

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 zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen (zu BASS 21-06-1)	6
1.1.8	Einstellungs-Runderlass v. 09.08.2007, geändert am 29.06.18 (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	12
2	Diskriminierungsverbot bei Einstellungen	12
2.1	Allgemeine Bedeutung der Vorschrift	12
2.2	Schlechterstellung der schwerbehinderten Bewerber	13
2.3	Beweislast	13
2.4	Entschädigung für Vermögensschäden bei Ursächlichkeit	13
2.5	Entschädigung für Nichtvermögensschäden	13
2.6	Diskriminierung bereits durch Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch	14
3	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Einstellungsverfahren	14
3.1	Unterrichtungspflicht	14
3.2	Erörterungspflicht	14
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	15
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	19
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 Personengruppen 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 Hinausschiebungsgründe 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 zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen (zu BASS 21-06-1)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=203030&bes_id=52736&val=52736&ver=7&sg=0&aufgehoben=N&menu=1

Ziffer 5 Einstellung

Hinweise für den Schulbereich

5. Einstellung (Zu Nummer 5)

5.1 Einstellungsverfahren

Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbindet den Dienstherrn nicht von der Pflicht, schwerbehinderte Menschen gemäß § 205 SGB IX zu beschäftigen. Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben ist wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen und einer inklusiven Gesellschaft. Dem Land NRW kommt als öffentlichem Arbeitgeber dabei eine besondere Vorbildfunktion zu; es wird angestrebt, eine Neueinstellungsquote von 5 Prozent zu erreichen.

5.2 Prüfungspflicht bei Einstellung

§ 164 SGB IX verpflichtet den Dienstherrn, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit oder den Jobcentern als arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Für öffentliche Arbeitgeber ist zusätzlich die Vorschrift des § 165 SGB IX zu beachten.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Ausbildungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen und der gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Sinne von § 151 Absatz 4 SGB IX.

Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze im Verwaltungsdienst des Landes NRW grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.

Bei der Prüfung nach Nummer 5.2 ist wie folgt zu verfahren:

5.3.1 Hinweispflicht

In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen ausdrücklich erwünscht ist. Bei Bewerbungen ist zu prüfen, ob sie von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen stammen. In Zweifelsfällen sind entsprechende Rückfragen zu halten mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass Bewerbungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen erwünscht sind.

5.3.2 Anfrage- und Beteiligungspflicht

Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen frühzeitig bei der für die Einstellungsbehörde zuständigen Agentur für Arbeit, den Jobcentern - 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 sowie den Jobcentern 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. Liegen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, ist die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens unmittelbar darüber in Kenntnis zu setzen und sind die Bewerbungen mit dieser zu erörtern. Die

Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen. Die Vorlage vergleichender Übersichten erfüllt diesen Anspruch nicht. Damit die Schwerbehindertenvertretung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, ist sie im erforderlichen Umfang auch über die Eignung der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber zu unterrichten.

5.3.4 Teilnahme am Vorstellungstermin

Kommen einzelne schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, weil ihnen offensichtlich die fachliche Eignung fehlt, kann von ihrer Teilnahme an einem Vorstellungstermin abgesehen werden. Alle übrigen schwerbehinderten Menschen sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Vorstellungs-, Abschluss- und Entscheidungsgesprächen auch mit nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern teilzunehmen. Sofern erkennbar ist, dass an eine zukünftige Führungsstelleninhaberin oder einen zukünftigen Führungsstelleninhaber besondere Anforderungen an „Inklusive Führung“ gestellt werden, wird die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des entsprechenden Besetzungsverfahrens empfohlen.

5.3.5 Leistungsnachweise

Sind für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig, nach Möglichkeit im persönlichen Kontakt, 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 gemäß § 164 Absatz 2 SGB IX schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen.

5.3.6 Mitbestimmungsverfahren

Hat sich die Dienststelle für eine Bewerberin beziehungsweise einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Mitbestimmungsverfahren nach dem LPVG NRW beziehungsweise nach dem LRiStaG NRW ein. Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist beizufügen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer Stellungnahme berechtigt, aber nicht verpflichtet. Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung haben sich über eine Frist, innerhalb der eine Stellungnahme abgegeben werden kann, zu verständigen. Nach Ablauf der vereinbarten Frist ist die Anhörungspflicht gemäß § 178 Absatz 2 Satz 1, erster Halbsatz SGB IX erfüllt. Die Mitteilungspflicht nach § 178 Absatz 2 Satz 1, zweiter Halbsatz bleibt unberührt. Führt eine nachgeordnete Dienststelle ein Personalvorauswahlverfahren durch, ist ihre Schwerbehindertenvertretung entsprechend den Nummern 5.3.1 bis 5.3.6 dieser Richtlinie zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist dem Personalvorschlag beizufügen. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Bezirks- beziehungsweise der Hauptschwerbehindertenvertretung bleibt unberührt. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch gemäß § 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX die Beteiligung auf Grund seiner eigenen Entscheidung ausdrücklich ablehnt.

5.3.7 Interne Stellenbesetzung

Die Nummern 5.3.3 bis 5.3.6 dieser Richtlinie finden sinngemäß auch bei internen Stellenbesetzungsverfahren Berücksichtigung. Dies gilt sowohl für tarif- als auch beamtenrechtliche Stellenbesetzungsverfahren.

5.4 Vorzug bei gleicher Eignung

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

5.4.1 Mindestmaß 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, wie zum Beispiel 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 Bewerberinnen und Bewerber sind jedoch auf die Vorschrift des § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Beamtenversorgungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) 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-Runderlass v. 09.08.2007, geändert am 29.06.18 (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:

https://www.schulministerium.nrw.de/BP/LEOTexte/Erlasse/Einstellungserlass_aktuell.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 - 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 unstrittig 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 Verdienstausschlag 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 (Lehrer-Einstellung-Online), 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 offenstehen 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
		Mitteilung an SBV, wenn keine Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen vorliegen (sog. Nullmeldung siehe aktuelle Ines Version - Anlage 2).	Richtlinie des MI Ziffer 5.3.3
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 schwerbehinderten BewerberInnen	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	Auswahlgespräch	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	Auswahlentscheidung	Soll ein schwerbehinderter Mensch ein Einstellungsangebot erhalten, erfolgt keine weitere Erörterung mit der SBV. Bei Ablehnung schwerbehinderter Bewerber müssen die Gründe dargelegt und zwischen SBV und 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 Ziffer 5 Einstellung

5.4.2 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.