb der Schule (Prüfungsausschüsse usw.)
- Besondere Belastung (Lärm, psychische Beanspruchung usw.)

Zu 9.
- Unterrichtszeit
- Verwaltungszeit
- Zeitliche Verteilung des Unterrichts
- Hinweise auf Arbeitszeitstudien
- Zeitliche Spitzenbelastung
- Stundenplansituation
- Vertretungsunterricht / Mehrarbeit
- Verdichtung der Arbeitszeit
- Präsenzzeiten in den Ferien oder in der Woche
- Angestrebte Altersteilzeit

Zu 10.
- Krankheitsdaten genau recherchieren
- Übersicht über die Fehlzeitenentwicklung
- Lage der Fehlzeiten
- Begründung der Fehlzeiten ggf. mit Attestkopien von Ärzten

Zu 13.
- Achtung: Angaben hierzu haben entscheidenden Einfluss auf das Ergebnis
- Einschränkungen oder Leistungsmöglichkeiten u. U. mit fachärztlichen Stellungnahmen belegen
- Will der Amtsarzt von fachärztlichen Stellungnahmen abweichen, muss er sich dezidiert hiermit auseinandersetzen und sein abweichendes Ergebnis medizinisch begründen
- Ursachen der Krankheit im schulischen Umfeld analysieren und ggf. Zusammenhänge aufzeigen
- Besonders belastende Situation in der Schule herausstellen

Zu 14.
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten / geplant
- BEM-Protokoll vorlegen
- Erfolg oder Probleme des BEM
- Stufenweise Wiedereingliederung, ggf. Erfolg oder Probleme
- Abschluss einer Rehamaßnahme u. U. mit Empfehlungen für die Dienstaufnahme
- Weitere Medizinische Reha mit ärztlichen Belegen

Gemäß § 9 Gesundheitsdatenschutzgesetz (GDSG NW) ist den untersuchten Personen Einsicht in die über sie geführten Akten beim Gesundheitsamt zu gewähren. Auszüge oder Abschriften können von ihnen selbst gefertigt oder Ablichtungen gegen Kostenerstattung durch das Amt erstellt werden. Auch die Bezirksregierung sendet der betroffenen Lehrkraft auf Anfrage eine Kopie des amtsärztlichen Gutachtens zu.

Die Beratung vor und nach dem Amtsarztbesuch durch die Schwerbehindertenvertretung kann hilfreich sein.

7.2.2 Information über die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Mai 2013 (AZ BVerwG 2 C 68.11) stellt klar, wie die Betroffenen bei der Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung zu informieren sind. Die Betroffenen müssen durch die Dienststelle so informiert werden, dass sie in die Lage versetzt werden, anhand der Begründung der amtsärztlichen Untersuchung die Rechtmäßigkeit der Untersuchung und des Untersuchungsauftrages zu überprüfen. Dabei sind folgende Schritte erforderlich:

- Die Betroffenen erhalten von der Dienststelle die Mitteilung, dass eine amtsärztliche Untersuchung beabsichtigt ist. Mit dieser Mitteilung wird ihnen eine Anhörungsfrist eingeräumt. Die wesentlichen Gründe für die amtsärztliche Untersuchung sollen in der Mitteilung enthalten sein (z. B. Fehlzeiten, negative Prognose im privatärztlichen Attest). Der Beamte muss der Mitteilung entnehmen können, was konkret der Anlass für die amtsärztliche Untersuchung ist und ob dieser die Zweifel an seiner Dienstfähigkeit zu rechtfertigen vermag.
- Nach der VO-Begutachtung (Verordnung über die amtliche Begutachtung der unteren Gesundheitsbehörde für den öffentlichen Dienst vom 17.02.2006) soll die Dienststelle auf einem speziellen Formular (Anlage I zu § 2 der VO-Begutachtung) neben dem Anlass für die ärztliche Begutachtung auch umfangreiche Angaben zur Person machen. Da die Dienststelle i. d. R. nicht

über alle notwendigen Informationen verfügt, bittet sie dann die Schulleitung, die Anlage I entsprechend zu ergänzen und dem Betroffenen zu übergeben. Falls die Dienststelle dieses Formular bereits ausgefüllt hat, sollte sie es den Betroffenen zusammen mit der Mitteilung schicken.
- Wenn die Schulleitung oder die Dienststelle den Betroffenen die ausgefüllte Anlage nicht aushändigt, können die Betroffenen gegenüber der Dienststelle reklamieren, dass sie in der vorgegebenen Anhörungsfrist nicht alle Aspekte würdigen können und eine Verlängerung der Anhörungsfrist und eine unmittelbare Zustellung der Anlage I erbitten.
- Die Personalräte und die SBVen werden ebenfalls über die beabsichtigte amtsärztliche Untersuchung informiert. Am weiteren Beteiligungsverfahren für Personalräte und SBVen ändert sich nichts.
- Die Betroffenen sollten die SBV und den PR über ihre Stellungnahme informieren.
- Die Dienststelle entscheidet nach Anhörung der Betroffenen und Beteiligung der SBV und des PR, ob sie die amtsärztliche Untersuchung durchführen lassen will und beauftragt gegebenenfalls den Amtsarzt.
- Die Betroffenen erhalten von der Dienststelle die Mitteilung, dass sie sich amtsärztlich untersuchen lassen sollen und der Amtsarzt einen entsprechenden Untersuchungstermin ansetzen wird.
- Da einer Dienststelle auch bei längeren Fehlzeiten oft die Gründe der Erkrankung einer beamteten Lehrkraft nicht bekannt sind, setzt die Rechtsprechung der Pflicht zu einer detaillierten Begründung der diesbezüglichen amtsärztlichen Untersuchung auch Grenzen; vgl. OVG NRW vom 26.04.2018 (A2: 6 B 68/18).

7.2.3 Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen

7.2.3.1 Vor der amtsärztlichen Untersuchung

Die Betroffenen sollten die Möglichkeit der Stellungnahme zur beabsichtigten amtsärztlichen Untersuchung nutzen. Dabei sollten sie prüfen,

- ob die von der Dienststelle in der Begründung aufgeführten Fehlzeiten, Gründe für die Untersuchung, angegebenen Anlässe zutreffen und ggf. eine Richtigstellung vornehmen und diese auch mit zur amtsärztlichen Untersuchung nehmen.
- ob es Gründe gibt, die gegen eine amtsärztliche Untersuchung sprechen, z. B. Dienstaufnahme, Wiedereingliederung u. ä..
- ob die in der Anlage I der VO Begutachtung angegebenen Aspekte stimmen, und ggf. eine Gegendarstellung in die Stellungnahme aufnehmen und diese auch mit zur amtsärztlichen Untersuchung nehmen.
- ob die SBV und der PR über die Stellungnahme informiert werden soll.
- ob eine Begleitung zum Amtsarzt erforderlich ist.
- welches Ziel beim Amtsarzt angestrebt werden soll (z. B. Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit, in welchem Zeitfenster, Teildienstfähigkeit und mögliches Wochenstundenmaß, Feststellung der Dienstunfähigkeit, stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitationsmaßnahme).
- Die Betroffenen sollten sich über die jeweiligen dienstrechtlichen Konsequenzen informieren (PR, SBV, Dienststelle, LBV).
- Sie sollten ärztliche Unterlagen, Atteste, Gutachten, Entlassungsberichte etc. sichten und gezielt für die amtsärztliche Untersuchung zusammenstellen.

So vorbereitet können die Betroffenen beruhigter zum Untersuchungstermin beim Amtsarzt gehen.

Wollen die Betroffenen rechtlich gegen die Anordnung zur amtsärztlichen Untersuchung vorgehen, können sie gegen eine solche Untersuchungsanordnung vorläufigen Rechtsschutz nach § 123 VwGO in Anspruch nehmen (es empfiehlt sich, dazu vorher Beratung durch den Gewerkschafts- oder Verbands-Rechtsschutz / RA einzuholen).

Wollen die Betroffenen nicht allein zur amtsärztlichen Untersuchung gehen, können sie u. U. eine Begleitperson mitnehmen und sich dabei auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Münster vom 16.05.2012, AZ 4 L 113/12 berufen. Die OVGs in Hamburg und Rheinland-Pfalz haben ähnlich entschieden.

7.2.3.2 Während der amtsärztlichen Untersuchung

Eine rein körperliche Untersuchung tritt i. d. R. beim Amtsarztbesuch in den Hintergrund. Meistens ist das Gespräch wichtiger. Dabei sollte folgendes beachtet werden:

- sich auf eine offene Gesprächsführung einlassen
- klare und sachliche Angaben machen, was geht und was nicht geht
- deutlich das eigene Ziel herausstellen und die Selbsteinschätzung begründen können
- die eigene Stellungnahme gegenüber Bezirksregierung und Vorbereitungen zu Anlagen I mitnehmen und ggf. dem Amtsarzt übergeben und mit ihm besprechen
- ärztliche Unterlagen zur Verfügung stellen
- Recht auf Abbruch bei unzumutbarer Behandlung, Befangenheit, Voreingenommenheit gegenüber Lehrkräften oder der eigenen Person
- evtl. Vereinbarung zum Nachreichen eines Zusatzgutachtens eigener Ärzte, abhängig vom notwendigen ärztl. Fachgebiet (zusätzliche Fachgutachten seitens des Gesundheitsamtes müssen bereits bei der amtsärztlichen Beauftragung genannt werden und können i. d. R. nicht einfach „nachgeschoben“ werden)
- die Frage nach einer ersten Einschätzung des Ergebnisses der Begutachtung ist erlaubt
- Entscheidung über Nachuntersuchungstermine sollten im Beisein des/der Betroffenen gefällt und besprochen werden
- bei Problemen sofort nach dem Amtsarztbesuch ein Gedächtnisprotokoll anfertigen

7.2.3.3 Nach der amtsärztlichen Untersuchung

Je nach Arbeitsbelastung des Amtsarztes wird es etwas dauern, bis seine Stellungnahme bei der Bezirksregierung eingetroffen ist.

- Die Dienststelle erhält eine stark formalisierte und standardisierte kurze Zusammenfassung des Gutachtens
- Diese Zusammenfassung kann von den Betroffenen z. B. im Rahmen einer Personalakteneinsicht eingesehen und kopiert werden, u. U. schickt die Dienststelle auf Anfrage auch die kopierte Zusammenfassung zu; die SBV kann von den Betroffenen beauftragt werden, entsprechende Akteneinsicht zu nehmen und eine Kopie anfertigen zu lassen
- Außerdem ist den untersuchten Personen gemäß § 9 Abs. 1 Gesundheitsdatenschutzgesetz (GDSG NW) Einsicht in die über sie geführten Akten beim Gesundheitsamt zu gewähren. Hier kann man mehr erfahren als aus der Zusammenfassung, die die Dienststelle erhält
- Ggf. mit Unterstützung durch SBV prüfen, ob
- Widersprüche in der Zusammenfassung zwischen Ankreuzelementen und Beschreibungen auftauchen;
- Fremdbefunde gewürdigt wurden;
- eigene Angaben berücksichtigt wurden;
- Widersprüche zwischen Aktenlage und Zusammenfassung vorhanden sind.
- Die Dienststelle teilt auf der Basis des amtsärztlichen Gutachtens die beabsichtigte dienstrechtliche Maßnahme mit, gegen die dann ggf. mit Rechtsmitteln vorgegangen werden kann (Beratung erforderlich).

7.2.4 Mögliche Maßnahmen der Dienststelle nach dem Amtsarztbesuch

Die Dienststelle teilt auf der Basis des amtsärztlichen Gutachtens die beabsichtigte dienstrechtliche Maßnahme mit, dabei ist sie nicht streng an die vom Amtsarzt vorgeschlagenen Maßnahmen gebunden. Gegen die Maßnahmen der Dienststelle kann dann ggf. mit den üblichen Rechtsmitteln vorgegangen werden (Beratung erforderlich). Als dienstrechtliche Maßnahmen kommen in Betracht:

- Feststellung der Dienstfähigkeit § 34 Absatz 2 LBG NRW
- Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) § 27 Beamtenstatusgesetz
- Anderweitige Verwendung

- Feststellung der Dienstunfähigkeit § 26 Beamtenstatusgesetz, § 33 LBG NRW
- Stufenweise Wiedereingliederungsmaßnahme gemäß § 2 Abs. 6 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen
- Durchführung einer Rehabilitationsmaßnahme
- Wiedervorstellungstermin beim Amtsarzt

7.2.5 Absichtserklärung des Dienstherrn über die Zurruhesetzung

Hält der Dienstvorgesetzte den Beamten nach Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens für dienstunfähig, teilt er dem Beamten unter Angabe der Gründe mit, dass seine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Gleichzeitig gibt er dem Beamten unter Fristwahrung von einem Monat die Möglichkeit, Einwände hiergegen zu erheben. Diese Mitteilung wird i. d. R. mit Zustellungsurkunde zugestellt. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollte der betroffene Beamte Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen.

Die Mitteilung selbst ist ein unselbstständiger Teil des Verfahrens und nur auf die Vorbereitung der späteren Zurruhesetzungsverfügung gerichtet, daher kein Verwaltungsakt und nicht gesondert anfechtbar. Sie ist nicht mit einem Rechtsbehelf zu versehen; es soll jedoch auf die Möglichkeit verwiesen werden, Einwendungen, die den Sachverhalt betreffen, zu erheben. Ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht stellt einen wesentlichen Verfahrensmangel dar mit der Folge, dass die spätere Zurruhesetzungsverfügung rechtswidrig ist.

7.2.6 Der Beamte akzeptiert die Absichtserklärung

Erhebt der betroffene Beamte keine Einwände gegen die Absichtserklärung des Dienstvorgesetzten, ihn wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, so wird die Bezirksregierung ihn mit besonderer Verfügung in den Ruhestand versetzen. Die Zurruhesetzungsverfügung wird mit Postzustellungsurkunde zugestellt. Mit Ablauf des Monats, in dem die Zurruhesetzungsverfügung zugestellt worden ist, beginnt der Ruhestand. Die Zurruhesetzungsverfügung ist mit einem Rechtsbehelf auszustatten. Dagegen kann der betroffene Beamte innerhalb eines Monats Anfechtungsklage erheben.

7.2.7 Der Beamte erhebt Einwendungen gegen die Absichtserklärung

Bevor der betroffene Beamte Einwendungen erhebt, sollte er sich mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen. Werden vom betroffenen Beamten Einwendungen erhoben, so entscheidet die Dienststelle über die Einstellung oder die Fortführung des Verfahrens. Die Entscheidung, dass das Verfahren fortzuführen ist, ist kein Verwaltungsakt, sondern nur eine vorbereitende Maßnahme (BVerwG, DVbl. 1990, 1233 und DVBl 1992, 99) und muss dem betroffenen Beamten mitgeteilt werden. Gleichzeitig werden die das Ruhegehalt übersteigenden Bezüge einbehalten, und zwar bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Versetzung in den Ruhestand. Hierzu bedarf es keiner gesonderten Entscheidung, weil dies eine Folge der Fortführungsmitteilung und daher kein Verwaltungsakt ist.

Die Dienststelle ist verpflichtet, alle für die Feststellung der Dienstfähigkeit erheblichen Umstände erschöpfend aufzuklären, egal ob zugunsten oder zum Nachteil des betroffenen Beamten. Nach Abschluss der Ermittlungen und nach Anhörung des Betroffenen ist ein zusammenfassender Bericht über die Ermittlungen vorzulegen. Danach wird entschieden, ob der Beamte dienstfähig oder dienstunfähig ist. Die Dienststelle kann auch veranlassen, dass das Ermittlungsverfahren fortgesetzt werden muss, wenn weitere Aufklärungen nötig oder Verfahrensfehler vorgekommen sind. Bei schwerbehinderten Beamten ist die **Schwerbehindertenvertretung vorher zu hören und es ist zu überprüfen, welche präventiven Maßnahmen gemäß § 167 SGB IX durchgeführt wurden**.

Wird die Dienstfähigkeit festgestellt, so ist das Verfahren einzustellen und dem betroffenen Beamten werden die einbehaltenen Bezüge nachgezahlt.

Wird die Dienstunfähigkeit bestätigt, so ist der betroffene Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Er erhält die Zurruhesetzungsverfügung. Sie ist mit einem Rechtsbehelf auszustatten. Der betroffene Beamte kann die Zurruhesetzungsverfügung mit Anfechtungsklage angreifen.

7.2.8 Stellung der Schwerbehindertenvertretung im Verfahren

Die Dienststelle (Bezirksregierung) teilt der Schwerbehindertenvertretung unter konkreter Bezeichnung der Gründe mit, dass sie Zweifel an der Dienstfähigkeit des Beamten hat und beabsichtigt, eine amtsärztliche Untersuchung zu veranlassen. Sie fordert die Schwerbehindertenvertretung zu einer Stellungnahme gem. § 178 Abs. 2 SGB IX auf. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt Kontakt mit dem Beamten auf und klärt das Umfeld.

- Wurden alle möglichen präventiven Maßnahmen gemäß § 167 SGB IX ergriffen und ist das Integrationsamt hierbei beteiligt worden?
- Bestehen ernstzunehmende Vermutungen, dass die Dienstunfähigkeit auf mangelnde Fürsorge des Dienstherrn zurückzuführen ist (z. B. wenn ein Antrag auf Reha-Maßnahmen ohne amtsärztliche Prüfung aus formalen Gründen abgelehnt wurde oder die schulische Situation der Art ist, dass der Dienstvorgesetzte nicht rechtzeitig seine Dienstaufsicht ausgeübt hat oder der Beamte bewusst in gefährdender Umgebung eingesetzt wurde)?
- Hat die Lehrkraft Einwände?
- Ist eine Reha-Maßnahme im Interesse der Lehrkraft?
- Wie ist überschlagsmäßig die Versorgungssituation?
- Wie stehen die Lehrkraft und ihr Arzt zu einem Wiedereingliederungsplan?
- Soll die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung geprüft werden?

Stellt der Amtsarzt fest, dass innerhalb eines halben Jahres nicht mit (der Herstellung) der Dienstfähigkeit zu rechnen ist, fordert der Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung auf, zu der beabsichtigten Zurruhesetzung nach § 26 BeamtStG Stellung zu nehmen.

- Ist das Amtsarztgutachten von der Dienststelle richtig interpretiert worden? (Hierzu ist eine Akteneinsicht bzw. Einsicht in das Gutachten erforderlich)

Die Schwerbehindertenvertretung ist gehalten, bei ihrer Stellungnahme auch das soziale Umfeld der Lehrkraft zu berücksichtigen. Hierzu gehört auch die Kenntnis des zu erwartenden Ruhegehaltssatzes. Mit Hinweis auf die fehlende Berechnung der Versorgungsbezüge und damit auf eine notwendige Informationsbasis erscheint ein Zwischenbescheid mit dem Verweis auf die fehlende Unterlage sinnvoll. Der Dienstherr hat dann die Möglichkeit, im Rahmen der Amtshilfe das LBV um entsprechende Maßnahmen zu ersuchen.

8 Anderweitige Verwendung

Gemäß § 26 Abs. 1 BeamtStG soll von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung des Beamten möglich ist. Dabei hat der Dienstherr zunächst in seinem gesamten Geschäftsbereich und ggf. ressortübergreifend zu prüfen, ob eine anderweitige Verwendung möglich ist. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 26.03.2009 – 2 C 73/08 – dem Dienstherrn eine umfangreiche Suchpflicht auferlegt. Hierauf hat das MSB in seinem Erlass vom 4. Juni 2010 AZ 212 - 1.13.14.04 – 26871 reagiert und Hinweise gegeben, auf die wir im folgenden Text eingehen.

8.1 Rechtliche Grundlagen

BeamtStG

§ 26 (Dienstunfähigkeit)

(1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.

(2) Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist.

8.2 Ablauf des Verfahrens

Zunächst soll der Amtsarzt prüfen, ob er eine anderweitige Verwendung für möglich hält. Danach beginnt u. U. die zweistufige Suche des Dienstherrn nach einer anderweitigen Verwendung in der Schule. Wenn dort kein geeigneter Dienstposten gefunden werden kann, ist die Suche auf den gesamten Bereich des Dienstherrn auszudehnen, hierbei soll das Projekt „Vorfahrt für Weiterbeschäftigung“ (VfW) beim Landesamt für Finanzen (LaFin) eingeschaltet werden (siehe http://www.lafin.nrw.de).

8.2.1 Amtsärztliche Prüfung

Um ein genaues Bild über die Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Lehrkräfte zu erhalten, ist durch die Amtsärzte nach folgendem Muster festzustellen, welche Tätigkeiten die betroffenen Lehrkräfte noch ausüben können (positives Leistungsbild):

Folgende Arbeiten können verrichtet werden (positives Leistungsbild):

□ im Freien	□ vollschichtig	□ Tagesschicht
□ in temperierten Räumen	□ tägl. von 3 bis 6 Std.	□ Früh-/Spätschicht
□ in Werkhallen, in geschlossenen Räumen	□ tägl. weniger als 3 H. (wöchentlich unter 15 h.)	□ Nachtschicht
□ Bürotätigkeiten/ Innendienst	□ Handwerkliche/ körperliche Tätigkeiten	□

	ständig	**überwiegend**	**zeitweise**
Arbeitsschwere (geistige Tätigkeiten)	□ leichte Arbeit □ mittelschwere Arbeit □ schwere Arbeit	□ leichte Arbeit □ mittelschwere Arbeit □ schwere Arbeit	□ leichte Arbeit □ mittelschwere Arbeit □ schwere Arbeit
Arbeitsschwere (körperl. Tätigkeiten)	□ leichte Arbeit □ mittelschwere Arbeit □ schwere Arbeit	□ leichte Arbeit □ mittelschwere Arbeit □ schwere Arbeit	□ leichte Arbeit □ mittelschwere Arbeit □ schwere Arbeit
Arbeitshaltung	□ stehend □ gehend □ sitzend	□ stehend □ gehend □ sitzend	□ stehend □ gehend □ sitzend

Folgende Arbeiten oder Belastungen sind auszuschließen (negatives Leistungsbild):

□ Zeitdruck (z. B. Akkord, Fließband)	□ Schmutzarbeiten, hautbelastende Stoffe, Feuchtarbeit
□ Nässe, Kälte, Zugluft, Temperaturschwankungen	□ Arbeiten unter erhöhter Verletzungsgefahr (z. B. Absturzgefahr, Starkstrom, laufende Maschinen)
□ Staub, Rauch, Gase, Dämpfe	□ Zwangshaltungen (z. B. Oberkopfarbeit, knien, vornübergebeugt)
□ Lärm	□ Häufiges Heben und Tragen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel
□ häufiges Bücken	□ Arbeiten mit Übernahme von Verantwortung
□ Bildschirmtätigkeit	□ Fahr- und Steuertätigkeit
□ Publikumsverkehr	□ Geistige Beanspruchung
□ Keinen Kontakt zu bestimmten Personenkreisen (z. B. Gefangene)	

Die betroffene schwerbehinderte Lehrkraft sollte sich vor dem Besuch beim Amtsarzt auf die hier möglichen Antworten vorbereiten. Da die Erfassung des positiven und negativen Leistungsbildes auf Formblätter der DRV bzw. der Agentur für Arbeit zurückgeht, sind die Angaben nicht besonders geeignet, einen möglichen anderweitigen Einsatz von betroffenen Lehrkräften vorzubereiten.

Deshalb sollte sich die betroffene Lehrkraft über diese formalisierte Erfassung des positiven und negativen Leistungsbildes hinaus ihre Stärken und Schwächen sowie besondere Kenntnisse, z. B. Fremdsprachen, IT-Anwendungen, außerdienstliche Qualifikationen, bewusst machen und diese bei der amtsärztlichen Untersuchung mitteilen. Hier könnte auch gleich ein Einsatzwunsch für eine anderweitige Verwendung genannt werden. Dabei ist zunächst eine anderweitige Verwendung innerhalb der Schule zu bedenken.

8.2.2 Anderweitige Verwendung in der Schule

Wenn nach dem amtsärztlichen Gutachten festgestellt wird, dass eine Zurruhesetzung durch einen anderweitigen Einsatz außerhalb des Unterrichts in der Schule vermieden werden kann, ist zunächst zu prüfen, ob ein solcher im schulischen Umfeld realisiert werden kann. Laut Erlass des MSB vom 14. Nov. 2011, AZ 2012-1.13.04.04-26871 ist dies nur im Rahmen der im Haushalt für nicht unterrichtliche Zwecke veranschlagte Stellen, z. B. für Moderatorentätigkeit, möglich. Die Chance auf einen entsprechenden Einsatz ist gering.

8.2.3 Landesweite anderweitige Verwendung

Wenn keine anderweitige Verwendung in der Schule möglich ist, muss ein Einsatz außerhalb des schulischen Umfeldes durch das LaFin geprüft werden. Die Bezirksregierungen wenden sich in diesen Fällen unmittelbar an das LaFin mit der Bitte, die landesweite Prüfung von Einsatzmöglichkeiten zu übernehmen sowie ggf. erforderliche Qualifikationsmaßnahmen zu organisieren.

Wenn das LaFin die Perspektive für eine anderweitige Verwendung im Landesdienst sieht bzw. möglich machen kann, z. B. durch eine entsprechende Qualifizierung, erfolgt die Versetzung. Für die Maßnahmen, die das LaFin in diesem Zusammenhang ergreift, ist die Schwerbehindertenvertretung des LaFin zuständig. Eine Abstimmung zwischen der Schwerbehindertenvertretung der Schulform und der des LaFin ist sinnvoll.

Kann das LaFin keine anderweitige Verwendung realisieren, erhält die Bezirksregierung einen detaillierten Bericht der erfolglosen Vermittlungsbemühungen durch das LaFin. Die überlassenen Personalunterlagen gehen an die zuständige Bezirksregierung zurück.

8.3 Abschluss des Verfahrens

Entweder erfolgt eine anderweitige Verwendung in der Schule oder in einer anderen Landesbehörde. Wenn beides nicht möglich ist, wird das Zurruhesetzungsverfahren fortgeführt. Eine anderweitige Verwendung ist auch im Zustand der begrenzten Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) möglich.
Im Fall der Zurruhesetzung muss nach einem Erlass des Finanzministeriums vom 18.12.2017 (A2 P 1600-000006_2017) Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, einen eigenen Antrag auf Zurruhesetzung wegen Schwerbehinderung zu stellen, wenn dies zu einer günstigeren Abschlagsregelung führt.

9 Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)

Die begrenzte Dienstfähigkeit soll zu einer Minderung der Versorgungslasten beitragen. Sie durchbricht den nach bisheriger Rechtslage bestehenden Zwang, auch auf eine bloß teilweise Einschränkung der Dienstfähigkeit mit einer vollständigen Zurruhesetzung zu reagieren. Die begrenzte Dienstfähigkeit erfasst Beamtinnen und Beamten unabhängig vom Alter.

In das Beamtenstatusgesetz ist folgende Formulierung aufgenommen worden:

BeamtStG

§ 27 Begrenzte Dienstfähigkeit

(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.

Die Einführung einer begrenzten Dienstfähigkeit sollte nach Auffassung der Landesregierung auch im Interesse der Betroffenen liegen. An die Stelle eines abrupten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben tritt nunmehr die Möglichkeit einer der verbleibenden individuellen Leistungsfähigkeit (die allerdings mindestens 50 % betragen muss) angepassten Dienstleistung. Eine Reaktivierung eines pensionierten Beamten in den Zustand der Teildienstfähigkeit ist gem. § 29 Abs. 3 BeamtStG möglich.

9.1 Arbeitszeit bei begrenzter Dienstfähigkeit

Der Amtsarzt legt in seiner Stellungnahme fest, wie hoch die verbleibende Restdienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) ist. Der Amtsarzt kann hierzu einen Prozentsatz verwenden oder die Teildienstfähigkeit in Unterrichtsstunden ausdrücken. Dabei gilt:

- Die festgestellte Restdienstfähigkeit wird unabhängig von den persönlichen individuellen Pflichtstunden ermittelt (BVerwG 2 C 16.06, 2 B 86.09 und OVG NRW A 2057/11 vom 26.02.2013). Sie bezieht sich bei Lehrkräften immer auf die volle Unterrichtsverpflichtung (Arbeitszeit).
- Es ist keine vertragliche individuelle Abweichung nach oben über die festgestellte Restdienstfähigkeit möglich, wenn Teildienstfähigkeit festgestellt wurde.
- Die schwerbehinderten verbeamteten Lehrkräfte haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeit gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX.
- Die Bezirksregierung muss den Betroffenen Teilzeit vor Teildienstfähigkeit anbieten, um eine Teildienstfähigkeit gegen den Willen der Betroffen zu vermeiden (Koordinierungskonferenz der Bezirksregierungen am 13.12.12 im MSB).
- Bei begrenzter Dienstfähigkeit besteht ein Anspruch auf anteilige Ermäßigungsstunden, z. B. wegen Alters oder Schwerbehinderung (BVerwG 2 C 82.10 vom 30.08.2012 und OVG NRW 6 A 2057/11 vom 26.02.2013).

Teildienstfähigkeit von 50 % bei 25,5 Unterrichtsstunden pro Woche =	12,75 Std/Wo
- Altersermäßigung 3 Std/Wo, anteilig =	1,50 Std/Wo
- Schwerbehindertenermäßigung 3 Std/Wo, anteilig =	1,50 Std/Wo
Wöchentliche Unterrichtsstunden in Teildienstfähigkeit =	9,75 Std/Wo

9.2 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Die Besoldung des begrenzt dienstfähigen Beamten ist in den §§ 9 und 71 Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) geregelt.

LBesG NRW

§ 9 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung erhalten Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter Besoldung entsprechend § 8 Absatz 1. Sie wird mindestens in Höhe des Ruhegehalts gewährt, das bei Versetzung in den Ruhestand zustehen würde.

(2) Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird zusätzlich zu der Besoldung nach Absatz 1 ein Zuschlag nach Maßgabe des § 71 gewährt.

§ 71 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu der Besoldung nach § 9 Absatz 1 einen nicht ruhegehaltsfähigen Zuschlag, wenn als Folge der begrenzten Dienstfähigkeit die bis dahin maßgebliche Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent vermindert ist.

(2) Der Zuschlag beträgt zehn Prozent der Dienstbezüge, die begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden, mindestens jedoch 300 Euro monatlich. Der Zuschlag und die Besoldung nach § 9 Absatz 1 dürfen die Besoldung bei Vollzeitbeschäftigung nicht übersteigen.

(3) Zu den Dienstbezügen im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 gehören:
1. das Grundgehalt,
2. monatlich gewährte Zuschüsse zum Grundgehalt sowie Leistungsbezüge bei Professorinnen und Professoren und bei hauptamtlichen Mitgliedern von Leistungsgremien an Hochschulen,
3. der Familienzuschlag,
4. die Strukturzulage,
5. Amts- und Stellenzulagen und
6. Ausgleichs- und Überleitungszulagen.

Zur Ermittlung der Mindestbesoldungshöhe ist fiktiv das Ruhegehalt (ggf. einschließlich der vorübergehenden Erhöhung nach § 17 LVBeamtVG NRW) festzusetzen, das der Beamte erhalten würde, wenn statt der begrenzten Dienstfähigkeit die Dienstunfähigkeit festgestellt worden wäre. Dabei wird die Abschlagsregelung wegen vorzeitiger Dienstunfähigkeit gem. § 16 LBeamtVG NRW angewandt, sofern die Teildienstfähigkeit nicht Folge eines Dienstunfalles ist.

Teilzeitkräfte konnten i. d. R. die Zulage gemäß dieser VO nur in Anspruch nehmen, wenn die Arbeitszeit in der Teildienstfähigkeit mindestens 20 % unter der bisherigen Teilzeit liegt. Die Zulage wird nicht mehr wie in der Vergangenheit (rechtswidrig) durch eine Vergleichsberechnung mit dem fiktiven Ruhegehalt aufgezehrt.

9.3 Auswirkung der Teildienstfähigkeit auf die Versorgung

In § 13 LBeamtVG NRW ist festgelegt, dass die Zeiten wegen begrenzter Dienstfähigkeit nur entsprechend dem reduzierten Beschäftigungsumfang ruhegehaltfähig sind. Um eine Schlechterstellung des begrenzt dienstfähigen gegenüber dem dienstunfähigen Beamten zu vermeiden, ist die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit mindestens in Höhe der zu berücksichtigenden Zurechnungszeit nach § 15 Abs. LBeamtVG NRW ruhegehaltsfähig anzurechnen.

9.4 Beendigung der begrenzten Dienstfähigkeit

Die begrenzte Dienstfähigkeit kann beendet werden wegen:

- Erreichen der Regelaltersgrenze
- Erreichen der Antragsaltersgrenze (63 Jahre)
- Erreichen der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte
- Dienstunfähigkeit
- Erlangen der vollen Dienstfähigkeit
- u. U. Wechsel in Altersteilzeit

Sollte in der Zeit der begrenzten Dienstfähigkeit die volle Dienstfähigkeit wiederhergestellt worden sein, kann der Beamte analog zu §§ 35 LBG und 29 BeamtStG ggf. die Feststellung der Wiederherstellung des normalen Beamtenstatus beantragen.

10 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Antrag (§ 33 Abs. 2 LBG)

Lehrkräfte können, wenn sie sich gesundheitlich nicht mehr in der Lage sehen, ihren Dienst zu verrichten, einen Antrag stellen, sie nach § 33 Abs. 2 LBG in den Ruhestand zu versetzen. Der Antrag wird formlos beim jeweiligen Dienstvorgesetzten gestellt. Dieser veranlasst dann eine amtsärztliche Untersuchung. Nach der Einholung dieses Gutachtens entscheidet der Dienstherr nach pflichtgemäßem Ermessen über den Antrag.

Sinnvoll erscheint bei einem solchen Verfahren, zunächst die Situation mit den behandelnden Ärzten zu besprechen. Die Beibringung eines fachärztlichen Gutachtens kann hier gute Dienste leisten.

Vor der Antragstellung

- ist unbedingt die soziale Situation des Antragstellers zu klären.
- Ferner ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW erfüllt sind. Wurden mindestens 60 Monate Pflichtbeiträge zu einer gesetzlichen Rentenversicherung erbracht, ist die Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW formlos zu beantragen. Seine Anwendung ist antragsgebunden (siehe hierzu Musterbrief 4 der Anlage).
- Vor Antragstellung ist es sinnvoll, eine aktuelle Kontenklärung bzw. Rentenberechnung bei der Rentenversicherung zu veranlassen.
- Und letztendlich ist der angepeilte Zurruhesetzungstermin zu klären, da das Verfahren auch schnell ablaufen kann.

10.1 Einleitung und Ablauf des Zurruhesetzungsverfahrens

Es reicht ein formloser Antrag an den jeweiligen Dienstvorgesetzten gemäß Musterbrief 3 in der Anlage. Aus Vereinfachungsgründen kann die Beifügung eines ärztlichen Attestes in einem verschlossenen Umschlag sinnvoll sein.

Vor Antragstellung sollte immer die Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden, um alle zu berücksichtigenden Nebenbedingungen zu klären.

10.2 Abschlagsregelungen bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit

Auch die Abschlagsregelungen bei Dienstunfähigkeit (ausgenommen Dienstunfall) greifen. Die Abschlags- und Übergangsregelungen werden im Kapitel „Überblick Versorgungsrecht“ im Abschnitt Abschlagsregelungen dargestellt.

11 Erneute Dienstfähigkeit (nach §§ 29 BeamtStG und 35 LBG)

11.1 Rechtliche Grundlagen

BeamtStG

§ 29 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte vor Ablauf einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, spätestens zehn Jahre nach der Versetzung in den Ruhestand, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, können erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn im Dienstbereich des früheren Dienstherrn ein Amt mit mindestens demselben Grundgehalt übertragen werden soll und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Den wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten kann unter Übertragung eines Amtes ihrer früheren Laufbahn nach Satz 1 auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer früheren Tätigkeit zumutbar ist.

(3) Die erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch in den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit möglich.

(4) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, sind verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechende Weisungen erteilen.

(5) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach Absatz 1 zu stellen beabsichtigt.

(6) Bei einer erneuten Berufung gilt das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt.

LBG

§ 35 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit. Vor der Versetzung in den Ruhestand sind sie auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, nach den Umständen des Einzelfalls kommt eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht. Der Dienstherr hat, sofern keine anderen Ansprüche bestehen, die Kosten für die erforderlichen Maßnahmen nach Satz 1 und Satz 2 zu tragen.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

11.2 Verfahren

Fühlt sich ein Beamter, der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist, wieder dienstfähig, so kann er erneut in den Dienst berufen werden, wenn die Dienstfähigkeit

- amtsärztlich bestätigt worden ist **und**
- keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegenstehen.

Veranlasst der Dienstherr die erneute Überprüfung der Dienstfähigkeit, so muss er den Beamten wieder einstellen, wenn die gesundheitlichen Voraussetzungen gegeben sind. Der Aufforderung zur erneuten Überprüfung durch den Amtsarzt muss Folge geleistet werden.

Wird vom Amtsarzt im Rahmen der Prüfung der Dienstfähigkeit nach erfolgter Zurruhesetzung eine schrittweise Wiedereingliederung empfohlen, kann die Reaktivierung auch mit einer Wiedereingliederung beginnen (Erlass des MSB vom 04.02.11, AZ 212 – 1.13.04.018034). Die Rechtsgrundlage für dieses Verfahren bildet bei schwerbehinderten Lehrkräften der § 164 SGB IX.

Die Reaktivierung ist auch in Teildienstfähigkeit möglich, wenn der Beamte nicht vollständig, sondern nur insoweit gesundet ist, dass er seine Dienstpflichten wieder während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Die Reaktivierung kann gem. § 2 Abs. 6 i. V. m. 1 Abs. 3 AZVO vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten mit einer 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 (Erlass des MSB vom 04.02.11, AZ 212 – 1.13.04.018034) und nach der Wiedereingliederung die volle Belastbarkeit erreicht wird.

Seitens des Beamten reicht ein formloser Antrag an den Dienstvorgesetzten. Macht der Dienstherr Gebrauch von der genannten Möglichkeit, ist nach geltender Rechtsprechung bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

12 Anlagen

Musterbrief 1 (Antrag aufgrund Antragsaltersgrenze 63 Jahre ohne Schwerbehinderung)

Name Datum
Straße
PLZ Ort

Bezirksregierung xxx
Dezernat 47
auf dem Dienstweg

Antrag auf Zurruhesetzung nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LBG

Sehr geehrte Damen und Herren,

am (Datum) (vollende) habe ich das 63. Lebensjahr vollendet. Hiermit beantrage ich meine Versetzung in den Ruhestand zum (Datum).

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Musterbrief 2 (Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte)

Name Datum
Straße
PLZ Ort

Bezirksregierung xxx
Dezernat 47
auf dem Dienstweg

Antrag auf Zurruhesetzung nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LBG

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß Bescheid des …… .....vom .....(Datum) .....Aktenzeichen ..... (Nummer) .....bin ich mit einem Grad der Behinderung ...(Zahl) ... als schwerbehinderter Mensch im Sinne des § 2 Sozialgesetzbuch IX anerkannt.

Am .....(Datum) ..... (vollende) habe ich das 60. Lebensjahr vollendet.

Hiermit beantrage ich meine Versetzung in den Ruhestand zum .....(Datum).

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage
Kopie des Schwerbehindertenausweises

Musterbrief 3 (Antrag auf Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen)

Name Datum
Straße
PLZ Ort

Bezirksregierung xxx
Dezernat 47
auf dem Dienstweg

Antrag auf Zurruhesetzung nach § 33 Abs. 2 LBG

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus gesundheitlichen Gründen beantrage ich meine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand nach § 33 Abs. 2 LBG.

Ein Attest meines behandelnden Arztes füge ich diesem Schreiben im verschlossenen Umschlag bei.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage
Verschlossener Umschlag mit Attest

Musterbrief 4 (Antrag auf Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW)

Name Datum
Straße
PLZ Ort

Einschreiben mit Rückschein

Landesamt für Besoldung und Versorgung
Johannstr. 35
40476 Düsseldorf

Personalnummer .....
Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe bei der Bezirksregierung ..... – Dezernat 47 – aus gesundheitlichen Gründen meine Versetzung in den Ruhestand beantragt.

O D E R

die Bezirksregierung ..... betreibt zur Zeit gem. § 34 Abs. 1 LBG mein Zurruhesetzungsverfahren.

Ich beantrage daher bei der Festsetzung meines Ruhegehaltssatzes die Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW.

Bei der .....(Name des Rentenversicherungsträgers) .....habe ich unter der Versicherungsnummer ..... mehr als 60 Monate Pflichtbeiträge geleistet.

Den Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom füge ich diesem Brief bei.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Anlage

R. Überblick Versorgungsrecht

1	Rechtliche Rahmenbedingungen der Beamtenversorgung	1
2	Anspruch auf Ruhegehalt (versorgungsrechtliche Wartezeit)	1
3	Berechnung des Ruhegehalts	2
3.1	Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	2
3.2	Ruhegehaltfähige Dienstzeit	2
3.2.1	Vordienstzeiten	3
3.2.2	Beamtenzeiten (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit)	3
3.2.3	Zurechnungszeiten	3
3.2.4	Erhöhungszeiten	4
3.3	Rechtliche Grundlagen der Berechnung (LBeamtVG NRW)	4
3.4	Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltes nach § 17 LBeamtVG NRW	6
3.4.1	Voraussetzungen	6
4	Berechnungsgrundlagen	6
4.1	Regelung ab 01.07.97	6
4.2	Situation nach dem 1. Januar 2001	7
4.3	Situation nach 1. Januar 2003	7
4.4	Situation nach dem 01.06.2013	8
4.5	Situation nach dem 01.06.2016	8
5	Abschlagsregelungen	9
5.1	Abschlagsregelungen für schwerbehinderte Beamte	9
5.2	Versorgungsabschläge bei Dienstunfähigkeit	9
5.3	Mindestversorgung	10
5.4	Abschläge bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze 63 Jahre	10
6	Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung auf den Ruhegehaltssatz	11
7	Versorgungsauskunft	12
8	Zusammentreffen von Ruhegehalt und anderen Einkünften	12
8.1	Rechtliche Grundlagen	12
8.2	Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen	16
8.2.1	Situation bis zur Regelaltersgrenze gem. § 31 Abs. 1 und 2 LBG	16
8.2.2	Situation nach der Regelaltersgrenze gem. § 31 Abs. 1 und 2 LBG	17
8.3	Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Renten	17

1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Beamtenversorgung

Grundlage für die Beamtenversorgung in NRW ist das Landesbeamtenversorgungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LBeamtVG NRW). Das LBeamtVG NRW bezieht sich häufig auf das LBG NW, dessen Regelungen zur Pensionierung wir im Kapitel Q vorgestellt haben.

2 Anspruch auf Ruhegehalt (versorgungsrechtliche Wartezeit)

Der Hauptbestandteil der Beamtenversorgung ist das Ruhegehalt. Die Anspruchsgrundlage ergibt sich aus § 4 LBeamtVG NRW. Danach wird das Ruhegehalt nur gewährt, wenn der Beamte oder die Beamtin die **versorgungsrechtliche Wartezeit** nach § 4 Abs. 1 LBeamtVG NRW erfüllt hat.

LBeamtVG NRW

§ 4 Entstehung und Berechnung des Ruhegehalts

(1) Ein Ruhegehalt wird nur gewährt, wenn die Beamtin oder der Beamte
1. eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat oder
2. infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die sie oder er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig geworden ist.

Die Dienstzeit berechnet sich ab dem Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis und

wird nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig ist. Zeiten, die kraft gesetzlicher Vorschrift als ruhegehaltfähig gelten oder nach § 9 als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, sind einzurechnen. Satz 3 gilt nicht für Zeiten, die die Beamtin oder der Beamte vor dem 3. Oktober 1990 in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 889) genannten Gebiet zurückgelegt hat.

(2) Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht mit dem Beginn des Ruhestandes. Im Fall des § 4 des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) in der jeweils geltenden Fassung entsteht der Anspruch auf Ruhegehalt abweichend von Satz 1 nach Ablauf der Zeit, für die Dienstbezüge gewährt werden.

(3) Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet.

Gemäß OVG NRW Beschluss vom 08.06.2012 AZ 6 B 390/12 dürfen teilzeitbeschäftigte Beamte unter Beachtung des EU-Rechts hinsichtlich der Erfüllung der Wartezeit nicht schlechter gestellt werden als vollzeitbeschäftigte. Dementsprechend ist Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Wartezeit wie Vollzeitbeschäftigung zu berücksichtigen.

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) entscheidet über die Anrechnung der Zeiten auf die versorgungsrechtliche Wartezeit.

Alle Beamten, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, um in den Ruhestand versetzt zu werden, erwerben eine Anwartschaft auf das Ruhegehalt. Sollte das Beamtenverhältnis durch einen anderen Tatbestand als den Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand beendet werden, geht die Anwartschaft auf das Ruhegehalt verloren. Wird das Beamtenverhältnis beendet, ohne dass der Beamte oder die Beamtin in den Ruhestand versetzt wird oder in den Ruhestand eintritt, so ist er oder sie durch den Dienstherrn in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern, nicht aber in der Zusatzversorgungskasse des Bundes und der Länder.

3 Berechnung des Ruhegehalts

Das Ruhegehalt wird berechnet unter Berücksichtigung der **ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit** (§ 4 Abs. 3 LBeamtVG NRW).

3.1 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge gelten, auch für Teilzeitbeschäftigte nach den §§ 63 (ehemals § 78 b) und 66 (ehemals § 85 a) LBG, die vollen Dienstbezüge, also

- **Grundgehalt** (grundsätzlich die erreichte Stufe, bei Dienstunfall die letzte Stufe)
- **Familienzuschlag bis Stufe 1 ohne Kinderanteil**
- **sonstige ruhegehaltfähige Dienstbezüge.**

§ 5 Abs. 3 LBeamtVG NRW legt fest, dass bei Beamten, die aus einem Amt in den Ruhestand treten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe der Laufbahn entspricht, z. B. aus einem Beförderungsamt, und diese Dienstbezüge vor Eintritt in den Ruhestand nicht mindestens **zwei Jahre** bezogen haben, nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes ruhegehaltfähig sind.

3.2 Ruhegehaltfähige Dienstzeit

Die ruhegehaltfähige Dienstzeit ist eine der zwei Bemessungsgrundlagen für die Festsetzung des Ruhegehaltes. Die der Berechnung zugrundeliegende ruhegehaltfähige Dienstzeit setzt sich in der Hauptsache[1] aus den folgenden Teilzeiten zusammen:

[1] auch hier wird Bezug genommen auf die „Normalfälle“. Ausnahmeregelungen sind dem Gesetz zu entnehmen bzw. mit der Dienststelle, dem LBV, vor Eintritt in den Ruhestand abzuklären.

3.2.1 Vordienstzeiten[2]

Die Vordienstzeiten werden in den §§ 7 bis 11 LBeamtVG NRW geregelt. Zu ihnen können gehören:

- **Wehrdienst und vergleichbare Zeiten** (§ 8 LBeamtVG NRW) werden von Amts wegen auf der Grundlage der bei dem Dienstvorgesetzten geführten Personalakte angerechnet;
- **Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst** eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ohne von dem Beamten zu vertretende Unterbrechung, sofern diese Tätigkeit zu seiner Ernennung geführt hat (§ 9 LBeamtVG NRW):
  1. Zeiten einer hauptberuflichen, in der Regel einem Beamten obliegenden oder später einem Beamten übertragenen entgeltlichen Beschäftigung, sofern bei Beginn der Tätigkeit die Laufbahnbefähigung vorgelegen hat, oder
  2. Zeiten einer für die spätere Laufbahn des Beamten förderlichen Tätigkeit;
- **sonstige Zeiten** (§ 10 LBeamtVG NRW), Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit bei besonderen Institutionen, z. B. hauptberuflich im Dienst einer Fraktion des Bundestages, Landtages;
- **Ausbildungszeiten** (§ 11 LBeamtVG NRW) (**ab 01.07.97 maximal 3 Jahre Studienzeit,** soweit das Ruhegehalt nach dem am 01.07.97 geltendem Recht ermittelt wird). Die Anrechnung dieser Ausbildungszeiten im Rahmen gesetzlicher Höchstgrenzen ist antragsgebunden. Die Anerkennung der Ausbildungszeiten wird **schrittweise auf 855 Tage abgesenkt:**

Beginn des Ruhestandes	Anrechenbare Studienzeit
ab 01.07.2016	915 Tage
ab 01.01.2017	885 Tage
ab 01.07.2017	855 Tage

Die Berücksichtigung dieser Zeiten findet nur statt, wenn sie vorher formlos beim LBV beantragt wurden.

3.2.2 Beamtenzeiten (regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit)

Hierzu zählt gemäß § 6 LBeamtVG NRW die Zeit, in der ein Beamter oder eine Beamtin vom Tag der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis seinen Dienst verrichtet hat:

- Beamtenverhältnis auf Widerruf
- Beamtenverhältnis auf Probe
- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
- Zeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherren im Sinne des § 2 BeamtStG (Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts)
- Erziehungsurlaub **nur, wenn das Kind vor dem 01.01.1992 im Beamtenverhältnis geboren ist**, dann wird die Zeit bis zu dem Tag, an dem das Kind den 6. Lebensmonat vollendet, in vollem Umfang ruhegehaltfähig

3.2.3 Zurechnungszeiten

Unter Zurechnungszeiten versteht man nach § 15 Abs. 1 LBeamtVG NRW Zeiten, die hinzugerechnet werden, wenn die Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit vor Vollendung des 60. Lebensjahres erfolgt. Die Zurechnungszeit ergibt sich aus der zeitlichen Differenz zwischen Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres. Von diesem Zeitraum werden 2/3 als Zurechnungszeit zur Dienstzeit hinzugezählt, wenn das ab 01.07.1997 geltende Versorgungsrecht angewandt wird. Ist das Übergangsrecht für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit maßgebend, wird die Zurechnungszeit nur bis zum 55. Lebensjahr und nur mit 1/3 ermittelt.

[2] Zur genauen Abgrenzung sind die o. a. Paragraphen des LBeamtVG NRW einschließlich der zugehörigen VV heranzuziehen.

3.2.4 Erhöhungszeiten

Hierzu zählen nach § 15 Abs. 2 LBeamtVG NRW Zeiten, die in einem erhöhten Umfang berücksichtigt werden können, z. B. der Einsatz im Entwicklungsdienst in Ländern mit gesundheitsschädlichen klimatischen Bedingungen.

3.3 Rechtliche Grundlagen der Berechnung (LBeamtVG NRW)

LBeamtVG NRW

§ 16 Höhe des Ruhegehalts

(1) Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 Prozent. Der Ruhegehaltssatz ist auf zwei Dezimalstellen auszurechnen. Dabei ist die zweite Dezimalstelle um eins zu erhöhen, wenn in der dritten Stelle eine der Ziffern fünf bis neun verbleiben würde. Zur Ermittlung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstjahre sind etwa anfallende Tage unter Benutzung des Nenners 365 umzurechnen; die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte

1. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 63. Lebensjahr vollendet, nach § 33 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt wird,
2. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er die für sie oder ihn geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht, nach § 33 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1, § 114 Absatz 3 oder § 117 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt wird oder
3. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wird.

Die Minderung des Ruhegehalts darf 10,8 Prozent in den Fällen der Nummern 1 und 3 und 14,4 Prozent in den Fällen der Nummer 2 nicht übersteigen. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Gilt für die Beamtin oder den Beamten eine vor der Vollendung des 63. Lebensjahres liegende Altersgrenze, tritt sie in den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 an die Stelle des 63. Lebensjahres. Gilt für die Beamtin oder den Beamten eine vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegende Altersgrenze, tritt sie in den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 an die Stelle des 65. Lebensjahres. Gilt für die Beamtin oder den Beamten eine nach Vollendung des 67. Lebensjahres liegende Altersgrenze, wird in den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 nur die Zeit bis zum Ablauf des Monats berücksichtigt, in dem die Beamtin oder der Beamte das 67. Lebensjahr vollendet. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 ist das Ruhegehalt nicht zu vermindern, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach §§ 6, 8 und 9 und nach § 17 Absatz 2 Satz 1 berücksichtigungsfähigen Pflichtbeitragszeiten, soweit sie nicht im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit stehen, und Zeiten nach §§ 59 und 61 zurückgelegt hat. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 ist das Ruhegehalt nicht zu vermindern, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit in Satz 7 genannten Zeiten zurückgelegt hat. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 ist das Ruhegehalt nicht zu vermindern, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand schwerbehindert im Sinne von § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047) in der jeweils geltenden Fassung ist und das 63. Lebensjahr vollendet hat. § 13 Absatz 1 findet keine Anwendung. Soweit sich bei der Berechnung nach den Sätzen 7 und 8 Zeiten überschneiden, sind diese nur einmal zu berücksichtigen.

(3) Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5). An die Stelle des Ruhegehalts nach Satz 1 treten, wenn dies günstiger ist, 61,6 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.

(4) Übersteigt beim Zusammentreffen von Mindestversorgung nach Absatz 3 mit einer Rente die nach Anwendung des § 68 verbleibende Versorgung das nach den Absätzen 1 und 2 erdiente Ruhegehalt, so ruht die Versorgung bis zur Höhe des Unterschieds zwischen dem erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung. In den von § 88 erfassten Fällen gilt das nach dieser Vorschrift maßgebliche Ruhegehalt als erdient. Der Unterschiedsbetrag nach § 58 Absatz 1 bleibt bei der Berechnung außer Betracht. Die Summe aus Versorgung und Rente darf nicht hinter dem Betrag der Mindestversorgung zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 58 Absatz 1 zurück bleiben. Zahlbar bleibt mindestens das erdiente Ruhegehalt zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 58 Absatz 1. Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend für Witwen, Witwer und Waisen.

(5) Bei einer oder einem in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtin oder Beamten beträgt das Ruhegehalt für die Dauer der Zeit, welche die Beamtin oder der Beamte das Amt, aus dem sie oder er in den einstweiligen Ruhestand versetzt worden ist, innehatte, mindestens für die Dauer von sechs Monaten, längstens für die Dauer von drei Jahren, 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, in der sich die Beamtin oder der Beamte zur Zeit ihrer oder seiner Versetzung in den einstweiligen Ruhestand befunden hat. Das erhöhte Ruhegehalt darf die Dienstbezüge, die der Beamtin oder dem Beamten in diesem Zeitpunkt zustanden, nicht übersteigen. Das nach sonstigen Vorschriften ermittelte Ruhegehalt darf nicht unterschritten werden.

§ 17 Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

(1) Der nach § 16 Absatz 1, § 42 Absatz 3 Satz 1, § 164 Absatz 2 und § 88 Absatz 3 berechnete Ruhegehaltssatz erhöht sich vorübergehend, wenn die Beamtin oder der Beamte vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand getreten oder versetzt worden ist und sie oder er

1. bis zum Beginn des Ruhestandes die Wartezeit von 60 Kalendermonaten für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat,

2. a) wegen Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Absatz 1 des Beamtenstatusgesetzes in den Ruhestand versetzt worden ist oder
   b) wegen Erreichens einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand getreten ist,

3. einen Ruhegehaltssatz von 66,97 Prozent noch nicht erreicht hat und

4. keine Einkünfte im Sinne des § 66 Absatz 5 bezieht.

Die Einkünfte bleiben außer Betracht, soweit sie durchschnittlich im Monat den Betrag von 525 Euro nicht überschreiten.

(2) Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beträgt 0,95667 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für je zwölf Kalendermonate der für die Erfüllung der Wartezeit (Absatz 1 Nummer 1) anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten, soweit sie nicht von § 62 Absatz 1 erfasst werden und nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt sind; § 13 Absatz 2 gilt entsprechend. Der hiernach berechnete Ruhegehaltssatz darf 66,97 Prozent nicht überschreiten. In den Fällen des § 16 Absatz 2 ist das Ruhegehalt, das sich nach Anwendung der Sätze 1 und 2 ergibt, entsprechend zu vermindern. Für die Berechnung nach Satz 1 sind verbleibende Kalendermonate unter Benutzung des Nenners zwölf umzurechnen. § 16 Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(3) Die Erhöhung fällt spätestens mit Ablauf des Monats weg, in dem die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes erreicht. Die Erhöhung endet vorher, wenn die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte

1. aus den anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten eine Versichertenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente,
2. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 Buchstabe a nicht mehr dienstunfähig ist, mit Ablauf des Monats, in dem ihr oder ihm der Wegfall der Erhöhung mitgeteilt wird, oder
3. ein Erwerbseinkommen bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Erwerbstätigkeit.

§ 54 Absatz 5 gilt sinngemäß.

(4) Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes wird auf Antrag vorgenommen. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach Eintritt oder Versetzung der Beamtin oder des Beamten in den Ruhestand gestellt werden, gelten als zum Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns gestellt. Wird der Antrag zu einem späteren Zeitpunkt gestellt, so tritt die Erhöhung vom Beginn des Antragsmonats an ein.

3.4 Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltes nach § 17 LBeamtVG NRW

Beamte, die vor ihrer Verbeamtung umfangreichere Zeiträume als Pflichtversicherte gearbeitet haben, konnten in der Regel nicht so einen hohen Ruhegehaltssatz erwirtschaften wie gleichaltrige Beamte, die gleich nach der Ausbildung verbeamtet wurden.

Auch Lehrkräfte haben nicht selten vor ihrer Verbeamtung längere Zeit eine versicherungspflichtige Tätigkeit etwa in der Privatwirtschaft ausgeübt und dadurch einen Rentenanspruch erworben. Die Altersrente wird dabei i. d. R. erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze (65 +) gezahlt. Ein Anspruch auf Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente besteht hingegen nicht, es sei denn, die Lehrkraft hat sich diesen durch freiwillige Beiträge aufrechterhalten. Da also Lehrkräfte, die umfangreichere Pflichtversicherungszeiten besitzen, hieraus bei einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit i. d. R. keine Rentenversicherungsleistungen beziehen können, hat der Gesetzgeber hierfür mit dem § 17 LBeamtVG NRW einen Ausgleich geschaffen. Diese vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes gilt bis zur Regelaltersgrenze bzw. dem tatsächlichen Rentenbezug.

3.4.1 Voraussetzungen

Der § 17 LBeamtVG NRW zählt mehrere Voraussetzungen auf, die erfüllt sein müssen, damit er angewandt werden kann. Zu den Voraussetzungen für Lehrkräfte gehören:

- Es muss mindestens die Wartezeit von 60 Monaten für die Rente erfüllt sein.
- Der Ruhegehaltssatz muss noch unter 66,97 % liegen.
- Die Regelaltersgrenze darf noch nicht erreicht sein.
- Die Versetzung in den Ruhestand muss aufgrund einer Dienstunfähigkeit erfolgen.
- Es dürfen keine Erwerbseinkommen vorliegen, die 525 € pro Monat übersteigen.
- Antragstellung auf vorübergehende Erhöhung gemäß § 17 LBeamtVG NRW.

Eine Dienstunfähigkeit muss allerdings nicht vorliegen, wenn Teildienstfähigkeit festgestellt worden ist. Damit soll die Schlechterstellung von Teildienstfähigen vermieden und auch diesen die Vorteile des § 17 LBeamtVG eröffnet werden (Schreiben des Finanzministeriums des Landes NRW vom 8. Juli 2000 Aktenzeichen B2020-72aIVA2).

4 Berechnungsgrundlagen

Die Berechnungsgrundlagen haben sich in den letzten Jahren wiederholt geändert.

4.1 Regelung ab 01.07.97

Basis für die Berechnung der Pension ist das Endgrundgehalt aus der **erreichten Erfahrungsstufe.** Wird z. B. wird ein Beamter oder eine Beamtin mit A 13 und der Erfahrungsstufe 9 in den Ruhestand versetzt, so berechnet sich die Pension auf der Basis dieses Endgrundgehaltes der Erfahrungsstufe 9. Die Berechnung des Ruhegehaltssatzes hängt dann noch von der Anwendung der jeweils gültigen versorgungsrechtlichen Vorschrift ab. Hier schlägt sich die Entwicklung des Beamtenversorgungsgesetzes nieder, Für heutige Pensionsberechnungen müssen teilweise drei Systeme miteinander verglichen

werden: altes, bis zum 31.12.91 gültiges Recht (A), Übergangsrecht (B) und neues, ab 1.1.92 gültiges Recht (C). Die folgende Tabelle verdeutlicht das.

Gruppe	**A**	**B**	**C**
Regelung	bis 31.12.1991 galt weiter, wenn vor 01.01.2002 gesetzliche Altersgrenze erreicht	Übergangsrecht für die, die am 31.12.1991 im Dienst waren	ab 01.01.92
Vordienstzeiten	i. d. R. 4 J., 3-6 M. bei Vollstudium, oblig. Praktika	dito	3 Jahre, ab 2013 schrittweise Kürzung
Ruhegehaltssatz	10 Jahre - je 3,5 % 15 Jahre - je 2 % 10 Jahre - je 1 %	bis zum 31.12.1991 wie bei A berechnet, dieser Ruhegehaltssatz bleibt erhalten, jedes weitere Jahr + 1 % (ab 2012 Kürzung durch Faktor 0,95667)	linear 1,875 % je Jahr ab 2012: 1,79375 %
Zurechnungszeit	Unterschied zwischen Pensionierungsalter und 55. Lebensjahr wird mit 1/3 berücksichtigt	Unterschied zwischen Pensionierungsalter und 55. Lebensjahr wird mit 1/3 berücksichtigt	Unterschied Pensionierungsalter und 60. Lebensjahr wird mit 2/3 berücksichtigt
Berechnungen des LBV	lediglich nach altem Recht	Vergleichsrechnungen, wenn nach neuem Recht der Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht ist: 1. A : B schlechtere Regelung zieht 2. B/A : C bessere Regelung zieht	lediglich nach neuem Recht.

4.2 Situation nach dem 1. Januar 2001

Im Gegensatz zur Situation ab 1. Juli 1997 wurden zum 1. Januar 2001 Versorgungsabschläge bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit (Ausnahme Dienstunfälle) und bei Inanspruchnahme der Altersgrenze für Schwerbehinderte eingeführt.

4.3 Situation nach 1. Januar 2003

Durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 wurden im Wesentlichen in zwei Schritten, zum 01.01.2002 bzw. 01.01.2003, zahlreiche Verschlechterungen in der Beamtenversorgung umgesetzt. Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 sollten die Kürzungen aus der Rentenreform 2000/2001 „wirkungsgleich“ auf die Beamtenversorgung übertragen werden. Kern des Versorgungsänderungsgesetzes war:

- Absenkung der Ruhegehaltssatzsteigerung von 1,875 % auf 1,79375 %
- Absenkung des Versorgungshöchstsatzes von 75 % auf 71,75 %
- Wirkung für Versorgungsempfänger und aktive Beamte
- Aufnahme der Beamten in die ZAV (Riester-Rente)
- Absenkung der Witwen-/Witwerpension auf 55 % für neue Ehen
- Wegfall der Mindestwitwen-/Witwerpension bei derselben Besoldungsgruppe der Ehepartner
- Einführung von Kindererziehungs- und Pflegezuschlägen
- Neuregelung der Dienstunfallversorgung

Im Versorgungsänderungsgesetz 2001 werden auch einige Regelungen getroffen, die schwerbehinderte Menschen besonders treffen können:

- Keine Anwendung des § 17 LBeamtVG NRW mehr, wenn die Antragsaltergrenze für schwerbehinderte Beamte beansprucht wird
- Teildienstfähigkeit ist nicht mehr an ein Mindestalter gebunden
- Nach Reaktivierungen bleibt der nominale Pensionsbetrag als Besitzstandswahrung
- Übergangsregelungen

4.4 Situation nach dem 01.06.2013

Durch die Einführung des LBeamtVG NRW haben sich weitere Neuregelungen/Verschlechterungen ergeben, z. B.

- bei der Anrechnung von Studien-/Ausbildungszeiten
  - Hochschulzeiten werden nicht mehr mit maximal drei Jahren, sondern nur noch mit 855 Tagen angerechnet; die Kürzung erfolgt schrittweise gemäß der folgenden aktualisierten Tabelle (vgl. § 11 in Verbindung mit. § 92 LBeamtVG NRW).

Beginn des Ruhestandes	Anrechenbare Studienzeit
ab 01.07.2016	915
ab 01.01.2017	885
ab 01.07.2017	855

  - Wird das Übergangsrecht angewandt, wird weiterhin ein Studium bis zur Regelstudienzeit (bis zu 8 Semester) zuzüglich Prüfungszeit (bis zu 6 Monate) angerechnet; ob das Übergangsrecht zum Tragen kommt, muss individuell errechnet werden.
  - Der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 % bleibt „theoretisch“ erreichbar.
  - Die Lebensarbeitszeit bis zur Erreichung des Höchstruhegehaltssatzes verlängert sich.
- bei der Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit (ohne Dienstunfall)
  - Der Versorgungsabschlag des Ruhegehaltes bei Dienstunfähigkeit ohne Dienstunfall **kann nicht über** 10,8 % steigen.
  - Die Altersgrenze, bis zu der ein Versorgungsabschlag bei Dienstunfähigkeit ermittelt wird, erhöht sich schrittweise auf das vollendete 65. Lebensjahr (siehe Versorgungsabschläge bei Dienstunfähigkeit).
  - Bei 40 für die Versorgungsberechnung berücksichtigungsfähigen Jahren wird der Versorgungsabschlag weiterhin nur bis zum vollendeten 63. Lebensjahr berechnet.

4.5 Situation nach dem 01.06.2016

Durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 09.06.2016 wurden auch Regelungen des LBeamtVG NRW angepasst. U. a. haben sich geändert:

- Anrechnung der Zeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr.
- In Versorgungsfällen, die nach dem 01.07.2016 eintreten, sind Beamtenzeiten und Vordienstzeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr ruhegehaltfähig.
- Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeit bei vorübergehender Erhöhung des Ruhegehaltssatzes. Ruhestandsbeamtinnen/Ruhestandsbeamte, deren Ruhegehaltssatz vorübergehend nach § 17 LBeamtVG erhöht worden ist, können ab dem 01.07.2016 525 € unbeschadet hinzuverdienen.
- Anhebung der Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Ruhegehalt und Erwerbs-/Erwerbsersatzeinkommen für Ruhestandsbeamtinnen/Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit oder wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt worden sind.
- Die Höchstgrenze nach § 66 Abs. 2 Nr. 3 LBeamtVG (71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) erhöht sich um 525 €.
- Veränderungen beim Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag.
- Die zu zahlenden Zuschläge richten sich nicht mehr wie bisher nach einem Bruchteil des aktuellen Rentenwertes, sondern werden durch Festbeträge ersetzt und deutlich angehoben. Künftig nehmen die Zuschläge an den linearen Anpassungen der Versorgungsbezüge teil. Weitere Informationen können dem Merkblatt „Kindererziehungs-/Kindererziehungsergänzungszuschlag“ des LBV entnommen werden.
- Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag.
- Die zu zahlenden Zuschläge richten sich nicht mehr wie bisher nach einem Bruchteil des aktuellen Rentenwertes, sondern werden durch Festbeträge ersetzt. Künftig nehmen die Zuschläge an den

linearen Anpassungen der Versorgungsbezüge teil. Weitere Informationen können dem Merkblatt „Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag“ des LBV entnommen werden.
- Alle kinder- und pflegebezogenen Zuschläge unterliegen nicht einem möglichen Versorgungsabschlag.

5 Abschlagsregelungen

Alle im folgenden Text besprochenen %-Angaben für die Versorgungsabschläge sind Jahreswerte. Sie werden im Einzelfall spitz abgerechnet. Grundsätzlich fallen die folgenden Versorgungsabschläge nicht mit Vollendung des 67. Lebensjahres weg. Sie werden für den gesamten Zeitraum des Versorgungsbezuges einbehalten.

5.1 Abschlagsregelungen für schwerbehinderte Beamte

Nach § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LBG kann ein Beamter oder eine Beamtin, wenn das 60. Lebensjahr vollendet ist und die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch vorliegt, auf Antrag eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand beantragen. Für jedes Jahr vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet worden ist, beträgt der Abschlag für den schwerbehinderten Beamten 3,6 %. Nehmen schwerbehinderte Beamte die Möglichkeit des Antragsruhestandes nach Ablauf des Monats, in dem sie das 63. Lebensjahr vollendet haben, in Anspruch, wird das Ruhegehalt nicht gemindert.

Die Höhe der Versorgungsabschläge wird in § 16 Abs. 2 LBeamtVG NRW geregelt. Zwei Beispiele sollen das verdeutlichen.

Beispiel 1 ohne Versorgungsabschlag

schwerbehinderte Lehrkraft geboren am 03.04.1954, Beginn des Ruhestandes am 01.08.2017
Gesetzliche Altersgrenze/65 Jahre + 8 Monate: 31.12.2019
(Ablauf Schulhalbjahr: 31.01.2020)
Beginn des Ruhestandes: **01.08.2017**
Ende der Vollendung des 63. Lebensjahres 03.04.2017
Ende der Abschlagsfrist (63 Jahre) 30.04.2017
Konnte abschlagsfrei in Pension gehen ab: 01.05.2017
Kein Versorgungsabschlag,
da Pension nach dem 01.05.2017 beginnt

Beispiel 2 mit Versorgungsabschlag

schwerbehinderte Lehrkraft geboren am 03.04.1954, Beginn des Ruhestandes am 01.08.2016
Gesetzliche Altersgrenze/65 Jahre + 8 Monate: 31.12.2019
(Ablauf Schulhalbjahr: 31.01.2020)
Beginn des Ruhestandes: **01.08.2016**
Ende der Vollendung des 63. Lebensjahres 03.04.2017
Ende der Abschlagsfrist (63 Jahre) 30.04.2017
Kann abschlagsfrei in Pension gehen ab: 01.05.2017
Berechnung des Versorgungsabschlages:
01.08.2016 -30.04.2017 = 0,75 Jahre x 0,3 = 2,7 %

5.2 Versorgungsabschläge bei Dienstunfähigkeit

Wird ein Beamter wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, wird sein Ruhegehalt nicht um einen Versorgungsabschlag vermindert, wenn er:

- aufgrund eines Dienstunfalles dienstunfähig geworden ist oder
- das 63. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Zurruhesetzung vollendet und mindestens 40 „Dienstjahre“ nachweisen kann (Zeiten in Teilzeitbeschäftigung und begrenzter Dienstfähigkeit werden voll angerechnet), dazu zählen:
  - ruhegehaltfähige Beamtenzeiten,
  - Zeiten des Wehr- und Zivildienstes,

- Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne Arbeitslosenzeiten),
- Zeiten einer zugeordneten Erziehung eines Kindes bis zum vollendeten 10. Lebensjahr,
- Pflegezeiten oder

– das 63. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Zurruhesetzung vollendet hat und schwerbehindert ist oder
– das in der folgenden Tabelle angegebene Lebensalter zum Zeitpunkt der Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit bereits vollendet hat:

Bsp.	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bis einschließl.	vollendetes Lebensalter Jahre	+ Monate
	31.12.2016	63	9
a	31.12.2017	63	10
	31.12.2018	63	11
b	31.12.2019	64	-
	31.12.2020	64	2
	31.12.2021	64	4
	31.12.2022	64	6
	31.12.2023	64	8
	31.12.2024	64	10
	danach	65	-

Wenn diese Voraussetzungen bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht erfüllt sind, wird das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag gemindert. Der Versorgungsabschlag beträgt 3,6 % für jedes Jahr. Er wird berechnet vom Alter zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats, in dem das in der Tabelle aufgeführte Lebensalter vollendet wird. Der Versorgungsabschlag darf 10,8 % nicht übersteigen. Der Versorgungsabschlag wird während des gesamten Zeitraumes der Versorgungszahlung abgezogen.

Zwei Beispiele aus dem Merkblatt Versorgungsabschläge des LBV von 07/2016 Seite 4 sollen das verdeutlichen

a. Geburtsdatum 15.04.1955
Versetzung in den Ruhestand wegen DU mit Ablauf des 31.12.2017;
Datum bis zu dem der Abschlag lt. obiger Tabelle ermittelt wird: 63 J 10 Mon = 14.02.2019;
Abschlagsberechnung: 01.01.2018 – 28.02.2019 (Ende des Monats des vollendeten Lebensalters) = 1 J 59 Tg = 1,16 J x 3,6 % = 4,18 %.

b. Geburtsdatum 15.04.1971
Versetzung in den Ruhestand wegen DU mit Ablauf des 31.07.2019;
Datum bis zu dem der Abschlag lt. obiger Tabelle ermittelt wird: 64 J = 14.04.2035;
Abschlagsberechnung: 01.08.2019 – 30.04.2035 (Ende des Monats des vollendeten Lebensalters) = 15 J 273 Tg = 15,75 J x 3,6 % = 56,7 % maximal 10,8 %.

5.3 Mindestversorgung

Die Mindestversorgung richtet sich nach § 16 Abs. 3 LBeamtVG NRW. Hiernach beträgt das Ruhegehalt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Es darf nicht unter 61,6 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 (ggf. einschließlich des Familienzuschlages der Stufe 1) sinken.

5.4 Abschläge bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze 63 Jahre

Auch wenn keine Schwerbehinderung vorliegt, kann man gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LBG nach Vollendung des 63. Lebensjahres auf Antrag ohne Amtsarztbesuch in den Ruhestand treten, indem man die Antragsaltersgrenze 63 in Anspruch nimmt. Die Beamten müssen dann allerdings einen Abschlag von 3,6 % pro Jahr für die Jahre, die sie vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Pension gehen, hinnehmen. Der Versorgungsabschlag bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze 63 wird nicht generell bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres berechnet, sondern schrittweise angehoben. Er wird für die

Gesamtdauer der Zahlung von Versorgungsbezügen erhoben. Der Versorgungsabschlag darf insgesamt 14,4 % nicht übersteigen.

Die Anhebung des Versorgungsabschlages vom Eintritt in die Versorgung bis zur Regelaltersgrenze erfolgt analog zur Anhebung der Regelaltersgrenze nach folgender Tabelle aus § 31 Absatz 2 LBG:

LBG NRW

§ 31 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist. Für Leiterinnen und Leiter und Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	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

6 Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung auf den Ruhegehaltssatz

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur in dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit ruhegehaltfähig (Ausnahme: Die Zeit einer Altersteilzeit ist zu neun Zehnteln, bei ATZ, die ab dem 01.08.2013 angetreten wurde, zu acht Zehnteln der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist). Grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig ist die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, es sei denn, bis zum Ende des Urlaubs ist schriftlich anerkannt worden, dass der Urlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, und auf Grund der während einer solchen Beurlaubung ausgeübten Tätigkeit entsteht kein Anspruch auf Versorgung, Rente oder ähnliche Leistungen.

Die Zeit eines Erziehungsurlaubs oder die Zeit einer Kindererziehung während einer Freistellung (Beurlaubung/Teilzeitbeschäftigung) ist für Kinder, die bis zum 31. Dezember 1991 während des Beamtenverhältnisses geboren wurden, bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind den 6.

Lebensmonat vollendet hat. Für nach dem 31. Dezember 1991 geborene Kinder wird neben dem Ruhegehalt ein Kindererziehungszuschlag gewährt (s. Abschnitt 4.5).

7 Versorgungsauskunft

Mit Rundschreiben vom 8. August 2008 an die Lehrkräfte der öffentlichen Schulen in NRW hat das LBV mitgeteilt, dass eine Versorgungsauskunft (informatorische Festsetzung des Ruhegehalts) nur noch nach folgendem Verfahren möglich ist:

- Der Antrag auf Versorgungsauskunft muss mit dem Vordruck, der im Internet unter https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/antragsformular_versorgungsauskunft_0.pdf zur Verfügung steht, gestellt und bei der Personalakten führenden Dienststelle eingereicht werden. Diese leitet den Antrag zusammen mit der Personalakte an das LBV weiter.
- Es werden nur maximal zwei Berechnungen (eine Alternativberechnung) durchgeführt. Für weitere Berechnungen kann im Internet das Berechnungsprogramm des LBV unter folgendem Link aufgerufen werden: www.beamtenversorgung.nrw.de
- Versorgungsauskünfte wegen Dienstunfähigkeit werden nur dann erstellt, wenn die Dienststelle es aus Fürsorgegründen für angezeigt hält und das LBV entsprechend informiert bzw. eine Versorgungsauskunft von Amts wegen wünscht.

Im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes vom 9.6.2016 wurde der Anspruch auf eine Versorgungsauskunft gesetzlich verankert: § 57 Abs.10 LBeamtVG. Demnach haben Beamtinnen und Beamte ab dem 55. Lebensjahr das Recht, eine Versorgungsauskunft zu erhalten. Nach einem Zeitraum von mindestens drei Jahren gilt dieser Anspruch erneut. Gültig wird die neue Regelung ab dem 1.1.2021. Im Oktober 2019 soll die Pilotierung des neuen Verfahrens im Bereich des MSB beginnen.

8 Zusammentreffen von Ruhegehalt und anderen Einkünften

Das Versorgungsreformgesetz von 1998 hat zu einer verschärften Anrechnung von Einkünften sowohl aus dem öffentlichen Dienst als auch aus der Privatwirtschaft geführt. Dieses hat seinen Niederschlag in der Fassung des § 66 LBeamtVG NRW gefunden. Für Lehrkräfte sind außerdem noch §§ 67 und 68 LBeamtVG NRW interessant.

8.1 Rechtliche Grundlagen

LBeamtVG NRW

§ 66 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen

(1) Bezieht eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen (Absatz 5), erhält sie oder er daneben ihre oder seine Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Witwen und Witwer die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des 1,39-fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5,
2. für Waisen 40 Prozent des Betrages, der sich nach Nummer 1 ergibt,
3. für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder nach § 33 Absatz 3 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt worden sind, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 oder 2 des Landesbeamtengesetzes erreichen, 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 Prozent des 1,39-fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5, zuzüglich 525 Euro.

§ 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 findet keine Anwendung. Die Höchstgrenze erhöht sich um den jeweils zustehenden Unterschiedsbetrag nach § 58 Absatz 1.

(3) Der Versorgungsempfängerin oder dem Versorgungsempfänger ist mindestens ein Betrag in Höhe von 20 Prozent des Versorgungsbezuges zu belassen. Dies gilt nicht bei Bezug von Verwendungseinkommen aus einer den ruhegehaltfähigen Bezügen mindestens vergleichbaren Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder sonstigem, in der Höhe vergleichbarem Verwendungseinkommen.

(4) Bei der Ruhensberechnung für eine frühere Beamtin, einen früheren Beamten, eine frühere Ruhestandsbeamtin oder einen früheren Ruhestandsbeamten mit Anspruch auf Versorgung nach § 44, ist mindestens ein Betrag als Versorgung zu belassen, der unter Berücksichtigung des Grades der Schädigungsfolgen infolge des Dienstunfalls dem Unfallausgleich entspricht. Dies gilt nicht, wenn wegen desselben Unfalls Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz zusteht.

(5) Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbständiger Arbeit, aus gewerblicher sowie aus land- und forstwirtschaftlicher Betätigung, abzüglich der Werbungskosten und Betriebsausgaben. Als Erwerbseinkommen gelten auch Gewinne aus Kapitalgesellschaften, in denen die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger ohne angemessene Vergütung tätig ist, soweit die Gewinne auf diese Tätigkeit entfallen. Im Übrigen bleiben Einkünfte aus Kapitalvermögen unberücksichtigt. Ein Verlustausgleich zwischen einzelnen Einkunftsarten ist nicht vorzunehmen. Nicht als Erwerbseinkommen gelten

1. Aufwandsentschädigungen, soweit sie keine Vergütungseigenschaft haben,
2. Jubiläumszuwendungen,
3. ein Unfallausgleich (§ 41),
4. steuerfreie Einnahmen für Leistungen zur Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung sowie
5. Einkünfte aus Nebentätigkeiten im Sinne von § 51 Absatz 1 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes.

Erwerbsersatzeinkommen sind Leistungen, die auf Grund oder in entsprechender Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften kurzfristig erbracht werden, um Erwerbseinkommen zu ersetzen. Die Berücksichtigung des Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommens erfolgt monatsbezogen. Wird Einkommen nicht in Monatsbeträgen erzielt, ist es je Kalendermonat mit einem Zwölftel des Jahreseinkommens anzusetzen. Wurde die Erwerbstätigkeit keine zwölf Monate ausgeübt, ist das Gesamteinkommen zu gleichen Teilen auf die Monate der Erwerbstätigkeit umzulegen.

(6) Nach Ablauf des Monats, in dem die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 oder 2 des Landesbeamtengesetzes erreicht, gelten die Absätze 1 bis 5 nur für Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen). Dies ist jede Beschäftigung im Dienst von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des deutschen öffentlichen Rechts oder ihrer Verbände; ausgenommen ist die Beschäftigung bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden. Der Verwendung im öffentlichen Dienst stehen gleich

1. die Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, an der eine Körperschaft oder ein Verband im Sinne des Satzes 2 durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist, sowie
2. die Beschäftigung im inländischen nichtöffentlichen Schuldienst.

Ob die Voraussetzungen des Satzes 3 Nummer 1 zutreffen, entscheidet auf Antrag der zuständigen Stelle oder der Versorgungsberechtigten das Finanzministerium.

(7) - (9) …

(10) Werden Versorgungsberechtigte im Rahmen der Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen im öffentlichen Dienst verwendet (Absatz 6 Satz 2 und 3), so gelten die hieraus bis zum Ablauf des Jahres 2018 erzielten Einkünfte nicht als Erwerbseinkommen.

(11) Der Zuschlag nach § 71a des Landesbesoldungsgesetzes gilt nicht als Erwerbseinkommen im Sinne des Absatzes 5.

§ 67 Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und von Versorgungsbezügen mit Alters- und Hinterbliebenengeld

(1) Erhält aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (§ 66 Absatz 6)
1. eine Ruhestandsbeamtin oder ein Ruhestandsbeamter Ruhegehalt oder eine ähnliche Versorgung,
2. eine Witwe, ein Witwer oder eine Waise Witwengeld, Witwergeld, Waisengeld oder eine ähnliche Versorgung,
3. eine Witwe oder ein Witwer Ruhegehalt oder eine ähnliche Versorgung

als weiteren Versorgungsbezug (neuer Versorgungsbezug), sind neben diesem frühere Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Dabei darf die Gesamtversorgung nicht hinter der früheren Versorgung zurückbleiben. Beim neuen Versorgungsbezug sind Kürzungen auf Grund eines Versorgungsausgleichs nach § 72 oder vergleichbaren Vorschriften nicht zu berücksichtigen.

(2) Als Höchstgrenze gelten
1. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 das Ruhegehalt, das sich unter Zugrundelegung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit und der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das frühere Ruhegehalt berechnet, ergibt,
2. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 das Witwen-, Witwer- oder Waisengeld, das sich aus dem Ruhegehalt nach Nummer 1 ergibt,
3. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 71,75 Prozent, in den Fällen des § 42 75 Prozent und in den Fällen des § 43 80 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das dem Witwen- oder Witwergeld zugrunde liegende Ruhegehalt bemisst.

Die Höchstgrenze erhöht sich um den jeweils zustehenden Unterschiedsbetrag nach § 58 Absatz 1. Ist bei einem an der Ruhensregelung nach Satz 1 Nummer 1 oder 2 beteiligten Versorgungsbezug das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag gemindert oder um einen Versorgungsaufschlag erhöht, ist das für die Höchstgrenze maßgebende Ruhegehalt entsprechend festzusetzen. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 ist Satz 3 entsprechend anzuwenden, wenn das dem Witwen- oder Witwergeld zugrunde liegende Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag gemindert oder um einen Versorgungsaufschlag erhöht ist.

(3) Im Fall des Absatzes 1 Nummer 3 ist neben dem Ruhegehalt oder der ähnlichen Versorgung mindestens ein Betrag in Höhe von 20 Prozent des Witwen- oder Witwergeldes zu belassen.

(4) Erwirbt eine Ruhestandsbeamtin oder ein Ruhestandsbeamter einen Anspruch auf Witwengeld, Witwergeld oder eine ähnliche Versorgung, so wird daneben das Ruhegehalt zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 58 Absatz 1 nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Satz 4 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt. Sofern das Witwen- oder Witwergeld oder eine ähnliche Versorgung auf Grund Bundes- oder anderen Landesrechts gezahlt wird, sind bei der Ermittlung der Höchstgrenze die entsprechenden Regelungen des Bundes- oder anderen Landesrechts anzuwenden. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Gesamtbezüge dürfen nicht hinter dem Ruhegehalt zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 58 Absatz 1 sowie eines Betrages in Höhe von 20 Prozent des Witwen- oder Witwergeldes zurückbleiben.

(5) Bezieht eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung, ruhen die Versorgungsbezüge in Höhe des Altersgeldes oder in Höhe einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung. Entsprechendes gilt beim Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung und Hinterbliebenengeld. Absatz 1 Satz 3 und § 68 Absatz 4 gelten entsprechend.

(6) § 66 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 68 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten

(1) Versorgungsbezüge werden neben Renten nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze gezahlt. Als Renten gelten
1. Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen,

2. Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes,
3. Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891) in der jeweils geltenden Fassung,
4. Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wobei für Empfängerinnen und Empfänger von Ruhegehalt ein dem Unfallausgleich (§ 41) entsprechender Betrag unberücksichtigt bleibt; ab einem Grad der Schädigungsfolgen von 20 bleiben zwei Drittel der Mindestgrundrente und ab einem Grad der Schädigungsfolgen von 10 ein Drittel der Mindestgrundrente nach § 31 des Bundesversorgungsgesetzes unberücksichtigt,
5. Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aus einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

Zu den Renten und Leistungen nach Satz 2 rechnen nicht der Kinderzuschuss und der Zuschlag zur Waisenrente. Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf § 1587b des Bürgerlichen Gesetzbuches in der jeweils bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung, § 1 des Versorgungsausgleichs-Härteregelungsgesetzes vom 21. Februar 1983 (BGBl. I S. 105) in der jeweils bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung oder § 1 des Versorgungsausgleichsgesetzes vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700) in der jeweils geltenden Fassung beruhen, sowie Zuschläge oder Abschläge beim Rentensplitting nach § 76c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberücksichtigt.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte der Betrag, der sich als Ruhegehalt ergeben würde, wenn der Berechnung zugrunde gelegt werden

a) bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet,
b) als ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit vom vollendeten 17. Lebensjahr bis zum Eintritt des Versorgungsfalls abzüglich von Zeiten nach § 14, zuzüglich ruhegehaltfähiger Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres sowie der Zeiten, um die sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit erhöht, und der bei der Rente berücksichtigten Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit nach Eintritt des Versorgungsfalls und

2. für Witwen, Witwer und Waisen der Betrag, der sich als Witwen-, Witwer- oder Waisengeld aus dem Ruhegehalt nach Nummer 1 ergeben würde.

Die Höchstgrenze erhöht sich um den jeweils zustehenden Unterschiedsbetrag nach § 58 Absatz 1. Ist bei einem an der Ruhensregelung beteiligten Versorgungsbezug das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag gemindert, ist das für die Höchstgrenze maßgebende Ruhegehalt entsprechend festzusetzen.

(3) Als Renten im Sinne des Absatzes 1 gelten nicht

1. bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten Hinterbliebenenrenten aus einer Beschäftigung oder Tätigkeit der Ehegattin oder des Ehegatten,
2. bei Witwen, Witwern und Waisen Renten auf Grund einer eigenen Beschäftigung oder Tätigkeit.

(4) Wird eine Rente im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder wird an deren Stelle eine Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gezahlt, so tritt an die Stelle der Rente der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre. Bei Zahlung einer Abfindung, Beitragserstattung oder eines sonstigen Kapitalbetrages ist der sich bei einer Verrentung ergebende Betrag zugrunde zu legen. Dies gilt nicht, wenn die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte innerhalb von drei Monaten nach Zufluss den Kapitalbetrag zuzüglich der hierauf gewährten Zinsen an den Dienstherrn abführt. Die Kapitalbeträge nach Satz 2 sind um die Prozentsätze der allgemeinen Anpassungen nach § 167 zu erhöhen oder zu vermindern, die sich nach dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Kapitalbeträge bis zur Gewährung von Versorgungsbezügen ergeben. Der Verrentungsbetrag nach Satz 2 errechnet sich bezogen auf den Monat aus dem Verhältnis zwischen dem nach Satz 4 dynamisierten Kapitalbetrag und dem Verrentungsfaktor, der sich aus dem zwölffachen Betrag des Kapitalwertes nach der vom Bundesministerium der Finanzen zu § 14 Absatz 1 des Bewertungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Februar 1991 (BGBl. I S. 230) in der jeweils geltenden Fassung im

Bundessteuerblatt Teil I veröffentlichten Tabelle ergibt.

(5) Bei Anwendung der Absätze 1 und 2 bleibt der Teil der Rente außer Ansatz, der
1. dem Verhältnis der Versicherungsjahre auf Grund freiwilliger Weiterversicherung oder Selbstversicherung zu den gesamten Versicherungsjahren oder, wenn sich die Rente nach Werteinheiten berechnet, dem Verhältnis der Werteinheiten für freiwillige Beiträge zu der Summe der Werteinheiten für freiwillige Beiträge, Pflichtbeiträge, Ersatzzeiten und Ausfallzeiten oder, wenn sich die Rente nach Entgeltpunkten berechnet, dem Verhältnis der Entgeltpunkte für freiwillige Beiträge zu der Summe der Entgeltpunkte für freiwillige Beiträge, Pflichtbeiträge, Ersatzzeiten, Zurechnungszeiten und Anrechnungszeiten entspricht oder
2. auf einer Höherversicherung beruht.

Dies gilt nicht, soweit der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

…

8.2 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen

Treffen Versorgungsbezüge (Ruhegehalt, Witwen-, Witwer- oder Waisengeld sowie gleichgestellte Versorgungsbezüge) mit Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen zusammen, ruhen die Versorgungsbezüge insoweit, als das Gesamteinkommen die in § 66 Abs. 2 LBeamtVG NRW festgelegten Höchstgrenzen übersteigt.

Nach § 66 Abs. 7 LBeamtVG NRW sind Erwerbseinkommen Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit einschließlich Abfindungen aus selbstständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft. Zum Erwerbsersatzeinkommen zählen gemäß § 66 in Verbindung mit § 18 a Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV das Krankengeld, das Verletztengeld, das Versorgungskrankengeld, das Mutterschaftsgeld, das Übergangsgeld, das Unterhaltsgeld, das Kurzarbeitergeld, das Winterausfallgeld, das Arbeitslosengeld und vergleichbare Leistungen. Nicht zum Erwerbseinkommen zählen Einkünfte aus Nebentätigkeiten gem. § 42 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BRRG.
Die Anrechnung der Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen richtet sich u. a. nach dem Alter der Versorgungsempfänger.

8.2.1 Situation bis zur Regelaltersgrenze gem. § 31 Abs. 1 und 2 LBG

	Altersruhestand (ab 63 Jahre)	**Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (ohne Dienstunfall) oder Schwerbehinderung gem. § 33 Abs. 3 Nr. 2 LBG**
Höchstgrenzen	ruhegehaltfähige Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des 1,39-fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5	71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 Prozent des 1,39-fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5, zuzüglich 525 Euro
Erhöhung durch	Ggf. zuzüglich eines Familienzuschlages für Kinder	
Mindestbelassung von 20 % des Versorgungsbezuges	Dies gilt nicht, wenn Einkommen aus dem öffentlichen Dienst erzielt wird, das mindestens aus derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Vergütungsgruppe berechnet wird, aus der sich auch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge errechnen. Gleiches gilt für sonstige in der Höhe vergleichbare Verwendungseinkommen. Hierbei handelt es sich um Löhne oder vertraglich vereinbarte Vergütungen, deren Höhe mindestens	

	mit dem Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe zu vergleichen sind, aus der die Versorgung gezahlt wird.

8.2.2 Situation nach der Regelaltersgrenze gem. § 31 Abs. 1 und 2 LBG

Nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte die Regelaltersgrenze erreicht hat (je nach Geburtsjahrgang 65 Jahre + x Monate bis 67 Jahre), werden Erwerbseinkommen nur noch auf die Versorgungsbezüge angerechnet, wenn die Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen) stammen. Dies ist die Beschäftigung im Dienst von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des deutschen öffentlichen Rechts oder ihrer Verbände, ausgenommen ist die Beschäftigung bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden. Einkommen aus privatwirtschaftlicher Tätigkeit führen dann nicht mehr zur Anwendung des § 66 LBeamtVG NRW.

8.3 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Renten

§ 68 LBeamtVG NRW regelt den Fall des Zusammentreffens von Versorgungsbezügen und Renten. Zu den Renten zählen dabei z. B. sowohl Rente der Deutschen Rentenversicherung als auch die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

§ 68 LBeamtVG NRW enthält wie die §§ 66 und 67 die sogenannte Ruhensregelung. Die Ruhensregelung nach § 68 LBeamtVG NRW wird durchgeführt, indem man zuerst den **Höchstbetrag** ermittelt, den die Gesamtversorgung aus Pension + Rente erreichen darf. Überschreitet die Summe den Höchstbetrag, so wird die Pension um den übersteigenden Betrag gekürzt, dieser Teil der Pension ruht. Die Rente wird dagegen in voller Höhe gezahlt. Hierbei wird die Rente gem. § 68 Abs. 4 auch angerechnet, wenn sie nicht beantragt oder abgefunden worden ist. **Deshalb sollten alle rentenberechtigten Kolleginnen und Kollegen die ihnen zustehende Rente unbedingt und rechtzeitig beantragen.**

S. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

1 Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung 1
1.1 Eingliederung fördern und Interessen vertreten 3
1.2 Überwachungsfunktion 3
1.3 Initiativ-(Antrags-)Recht 4
1.4 Ausgleichsfunktion 4
1.5 Beistand bei Anträgen 5
1.6 Informations- und Anhörungsrecht 5
1.6.1 Das generelle Unterrichtungsrecht 5
1.6.2 Spezielle Informationsrechte 7
1.6.3 Das Anhörungsrecht 7
1.7 Einsicht in die Personalakte 8
1.8 Teilnahmerecht an den Sitzungen der Personalvertretung 8
1.9 Teilnahme an Besprechungen mit dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat 9
1.10 Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses 9
1.11 Jährliche Versammlung der Schwerbehinderten 9
2 Zusammenarbeit mit der Personalvertretung 10
3 Schulen mit erweiterter Zuständigkeit der Schulleitungen 10
3.1 Zusammenarbeit mit den Schulleitungen 13
3.2 Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat (LR) 13
3.3 Zusammenarbeit mit Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und innerhalb der Behörden 14
4 „Rechtsmittel“ der Schwerbehindertenvertretung 14
4.1 Das Sachklärungs- oder Beschlussverfahren (§ 179 Abs. 9 SGB IX) 15
4.1.1 Zuständige Gerichte 15
4.1.2 Antragsbefugnis und Rechtsgutachten 15
4.1.3 Ablauf des Beschlussverfahrens 16
4.2 Ordnungswidrigkeitsverfahren 17
4.3 Stufenverfahren 18
4.4 Anrufen des Integrationsamtes 19
4.5 Einschaltung von Fachdiensten und Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf 19
4.6 Anlage: Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung 19

1 Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung

Im Rahmen dieser Handreichungen beschränken wir uns auf die Aufgaben und die Stellung der Schwerbehindertenvertretung für Lehrkräfte. Einen Überblick über diese Aufgaben gibt die Anlage am Ende dieses Kapitels.

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind insbesondere im § 178 SGB IX geregelt. Wegen der zentralen Bedeutung steht diese gesetzliche Regelung im Mittelpunkt des folgenden Textes. Zunächst wird der § 178 SGB IX wiedergegeben, der die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung zusammenfasst. Die Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW sieht neben der Eingliederung auch die Inklusion schwerbehinderter Menschen, welche die Schwerbehindertenvertretung begleiten kann (Richtlinie des Landes NRW zum SGB IX Ziffer 19).

SGB IX

§ 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze,

Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) 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. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag einer betroffenen schwerbehinderten Richterin oder eines schwerbehinderten Richters vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechts zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen.

Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) ...

Der § 178 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 Menschen 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 Menschen 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**.

Das SGB IX beschreibt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung in § 178 Abs. 1 allgemein und generalklauselartig. Dies muss aber kein Defizit sein. Denn § 178 Abs. 2 SGB IX begründet für die Schwerbehindertenvertretung eine Allzuständigkeit, die dem Arbeitgeber in allen Angelegenheiten einzelner schwerbehinderter Menschen oder Gruppen die Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vorschreibt.

Ein ganz besonderes Anliegen des Gesetzgebers war es, die Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung für die Prävention hervorzuheben. Deshalb ist diese Zuständigkeit nicht in § 95 aufgeführt, sondern extra in § 167 kodifiziert worden. Näheres dazu weiter unten.

Der geschützte Personenkreis ergibt sich aus der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land NRW(Ziff. 2.1) : Auch gleichgestellte Personen mit einem GdB ab 30, aber weniger als GdB 50 können nach Prüfung geschützt werden.

1.1 Eingliederung fördern und Interessen vertreten

Die Generalklausel des § 178 Absatz 1 SGB IX macht deutlich, dass die Schwerbehindertenvertretung die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen ist. Die Schwerbehindertenvertretung soll Berater und Helfer der schwerbehinderten Menschen sein.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der eingestellten Lehrkräfte, sondern auch die Interessen der schwerbehinderten Lehrkräfte zu wahren, die noch nicht eingestellt worden sind. Sie hat auch und vor allem die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen bestehenden Pflichten zur Einstellung erfüllt werden.

Dadurch, dass bereits in der Generalklausel des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Einstellung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen verankert ist und anschließend in Satz 2 Nr. 1 noch einmal explizit aufgenommen wurde, wird deutlich, wie wichtig dieses Anliegen dem Gesetzgeber war.

1.2 Überwachungsfunktion

In § 178 Satz 1 Nr. 1 SGB IX wird die Schwerbehindertenvertretung zur Überwachung der Durchführung der Bestimmungen, die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen gelten, verpflichtet. Gemeint sind hier nicht nur Normen, die sich mit schwerbehinderten Menschen beschäftigen, sondern allgemein Normen, die zu ihren Gunsten wirken.

Besonders herausgehoben wird in § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des SGB IX §§ 154 (Umfang der Beschäftigungspflicht), 155 (Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen) und 164 (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten Menschen). Zu den Pflichten des Arbeitgebers nach § 164 SGB IX zählen u. a. die Prüfpflicht des Arbeitgebers für die Besetzung freier Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, Erörterung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, behindertengerechte Beschäftigung und Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung, die berufliche Förderung.

1.3 Initiativ-(Antrags-)Recht

§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX fordert die Schwerbehindertenvertretung auf, Maßnahmen, die schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Hierbei muss es sich um Maßnahmen zugunsten von schwerbehinderten Menschen handeln, die mit der beruflichen Eingliederung oder der Prävention in Zusammenhang stehen.

Was als dienende Maßnahmen allgemein anzusehen ist, erschließt sich aus den vergleichbaren Regelungen des BPersVG und des LPVG NRW. Welche Maßnahmen konkret in Betracht kommen, darf durch Umfrage ermittelt werden. Zu denken sind beispielsweise Veränderungen von Arbeitsabläufen und betrieblichen Einrichtungen, insbesondere Parkplätze, barrierefreie Zugänge, Leistungen zur medizinischen oder beruflichen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49 ff. SGB IX).

Das Initiativ-Recht ist § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG nachgebildet. Eine vergleichbare Regelung finden wir auch in den §§ 64 Nr. 1 und 66 Abs. 4 LPVG NRW. Das Initiativrecht der SBV geht über diese Regelungen hinaus, weil es nicht auf Anträge gegenüber dem Arbeitgeber beschränkt ist.

Zuständige Stellen, bei denen die Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen beantragen kann, sind neben dem Dienstherrn, dem Schulträger und der Personalvertretung auch außerschulische Stellen, die nach § 184 SGB IX mit der Durchführung des SGB IX beauftragt sind, z. B. Integrationsämter und -fachdienste, Bundesagentur für Arbeit, Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf, Unfallkasse, Arbeitsschutzverwaltung NRW/Dezernat für Arbeitsschutz bei der Bezirksregierung.

Das Tätigwerden hängt nicht von Beschwerden oder Anregungen betroffener schwerbehinderter Menschen ab. Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, von sich aus **initiativ** zu werden, wenn sie erkennt, dass Handlungsbedarf im Interesse der beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen besteht.

Siehe in Kapitel J zum Vorrang der Prävention vor der Verrentung oder Pensionierung sowie zur Prävention zwecks Vermeidung von chronischen Erkrankungen.

1.4 Ausgleichsfunktion

Nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und zunächst zu prüfen, ob sie berechtigt sind. Das heißt nicht, dass die Beschwerde in allen ihren rechtlichen Einzelheiten zu prüfen ist. Wenn die Anregungen und Beschwerden berechtigt sind, soll die Schwerbehindertenvertretung mit dem Arbeitgeber oder mit seinem Beauftragten für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen über eine sachgerechte Erledigung verhandeln. Ihr kommt in gewisser Weise eine **Ausgleichsfunktion** zu. Die Schwerbehindertenvertretung kann aber kein Ergebnis „erzwingen“.

Auch wenn nicht ausdrücklich erwähnt, so kann die Schwerbehindertenvertretung bei solchen Anregungen und Beschwerden im Sinne des Initiativrechts sich neben der Dienststelle an andere Stellen wenden, wenn diese in der Lage sind, bei den aufgetretenen Problemen zu helfen.

1.5 Beistand bei Anträgen

Mit der gesetzlichen Neufassung in § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ist geklärt worden, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Anträge von Beschäftigten unterstützen darf, die sich aus § 152 SGB IX (Feststellung der Behinderung) ergeben. Die Klarstellung ist insofern von Bedeutung, als es hier um den Schutz im Vorfeld des Schwerbehindertenrechts geht. Die Schwerbehindertenvertretung ist also auch in diesem „Vorfeld“ zuständig. Zugleich ist die Unterstützung auf „Anträge“ im Sinne der Antragstellung zur Einleitung eines Verwaltungsverfahrens (§ 18 SGB X) beschränkt. Eine rechtliche Vertretung im Vor- oder Gerichtsverfahren ist davon nicht gedeckt. Wegen der möglichen Kollision mit dem Rechtsberatungsgesetz darf die Schwerbehindertenvertretung Rechtsauskünfte nur erteilen, soweit sie dies aus ihrer gesetzlichen Aufgabenstellung herleiten kann. Die Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW empfiehlt, die Dienststelle über die Antragsstellung zu informieren, um vorläufig unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen behandelt zu werden.

1.6 Informations- und Anhörungsrecht

Aus der Richtlinie zum SGB IX Ziffer 3.3 ergibt sich eine Informationspflicht des Dienstherrn. Innerhalb des Informations- und Anhörungsrechts gibt es:

- ein generelles Unterrichtungsrecht (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)
- spezielle Informationsrechte (§§ 163 Abs. 1 und 2 und 178 Abs. 4 und 5 SGB IX)
- das grundlegende Anhörungsrecht (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)

Soweit Dienstvorgesetzteneigenschaften auf die Schulleitung übertragen wurden, ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch sie si¬cherzustellen. Die bei der jeweili¬gen Schulaufsichtsbehörde gebildete Schwerbehindertenvertretung bleibt auch nach der Übertragung weiterer Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter zuständig.

1.6.1 Das generelle Unterrichtungsrecht

Die Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung hängt weitgehend von der Erfüllung der Informationspflichten des Arbeitgebers, wie sie im § 178 Absatz 2 SGB IX festgeschrieben sind, ab. Deshalb ist die Schwerbehindertenvertretung in **allen Angelegenheiten**, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich und umfassend zu unterrichten**. Die Maßnahmen müssen nicht notwendigerweise einen konkreten schwerbehinderten Beschäftigten betreffen, sondern es reicht aus, wenn sie sich auf schwerbehinderte Beschäftigte auswirken (können).

Unverzügliche Unterrichtung bedeutet, dass die Schwerbehindertenvertretung noch genügend Zeit haben muss, sich mit dem Sachverhalt zu befassen und den schwerbehinderten Menschen oder die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten zu hören. Außerdem kann es notwendig sein, bei anderen Stellen (Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Ärzten, Landesamt für Besoldung und Versorgung usw.) entsprechende Informationen einzuholen. Die Unterrichtungspflicht setzt ein, sobald der Arbeitgeber die ernsthafte Absicht hat, bestimmte Maßnahmen und Entscheidungen mit Auswirkungen auf einen schwerbehinderten Beschäftigten zu treffen. Daraus folgt, dass eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber oder die Dienststelle während der Personalratssitzung i. d. R. keine rechtzeitige Unterrichtung sein kann. Eine Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung liegt nicht vor, wenn die Vorlagen lediglich an den Personalrat gerichtet sind und die Schwerbehindertenvertretung keine Vorlage erhalten hat. Auch eine zeitgleiche Unterrichtung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung kann gegen die Beteiligungspflicht gem. § 178 Abs. 2 SGB IX verstoßen. Danach muss die Schwerbehindertenvertretung so rechtzeitig informiert werden, dass ihre Stellungnahme zur beabsichtigten Maßnahme in die Stellungnahme des PR einfließen kann, sofern es eine mitwirkungspflichtige Maßnahme ist.

Umfassende Unterrichtung erfordert, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vollständig informieren muss. Dazu gehört der Einblick in die bzw. die Aushändigung der erforderlichen Unterlagen.

Bei den **Angelegenheiten** kann es sich sowohl um rechtliche als auch tatsächliche Maßnahmen handeln. Entscheidungen sind bei öffentlichen Arbeitgebern nicht nur Verwaltungsakte, sondern alle Maßnahmen, die den Abschluss eines innerbetrieblichen Entscheidungsprozesses nach außen bilden.

Personenbezogene Angelegenheiten im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX können z. B. sein:

- In der Einstellungsphase und Probezeit
  - Bewerbungen
  - Ablehnung der Bewerbung
  - Einstellungen jeder Art
  - Feststellung der Bewährung
  - Übernahme ins Beamtenverhältnis
  - Verlängerung der Probezeit
  - Entlassung innerhalb der Probezeit

- Im Laufe des Arbeitslebens
  - Beurteilungen
  - Versetzung und Abordnung
  - Laufbahnwechsel
  - Zuweisung anderer Aufgaben oder Funktionen
  - grundlegende Änderungen des Einsatzes, auch Einführung der Telearbeit oder Homeoffice
  - Beförderung
  - Eingruppierung
  - Mehrarbeit
  - Nebentätigkeitsgenehmigung
  - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
  - Gewährung oder Ablehnung von Heilbehandlungen
  - Präventive Maßnahmen
  - Betriebliches Eingliederungsmanagement
  - Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Vorermittlungen)
  - Arbeitsplatzgestaltung
  - Ausgleichs- und Hilfsmaßnahmen am Arbeitsplatz
  - Remonstrationen

- Bei Auslaufen des Arbeitsverhältnisses
  - Versetzung in den Ruhestand (egal ob von Amts wegen oder vom Schwerbehinderten beantragt)
  - Beendigung des Dienstverhältnisses
  - Auflösungsverträge

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 Disziplinarverfahren durchgeführt werden soll. Die Vorschriften zur Prävention (vgl. Kapitel J) sind zu beachten.

Das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht erstreckt sich darüber hinaus auf Angelegenheiten, die nur mittelbar auf einen oder mehrere schwerbehinderte Beschäftigte ausstrahlen, wie z. B.

- Maßnahmen der Ordnung des Betriebes
- Neubauten und Umbauten: Barrierefreie Informationstechnik
- Einrichtung von Parkflächen bzw. Parkraumbewirtschaftung
- Arbeitsverlegung, Standortveränderungen
- Umorganisationen
- Ausbildungs- und Fördermaßnahmen

Es muss sich aber immer um **Maßnahmen** des Arbeitgebers bzw. der Dienststelle handeln. Weisungen und Anordnungen des sogenannten Fachvorgesetzten zur Erledigung dienstlicher Aufgaben fallen nicht unter das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht. Aus ihnen können sich aber Auswirkungen ergeben, die der Betroffene als Beschwerde an die Schwerbehindertenvertretung herantragen kann und die damit nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX Gegenstand der Verhandlung mit der Dienststelle werden.

Eine Anhörungspflicht besteht laut Richtlinie des Landes NRW zum SGB IX Ziff. 3.3 bei der Einleitung von Disziplinarverfahren. Zur Beteiligung bei Beurteilungen siehe Kapitel E.

1.6.2 Spezielle Informationsrechte

Solche Rechte finden sich in § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX, wonach die Schwerbehindertenvertretung ein Exemplar des Verzeichnisses aller schwerbehinderten Beschäftigten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen im Vertretungsbereich der Schwerbehindertenvertretung erhalten soll. Eine Durchschrift der jährlichen Anzeige ist bis Ende März des Folgejahres an die Agentur für Arbeit und an das zuständige Integrationsamt vom Arbeitgeber an die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln.

Ausprägungen dieses Rechts finden sich auch noch im § 178 Abs. 4 und 5 SGB IX, wo **der Personalratsvorsitzende und der Arbeitgeber vorab Informationen über die geplante Sitzung geben müssen.**

1.6.3 Das Anhörungsrecht

Das grundlegende Anhörungsrecht ist in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX geregelt und wird durch die. Richtlinie zum SGB IX Ziffer 3.3 konkretisiert**.** Hiernach hat der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten zu hören, die Schwerbehinderte berühren. Das heißt, der Arbeitgeber hat schriftlich oder mündlich eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen, sobald beim Arbeitgeber die ernsthafte Absicht einer Entscheidung vorhanden ist und er die Schwerbehindertenvertretung ausreichend informiert hat. Diese Stellungnahme kann nach den Wünschen der Schwerbehindertenvertretung mündlich oder schriftlich erfolgen. Fristen sind dafür nicht vorgesehen. Eine Frist von einem Monat kann durchaus noch als angemessen angesehen werden.

Durch die fehlende Anhörung wird die getroffene Maßnahme nicht unwirksam. Zwar schreibt § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX vor, dass der Vollzug einer Maßnahme auszusetzen ist, wenn die Anhörung unterblieben ist, um diese innerhalb von 7 Arbeitstagen nachzuholen. Das setzt voraus, dass die Unterlassung der Anhörung erst einmal festgestellt und gegenüber der Dienststelle gerügt worden ist. Der Verfahrensmangel hat nach Horst H. Cramer (Schwerbehindertengesetz, Kommentar, München 1998) u. a. keine Auswirkung auf die Rechtswirksamkeit bereits vollzogener Maßnahmen.

Bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen gelten nach § 164 SGB IX folgende Besonderheiten:

- Nach Abs. 1 Satz 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen unterrichten.
- Die weitere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung richtet sich danach, ob der Arbeitgeber die Pflichtquote gemäß § 154 SGB IX erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist.
  - Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht erfüllt, wird der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX das Recht eingeräumt, am Einstellungsverfahren beteiligt zu werden. Die Schwerbehindertenvertretung muss dieses Recht einfordern.
  - Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine andere in § 176 SGB IX genannte Vertretung mit der geplanten Entscheidung nicht einverstanden ist, muss der Arbeitgeber die geplante Einstellungsmaßnahme mit der Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe erörtern.
- Damit die Schwerbehindertenvertretung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, muss sie auch die Möglichkeit haben, die Eignung der schwerbehinderten Bewerber mit der der nicht schwerbehinderten Bewerber zu vergleichen.
- Die Pflicht zur Erörterung besteht nicht nur bei Bewerbungen um Einstellung, sondern auch bei Bewerbungen um Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (Versetzung).

- **Durch die Richtlinie zum SGB IX hat das Land NRW darüber hinaus eine stärkere Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen vorgesehen**. Aus der Richtlinie zum SGB IX Teil I Ziffer 5.3 ff. ergibt sich u. a.:
  - Alle Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern (Ziffer 5.3.3).
  - Mit der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung soll Einvernehmen darüber erzielt werden, ob ein schwerbehinderter Mensch für die freie Stelle in Betracht kommt (Ziffer 5.3.4).
  - Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an allen Vorstellungs- und Abschlussgesprächen teilzunehmen (Ziffer 5.3.4).
  - Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist dem Personalvorschlag der Dienststelle beizufügen (Ziffer 5.3.6).
  - Diese und weitere Beteiligungsregeln für die Schwerbehindertenvertretung gelten auch, wenn eine nachgeordnete Dienststelle das Personalauswahlverfahren durchführt (Ziffer 5.3.6).

1.7 Einsicht in die Personalakte

Bei der Einsichtnahme in ihre Personalakte können schwerbehinderte Beschäftigte die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen bzw. ihr eine Vollmacht zur Akteneinsicht erteilen. Die Personalakte ist jede Sammlung von schriftlichen Unterlagen über einen Arbeitnehmer bzw. einen Beamten ohne Rücksicht auf die Form, in der sie geführt wird. Das Führen von Geheimakten ist unzulässig.

Der Inhalt der Personalakte ist in jedem Fall vertraulich zu behandeln. Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, über die ihr bei der Einsichtnahme bekannt gewordenen Inhalte Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, sie wird durch den schwerbehinderten Menschen von dieser Pflicht entbunden.

1.8 Teilnahmerecht an den Sitzungen der Personalvertretung

In § 178 Abs. 4 SGB IX ist das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrates und seiner Ausschüsse geregelt. Für das Teilnahmerecht gibt es keine Einschränkungen. Die Teilnahme ist auch zulässig, wenn keine Themen behandelt werden, die Schwerbehinderte betreffen. Da in den Personalratssitzungen aber immer Themen besprochen werden, die auch Lehrkräfte betreffen, werden im Grunde immer Themen behandelt, die auch schwerbehinderte Menschen betreffen oder betreffen könnten. Die Schwerbehindertenvertretung hat zwar kein Stimmrecht, kann aber zu allen Fragen das Wort ergreifen. Die Schwerbehindertenvertretung ist von dem bzw. der Vorsitzenden des Personalrates unter Mitteilung der Tagesordnung zu den Sitzungen einzuladen.

Im Verhinderungsfall der Vertrauensperson hat zunächst das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Teilnahme an der Sitzung des Personalrates.

Die Schwerbehindertenvertretung hat gegenüber dem Personalrat das Recht, Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung des Personalrates setzen zu lassen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, einen Beschluss des Personalrates auszusetzen. Dies setzt jedoch voraus, dass wichtige Interessen schwerbehinderter Menschen erheblich beeinträchtigt sind. Die Schwerbehindertenvertretung hat hierbei einen Beurteilungsspielraum, der vom Personalrat nur sehr eingeschränkt überprüft werden kann. Die Aussetzung beginnt bereits mit dem Zeitpunkt der Beschlussfassung und beträgt eine Woche. Innerhalb dieser Frist soll eine Verständigung versucht werden. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit erneut zu beschließen.

Die Schwerbehindertenvertretung kann auch dann einen Beschluss des Personalrates aussetzen lassen, wenn sie in einer Personalratssitzung feststellt, dass der Personalrat auf Antrag der Dienststelle über eine Angelegenheit zu entscheiden hat, die einen schwerbehinderten Menschen oder eine Gruppe schwerbehinderter Menschen betrifft, und zu der die Schwerbehindertenvertretung

nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und vor der Entscheidung nicht gehört worden ist (Punkt 1.6.1 dieses Kapitels).

1.9 Teilnahme an Besprechungen mit dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat

Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat müssen gem. § 63 LPVG mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreffen. Nach § 178 Abs. 5 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, auch an diesen Besprechungen teilzunehmen. Unabhängig davon, ob die Dienststelle oder die Personalvertretung zu diesen Sitzungen einlädt, muss der Schwerbehindertenvertretung möglichst schriftlich mitgeteilt werden, wann und wo die Besprechung stattfindet und welche Themen bearbeitet werden sollen.

Bei Verhinderung der Vertrauensperson hat zunächst das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahmerecht und ist entsprechend einzuladen.

1.10 Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses

Gemäß § 178 Abs. 4 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen. Gemäß Richtlinie zum SGB IX, Ziffer 8.8 ist die SBV ist auch bei Begehungen einzuladen.

NRW hat darüber hinaus in der Richtlinie zum SGB IX Ziffer 8.7 festgelegt, dass die Schwerbehindertenvertretungen auch zu allen Betriebs- oder Dienststellenbegehungen mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit einzuladen sind. Die SBV ist bei Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze von Schwerbehinderten zu beteiligen.

1.11 Jährliche Versammlung der Schwerbehinderten

Mindestens einmal im Jahr hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen durchzuführen. Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, auch mehrere Versammlungen durchzuführen, wenn die Problemlage es erfordert oder wenn ein Viertel der wahlberechtigten Schwerbehinderten eine Schwerbehindertenversammlung fordert (§ 46 (2) LPVG).

Durch den Verweis in § 178 Abs. 6 SGB IX auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Personalvertretungsrechts (siehe §§ 45 bis 49 LPVG) ist sichergestellt, dass solche Versammlungen innerhalb der Dienststelle, während der Arbeitszeit und ohne Minderung der Bezüge durchgeführt werden können.

Die Schwerbehindertenvertretung legt den Zeitpunkt der Versammlung fest. Der Arbeitgeber ist zu den Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Die Vertrauensperson leitet die Versammlung und übt das Hausrecht aus. Die Leitung der Versammlung kann an ein stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ganz oder teilweise abgegeben werden. Die Schwerbehindertenversammlung ist nicht öffentlich. Teilnahmeberechtigt sind:

- Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte und Personen im Anerkennungsverfahren, die den Schutz des Schwerbehindertenrechts unter Vorbehalt in Anspruch nehmen
- Vertreter der Dienststelle
- Vertreter des Personalrates
- Hauptschwerbehindertenvertretung
- Gewerkschafts- und Verbändevertreter
- Vertreter der Integrationsämter, der Arbeitsagenturen und der Sozialversicherungsträger

Will die Schwerbehindertenvertretung zur Versammlung Referenten einladen, die weder zur Dienststelle noch zum teilnahmeberechtigten Kreis gehören, ist das Einverständnis des Arbeitgebers **nicht** erforderlich.

Als Referate haben sich z. B. folgende Themen bewährt:

- Feststellung der Dienstunfähigkeit/Teildienstfähigkeit (Amtsarzt oder Amtsärztin)
- Rehabilitation und Prävention
- Beihilfe
- Probleme der Kranken- und Pflegeversicherung
- Zusatzversorgung
- Versorgungs- und Rentenfragen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsschutz
- Gesunderhaltung in der Schule trotz Behinderung und Alter
- Gefährdungsbeurteilung Bericht der Sozialen Ansprechpartner
- Vorstellung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (auch der psychosozialen)
- Burn-Out
- Mobbing (Schulpsychologe)
- Konfliktlösungen am Arbeitsplatz
- Hilfsangebote des Integrationsamtes (Integrationsamt)
- Altersteilzeit, Teilzeit im Blockmodell u. a. Teilzeit- u. Freistellungsmodelle
- Festsetzung des GdB
- Widerspruchsverfahren und Verfahren am Sozialgericht
- Dienstrechtsänderungen
- Wirksamkeitsprüfung von Inklusionsvereinbarungen
- Effektivierung der Teilhabe-/Jahresgespräche
- BEM-Verfahren und Evaluation
- Datenschutz
- Bericht des Arbeitgebers zur Situation der schwerbehinderten Beschäftigten
- Struktur und Entwicklung bei den schwerbehinderten Lehrkräften

2 Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt sowohl die kollektiven Interessen der Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten als auch die individuellen Interessen einzelner schwerbehinderter Menschen. Die Personalvertretung ist Organ einer kollektiven Interessenvertretung aller Beschäftigten einer Dienststelle einschließlich der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten.

Während die Schwerbehindertenvertretung in erster Linie nur für die schwerbehinderten Menschen zuständig ist, ist die Personalvertretung nicht nur für die nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen zuständig. Vielmehr ist die Zuständigkeit der Personalvertretung gegenüber der Schwerbehindertenvertretung in einigen Bereichen umfassender und auch mit stärkeren Mitwirkungsmöglichkeiten ausgestattet.

Das Verhältnis von Schwerbehindertenvertretung und Personalrat darf nicht im Sinne konkurrierender Einrichtungen verstanden werden. Vielmehr besteht die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in einer zusätzlichen Mittlerschaft zwischen der Gruppe der Behinderten und dem Personalrat. Dabei besteht aber kein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Schwerbehindertenvertretung und Personalrat.

3 Schulen mit erweiterter Zuständigkeit der Schulleitungen

In der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums vom 17. April 1994 (BASS 10-32 Nr. 44), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 2013 (Zuständigkeitsverordnung Schulbereich Nordrhein-Westfalen – ZustVO Schule NRW); RechtsVO v. 23.08.2018 (ABl. NRW 11/18 S. 34), wird in § 1 Abs. 5 geregelt, welche Aufgaben des Dienstvorgesetzten der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen Schulleitungen ab 1. August 2013 übernehmen. Weitere Aufgaben, die auf Antrag dem Schulleiter oder der Schulleiterin übertragen werden können, sind im Absatz 6 genannt.

Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums

§ 1 Allgemeines

(4) Dienstvorgesetzte Stellen der Leiterinnen und Leiter sowie der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, für die die Schulämter die Dienstaufsicht ausüben, sind in folgenden Angelegenheiten, unbeschadet der Regelungen in besonderen Rechtsvorschriften, die Schulämter:

1. Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Schulamtsbezirks
2. Zusage der Umzugskostenvergütung bei einer den Umzug veranlassenden Maßnahme innerhalb des Schulamtsbezirks
3. Anerkennung einer vorläufigen Wohnung (§ 11 BUKG)
4. Bewilligung, Festsetzung und Zahlung von
   - Reisekosten
   - Umzugskosten
   - Trennungsentschädigung
5. Entscheidungen über den Umfang von Pflichtstundenermäßigungen (z. B. für Schwerbehinderte)
6. Entscheidungen im Bereich des Mutterschutzes und der Elternzeit, außer in den Fällen des Absatzes 8 Nr. 5

Im Übrigen sind dienstvorgesetzte Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen die oberen Schulaufsichtsbehörden. Ist eine Lehrkraft an mehreren, in verschiedenen Aufsichtsbezirken gelegenen Schulen tätig, so ist die Schulaufsichtsbehörde zuständig, in deren Bezirk der überwiegende Teil der regelmäßigen Arbeitszeit abgeleistet wird; die zuständige Schulaufsichtsbehörde hat sich mit der anderen Schulaufsichtsbehörde ins Benehmen zu setzen.

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

1. Auswahl für und Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe,
2. Entlassung auf eigenen Antrag,
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen innerhalb Deutschlands sowie in die Beneluxstaaten mit Ausnahme der Dienstreisen im Rahmen von Schulfahrten (Absatz 8 Nummer 6).
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 92 Abs. 3 des Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule,
5. Anordnung und Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit und
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Abs. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung.

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

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

Ab dem 1. August 2013 wurden folgende neue Zuständigkeiten auf Schulleiterinnen und Schulleiter (Grundschulen ab 01.08.2015) übertragen:

- Auswahl für die Einstellung in den Schuldienst,
- Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland,
- Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 92 Absatz 3 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule,
- Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit,
- Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Absatz. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung,

- Entlassung auf eigenen Antrag.

Die Probe- und Lebenszeitverbeamtung sowie der Abschluss befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, die in der Praxis mit schwierigen Rechtsfragen verbunden sein können, erfolgen weiterhin auf Ebene der Bezirksregierungen. Auf Antrag durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können jedoch auch diese Personalmaßnahmen auf Schulleitungen übertragen werden. Allerdings kann die Schulleitung bei diesen fakultativen Aufgaben die Nichtbewährung in der Probezeit nicht feststellen. Hier muss die Bezirksregierung eingeschaltet werden.

Vergleichbare Regelungen gibt es auch für den Tarifbeschäftigungsbereich. Sie findet man im RdErl. des Ministeriums für Schule und Bildung vom 09.11.2018**: Zuständigkeit für Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung (BASS 10–32 Nr. 32).**

Zuständigkeit für Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung

1 Grundsätzliche Zuständigkeit
Zuständig für die Bearbeitung der Personalangelegenheiten einschließlich der Personalakten sind die Leitungen

1.1 der Schulämter
für die Lehrkräfte und die sonstigen Beschäftigten im Landesdienst an Schulen der Schulform Grundschule
1.2 der Bezirksregierungen
1.2.1 für die Lehrkräfte und die sonstigen Beschäftigten im Landesdienst an Schulen aller anderen Schulformen
1.2.2 für die Beschäftigten
– der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL),
– der Staatlichen Schulen,
– des Hauses für Lehrerfortbildung Kronenburg,
– im schulpsychologischen Dienst.
1.3 der Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule für ihre Beschäftigten.
1.4 des Landesprüfungsamtes für Lehrämter an Schulen für seine Beschäftigten
2 Vorbehalt
Das Ministerium kann die Zuständigkeit nach Nummer 1 im Einzelfall an sich ziehen.
3 Besondere Zuständigkeiten
3.1 Schulleitungen
nehmen im Rahmen der Bearbeitung von Personalangelegenheiten nachstehende Aufgaben wahr. Sie werden dabei von den Personalakten führenden Dienststellen beraten und unterstützt.
3.1.1 Auswahl für die Übernahme in befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse,
3.1.2 Einstellung – sofern die Zuständigkeit hierfür übertragen wurde – für befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (ohne Eingruppierung oder Stufenzuordnung),
3.1.3 Abschluss von Auflösungsverträgen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (§ 33 Abs. 1 Buchst. B TV-L) und Entgegennahme von Kündigungen,
3.1.4 Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit,
3.1.5 Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen innerhalb Deutschlands sowie in die Beneluxstatten und von Dienstreisen aus Anlass von Schulfahrten,
3.1.6 Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub nach § 28 TV-L (ohne Anerkennung eines dienstlichen oder betrieblichen Interesses nach § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen und auf Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L sowie auf Dienstbefreiung zum Stillen nach § 7 Mutterschutzgesetz,
3.1.7 Erteilung eines Zeugnisse (§ 35 TV-L).
3.2 Leitungen der ZfsL
nehmen die unter 3.1.5 bis 3.1.7 aufgeführten Aufgaben wahr.
3.3 Anwendung beamtenrechtlicher Zuständigkeitsregelungen
Soweit in diesem Runderlass nichts anderes bestimmt ist, finden die Zuständigkeits-regelungen nach der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche

Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums vom 23. August 2018 (SGV.NRW.2030), einschließlich der Übertragungsregelungen auf Antrag der Schulen entsprechende Anwendung.

4 Verpflichtung, Nachweis

Die Niederschriften über die Verpflichtung nichtbeamteter Personen (§ 1 Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 – BGBl. I S. 469 i.V.m. der Verpflichtungsgesetzverordnung NRW – SGV-NRW.2031) und nach § 2 des Nachweisgesetzes vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) werden von den Leitungen der Beschäftigungsbehörden, -einrichtungen und Schulen gefertigt. Sie sind der Personalakten führenden Stelle zuzuleiten.

5 Vertretung in Arbeitsstreitigkeiten

Die Befugnis zur gerichtlichen Vertretung des Landes in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten richtet sich nach dem Vertretungserlass NRW (Gemeinsamer Runderlass vom 28. Februar 2018 – SMBl.20020).

3.1 Zusammenarbeit mit den Schulleitungen

Grundsätzlich gilt auch in Schulen, deren Schulleitungen die in § 1 Abs. 5 und 6 der Zuständigkeitsverordnung genannten Aufgaben eines Dienstvorgesetzten übernommen haben gemäß Ziffer 3.2 bis 3.5 der Richtlinie zum SGB IX, dass in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Lehrkräfte als einzelne oder als Gruppe betreffen, die Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu beteiligen ist. Die Informations- und Beteiligungsrechte bestehen unabhängig von den entsprechenden Regelungen für Lehrerräte bzw. Personalräte.

Bei fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung, für die die Schulleitungen Dienstvorgesetztenfunktion übernommen haben und die eine schwerbehinderte Lehrkraft betrifft, von der Schulleitung auszusetzen. Die Beteiligung ist gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

3.2 Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat (LR)

Wenn der Lehrerrat Teilaufgaben des PR übernehmen muss, gelten die allgemeinen Grundsätze und Regelungen des LPVG auch für den Lehrerrat, wie in der Handreichung Lehrerrat auf der Internetseite des MSB

https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/Personalvertretungsrecht/Handreichung-Lehrerrat.pdf

ausgeführt wird. So hat der Lehrerrat in diesem Zusammenhang die allgemeinen Aufgaben laut § 64 Abs. 4, 6 und 7 LPVG zu beachten.

Zu den allgemeinen Bestimmungen, die der LR analog des PR einzuhalten hat, gehören u. a. auch § 36 Abs. 1 LPVG, wonach die SBV an allen Sitzungen des PR oder seinen Ausschüssen teilnehmen kann. § 178 (alt § 95) Abs. 4 SGB IX regelt das Verfahren der Teilnahme: „Zur Wahrnehmung dieses Rechtes ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen einzuladen und die Tagesordnung ist ihr mitzuteilen. Dabei ist es unerheblich, welche Themen anstehen und ob sie schwerbehinderte Menschen unmittelbar oder mittelbar betreffen.“ Rn 135 zu § 95 in Ernst, Adlhoch, Seel, Sozialgesetzbuch IX, Band 2, Kohlhammer-Verlag. „Die in die Beratung eingebrachten Ausführungen der Schwerbehindertenvertretung müssen Berücksichtigung finden, ohne dass allerdings eine Bindung an die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung besteht.“ Rn 151 zu § 95, Ernst, Adlhoch, Seel, a. a. O. „Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung hat beratenden Charakter. Sie kann sich zu allen Punkten der Tagesordnung äußern. Ihre Mitwirkung ist also nicht begrenzt auf Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Beschäftigten mittelbar oder unmittelbar betreffen. Sie kann auch selbst eigene Tagesordnungspunkte einbringen. Um das Beteiligungsrecht wahrzunehmen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über den Sitzungstermin und die Sitzungsinhalte zu unterrichten. Ebenso ist ihr das Protokoll der Sitzung auszuhändigen.“ Rn 170 zu § 95, Ernst, Adlhoch, Seel a. a. O.

Das Teilnahmerecht der SBV bezieht sich darüber hinaus auch auf die gemeinschaftlichen Besprechungen, vgl. Handreichungen LR Seite 14 und § 63 LPVG. Präzisiert wird dieses Recht in § 178 Abs. 5 SGB IX. „Abs. 5 schreibt vor, dass die Schwerbehindertenvertretung zu den Besprechungen gem. §§ 74 Abs. 1 BetrVG bzw. 66 Abs. 1 BPVerfG sowie den sonstigen Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes hinzuzuziehen ist. [...] Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst auch solche Besprechungen, die über die regelmäßig stattfindenden Gespräche hinausgehen und aus einem bestimmten aktuellen Anlass geführt werden.“ Rn 81 zu § 178, Ernst, Adlhoch, Seel, a. a. O.

Neben diesen mit den Dienstvorgesetzteneigenschaften zusammenhängenden Rechten gibt es im Rahmen der durch das Schulgesetz übertragenen Mitwirkungsaufgaben des LR, z. B. gem. § 59 Abs. 6 in Verbindung mit § 69 Abs. 2 SchulG Überschneidungen mit dem SGB IX und dem LPVG. So hat der LR bei der Auswahl der Teilnehmer für eine Fortbildung den § 64 Abs. 7 LPVG zu beachten und hat hierbei die Stellungnahme der SBV einzubeziehen.

Die Schwerbehindertenvertretung bei der Schulaufsichtsbehörde (Schulamt bzw. Bezirksregierung) bleibt auch nach Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin/den Schulleiter Ansprechpartner für Schulleitung und Lehrerrat. Eine zusätzliche Schwerbehindertenvertretung an der Schule kann nicht gewählt werden.

Aus der Tätigkeit der Lehrerräte in den Angelegenheiten in denen die Schulleitung erweiterte Dienstvorgesetzteneigenschaften übernommen hat, ergeben sich bei der Zusammenarbeit mit der SBV folgende Anforderungen:

- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter
- Einladung der SBV zu allen Sitzungen und Mitteilung der Tagesordnung
- Zulassung von Beiträgen und Anträgen zu Tagesordnungspunkten der SBV auf allen Sitzungen
- Zulassen der Aussetzung eines Beschlusses durch die SBV
- Berücksichtigung der Stellungnahme der SBV bei entsprechenden Beschlussfassungen
- Aushändigung des Protokolls der Sitzung
- Teilnahmerecht der SBV an den gemeinschaftlichen Besprechungen und weiteren Besprechungen aus aktuellem Anlass

3.3 Zusammenarbeit mit Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und innerhalb der Behörden

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet mit den Inklusionsbeauftragten zusammen. Die Inklusionsbeauftragten haben gemäß der Richtlinie SGB IX Ziff. 3.1 darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Die Zusammenarbeit erstreckt sich auch auf die Gleichstellungsbeauftragten. Es besteht ein Anspruch auf regelmäßige Treffen außerhalb der Personalratssitzungen (Richtlinie zum SGB IX Ziffer 3.2)

4 „Rechtsmittel“ der Schwerbehindertenvertretung

Die Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung, rechtlich gegen eine Entscheidung der Dienststelle vorzugehen, sind begrenzt. Wenn im Vorfeld keine Verständigung z. B. durch das Einschalten des Integrationsamtes oder der Fachdienste möglich war, kann die Schwerbehindertenvertretung noch das Beschluss- oder das Ordnungswidrigkeitsverfahren betreiben.

Unbenommen hiervon bleiben die Rechtsmittel des betroffenen schwerbehinderten Menschen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Ausschöpfung ihrer „Rechtsmittel“ nicht auf den Dienstweg angewiesen.

4.1 Das Sachklärungs- oder Beschlussverfahren (§ 179 Abs. 9 SGB IX)

Streitigkeiten hinsichtlich der Rechte der Schwerbehindertenvertretung aus den §§ 177, 178 und 179 SGB IX zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung, die nicht im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit beigelegt werden können, dürfen im Beschlussverfahren geltend gemacht werden.

4.1.1 Zuständige Gerichte

Nach § 2a I Nr. 3 a ArbGG ist das Arbeitsgericht (ArbG) zuständig in Angelegenheiten aus:

- § 177 SGB IX (Wahl und Amtszeit)
- § 178 SGB IX (Aufgaben)
- § 179 SGB IX s. u.

Der Gesetzgeber hat also festgelegt, dass Rechtsstreitigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen, egal ob aus dem privaten Bereich oder öffentlichen Dienstrecht, immer in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen. Bisher gab es wenige Verfahren. Bis zum Bundesarbeitsgericht kam nur ein Verfahren im Zusammenhang mit der Wahlanfechtung (§ 177 SGB IX). In diesem Verfahren war die Fragestellung zu klären, ob Gewerkschaften die Wahl der SBV anfechten können.

Streitigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen aus § 178 SGB IX (Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung) fallen ebenfalls alle in den Zuständigkeitsbereich des ArbGG und gehen ins Beschlussverfahren.

Streitig bleibt, ob auch Rechtsstreitigkeiten aus der Rechtsstellung der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (§ 179 SGB IX) dazu gehören. Die Überschrift des § 179 SGB IX lautet: „Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen“. Im Text des Paragrafen wird aber mehr geregelt, z. B. die Freistellung. Sie hat nichts mit den persönlichen Rechten zu tun, sondern mit der Funktion. Ebenso werden finanzielle Aspekte geregelt, z. B. im Zusammenhang mit Schulungen. Auch hier ist eindeutig der Bezug zur Funktion, nicht zum persönlichen Recht.

Das BAG hat in seinem Beschluss vom 30.03.2010, 7 AZB 32/09 entschieden, dass Rechtsstreitigkeiten über die in § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX bestehende Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten der Schwerbehindertenvertretung zu tragen, im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden sind. Dies gilt auch dann, wenn die Schwerbehindertenvertretung in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes, in der Personalvertretungsrecht gilt, errichtet ist.

Gerichte haben in der Vergangenheit nicht einheitlich entschieden, z. B. in der Frage des angemessenen Büroraumes. Hier geht es um die Ausstattung zur Amtsführung. Das OVG Münster vertrat die Auffassung (06.08.02 – 1L E 141/02.PVL), dass diese Fragestellung dem VG zugeordnet sei. Das LAG Nürnberg weist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit zu. Diese Entscheidung (LAG Nürnberg, 22.10.07 – 6 Ta 155/07) ist rechtskräftig und von der Argumentation her zwingend. Die wichtigsten Argumente lauten:

- Der Gesetzgeber hat fast alle organschaftlichen Fragen durch § 2a (1) 3 a ArbGG den Gerichten für Arbeitssachen übertragen.
- Deshalb sind die wenigen organschaftlichen Streitpunkte, die in § 179 geregelt sind, ebenso wie die aus den §§ 177 f. zu behandeln.
- Der Grundsatz der Sachnähe spricht dafür.
- Der Gesetzgeber hat von „Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen“ gesprochen.
- Die Rechtsstellung ist mit der von Betriebsratsmitgliedern vergleichbar.

4.1.2 Antragsbefugnis und Rechtsgutachten

Im Verfahren vor dem ArbG besteht für die Schwerbehindertenvertretung keine Anwaltspflicht. Allerdings ist die anwaltliche Vertretung sinnvoll und die Regel. Die Schwerbehindertenvertretung stellt gem. § 179 Abs. 8 SGB IX einen Antrag auf Kostenübernahme an die Dienststelle.

Wenn die Dienststelle die Kostenübernahme verweigert, kann sich die Schwerbehindertenvertretung in ihrer Funktion einen Fachanwalt für Arbeitsrecht suchen. In diesem Fall trägt der Anwalt das Honorarrisiko. Er wird sich an die Dienststelle wenden und wird von ihr sein Honorar direkt einfordern.

Kosten für ein Rechtsgutachten im Vorfeld eines Rechtsstreites sind von der Dienststelle nur zu übernehmen, wenn ein konkretes Problem ansteht. Wenn ein Rechtsgutachten eine abstrakte Frage klären soll, ist die Zustimmung zur Kostenübernahme einzuholen. Schwerbehindertenvertretungen sind verpflichtet, zur Klärung zweifelhafter Rechtsfragen vor der Beauftragung eines Rechtsanwaltes zunächst alle sonstigen kostenlosen Möglichkeiten zu nutzen, z. B. Integrationsamt, Gewerkschaften oder Verbände. Die Beiziehung eines Rechtsanwaltes ist zu begründen. Inhalt, Fragestellung, Umfang und alle erforderlichen Details des Auftrages sind zu benennen. Die Information der Dienststelle zur Sache muss abgeschlossen sein. Alle von der Dienststelle angebotenen Informationsmöglichkeiten müssen ausgeschöpft und weitere Informationen erforderlich sein (vgl. Roland Neubert u. a., LPVG Kommentar, 11. Auflage 2012, Anmerkungen 2.1 zu § 31, Seite 135 f.). Die Schwerbehindertenvertretung muss die Dienststelle über den Gutachterauftrag und die erwarteten Kosten vor der Beauftragung informieren (vgl. s. o. Neubert u. a., Anmerkungen 1.1.2 zu § 40).

Verweigert die Dienststelle die Zustimmung zur Kostenübernahme, kann die Schwerbehindertenvertretung dies im Rahmen eines Beschlussverfahrens durch das ArbG prüfen lassen. Das ArbG prüft dann ausschließlich, ob das Gutachten an sich erforderlich ist, nicht aber dessen Inhalt.

Die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren setzt voraus, dass der Antragsteller eine personalvertretungsrechtliche Position innehat, deren Inhalt und Umfang er gerichtlich klären lassen und deren Beeinträchtigung er ebenso gerichtlich abwehren kann. Mit Rücksicht auf die Besonderheiten des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens, das weniger der Durchsetzung subjektiven Rechts als vielmehr der Erhaltung des Friedens in der Dienststelle dient und daher objektiven Charakter hat, ist das Rechtsschutzbedürfnis der Schwerbehindertenvertretung anders (großzügiger) zu beurteilen, als dies im Zivil- oder Verwaltungsprozess der Fall ist. Das Rechtsschutzbedürfnis ist in personalvertretungsrechtlichen Belangen auch dann zu bejahen, wenn der konkrete Anlass, aus dem sich der rechtliche Streit entwickelt hat, nicht mehr besteht, die Streitfrage aber gleichwohl der Klärung bedarf, weil sie sich wieder stellen kann. Zur Entscheidung abstrakter Rechtsfragen und damit zur Erstattung von Rechtsgutachten ohne konkreten Anlass sind die Gerichte im Beschlussverfahren nicht berufen.

4.1.3 Ablauf des Beschlussverfahrens

Zuständig für das Beschlussverfahren ist das ArbG am Sitz der Dienststelle. Dort muss die SBV (sinnvoll ist die Unterstützung durch einen Anwalt) das Beschlussverfahren beantragen. Daraus ergeben sich folgende Verfahrensschritte:

1. Antrag beim ArbG durch die SBV am Ort der Dienststelle.
2. Ein Gütetermin findet ca. 6-8 Wochen nach Eingang des Antrages statt. Der verhandelnde Richter wird in der Regel einen Vergleichsvorschlag unterbreiten. Meist werden in der Sache Aussagen getroffen, die eine Tendenz für das Verfahren erkennen lassen. Durch den Gütetermin werden bereits bis zu 80 % der Fälle erledigt.
3. Scheitert die Güteverhandlung, wird etwa 2-3 Monate später ein Kammertermin anberaumt. Innerhalb von 4-6 Wochen können die Parteien Argumente vorbringen. In der Kammersitzung wird noch einmal gütlich gesprochen. Ist kein Vergleich zu erzielen, wird mit einem Beschluss entschieden. Im Beschlussverfahren entstehen keine Gerichtskosten. Hier werden Einrichtungen (SBV) vertreten, die über keine eigenen Finanzmittel verfügen. Die instanzliche Gerichtsbarkeit wird vom Gesetzgeber bis zum BAG zur Verfügung gestellt, entstehende Anwaltskosten muss die Dienststelle tragen. Dabei ist es unerheblich, ob eine gütliche Einigung oder ein Beschluss entsteht.
4. Verliert die SVB in der ersten Instanz, kann sie Beschwerde einlegen. Das Verfahren wird dann in der Fachkammer des LAG wieder aufgenommen. Die Beschwerde kann nur ein Anwalt einlegen, da hier eine fachliche Auseinandersetzung stattfindet. Die Frist zur Beschwerdebegründung beträgt 1 Monat.
5. Der Termin vor dem LAG hat einen Vorlauf von ca. 2 - 3 Monaten.

6. Beim LAG gibt es keinen gesonderten Gütetermin mehr. Die Kammer (1 Vorsitzender, 2 Beisitzer) strebt in der Verhandlung eine gütliche Einigung der Parteien an. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, entscheidet das LAG im ersten Termin.
7. (Das Bundesarbeitsgericht kann nur bei Rechtsfragen von übergeordneter Bedeutung angerufen werden). Nach 12-15 Monaten ist das Beschlussverfahren in der Regel rechtskräftig abgeschlossen.

Hat die Schwerbehindertenvertretung eine Rechtsposition, die von der der Dienststelle abweicht und deren Umfang und Inhalt sie gerichtlich klären lassen will, so muss sie das dem Dezernat 47 bzw. der Abteilungsleitung oder der/dem Beauftragten des Arbeitgebers unter Benennung des Sachverhaltes gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX mitteilen und formlos um eine Prozesskostenzusage bitten. Die Schwerbehindertenvertretung kann allerdings kein Sachklärungsverfahren anstreben, weil Rechte, die sich aus dem Amt der Lehrkraft ergeben, offensichtlich verletzt wurden. Hier muss die betroffene Lehrkraft selbst aktiv werden.

Ein Antrag auf Prozesskostenzusage ist formlos zu stellen. Er sollte den Sachverhalt kurz beschreiben und darauf eingehen, wo die Dienststelle Rechte oder Pflichten aus dem SGB IX oder von Regelungen, die zu Gunsten von Schwerbehinderten getroffen worden sind, anders beurteilt als die Schwerbehindertenvertretung. Vor der Einleitung eines Beschlussverfahrens ist eine rechtskundige Beratung sinnvoll, z. B. durch Fachleute bei den Verbänden oder Gewerkschaften.

Ein Beispiel für einen Antrag auf Prozesskostenzusage ist im Folgenden abgedruckt:

Prozesskostenzusage

Sehr geehrte Herr/Frau Abteilungsleiter/in ...,

gemäß § 178 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen eingehalten werden.

Die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Lehrkraft 123 an der Schule XYZ hat in den letzten Monaten erheblich abgenommen, was durch Schulbesuch meinerseits, Gesprächsprotokolle, Gespräche durch die Schulleitung und die Dienststelle belegt ist. Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat sowie das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle möglichen Hilfen zu erörtern.

Die Dienststelle hat sich bisher geweigert, die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Die Schwerbehindertenvertretung fühlt sich in ihren Mitwirkungsrechten in diesem Fall durch die Dienststelle erheblich eingeschränkt. Deshalb beabsichtige ich, rechtlich im Rahmen eines Beschlussverfahrens überprüfen zu lassen, ob und wie im Falle der Lehrkraft 123 die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen hat.

Ich bitte Sie mir gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX eine Deckungszusage für die Einleitung eines Beschlussverfahrens durch die Rechtsanwaltskanzlei ABC zu erteilen.

4.2 Ordnungswidrigkeitsverfahren

Das Ordnungswidrigkeitsverfahren nach § 238 SGB IX setzt voraus, dass einer der in Absatz 1 Nr. 1 bis 8 aufgeführten Tatbestände zutrifft.

SGB IX

§ 238 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 154 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 162 Nr. 1, oder § 154 Abs. 1 Satz 3 schwerbehinderte Menschen nicht beschäftigt,
2. entgegen § 163 Abs. 1 ein Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt oder nicht rechtzeitig vorlegt,
3. entgegen § 163 Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 4 eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet,
4. entgegen § 163 Abs. 5 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
5. entgegen § 163 Abs. 7 Einblick in den Betrieb oder die Dienststelle nicht oder nicht rechtzeitig gibt,
6. entgegen § 163 Abs. 8 eine dort bezeichnete Person nicht oder nicht rechtzeitig benennt,
7. entgegen § 164 Abs. 1 Satz 4 oder 9 eine dort bezeichnete Vertretung oder einen Beteiligten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder
8. entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig anhört.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die Bundesagentur für Arbeit.

Bei den hier aufgezählten Tatbeständen handelt es sich überwiegend um unterlassene Pflichten („nicht“, „nicht richtig“, „nicht vollständig“, nicht in der vorgeschriebenen Art und Weise“, „nicht rechtzeitig“). Das Handeln oder Unterlassen kann sowohl vorsätzlich oder fahrlässig verwirklicht werden.

Die Begriffe Vorsatz und Fahrlässigkeit entsprechen denen des Strafrechts (vgl. Göhler, 11. Aufl. § 10 OwiG Rz 1). Vorsatz setzt voraus, dass der Täter die Tatbestandsmerkmale, die die Vorschrift enthält, kennt und diesen Tatbestand verwirklichen will. Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Täter die Sorgfalt, zu der er nach den Umständen des Einzelfalles verpflichtet und im Stande ist, außer Acht lässt.

Die Vorschrift des § 238 SGB IX enthält einen abschließenden Katalog. Der Gesetzgeber hat sowohl die vorsätzlich oder fahrlässig unterbliebene, nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung als ordnungswidrig eingestuft als auch das vorsätzliche oder fahrlässige Unterlassen der Erörterung, sofern sie gem. § 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX zu erfolgen hat, als Ordnungswidrigkeit aufgenommen.

Der häufigste Streitpunkt zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung ist die Nr. 8. Hiernach ist sowohl die vorsätzlich oder fahrlässig unterlassene, nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Unterrichtung oder Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ordnungswidrig.

In § 238 Abs. 3 SGB IX wird geregelt, dass die Bundesagentur für Arbeit für die Ahndung der Ordnungswidrigkeit zuständig ist, in dessen Bezirk die Ordnungswidrigkeit begangen oder entdeckt worden ist oder wo der Betroffene zur Zeit der Einleitung des Bußgeldverfahrens seinen Wohnsitz hat. Zur Rechenschaft gezogen wird dabei i. d. R. der Beauftragte des Arbeitgebers. Vorab ist zu klären, ob das angestrebte Ziel einer rechtlichen Klärung in jedem Fall erreicht wird oder ob dieses Verfahren zu personenbezogen ist.

4.3 Stufenverfahren

Im Rahmen der verschiedenen Ebenen der Schwerbehindertenvertretungen ist das Stufenverfahren, wie es die Personalvertretung nach § 66 Abs. 5 LPVG kennt, nicht vorgesehen.

Deshalb ist hier eine enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sinnvoll, so dass die Personalvertretung in Personalentscheidungen, die einen Schwerbehinderten betreffen und nicht die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung finden, sich der Meinung der Schwerbehindertenvertretung anschließt und wegen der fehlenden Einigung mit der Dienststelle die Stufenvertretung anruft.

Auch wenn die Stufenvertretung der Schwerbehindertenvertretung nicht im Sinne des § 66 LPVG normiert ist, ist es wichtig, dass die Stufenvertretungen der Schwerbehindertenvertretung, z. B. die Hauptschwerbehindertenvertretung, über entsprechende Probleme mit der Dienststelle auf Bezirksebene informiert wird. Häufig konnte in der Vergangenheit durch das Einschalten der Hauptschwerbehindertenvertretung ein Problem zu Gunsten des betroffenen Schwerbehinderten gelöst werden.

4.4 Anrufen des Integrationsamtes

Auch wenn das Integrationsamt keine Institution ist, die bei Rechtsstreitigkeiten entscheiden kann, kann ein Anrufen in strittigen Fällen zu einer Klärung des Streites beitragen, ohne dass die Gerichte bemüht werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretung hat gem. § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 das Recht, sich an die Integrationsämter zu wenden.

Äußert sich die Rechtsabteilung des Integrationsamtes zu einem vorgetragenen Problem, tut sie das mit ihrer gesamten Fachkompetenz. Diese Fachkompetenz wird auch in der Regel von der Dienststelle anerkannt. Wenn nicht, hat die Schwerbehindertenvertretung, falls die Stellungnahme des Integrationsamtes in ihrem Sinne ausgefallen ist, einen Grund mehr in das Sachklärungs- und ggf. in das Ordnungswidrigkeitsverfahren einzusteigen.

4.5 Einschaltung von Fachdiensten und Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf

Bei Konflikten zwischen Dienststelle bzw. Schulleitung und Schwerbehinderten kann es hilfreich sein, die Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf bzw. einen der Fachdienste der Integrationsämter oder den Integrationsfachdienst einzuschalten. Die Anschriften der Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bzw. der Fachdienste findet man in den Programmen bzw. Websites des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe **www.lwl.org** und des Landschaftsverbandes Rheinland **www.lvr.de** .

Bei Gesundheitsgefährdungen im weitesten Sinne kann auch der Arbeitsmedizinische Dienst (BAD) angerufen werden.

4.6 Anlage: Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung

Die folgende Aufstellung gibt lediglich einen groben Überblick über das Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung. Diese Aufstellung stellt keine abschließende Aufzählung dar. Je nach Schulform oder Schulträger bzw. anderen Gegebenheiten und Schwerpunktsetzung der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung können Aufgaben hinzukommen.

- Hilfestellung im Antrags- und Widerspruchsverfahren zur Anerkennung eines Schwerbehindertenausweises, Begleitung zum Sozialgericht im Klageverfahren (nicht als Rechtsbeistand)
- Beratung bei Gleichstellungsanträgen, Stellungnahmen zum Antrag auf Gleichstellung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit
- Beratungsgespräche telefonisch, in Sprechstunden bei der Bezirksregierung oder am Arbeitsplatz Schule zu allen Angelegenheiten, die mit der Schwerbehinderung zu tun haben
- Beratung und Teilnahme bei Beurteilungen und Bewährungsfeststellungs- sowie Beförderungsverfahren
- Betreuung von Personen mit einem Grad der Behinderung unterhalb der Schwerbehinderung

- Anlassbezogene Zusammenarbeit mit Schulaufsicht und Schulleitungen bei beteiligungspflichtigen Angelegenheiten und auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkräfte
- Begleitung zu amtsärztlichen Untersuchungen (kein Anspruch auf Teilnahme an der Untersuchung), z. B. anlässlich der Verbeamtung, Absicherung einer Wiedereingliederung, Prüfung der Dienstfähigkeit oder einer eventuellen Teildienstfähigkeit
- Stellungnahme zu einer beabsichtigten Reaktivierung
- Beratung im Vorfeld zu Präventionsgesprächen im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX (BEM) und Teilnahme an Gesprächen in der Schule und bei der Bezirksregierung
- Betreuung und Beratung von Lehramtsanwärtern und -anwärterinnen in der schulpraktischen Ausbildung und dem bedarfsdeckenden Unterricht (BdU)
- Teilnahme am gesamten Prüfungsverfahren zum Zweiten Staatsexamens der Lehramtsanwärter und -anwärterinnen
- Teilnahme an Beurteilungsverfahren: in Bewährungsfeststellungs- sowie Beförderungsverfahren
- Begleitung und Beratung der schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber beim Einstellungsverfahren: Ausschreibungsverfahren sowie zentrales Listenverfahren
- Beratung und Unterstützung bei medizinischer und beruflicher Rehabilitation und Zusammenarbeit mit den entsprechenden Trägern der Maßnahmen: Integrationsfachdiensten, Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf, Rehaberatern und Servicestellen bei Verfahren zur Arbeitsplatzsicherung, -ausstattung und -gestaltung (bauliche Veränderungen, Hilfsmittel, Versetzungen, Abordnungen)
- Beteiligung bei Kündigungs- und Zurruhesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Personalratssitzungen der jeweiligen Schulform
- Teilnahme an den Lehrerratssitzungen der jeweiligen Schulform
- Teilnahme an den gemeinschaftlichen Besprechungen mit Dienststelle sowie Schulleitung
- Teilnahme an Sitzungen des Arbeits-Sicherheits-Ausschusses zur Beratung von Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Lehrkräfte bei der Bezirksregierung
- Konzeptionelle Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen aller Schulformen in Zusammenarbeit mit Vertretern der Bezirksregierung und den Personalräten z. B. zur Erstellung von Dienstvereinbarungen (Dienstvereinbarung Sucht, Rahmenrichtlinie Konfliktlösung am Arbeitsplatz, Integrationsvereinbarung)
- Organisation und Durchführung einer jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Lehrkräfte.
- Die SBV hat entsprechend Richtlinie zum auf eine Übererfüllung der Mindestquote von Schwerbehinderten hinzuwirken.
- Die SBV wirkt wie der Integrationsfachdienst mit, wenn der Arbeitgeber infolge der verminderten Arbeitsleistung des Schwerbehinderten einen Zuschuss zur Beschäftigungssicherung stellt. Dem Schwerbehinderten ist ausreichend Zeit Einarbeiten in neue Aufgaben einzuräumen.
- Die SBV ist bei Umbaumaßnahmen oder Neubauten so rechtzeitig zu hören, dass ihre Vorschläge in die Gesamtplanung eingehen können (RL zum SGB IX Ziffer 9.1). Dies bezieht sich auch auf Barrierefreie Informationstechnik (RL zum SGB IX Ziffer 9.3
- Mitwirkung bei Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung nach Richtlinie des Landes NRW zum SGB IX Ziffer 10

T. Inklusionsvereinbarung

1 Ziele der Inklusionsvereinbarung 1
2 Rechtliche Grundlagen 1
3 Inklusionsvereinbarungen für Lehrkräfte in NRW 2

1 Ziele der Inklusionsvereinbarung

Zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen kann der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine Inklusionsvereinbarung abschließen. In § 166 Absatz 2 SGB IX nennt das Gesetz mögliche Zielfelder und Inhalte für eine Inklusionsvereinbarung; angewendet auf Lehrkräfte können diese 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 § 178 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.

2 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 166 - Inklusionsvereinbarung

(1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 176 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 176 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

(2) Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

(3) In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden
1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,

4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

(4) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

3 Inklusionsvereinbarungen für Lehrkräfte in NRW

Für den Personenkreis der schwerbehinderten Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen haben die Bezirksregierungen (Düsseldorf und Köln) mit den jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen und Personalräten Inklusionsvereinbarungen (vor dem 01.01.2017 Integrationsvereinbarung genannt, die als Inklusionsvereinbarung weiter gültig sind) abgeschlossen. Darin werden bereits bestehende Vorschriften konkretisiert und Vorgehensweisen beschrieben, die die gesetzlichen Bestimmungen erläutern.

Die Inklusionsvereinbarung der Bezirksregierung Köln findet man, wenn man im Suchfeld den Begriff „Integrationsvereinbarung“ eingibt, denn sie trat schon im Jahre 2016 .in Kraft.
Die Inklusionsvereinbarung für die schwerbehinderten Lehrkräfte im Regierungsbezirk Köln kann man auch direkt unter folgender URL aufrufen:

http://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/leistungen/abteilung04/47/personalangelegenheiten/schwerbehindertenangelenheiten/Inklusionsvereinbarung.pdf

oder

http://www.brk.nrw.de/brk_internet/leistungen/abteilung04/47/personalangelegenheiten/schwerbehindertenangelenheiten/integrationsvereinbarung.pdf

In der Inklusionsvereinbarung der Bezirksregierung Düsseldorf wurde bei der 3. Fortschreibung besonders Wert darauf gelegt, neben den Konkretisierungen für schwerbehinderte Lehrkräfte, auch die Rechte der Lehrkräfte, die einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 haben oder die Schwerbehinderten gleichgestellt wurden, deutlich herauszustellen.
Die Inklusionsvereinbarung, die am 01.08.2017 in Kraft trat, findet man, wenn man im Suchfeld der Homepage www.brd.nrw.de den Begriff „Inklusionsvereinbarung“ eingibt oder direkt unter der URL:

http://www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/pdf/2017_04_24_Inklusionsvereinbarung.pdf

V. Zusammenfassung der Richtlinie zum SGB IX

Die Zusammenfassung wird hier nach der Rolle der Vorgesetzten und nach den Rechten und Pflichten der Beschäftigten getrennt.

Die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen vom 11.09.2019 (BASS 21-06 Nr. 1.1) wurde am 14.05.2020 um Hinweise für den Schulbereich erweitert (BASS 21-06 Nr. 1.2). Die Hinweise für den Schulbereich wurden thematisch den Ziffern der Richtlinie des Ministeriums des Innern zugeordnet und beide Erlasse sind in der BASS lediglich in einem zusammenhängenden Text zu finden. Dieses Vorgehen hat zur Folge, dass die Nummerierung und Zuordnung der einzelnen Punkte teilweise etwas unübersichtlich erscheinen. In den Listen der Zusammenfassung der Richtlinie werden die Fundstellen folgendermaßen gelistet:

Die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen, die für den gesamten öffentlichen Dienst (auch Schule!) gilt, wird mit „MI“ für Ministerium des Innern gekennzeichnet. Diese Kennung findet sich auch in der Darstellung der BASS („Richtlinie des MI“).

Die eingefügten Hinweise für den Schulbereich werden mit „HS“ in den Listen gekennzeichnet. In der Darstellung der BASS findet sich die Kennzeichnung „Hinweise für den Schulbereich“:

1 Die Rolle der Vorgesetzen in der Richtlinie zum SGB IX

Thema	Aussage der Richtlinien zum SGB IX	Fundstelle
Stellenwert	Verbindliche Vorschrift, Arbeits- u. Informationsunterlage	MI 1.1
Ermessens-spielraum	Jede zu Gunsten von sbM getroffene Bestimmung ist großzügig anzuwenden; ein eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.	MI 1.4 Satz 2
Geschützter Personen-kreis	SbM und ihnen Gleichgestellte; Einzelfallprüfung bei Menschen ab GdB 30 auch ohne Gleichstellung, ob Maßnahmen gemäß dieser RL in Betracht kommen; voller vorläufiger Schutz gemäß Richtlinie ab Bekanntgabe der Antragstellung	MI 2.1 MI 2.3
Beteiligungs-rechte der SBV	Die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der SBV gem. § 178 Abs. 2 SGB IX gilt für jede Art von Maßnahmen. Die Beteiligung muss frühzeitig erfolgen.	MI 3.3, MI 3.4, MI 3.6, HS 4, HS 5, HS 13.1
Zweck	Förderung der Eingliederung und Beschäftigung sbM ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend und Absicherung ihrer Beschäftigungsverhältnisse durch Präventionsmaßnahmen und berufliche Förderung	MI 1.1, MI 8.1, MI 14, 15, 16 HS 5, HS 5.1, HS 10, HS 11
Beschäf-tigung in der Schule	Verpflichtung der Vorgesetzten - sich aktiv über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Beschäftigten zu unterrichten - mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen, - sie nach Kräften zu unterstützen, - ihnen erforderliche Hilfestellung zu geben - berechtigte Wünsche sbM weitgehend zu berücksichtigen, z.B. bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung	MI 8, MI 8.1, MI 8.4 HS 8.1 - 8.7
Mehrarbeit /	Vor Einsatz in Vertretungsstunden sind sbM zu ihrer Belastbarkeit zu	MI 8.5 ,MI 10.6

Thema	Aussage der Richtlinien zum SGB IX	Fundstelle
Krankheits-vertretung	hören, Mehrarbeit gegen ihren Willen ist nicht zulässig, durch Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen, bei schwerbehinderten Lehrkräften mit zusätzlicher Pflichtstunden-ermäßigung keine Anordnung von Mehrarbeit	HS 8.4, HS 8.5, HS 8.5.4
Einstellung	- Pflicht zur Beschäftigung von sbM, Verpflichtung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit arbeitssuchenden sbM besetzt werden können, - Nullmeldung an die SBV bei fehlenden Bewerbungen sbM, - Einladung von sbM zum Vorstellungsgespräch (§ 165 SGB IX), - Einsicht in die Unterlagen aller Bewerber, - Teilnahme der SBV an allen Vorstellungsgesprächen	MI 4.1 MI 5.2 MI 5.3.3 MI 5.3.4 HS 5 HS 5.1
Barrierefreiheit Arbeitshilfen	- Barrierefreiheit im Bereich Bauen, Informationstechnik, Kommunikation und Veranstaltungen ist zu beachten - Die SBV ist bei der Planung u. Durchführung von Baumaßnahmen einzubeziehen.	MI 9.1 - 9.6 MI 8.1, MI 5.4.1 HS 8.2
Parkflächen	Jede Dienststelle hat für sbM, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, Parkflächen bereit zu halten.	MI 9.2
Fortbildung	Bevorzugte Zulassung zu Fortbildungsmaßnahmen	MI 8.1, MI 13
Beurteilung	Die SBV ist über die bevorstehende Beurteilung rechtzeitig zu informieren und anzuhören	MI 12, MI 14.3, MI12.2.2
Prävention **BEM betriebl. Eingliederungs-management**	Bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind SBV, PR und Integrationsamt im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen. Bei längeren Erkrankungen besteht die Verpflichtung, mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement die Möglichkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitsplatzes zu klären.	MI 15.1, HS 10 MI 15.2, HS 11, MI 16.1, HS 12
Beendigung des Beschäftigungs verhältnisses	Beteiligung der SBV erforderlich; falls Einsatz am bisherigen Arbeitsplatz aus organisatorischen, strukturellen oder betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz zu vermitteln	MI 17

2 Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX	Fundstelle
Geschützter Personen-kreis	SbM und ihnen Gleichgestellte sowie Einzelfallprüfung bei Menschen ab GdB 30 auch ohne Gleichstellung, ob Maßnahmen gemäß dieser Richtlinie in Betracht kommen. Vorläufiger Schutz gemäß Richtlinie ab Bekanntgabe der Antragstellung	MI 2.1 MI 2.3
Anzeige	Die Inanspruchnahme des Schwerbehindertenschutzes ist bei der Bezirksregierung, Dez. 47, auf dem Dienstweg anzuzeigen. Bis zur Feststellung des GdB gilt der Schutz unter Vorbehalt.	MI 2.2 MI 2.3
Rolle der SBV	Die SBV berät die sbM. Sie vertritt ihre Interessen und wacht über die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften. Sie ist berechtigt sbM bei dienstlichen Anlässen zu begleiten und Stellungnahmen abzugeben. Die SBV unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf Anerkennung einer Behinderung oder Gleichstellung.	MI 3.3 MI 3.4 MI 2.3
UV, Stundenplan, Aufsichten,	Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung ist in der Regel auf berechtigte Wünsche sbL Rücksicht zu nehmen. Der Einsatz soll so erfolgen, dass sbL ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll einbringen und ausbauen können. Bei Pausenaufsichten sind die Belange sbL angemessen zu berücksichtigen. Arbeitszeiten und Pausen können abweichend von anderen Beschäftigten geregelt werden.	MI 8.1 + 8.4 HS 8.4
Mehrarbeit / Vertretung	Die Heranziehung sbL zu Vertretungsstunden ist nicht ausgeschlossen. Sie müssen aber vorher gefragt werden. Durch die Ablehnung von Mehrarbeit darf sbL kein Nachteil entstehen. Bei zusätzlicher Pflichtstundenermäßigung darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden.	MI 10.6 HS 8.4 MI 8.5 HS 8.5.4
Konferenzen	Konferenzen und besondere schulische Veranstaltungen bleiben teilnahmepflichtig.	HS 8.4
Klassen-fahrten / außer-schulische Lernorte	Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der sbL; Absprache besonderer Maßnahmen möglich z.B. auf Wunsch der sbL personelle Unterstützung bei der Planung bzw. eine weitere Begleitung.	HS 8.1
Schulstandort	SbM sollen nicht an verschiedenen Standorten eingesetzt werden	HS 8.6
Teilzeit	SbM haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung unabhängig von den Regelungen des LBG, des Schuljahreskalenders und Fristen.	MI 8.3 HS 8.3
Ausbildung und Prüfung	SbM können u. a. folgende Prüfungserleichterungen in Betracht ziehen: Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten Bereitstellung behindertenspezifischer Hilfen Individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer Erholungspausen Die SBV hat das Recht an den Prüfungen teilzunehmen	MI 7.1.1 MI 7.6 HS 7.1 – 7.3
Arbeitsplatz-ausstattung	Die SBV initiiert Maßnahmen zur Sicherung der Dienstfähigkeit, z.B. behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, Bereitstellung von Arbeitshilfen	MI 8.1 HS 8.2
Beurteilung	Für sbM gelten die allgemeinen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass sbM i. d. R. mehr Energie aufwenden müssen. Auf Wunsch der sbL begleitet die SBV sie, beobachtet das Verfahren und kann eine Stellungnahme abgeben.	MI 12.1 – 12.2.3
Beförderung	Schwerbehinderung ist ein anerkanntes Hilfskriterium bei der Auswahlentscheidung zwischen gleich beurteilten Bewerbern.	MI 14.3
Fortbildung	Bevorzugte Zulassung zu Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen des Dienstherrn. Erleichterung bei anderen Fortbildungen	MI 8.1, MI 13 MI 15.1
Versetzung	Anträgen von sbM soll nach Möglichkeit entsprochen werden	MI 11
Stufenweise Wiederein-gliederung	SbM haben in Verbindung mit § 164 Abs. 4 SGB IX einen Anspruch auf Wiedereingliederung. Tarifbeschäftigte gelten während der Wiedereingliederung weiter als arbeitsunfähig.	MI 16.4
Prävention	Pflicht der Dienststelle zur Ergreifung präventiver Maßnahmen bei Eintritt von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können.	MI 15.1, HS 10

Thema	Aussage der Richtlinie zum SGB IX	Fundstelle
BEM	Zur Klärung von Unterstützungsmöglichkeiten muss der Arbeitgeber gem. § 167 Abs. 2 SGB IX allen Beschäftigten, die mehr als 6 Wochen krank waren, ein BEM anbieten, das landesweit einheitlich geregelt ist.	MI 15.2, MI 16.1, HS 11 + 12
Beendigung des Beschäftigungs verhältnisses	Beteiligung der SBV erforderlich; falls Einsatz am bisherigen Arbeitsplatz aus organisatorischen, strukturellen oder betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz zu vermitteln	MI 17

Y. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AA	Argentur für Arbeit
ADO	Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AHB	Anschlussheilbehandlung
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung
AZVO NRW	Arbeitszeitverordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BASS	Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz des Bundes
BEM	betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGG	Gesetz zur Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung in NRW
BITV	barrierefreie Informationstechnik Verordnung
BMGS	Bundesministerium für Gesundheit und Soziales
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BR	Bezirksregierung
BRK	Behindertenrechtskonvention
BRL	Richtlinien für die dienstliche Beurteilung
BSG	Bundessozialgericht
BUKG	Bundesumzugskostengesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVO	Beihilfeverordnung (NRW)
DRV	Deutsche Rentenversicherung
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
FST	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
Heilvfv	Heilverfahrensverordnung
IA	Intergrationsamt
JAV	Jahresarbeitsverdienst
KfzHV	Kraftfahrzeughilfeverordnung
KVdR	Krankenversicherung der Rentner
LAA	Lehramtsanwärter incl. Studienreferendare und Lehrkräfte in Ausbildung
LABG	Lehrerausbildungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBeamtVG NRW	Landesbeamtenversorgungsgesetz Nordrhein-Westfalen
LBesG NRW	Landesbesoldungsgesetz NRW
LBG	Landesbeamtengesetz NRW
LDG NRW	Disziplinargesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LHO	Landeshaushaltsordnung
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz NRW

LR	Lehrerrat
LSG	Landessozialgericht
LVO	Laufbahnverordnung
LVV	Lehrverpflichtungsverordnung
MdE	Minderung des Erwerbsfähigkeit
MmB	Menschen mit Behinderungen
OBAS	Ordnung zur berufsbegleitender Ausbildung in Seiteneinsteiger/innen
OVG	Oberverwaltungsgericht
OVP	Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung
PE	pädagogische Einführung
PKV	Private Krankenversicherung
PR	Personalrat
RdErl	Runderlass
Richtlinie I	Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen
SbL	Schwerbehinderte Lehrkraft
SbM	Schwerbehinderter Mensch
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchulG	Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
SchwbAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SG	Soziagericht
SGB I	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – (SGB I) - Allgemeiner Teil
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – (SGB III) - Arbeitsförderung
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch- (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SGB V	Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch – (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – (SGB VII) - Unfallversicherung
SGB X	Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – (SGB X) -Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
SGG	Sozialgerichtsgesetz
SL	Schulleitung
TDL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TV EntgO-L	Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVÜ-L	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts
ÜLBesG NRW	Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
VBL	Zusatzversorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VersmedV	Versorgungsmedizinverordnung
VG	Verwaltungsgericht
VMG	Versorgungsmedizinische Grundsätze
VO	Verordnung
VOBASOF	Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogischen Förderung
VV	Verwaltungsvorschrift
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung
ZPO	Zivilprozessordnung