

## Hinweise für Schulleitungen und Personalräte

zur Beachtung bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten

Stand: Dezember 2020

<p>Die gesetzlichen Regelungen beziehen sich auf Beschäftigte mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten.              Gleichwohl hat der Dienstherr gem. den Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst auch gegenüber Menschen mit Behinderungen (GdB 30 und 40) eine erhöhte Fürsorgepflicht.</p> <p><b>Mitteilung an die Schule / RLSB</b></p> <p>Ein neu zuerkannter <b>Schwerbehindertenausweis</b> sollte der Schulleitung vorgelegt werden, damit die Schutzmaßnahmen umgesetzt werden. Bereits bei Antragstellung sollte die Dienststelle schon darüber informiert werden, denn ab diesem Zeitpunkt gelten für die Antragstellerin/den Antragsteller das SGB IX und die Schwerbehindertenrichtlinien.</p> <p>Die Schulleitung leitet jeweils eine Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Nachweises über die Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten (zusammen mit dem Nachweis über die Feststellung eines GdB 30 oder 40) unmittelbar an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung weiter.</p> <p><b>Die örtliche Vertrauensperson</b> wird über alle Zu- und Abgänge von Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung durch eine <u>Kopie des Verzeichnisses nach § 163(2) SGB IX</u> informiert.              Die Schule versendet diese Kopie an die örtliche Vertrauensperson.</p> <p><b>Achtung:</b> Die <b>zuständige örtliche Vertrauensperson</b> ist die in einem Wahlbereich <b>gewählte</b> Vertrauensperson.              Die für Ihre Schule zuständige Vertrauensperson finden Sie auf der Internet-Seite der RLSB unter SBV (Schul-Login).</p>	<p><b>Gesetzliche Grundlagen</b></p> <p>Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (SchwbRI )</p> <p>Schwbrl 1.2</p> <p>SGB IX § 163 (2)</p>
<p><b>Beteiligungsrechte</b></p> <p>Die Schwerbehindertenvertretung wird bei allen Angelegenheiten beteiligt, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen bzw. ihnen gleichgestellten Menschen als Gruppe berühren.              Erste Ansprechperson für alle schulischen Angelegenheiten ist die örtliche Vertrauensperson.</p>	<p>SGB IX §178(2)</p>

<p><b>Einstellung</b></p> <p><b>Bei Einstellungsverfahren in der Schule ist die zuständige örtliche Vertrauensperson zu beteiligen.</b> Liegt eine Bewerbung einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung vor, so ist die örtliche Vertrauensperson <b>unmittelbar</b> nach Eingang der Bewerbungsunterlagen darüber zu unterrichten. Der Schwerbehindertenvertretung muss Gelegenheit zur Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen gegeben werden. Siehe Merkblatt „Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen“</p> <p>Bewerberinnen oder Bewerber mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen sind <b>grundsätzlich einzuladen</b>, d.h. unabhängig von ihrer Examensnote.</p> <p>Bewerberinnen oder Bewerber mit Schwerbehinderung müssen die Möglichkeit haben, im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs Kontakt mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung aufnehmen zu können. In der Eingangsbestätigung ist hierauf hinzuweisen und die Kontaktdaten der örtlichen Vertrauensperson sind weiterzuleiten.</p> <p>Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Bewerber/Bewerberinnen gegenüber den nicht behinderten Bewerber/innen bevorzugt berücksichtigt, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.</p> <p>Bei einer beabsichtigten Einstellung von <b>Beschäftigten nach TV-L</b> (z. B. Schulassistenten, Pädagogischen Mitarbeitern/innen) muss vorher eine Abfrage bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen, ob eventuell geeignete schwerbehinderte Personen gemeldet sind.</p>	<p>Einstellung von Lehrkräften an allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen; Auswahlverfahren RdErl.d.MK v.12.5.2011</p> <p>SGB IX § 165 Satz 3</p> <p>SchwRI 3.6.1 &amp; 3.5</p> <p>SchwRI 3.4</p> <p>SGB IX § 164</p>
<p><b>Lehrkräfte mit Schwerbehinderung im Vorbereitungsdienst</b></p> <p>Auch im Vorbereitungsdienst sind die <b>Schwerbehindertenrichtlinien zu beachten</b> und die <b>zuständige Bezirksvertrauensperson zu beteiligen (in enger Zusammenarbeit mit den örtlichen Vertrauenspersonen).</b></p> <p>Behinderungsbedingte Beeinträchtigungen sind individuell verschieden. Im Zusammenwirken zwischen Studienseminar, Ausbildungsschule und der jeweils zuständigen Bezirksvertrauensperson müssen daher für jede schwerbehinderte oder ihr gleichgestellte Lehrkraft im Vorbereitungsdienst personenbezogene Nachteilsausgleiche festgelegt werden.</p> <p>Prüfungserleichterungen werden gewährt.</p>	<p>SchwRI</p> <p>Die „Infos zum Vorbereitungsdienst“ sind zu beachten!</p> <p>SchwRI 4.</p>

<p><b>Nachteilsausgleiche</b></p> <p><b>Ermäßigungsstunden</b> Ab Vorlage des Ausweises (bzw. des Bescheides) werden die entsprechenden <b>Ermäßigungsstunden</b> für Lehrkräfte mit Schwerbehinderung gewährt. Bei Bruchteilen ist § 19 Nds.ArbZVO-Schule zu beachten! Halbe Stunden werden aufgerundet!</p> <p><b>Altersermäßigung</b> Ab dem Schulhalbjahr, das auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgt, erhalten Lehrkräfte mit einer Schwerbehinderung 1 Stunde Altersermäßigung und eine weitere Altersermäßigungsstunde ab dem Halbjahr, das auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt.</p> <p><b>Verbeamtung</b> Lehrkräfte mit Schwerbehinderung können trotz einer gesundheitlichen Einschränkung verbeamtet werden. Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber mit Schwerbehinderung können in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wenn sie das 48. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.</p> <p><b>Beförderung/ Feststellung der Bewährung/ Dienstliche Beurteilung</b> <b>Vor</b> der dienstlichen Beurteilung nimmt der Beurteilende Kontakt zur Vertrauensperson auf. Mit ihr ist <b>vor</b> Erstellung einer Beurteilung ein Gespräch über die Auswirkungen der Schwerbehinderung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zu führen.</p> <p><b>Abordnung und Versetzung</b> Beschäftigte mit Schwerbehinderung können nicht gegen ihren Willen abgeordnet oder versetzt werden (Ausnahme: zwingende dienstliche Gründe).</p> <p>Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung sind <b><u>individuelle Nachteilsausgleiche</u></b> zu gewähren:</p> <p><b>Mehrarbeit</b> Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von <b>Mehrarbeit</b> freizustellen.</p> <p><b>Parkplatz</b> Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die wegen ihrer Behinderung auf dem Weg zu und von der Dienststelle auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen oder auch entsprechend auszuweisen.</p> <p><b>Unterrichtseinsatz</b> Die Schwerbehindertenrichtlinien und das SGB IX sind zu beachten, vor allem der Anspruch auf Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes und der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.</p>	<p>Nds.ArbZVO-Schule §10 und § 19 beachten!</p> <p>§ 8 Nds.ArbZVO-Schule</p> <p>SchwRI 3.43 Niedersächsische Laufbahnverordnung §16 (2)</p> <p>SchwRI 8.2 Handreichungen „Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse“</p> <p>SchwRI 6.6</p> <p>SchwRI 6.1 SGB IX § 164(4)</p> <p>SGB IX § 207</p> <p>SchwRI 10.5</p> <p>SchwRI 6.1 SGB IX § 164(4)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Pausenaufsichten</b> Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung werden auf Antrag von Pausenaufsichten befreit.</p> <p><b>Fortbildungsmaßnahmen</b> Bei Fortbildungsmaßnahmen werden Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung bevorzugt berücksichtigt.</p>	<p>SchwRI 6.1</p> <p>SchwRI 7.2 SGB IX § 164(4)</p>
<p><b>Prävention</b></p> <p>Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis ist im Sinne von <b>Prävention frühzeitig Kontakt zu der örtlichen Vertrauensperson aufzunehmen.</b></p> <p><b>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</b></p> <p>Das Verfahren bei langfristigen Erkrankungen ist nach § 167(2) SGB IX geregelt und wird durch das Konzept BEM des Kultusministeriums ausgestaltet.</p> <p>Die betroffene Person wird vor einer Meldung an die <b>Fallmanagerin/ den Fallmanager</b> von der Schulleitung über diese Meldung informiert.</p> <p>Die zuständige örtliche Vertrauensperson wird mit Zustimmung der betroffenen Person am BEM-Verfahren beteiligt. Sie gehört als ständiges Mitglied zum BEM-Team. Es wird beachtet, dass die Teilnahme der Vertrauensperson am BEM-Verfahren bzw. an der Fallbesprechung gewährleistet wird.</p> <p><b>Beamtinnen und Beamte</b> Verbeamteten Lehrkräften kann nach einer längeren akuten Erkrankung eine Stundenreduzierung nach § 11 Nds. ArbZVO-Schule (vorübergehend herabgeminderte Dienstfähigkeit) gewährt werden. Hierbei ist in der Regel eine amtsärztliche Untersuchung und Beurteilung erforderlich.</p> <p><b>Beschäftigte nach TV-L:</b> Beschäftigte nach TV-L können eine „stufenweise Wiedereingliederung“ beantragen. Die stufenweise Wiedereingliederung erfolgt noch während der Krankschreibung.</p>	<p>SGB IX § 167 (1)</p> <p>SGB IX § 167(2)</p> <p>Konzept des MK „Betriebliches Eingliederungsmanagement“</p> <p>Nds.ArbZVO-Schule § 11 bzw. § 27</p> <p>SGB IX § 44, SGB V § 74</p>

<b>Kündigungsschutz</b>  <b>Beschäftigte nach TV-L / Kündigungsschutz</b> Bei angestellten Beschäftigten mit Schwerbehinderung gilt der besondere Kündigungsschutz. Es muss die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden.  <b>Unwirksamkeit der Kündigung</b> Die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam.	  SGB IX §§168-175   SGB IX § 178 Absatz 2 Satz 3
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

**Die rechtlichen Grundlagen für die Hinweise sind (in der jeweils aktuellen Fassung):**

- SGB IX
- Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien, SchwbRI)
- Nds. ArbZVO-Schule
- Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG)
- Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG)
- Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- Handreichungen „Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse an allgemeinbildenden Schulen“