21-06 Nr. 1.1

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen

Runderlass des Ministeriums des Innern -21-42.12.01
Vom 19. Dezember 2023 (MBl. NRW. 2023 S. 1540)

mit[1]

21-06 Nr. 1.2

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen - Hinweise für den Schulbereich

Runderlass des Ministeriums für Schule und Bildung

Vom 21. Dezember 2023 (ABl. NRW. 01/24)[2]

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 19. Dezember 2023 folgende Grundsätze beschlossen, die ich mit der Bitte um Beachtung bekannt gebe:

1. Allgemeines
2. Geschützter Personenkreis
3. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Menschen
4. Beschäftigungspflicht
5. Einstellung
6. Personalaktenführung
7. Ausbildung und Prüfung
8. Beschäftigung
9. Barrierefreiheit
10. Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung
11. Arbeitsplatzwechsel
12. Beurteilung
13. Fortbildung
14. Berufsförderung
15. Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement
16. Rehabilitation
17. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
18. Schwerbehindertenvertretung
19. Inklusionsvereinbarung

Hinweise für den Schulbereich

Der Runderlass des Innenministeriums „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen“ vom 11.09.2019 ist zu beachten (MBl. NRW. 19/19 S. 418). Die nachfolgend in Klammern stehende Nummerierung bezieht sich auf den entsprechenden Abschnitt in der oben genannten Richtlinie.

Für den Bereich der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Lehrkräfte (Leitung und Lehrkräfte an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung) werden die folgenden ergänzenden und erläuternden Hinweise gegeben:

Richtlinie des MI

1 Allgemeines

1.1 Eingliederung

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. IS. 3234), das zuletzt durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vom 6.6.2023 (BGBl. I Nr.146), im Folgenden SGB IX, geändert worden ist, bezweckt insbesondere die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen und unterstützt das Bemühen, sie in ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen, in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern und ihre Beschäftigung durch notwendige Präventionsmaßnahmen zu sichern. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen schwerbehinderter Frauen Rechnung getragen. Durch die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen - im Folgenden Richtlinie - wird die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten konkretisiert. Insbesondere soll durch sie die Einstellung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen gefördert werden. Daher ist die Richtlinie nicht nur Arbeits- und Informationsunterlage, sondern zusätzlich eine für die Anwenderinnen und Anwender verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen. Unabhängig vom SGB IX ist das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 vom 19.Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist, das Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen vom 16. Dezember 2003 (GV. NRW. S. 766), das zuletzt durch das Gesetz vom 11. April 2019 (GV. NRW. S. 207) – im Folgenden BGG NRW - geändert worden ist, und das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.Dezember 2006 (BGBl. 2008 II S. 1419, 1420) (UN-Behindertenrechtskonvention) zu beachten. Unbenommen davon sind alle übrigen gesetzlichen Vorschriften zu beachten, die den Umgang mit schwerbehinderten und behinderten Menschen regeln.

1.2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die Dienststellen des Landes. Dienststellen im Sinne der Richtlinie sind die Behörden, Einrichtungen und Betriebe des Landes sowie die Hochschulen (Universitäten einschließlich der Fachhochschulen) und die Organe der Rechtspflege (Gerichte, Staatsanwaltschaften, Vollzugsanstalten und Gnadenstellen). Das Land wird sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass diese Richtlinie auch für Träger der genehmigten oder vorläufig erlaubten und der Aufsicht des Landes unterstehenden Ersatzschulen sowie für Beteiligungsgesellschaften des Landes als auch bei Veräußerungen oder Privatisierungen solcher Ersatzschulen oder Beteiligungsgesellschaften übernommen wird. Wird der Begriff „Dienstherr“ benutzt, betrifft die Regelung grundsätzlich auch den Bereich, in dem das Land Nordrhein-Westfalen als Arbeitgeber angesprochen ist. Personalvertretung im Sinne dieser Richtlinie sind alle nach dem Landespersonalvertretungsgesetz vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), in der jeweils geltenden Fassung, - im Folgenden LPVG NRW - sowie nach dem Richter- und Staatsanwältegesetz vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 812), in der jeweils geltenden Fassung, - im Folgenden LRiStaG NRW - zu bildenden Personalvertretungen. Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

1.3 Durchführung der Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

Die Inklusionsämter bei den Landschaftsverbänden, die die Aufgaben der Integrationsämter nach dem SGB IX wahrnehmen, die Integrationsfachdienste, die örtlichen Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, die Agenturen für Arbeit einschließlich der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn und die Arbeitsgemeinschaften beziehungsweise die zugelassenen kommunalen Träger unterstützen die Dienststellen bei der Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am beruflichen Leben und setzen diese Regelungen in enger Zusammenarbeit um. Hierzu stehen insbesondere differenzierte behinderungsspezifische Beratungsangebote als auch finanzielle Förderungsmöglichkeiten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

1.4 Schulungspflicht

Damit die gesetzlichen Fürsorge- und Förderungspflichten sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, müssen sich alle für Personalangelegenheiten zuständigen Beschäftigten sowie alle Vorgesetzten mit den Vorschriften des SGB IX und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut machen. Das SGB IX und ergänzende Regelungen sind regelmäßig in Fortbildungsveranstaltungen zu behandeln.

1.5 Eingeräumtes Ermessen

Jede zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffene Bestimmung ist großzügig anzuwenden, ein eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.

1.6 Inklusion schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

Die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in das Arbeitsumfeld und eine den Belangen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den dienstlichen Bedürf-

---

[1] *Der Text der Richtlinie des MI ist mit einigen Hinweisen des MSB verwoben und beides in Normalschrift abgedruckt. Die entsprechenden Hinweise des MSB für die Lehrkräfte des Landes NRW sind in der Regel unmittelbar hinter des Ausführungen des MI aufgeführt.*

[2] Bereinigt. Eingearbeitet:
RdErl. v. 06.11.2024 (ABl. NRW. 11/24); RdErl. v. 21.12.2023 (ABl. NRW. 01/24)

nissen angepasste Arbeitsorganisation sind wesentlicher Teil der Personalführungsaufgabe der Dienststellenleitung, der Inklusionsbeauftragten der Dienststelle und der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten. Fortbildung ist daher ein wichtiger Bestandteil einer inklusiven Führungskultur. Ein besonderes Augenmerk soll hierbei auf den Umgang mit seelisch behinderten Beschäftigten gerichtet werden. Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung soll auf diesen Themenkomplex eingegangen werden.

2 Geschützter Personenkreis

2.1 Definition Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Richtlinie sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten behinderten 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 im Sinne des § 151 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Sinne der Richtlinie sind auch gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber, soweit diese gesetzlich nicht ausgenommen sind.

Beschäftigte im Sinne der Richtlinie sind Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des Landes Nordrhein-Westfalen.

Soweit die Begrifflichkeit Beamtinnen und Beamte verwendet wird, umfasst diese gleichzeitigen Richterinnen, Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

2.2 Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft

Als Nachweis der Schwerbehinderung dient der Ausweis im Sinne des § 152 Absatz 5 SGB IX. In Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen, Gerichtsentscheidungen und Ähnlichem erbracht werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt die Feststellung der Agentur für Arbeit.

2.3 Hilfe bei der Antragstellung

Beschäftigte, die eine Antragstellung als schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen beabsichtigen, können hierbei die Hilfestellung der Schwerbehindertenvertretung beanspruchen. Wenn ein solcher Antrag gestellt wurde, ist zu empfehlen, die Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder als gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

Hinweise für den Schulbereich

1. Hilfe bei der Antragstellung (Zu Nummer 2.3)

Für das Lehrerversetzungsverfahren ist die Kenntnis über die endgültige Entscheidung über die Anerkennung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung am Tag der Versetzungskonferenz erforderlich.

Richtlinie des MI

2.4 Grenzen des Schwerbehindertenschutzes

Der Schwerbehindertenschutz endet mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes gemäß § 199 Absatz 1 und 2 SGB IX oder bei befristeter Gleichstellung mit Ablauf der Frist nach § 151 Absatz 2 Satz 3 SGB IX, für die zeitweilige Dauer der Entziehung des Schwerbehindertenschutzes gemäß § 200 SGB IX.

Erlöschen und Entzug des Schwerbehindertenschutzes sind von den Beschäftigten der Dienststelle mitzuteilen. Sämtliche Nachteilsausgleiche gelten in der Nachwirkungsfrist des § 199 Absatz 1 SGB IX zugunsten der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen weiter.

Hinweise für den Schulbereich

2. Grenzen des Schwerbehindertenschutzes (Zu Nummer 2.4)

Die personalaktenführende Dienststelle hat insbesondere auf die Nachwirkfrist zu achten.

Richtlinie des MI

2.5 Hinweispflicht bei Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes

Führen dienstliche Maßnahmen zum Erlöschen, zur Entziehung oder zur Einschränkung des Schwerbehindertenschutzes, zum Beispiel bei Auslandseinsätzen, sind die schwerbehinderten Menschen darauf hinzuweisen.

3 Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Menschen

3.1 Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Bei allen Dienststellen sind Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers gemäß §181 SGB IX zu bestellen, auch wenn keine Schwerbehindertenvertretung besteht. Die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sollen nach ihrer Bestellung an Schulungsmaßnahmen der Inklusionsämter oder an vergleichbaren Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie achten vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Die Inklusionsbeauftragten der Dienststellen wirken ausgleichend und vermittelnd und sollen insoweit etwaige Entscheidungen der Dienststelle vorbereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung auch Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange schwerbehinderter Menschen und der Dienststelle. Die Beauftragten sollen darauf hinwirken, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften in den Dienststellen ausgeführt werden; insbesondere haben sie auf die Erfüllung der Beschäftigungsquote zu achten.

Hinweise für den Schulbereich

3. Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers (Zu Nummer 3.1)

Um die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten auch im Verhinderungsfall der Inklusionsbeauftragten bzw. des Inklusionsbeauftragten zu gewährleisten wird empfohlen, eine Stellvertretung zu bestellen.

Richtlinie des MI

3.2 Zusammenarbeit innerhalb der Behörden

Im Interesse schwerbehinderter Menschen ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragten oder Dienststellenleitung und den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu gewährleisten. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit den übrigen in § 182 SGB IX genannten Stellen. Dabei genügt nicht ein Verweis auf andere Informationsquellen, wie beispielsweise die Personalratssitzungen, vielmehr ist der Anspruch durch regelmäßige Zusammenkünfte mit der Dienststellenleitung beziehungsweise den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu erfüllen.

Soweit organisatorisch und personell möglich, kann die Umsetzung durch die Aktivierung von Inklusionsteams in allen Dienststellen, Behörden und Einrichtungen des Landes, gefördert und gestärkt werden.

§ 182 SGB IX sieht mit der dortigen Formulierung eine Vernetzung und Bündelung von Kompetenzen zum Wohle der Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung vor. Ziel ist es, unter Beachtung aller im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Inklusionsteams liegenden Gegebenheiten, für Menschen mit einer Behinderung, die optimalen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu schaffen.

3.3 Unterrichtungs- und Anhörungspflicht

Bei allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne von § 178 Absatz 2 SGB IX sind die Schwerbehindertenvertretungen unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Darüber hinaus ist die Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung, die nach § 178 Absatz 2 SGB IX einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, anzuhören. Hierzu gehört insbesondere das Recht auf Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vor dem Erlass einer Disziplinarverfügung beziehungsweise vor der Erhebung einer Disziplinarklage sowie vor einer vorläufigen Dienstenthebung und der Einbehaltung von Bezügen. Keine Entscheidungen im Sinne des Satzes 2 sind beispielsweise dienstliche Beurteilungen oder die Einleitung von Disziplinarverfahren. Die Pflicht, in diesen Fällen gemäß Satz 1 die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, bleibt unberührt. Hinsichtlich der Beteiligung bei dienstlichen Beurteilungen sind die Regelungen unter Nummer 12 der Richtlinie zu beachten. Soweit Personalführungsmaßnahmen und Personalentscheidungen delegiert werden, ist sicherzustellen, dass die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gewahrt bleiben.

Hinweise für den Schulbereich

4. Unterrichtungs- und Anhörungspflicht (Zu Nummer 3.3)

Soweit Dienstvorgesetzteneigenschaften auf die Schulleitung übertragen wurden, ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch sie sicherzustellen.

Richtlinie des MI

3.4 Beteiligungsrechte

Bei Angelegenheiten im Sinne der §§ 72 bis 77 LPVG NRW, die alle Beschäftigten einer Dienststelle betreffen, ist § 178 Absatz 2 SGB IX zu beachten. In Zweifelsfällen ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Dies gilt auch in den Fällen, in denen sich die Zuständigkeit gemäß § 78 LPVG NRW ergibt.

Bei Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Ressorts von allgemeiner Bedeutung sind und die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, wird der jeweils zuständigen Hauptschwerbehindertenvertretung empfohlen, die übrigen betroffenen Hauptschwerbehindertenvertretungen anzuhören.

Hierzu kann sich die zuständige Vertrauensperson an die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Landesverwaltungen des Landes NRW (AGSV-NRW) wenden. Die AGSV-NRW unterstützt bei der Steuerung des Informationsflusses und der Moderation von vorliegenden Stellungnahmen.

3.5 Unterrichtung Personalvertretungen

Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Maßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Eigenschaft als schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen enthalten.

3.6 Ordnungswidrigkeiten

Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeachtung eines der in § 238 SGB IX aufgeführten Tatbestände stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Alle mit Schwerbehindertenangelegenheiten befassten Beschäftigten, besonders die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, haben darauf zu achten, dass keine Ordnungswidrigkeiten im Sinne von § 238 SGB IX begangen werden.

4 Beschäftigungspflicht

4.1 Pflicht zur Beschäftigung

Die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen trifft gemäß § 154 SGB IX in vollem Umfang auch Arbeitgeber der öffentlichen Hand und damit alle Dienststellen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Auf die Verpflichtung, gerade auch besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 Nummer 1 und 2 SGB IX zu beschäftigen sowie Ausbildungsplätze gemäß § 155 Absatz 2 SGB IX mit diesen schwerbehinderten Menschen zu besetzen, wird ausdrücklich hingewiesen. Dabei ist zu beachten, dass ein schwerbehinderter Mensch bei der beruflichen Ausbildung auf zwei Pflichtplätze angerechnet wird. Gleiches gilt bei Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung für die Dauer des ersten Beschäftigungsjahres gemäß § 159 Absatz 2 SGB IX. Derartige Arbeitsplätze sind nach Möglichkeit zu erhalten oder nach Möglichkeit entsprechende neue zu schaffen.

4.2 Berufsausbildung

Während der Zeit einer Berufsausbildung sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, deren Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder für die ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist, schwerbehinderten Menschen gemäß § 151 Absatz 4 SGB IX gleichgestellt. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Inklusionsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung.

4.3 Übererfüllung der Mindestquote

Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es dringend erforderlich, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber über die Mindestquote hinaus eingestellt werden. Dadurch wird es ermöglicht, die unterschiedlichen Bedingungen der Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereiches und der einzelnen Geschäftsbereiche im Hinblick auf die Erfüllung der Mindestquote auszugleichen. Wird die Mindestbeschäftigungsquote nicht erreicht, vergeben - soweit rechtlich und tatsächlich möglich - die Dienststellen der Geschäftsbereiche Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten in möglichst großem Umfang, mindestens 50 Prozent des entsprechenden Bedarfs, damit das Land insoweit keine Ausgleichsabgabe zahlen muss. Auf den gemeinsamen Runderlass des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung und des Ministeriums der Finanzen „Berücksichtigung von Werkstätten für behinderte Menschen und von Inklusionsbetrieben bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ vom 29. Dezember 2017 (MBl. NRW. 2018 S. 22), in der jeweils geltenden Fassung, wird hingewiesen.

5 Einstellung

Hinweise für den Schulbereich

5. Einstellung (Zu Nummer 5)

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

Bei allen Ausschreibungsverfahren ist technisch sichergestellt, dass die zuständige Schwerbehindertenvertretung bereits vor der Veröffentlichung der Ausschreibung Kenntnis über den Ausschreibungstext erhält. Dazu steht die Einstellungsdatei mit entsprechenden Zugriffsberechtigungen (Filter- und Druckfunktionen) zur Verfügung.

Die Meldung in Ausschreibungsverfahren durch die Schulleitung erfolgt mit dem Grad der Behinderung, den Kontaktdaten sowie der Ausschreibungsnummer.

In der Regel werden Termine für das Auswahlverfahren einvernehmlich mit der Schwerbehindertenvertretung festgelegt.

Die Schulleitung bzw. Bezirksregierung beteiligt schriftlich bei Einstellung oder Nichteinstellung die Schwerbehindertenvertretung (durch die sogenannte Nullmeldung, Mitteilung der Einladung, Begründung der Nichteignung).

Eine abgegebene Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung wird protokolliert und zu den Akten genommen.

Bei jeder Neueinstellung zum Schuljahresbeginn muss geprüft werden, ob geeignete Versetzungsbewerberinnen und Versetzungsbewerber im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX vorhanden sind.

Richtlinie des MI

5.1 Einstellungsverfahren

Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise 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, der Arbeitsgemeinschaft oder den zugelassenen kommunalen Trägern als arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Für öffentliche Arbeitgeber ist zusätzlich die Vorschrift des § 165 SGB IX zu beachten.

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

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.

5.3 Verfahrensschritte

Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

5.3.1 Hinweispflicht

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

5.3.2 Anfrage- und Beteiligungspflicht

Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen frühzeitig bei der für die Einstellungsbehörde zuständigen Agentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaft oder dem zugelassenen kommunalen Träger - bei allen akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn - schriftlich anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Das Verfahren kann zwischen den Einstellungsbehörden und den Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften oder den zugelassenen kommunalen Trägern näher geregelt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten gleichzeitig je eine Kopie der Anfrage. Die Schwerbehindertenvertretung ist auch dann bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen zu beteiligen, wenn zum Zeitpunkt der Bewerbung keine freien Stellen für eine Einstellung zur Verfügung stehen.

5.3.3 Erörterung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Liegen keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung darüber zu unterrichten. 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 nichtbehinderten 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 Satz1, 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 1Satz 10 SGB IX die Beteiligung auf Grund seiner eigenen Entscheidung ausdrücklich ablehnt.

Hinweise für den Schulbereich

5.1 Mitbestimmungsverfahren (Zu Nr. 5.3.6)

Die Beteiligungsverpflichtung steht grundsätzlich nicht zur Disposition. Die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Lehrkraft kann diese nur in einer eigenen Angelegenheit ablehnen.

Richtlinie des MI

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 genannt - 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 Nummer 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vom 14. Juni 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 bei 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.

6 Personalaktenführung

Nachweise über die Schwerbehinderung nach § 152 Absatz 5 SGB IX oder die Gleichstellung gemäß § 2 SGB IX sind mit den notwendigen Angaben in die Personalakte aufzunehmen. Die Personalakten dieser Menschen sind in geeigneter Weise zu kennzeichnen.

Hinweise für den Schulbereich

6. Personalaktenführung (Zu Nummer 6)

Die Schulkonferenz und der Schulträger sind im Rahmen des Schulleitungsbestellungsverfahrens nach § 61 SchulG nur dann über die Schwerbehinderteneigenschaft der Bewerberin oder des Bewerbers in geeigneter Weise zu informieren, wenn sie oder er dies ausdrücklich wünscht.

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.

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 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.

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 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.

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 - beispielsweise Aufteilung auf zwei Tage, Prüfung am Ende des Tages, verlängerte Pause) sie für angemessen halten, von der Schwerbehindertenvertretung unterstützen lassen und gegebenenfalls auch andere sachverständige Stellen einbeziehen.

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.

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.

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 Aufgaben wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Hierbei sollen sie ihnen die erforderlichen Hilfestellungen geben.

8.1 Anspruch

Aus § 164 Absatz 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)

8.1 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 Lehrerrauprinzip Anwendung finden, damit eine geh- oder stehbehinderte Lehrkraft barrierefrei ihren Arbeitsplatz nutzen kann.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist dazu am gesamten Prozess zu beteiligen.

Richtlinie des MI

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 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.

Richtlinie des MI

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. Es wird auf das Schreiben des Finanzministeriums vom 20. Oktober 2006-B4400-1-IV 1 verwiesen.

Hinweise für den Schulbereich

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.

8.5 Pflichtstundenermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX

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.

8.5.2 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.

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

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.

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.

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 der Richtlinie ist:

a) für Beamtinnen und Beamte die über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 der Arbeitszeitverordnung vom 4. Juli 2006 (GV. NRW. S. 335), in der jeweils geltenden Fassung, - im Folgenden AZVO - beziehungsweise § 3 in Verbindung mit § 4 der Arbeitszeitverordnung Polizei vom 5. Mai 2017 (GV. NRW. S. 576), in der jeweils geltenden Fassung, - im Folgenden - AZVOPol - hinausgehende Heranziehung zum Dienst,

b) für Tarifbeschäftigte jede über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit,

c) für beamtete und tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer die über die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden gemäß § 2 Absatz 1 bis 3 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz vom 18. März 2005 (GV. NRW. S. 218), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. Mai 2016 (GV. NRW. S. 243), in der jeweils geltenden Fassung, hinausgehende Heranziehung zum Unterricht.

Ein Freistellungsanspruch nach Satz 1 besteht auch für durch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste anfallende Mehrarbeit im Sinne des Satzes 3, es sei denn die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist im Einzelfall aus dienstlichen Gründen geboten. Die Schwerbehindertenvertretung ist anzuhören.

8.6 Telearbeit, Homeoffice, mobile Arbeit, flexible Arbeit

In Dienststellen, in denen durch Dienstvereinbarung Telearbeit beziehungsweise Homeoffice, mobile oder flexible Arbeit eingeführt ist, soll dem Antrag der schwerbehinderten Menschen unter den Voraussetzungen der jeweiligen Dienstvereinbarung entsprochen werden. Der Integrationsfachdienst und das zuständige Inklusionsamt sind in Zweifelsfällen und bezüglich einer möglichen Bezuschussung rechtzeitig einzuschalten. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei einem Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit beziehungsweise zum Homeoffice, zur mobilen oder flexiblen Arbeit zu beteiligen. Bei einem Antrag auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes aus behinderungsbedingten Gründen im Sinne des § 164 Absatz 4 SGB IX ist in jedem Einzelfall gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, inwieweit behinderungsbedingt die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes angezeigt ist. Bei der Vergabe ist der besonderen Situation schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung zu tragen. Gegebenenfalls sind das Inklusionsamt und die Betriebsärztin beziehungsweise der Betriebsarzt zur Unterstützung einzubinden.

8.7 Betriebsärztlicher Dienst und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Der betriebsärztliche Dienst sowie die jeweilige Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten in Fragen des Arbeits- und des Gesundheitsschutzes. Schwerbehindertenvertretung, betriebsärztlicher Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten bei dieser Aufgabe eng zusammen.

8.8 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Sitzungen des Arbeitsschutz- und Sicherheitsausschusses einzuladen. Gleiches gilt für Dienststellen- und Betriebsbegehungen mit Fachkräften der Arbeitssicherheit.

Für Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen eingesetzt werden, beziehungsweise für Tätigkeiten, mit denen sie beschäftigt sind, ist jeweils eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz zu erstellen und regelmäßig fortzuschreiben.

Hinweise für den Schulbereich

8.7 Arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst (Zu Nummer 8.7 und 8.8)

Der bestellte überbetriebliche Dienst im Sinne des § 19 ASiG nimmt die betriebsärztliche und arbeitssicherheitstechnische Betreuung an den öffentlichen Schulen des Landes Nordrhein-Westfalen wahr. Er unterstützt auch die Schwerbehindertenvertretungen bei den von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben (zum Beispiel durch Beratungstätigkeiten und Vortragsangebote).

Die Schwerbehindertenvertretung informiert die schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Lehrkräfte über den bestellten überbetrieblichen Dienst, dessen Aufgaben und Angebote.

Richtlinie des MI

8.9 Beschäftigungssicherungszuschuss

Erbringen schwerbehinderte Menschen infolge ihrer Behinderung und nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung (mindestens 30 Prozent, höchstens 50 Prozent), ist unter Beteiligung der Integrationsfachdienste ein Antrag auf finanzielle Hilfe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe e SGB IX in Verbindung mit § 27 Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), die zuletzt durch Artikel 168 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, - im Folgenden SchwbAV - zu stellen.

Im Interesse eines fairen Verfahrens und einer Gleichbehandlung aller Beschäftigten mit unterschiedlichen Behinderungen soll die Höhe der Minderleistung durch eine neutrale Stelle beurteilt werden. In Betracht kommen:

1. der amtsärztliche Dienst,

2. der arbeitsmedizinische Dienst der Krankenkassen,

3. die technischen Beratungsstellen der Inklusionsämter oder

4. die Integrationsfachdienste.

Die Feststellung der Minderleistung hat in der Regel unter Hinzuziehung ärztlichen Sachverstands zu erfolgen.

Die Wertung dieser Stellen kann selbst bei Ablehnung des Antrags als Entscheidungsgrundlage zur Sicherstellung des Nachteilsausgleichs berücksichtigt werden.

8.10 Pächterauswahl bei Kantinen

Im Rahmen der Pächterauswahl für Kantinen soll im wettbewerblichen Verfahren der Wunsch einer Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen aufgenommen werden. Bei den Pächterinnen beziehungsweise den Pächtern soll für die Einstellung eines oder einer Beschäftigten im Sinne des § 155 SGB IX geworben werden, vergleiche Runderlass des Finanzministeriums vom 15. Januar 2015 (MBl. NRW. S. 44).

9 Barrierefreiheit

9.1 Neubauten, Neuanmietung und bereits angemietete Bestandsliegenschaften

Bei der Planung und Erstellung von Neubauten ist die barrierefreie Ausgestaltung der Gebäude und Außenanlagen gemäß § 49 Bauordnung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 21. Juli 2018 (Landesbauordnung 2018 - BauO NRW 2018) in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

Bei Neuanmietungen, Umbauten, Sanierungen und wesentlichen Nutzungsänderungen auch angemieteter Liegenschaften sind die Belange schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Deshalb sind, soweit DIN-Normen in die Verwaltungsvorschrift technische Baubestimmungen (VV TB NRW) bereits aufgenommen wurden, wie beispielsweise die DIN 18040-1, diese entsprechend anzuwenden. Der technische Beratungsdienst der zuständigen Inklusionsämter ist, soweit dies erforderlich sein sollte, einzuschalten. In allen Fällen ist die Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember2020 (BGBl. I S. 3334) zu beachten.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Baumaßnahmen und im Prozess von Anmietungsvorhaben so rechtzeitig zu hören, dass ihre Vorschläge in die Gesamtplanung mit einbezogen und umgesetzt werden können. Über den Baufortschritt der jeweiligen Maßnahme kann sie sich bei ihrer Behörde informieren.

Spezielle Regelungen einzelner Ressorts für Neuanmietungen, Bestandsgebäude und Bauvorhaben bleiben unberührt.

Auf die nach Bauprüfverordnung NRW ab dem 1. Januar 2020 vorzulegenden Barrierefrei-Konzepte für die in den Anwendungsbereich fallenden Bauten ist besonders hinzuweisen.

Die Agentur Barrierefrei NRW berät in allen Fragen der Barrierefreiheit.

9.2 Parkplätze

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

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

Sofern in unmittelbarer Nähe eines Dienstgebäudes keine Abstellfläche bereitgestellt werden kann, ist von der Dienststelle für namentlich bestimmte schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „aG“ auf dem Ausweis ein Parksonderrecht nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung vom 6. März 2013 (BGBl. I S. 367), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3549) geändert worden ist, bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde zu beantragen.

Werden Parkflächen allgemein nur gegen Entgelt oder im Rahmen der Parkraumbewirtschaftung vergeben, sind hiervon gemäß § 3 der Schwerbehindertenausweisverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juli 1991 (BGBl. I S. 1739), die zuletzt durch Artikel 19 Absatz 20 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist, schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „G, aG, GI, BI, Tbl, H“ im Schwerbehindertenausweis ausgenommen.

Gleiches gilt für die Ausnahme-Berechtigung nach dem Erlass III B 3 – 58.91.05 des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr NRW vom 14.03.2023.

9.3 Barrierefreie Informationstechnik

Barrierefreie Informationstechnik ist eine Schlüsseltechnologie zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben. Zur Erreichung von Inklusion sind daher bereits bei der Entwicklung und Beschaffung neuer Informationstechnik die Anforderungen an die Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Im Rahmen dessen sollen die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen frühzeitig und strukturell eingebunden werden. Soweit Kompetenzzentren in den Ressorts vorhanden sind, sind diese ebenfalls einzubinden. Maßgeblich sind hierbei insbesondere die Regelungen des Behindertengleichstellungsgesetz NRW. Dieses Gesetz gilt für Träger öffentlicher Belange nach § 2 des Inklusionsgrundsätzegesetzes vom 14.Juni 2016 (GV. NRW. S. 442) in der jeweils geltenden Fassung. Menschen mit Behinderungen muss die Möglichkeit eingeräumt werden, alle von ihnen zur Aufgabenerledigung benötigten IT-Serviceleistungen, hierzu gehören Hardware, Software und sonstige Dienstleistungen, insbesondere der Service Desk und Intranetangebote, mit den von ihnen behinderungsbedingt eingesetzten assistiven Techniken uneingeschränkt zu nutzen.

Die technischen Anforderungen an die barrierefreie Informationstechnik ergeben sich aus der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung Nordrhein-Westfalen - BITV NRW) vom 18. Juni 2019 (GV. NRW. S. 262) in der jeweils geltenden Fassung. Die Anforderungen an die barrierefreie Informationstechnik wurden zudem durch die Richtlinie (EU) 2016/2102 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen sowie deren Umsetzungsregelungen (vgl. ABl.L 327 S. 1) weiter konkretisiert.

Die Barrierefreiheit nach den oben bezeichneten Standards ist bereits bei Projektaufträgen, Ausschreibungen nach den §§ 121 und 127 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch Artikel 22 Verbandsklagenrichtlinienumsetzungsgesetz vom 8.10.2023 (BGBl. I Nr. 272) geändert worden ist und Verträgen mit externen Firmen zu berücksichtigen. Bei der Abnahme beziehungsweise im Rahmen von Pilotierungsphasen sind Tests nach grundlegenden Veränderungen der Software unter Verwendung anerkannter Methoden durchzuführen, so dass neue Software nur eingesetzt wird, wenn sie den maßgeblichen Bestimmungen zur barrierefreien Informationstechnik entsprechen.

Auch bei bereits bestehenden IT-Serviceleistungen finden die Anforderungen an die Barrierefreiheit Berücksichtigung, insbesondere dann, wenn sich die Oberfläche eines Fachverfahrens ändert. Dabei sind die Vorgaben nach § 10 BGG NRW zu beachten. Änderungen, die lediglich im Rahmen der Pflege der im Einsatz befindlichen IT-Serviceleistungen vorgenommen werden, sind hiervon nicht betroffen.

Zudem ist darauf zu achten, dass die Ergebnisse beziehungsweise Produkte dieser Verfahren den maßgeblichen Bestimmungen zur barrierefreien Informationstechnik genügen.

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.

10 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung

10.1 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr). Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht. Gemäß § 15 Absatz 3 Satz 2 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts vom 12. Oktober 2006 (TVÜ-Länder) in der am Tag der Veröffentlichung dieses Runderlasses geltenden Fassung haben die aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) übergeleiteten Beschäftigten, die am 31. Oktober 2006 einen Anspruch aus § 49 Absatz 4 MTArb hatten, weiterhin einen Anspruch auf Zusatzurlaub von jährlich drei Tagen bei einem Grad der Behinderung von mindestens 25 und weniger als 50, sofern sie die Anspruchsvoraussetzungen in dem über den 31. Oktober 2006 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnis erfüllen.

Der Zusatzurlaub tritt zu dem zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln. Die Regelungen über den Verfall und die finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub. In folgenden Fällen ist in Anwendung der §§ 4 und 5 des Bundesurlaubsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und nach der Regelung in § 208 Absatz 2 SGB IX Teilurlaub zu berechnen:

1. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft im Kalenderjahr:

Für jeden vollen Monat der im Dienst- oder Arbeitsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs und

2. Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres sowie Eintritt in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres:

Für jeden vollen Monat besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Sich hierbei ergebende Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Ein geringerer Bruchteil ist in diesem Umfang zu gewähren.

Bei neueingestellten schwerbehinderten Menschen, denen im laufenden Urlaubsjahr bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber bereits ganz oder anteilig Zusatzurlaub gewährt worden ist, ist dieser anzurechnen.

Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeitpunkt und Urlaubseinteilung soll entsprochen werden.

10.1.1 Zusatzurlaub vor Nachweis der Schwerbehinderung

Können Beschäftigte den Nachweis ihrer Schwerbehinderung noch nicht erbringen, müssen sie sich gegenüber dem Dienstherrn zur Begründung des Anspruchs auf Zusatzurlaub gleichwohl ausdrücklich auf ihre Schwerbehinderung berufen. Der Urlaub ist konkret unter Hinweis auf das laufende Antragsverfahren zu beantragen. Verweigert der Dienstherr einen beantragten Zusatzurlaub, gerät er in Leistungsverzug, wenn die Schwerbehinderung später rückwirkend festgestellt wird. Ist ein solcher Anspruch nach der tariflichen Regelung dann schon erloschen, tritt an seine Stelle ein Ersatzanspruch nach § 249 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909, 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 31. Januar 2019 (BGBl. I S. 54) - im Folgenden BGB - geändert worden ist, oder gegebenenfalls ein Anspruch auf Entschädigung in Geld nach BGB (vergleiche BAG vom 26. 6. 1986 - 8 ZR 75/83 - AP Nr. 5 zu § 44 SchwbG - § 47 SchwbG 1986).

10.2

Dienst-/Arbeitsbefreiung beziehungsweise Telearbeit, Homeoffice, mobile Arbeit, flexible Arbeit

Dienst-/Arbeitsbefreiung, zusätzliche Telearbeit oder Homeoffice beziehungsweise mobile oder flexible Arbeit in angemessenem Umfang soll schwerbehinderten Menschen gewährt werden, die aufgrund ihrer Behinderung besonders von Witterungsbedingungen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind.

10.3 Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

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

Bei der Planung des Tages zur Förderung der Betriebsgemeinschaft soll darauf geachtet werden, dass schwerbehinderte Menschenteilnehmen können.

10.4 Zuteilung von Mietwohnungen

Bei der Zuteilung von Mietwohnungen, die im Besetzungsrecht des Landes stehen, soll auf die besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie auf Art und Umfang der Behinderung Rücksicht genommen werden. Bei gleicher Dringlichkeit ist schwerbehinderten Menschen vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. Schwerbehinderten Menschen kann über die sonst für sie in Betracht kommende Zahl von Zimmern hinaus ein zusätzliches Zimmer zuerkannt werden.

10.5 Dienstwagen

Die Dienststellenleitung kann die jederzeit widerrufliche Genehmigung erteilen, behinderte Beschäftigte mit einem Dienstkraftfahrzeugzwischen Wohnung und Dienststätte unentgeltlich zu befördern, wenn und soweit

a) den Beschäftigten wegen der Art und Schwere der Behinderung die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar ist und

b) die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges oder eine Beförderung durch Familienangehörige nicht möglich ist und

c) das einzusetzenden Dienstkraftfahrzeug nicht für dienstliche Zwecke anderweitig benötigt wird und

d) die Fahrt innerhalb des Einzugsgebietes (Gesetz über die Umzugskostenvergütung für die Beamten, Beamtinnen, Richter und Richterinnen (Landesumzugskostengesetz - LUKG, § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Gesetzes über die Umzugskostenvergütung für die Bundesbeamten, Richter im Bundesdienst und Soldaten (BUKG)) durchgeführt wird.

Ein Anspruch auf Beförderung besteht nicht. (§ 15 Absatz 5 der Kraftfahrzeugrichtlinien vom 5. März

10.6 Freistellung von Vertretungen

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

10.7 Einzelzimmeranspruch bei Dienstreisen

Schwerbehinderte Menschen sind bei Reisen zu Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. Schwerbehinderten Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und sich deshalb einer Begleitperson bedienen, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 8 Landesreisekostengesetz NRW vom 1.Dezember 2021 (GV. NRW. S. 1367/SGV. NRW.20320) in der jeweils geltenden Fassung, - im Folgenden LRKG -, als Nebenkosten erstattet werden.

10.8 Arbeitsraum

Schwerbehinderten Menschen soll ein Einzelzimmer als Arbeitsraum zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies erfordert. Im Zweifelsfall soll das Inklusionsamt eingeschaltet werden.

10.9 Assistenz- und Therapiehunde

Assistenz- und Therapiehunde sind während der Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen. Notwendige Versorgungsgänge während der Dienstzeit sind als Dienstgang zu behandeln.

Hinweise für den Schulbereich

9. Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung (Zu Nummer 10)

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erhalten gemäß § 20 Absatz 4 FrUrlV NRW auch den zusätzlichen Urlaub (§ 208 SGB IX) während der unterrichtsfreien Zeit.

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 Absatz 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 Absatz 2 SGB IX zu verfahren. Die Beteiligung der Personalvertretung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz beziehungsweise Landesrichter- und Staatsanwältegesetz bleibt unberührt.

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 und ihnen gleichgestellter behinderter 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. Dadurch wird der Schwerbehindertenvertretung ermöglicht, im Einvernehmen mit dem schwerbehinderten Menschen ein vorbereitendes Gespräch mit der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu suchen. Im Beurteilungsgespräch soll zwischen den Beteiligten (Beurteiler beziehungsweise Beurteilerin, schwerbehinderter Mensch sowie gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung) festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Das Ergebnis des Gespräches ist auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen in der Beurteilung zu dokumentieren. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen zum Beurteilungsgespräch hinzugezogen werden. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist zu dokumentieren.

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.

13 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die vom Land NRW 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.

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. S. 190) zu beachten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung kann ein Facharzt hinzugezogen werden.

15 Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement

15.1 Prävention

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder eines sonstigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX führen können, hat der Arbeitgeber präventive Maßnahmen zu ergreifen. In den Fällen, in denen auf Grund der Behinderung die künftige Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels abzusehen ist, sind die schwerbehinderten Menschen bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretungen, die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen und das Inklusionsamt sind im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen.

Hinweise für den Schulbereich

10. Prävention (Zu Nummer 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.

Richtlinie des MI

15.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber die besondere Verpflichtung, nach § 167 Absatz 2 SGB IX mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement die Möglichkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu klären. Die zuständige Interessenvertretung - bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung - haben gemäß § 176 SGB IX das Recht, die Klärung zu verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Werden generelle Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements getroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

Hinweise für den Schulbereich

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.

Richtlinie des MI

15.3 Beteiligung

Die Beteiligung der zuständigen Interessenvertretung richtet sich gemäß § 176 SGB IX nach dem LPVG NRW beziehungsweise nach dem Landesrichter- und Staatsanwältegesetz, die der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz.

16 Rehabilitation

16.1 Medizinisch-berufliche Rehabilitation

Um das Ziel einer dauernden Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX entsprechende Leistungen im medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereich vor. Als Grundsatz gilt „Rehabilitation geht vor Rente“. Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte gilt § 35 LBG NRW.

Hinweise für den Schulbereich

12. Medizinisch-berufliche Rehabilitation (Zu Nummer 16.1)

Rehabilitationsmaßnahmen sind, soweit möglich, in der unterrichtsfreien Zeit durchzuführen.

Richtlinie des MI

16.2 Entgeltfortzahlung bei Rehabilitation

Soweit schwerbehinderte Menschen Leistungen der gesetzlichen Rehabilitationsträger - unvermeidbar - während der Dienstzeit in Anspruch nehmen müssen, können sie im Rahmen der tariflichen Regelungen nach § 29 TV-L unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden. Dies gilt auch für Maßnahmen im berufsfördernden Bereich und auch dann, wenn Leistungen subsidiär durch eine Fürsorgestelle oder ein Inklusionsamt erbracht werden, zum Beispiel bei Trainingsmaßnahmen für Sinnesbehinderte. Ein eingeräumtes Ermessen ist großzügig auszuüben.

16.3 Umschulungsmaßnahmen

Sofern zur Vermeidung von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung aus zwingenden gesundheitlichen Gründen längerfristige außerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen erforderlich werden, soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sonderurlaub unter Wegfall des Entgelts gewährt werden. Dies setzt voraus, dass die Umschulung einvernehmlich mit Dienststelle und Rehabilitationsträger durchgeführt wird.

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 Rehabilitationsträger vereinbart werden. Während des Wiedereingliederungsverfahrens besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsunfähigkeit. Beamtinnen und Beamten soll eine reduzierte Arbeitszeit entsprechend der notwendigen Wiedereingliederungsmaßnahme bis zur Dauer von sechs Monaten gemäß § 2 Absatz 6 Satz 1 AZVO beziehungsweise gemäß § 2 Absatz 6 Satz 2 AZVO bis zu zwölf Monaten unter den darin genannten Voraussetzungen eingeräumt werden.

16.5 Sonderurlaub für berufsfördernde Maßnahmen

Sofern schwerbehinderte Menschen berufsfördernde Maßnahmen aufgrund ihrer Behinderung mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben zulasten eines Rehabilitationsträgers, einer Fürsorgestelle, des Inklusionsamtes oder auf eigene Kosten durchführen, soll ihnen hierfür analog zu Nummer 16.2 dieser Richtlinie Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

16.6 Laufbahnwechsel

Beamtinnen und Beamten aller Fachrichtungen soll im Rahmen der geltenden Laufbahnvorschriften dann ein Laufbahnwechsel ermöglicht werden, wenn sie aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung in ihrer eigenen Laufbahn nur noch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit auf Dauer verwendet werden können, bei einer Verwendung in einer anderen Laufbahn dagegen aufgrund ihrer bisherigen Vorbildung, ihrer beruflichen Tätigkeit und nach im Einzelfall festzulegender Unterweisungszeit wieder voll dienstfähig sein könnten. Eine solche Maßnahme kommt einer Umschulung nach Nummer 16.3 dieser Richtlinie gleich.

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 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.

18 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung und Inklusion schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Hinweise für den Schulbereich

13. Schwerbehindertenvertretung (Zu Nummer 18)

13.1 Dienststellen

Für die im Landesdienst beschäftigten schwerbehinderten Lehrkräfte sind Dienststellen im Sinne des SGB IX die in § 2 der Verordnung über die Errichtung von Personalvertretungen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer bestimmten Stellen. Soweit für eine Schulform verschiedene Stellen zur Dienststelle bestimmt sind, ist bei jeder dieser Dienststellen die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung vorzusehen. Die bei der jeweiligen Schulaufsichtsbehörde gebildete Schwerbehindertenvertretung bleibt auch nach der Übertragung weiterer Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter zuständig. Eine zusätzliche Schwerbehindertenvertretung an der Schule wird nicht gewählt.

13.2 Durchführung der Versammlungen der schwerbehinderten Lehrkräfte

Auch bei der Festlegung des Zeitpunktes von Versammlungen der schwerbehinderten Lehrkräfte (§ 178 Absatz 6 SGB IX) ist das Gebot der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu beachten. Um die Erteilung von Unterricht als die wesentliche Aufgabe der Schule zu fördern, ist es notwendig, dass die Versammlungen der schwerbehinderten Lehrkräfte in der Regel in den unterrichtsfreien Teil der Arbeitszeit gelegt werden. Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen sind angehalten, dies bei der Festlegung des Zeitpunktes einer Versammlung der schwerbehinderten Lehrkräfte zu beachten. Kann nach den Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller schwerbehinderten Lehrkräfte im Bereich der Dienststelle nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

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

Den Schwerbehindertenvertretungen auf den verschiedenen Verwaltungsstufen soll die Freistellung gemäß § 179 Absatz 4 Sätze 1 - 2 und § 180 Absatz 7 SGB IX durch eine Pflichtstundenermäßigung erteilt werden.

Richtlinie des MI

18.1 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung auf Ortsebene

18.1.1 Volle Freistellung

Nach § 179 Absatz 4 SGB IX sind die Vertrauenspersonen ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Umfang der Freistellung richtet sich nach den spezifischen örtlichen und räumlichen Erfordernissen sowie nach etwaigen besonderen Verhältnissen der einzelnen Verwaltungen wie beispielsweise besondere Schwierigkeiten bei der Verteilung der anfallenden Arbeitszeit. Sind in einer Dienststelle in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt. Weitergehende Vereinbarungen sind zulässig.

Im Übrigen kann die Schwerbehindertenvertretung unter den Voraussetzungen des § 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX 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.

Der Umfang der Dienstbefreiung für herangezogene Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäß § 179 Absatz 4 Satz 1 SGB IX richtet sich nach den zeitlichen und inhaltlichen Erfordernissen der Aufgabenübertragung. Der hierfür erforderliche zeitliche Umfang kann vorab pauschal festgelegt werden.

18.1.2 Teilfreistellung

Ergänzend zu den Freistellungsregelungen nach § 179 Absatz 4 SGBIX ist der Umfang der Freistellung so zu bemessen, dass die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen gemäß § 178 Absatz 4 und 5 SGB IX gewährleistet ist. Wird die Zahl von 100 schwerbehinderten beschäftigten Menschen in einer Dienst-stelle nicht erreicht, richtet sich die Höhe der Freistellung nachfolgenden Maßgaben: Es besteht eine Basisfreistellung der Vertrauensperson von 20 Prozent der Jahresarbeitszeit eines vollzeitäquivalent Beschäftigten zuzüglich 0,8 Prozent der Jahresarbeitszeit eines vollzeitäquivalent Beschäftigen je zu vertretenden schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle. Zugrunde gelegt wird dabei die Zahl der gemäß § 163 SGB IX für das Vorjahr gemeldeten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen. Für den Fall der Teilfreistellung soll für eine entsprechende Entlastung am Arbeitsplatz Sorge getragen werden.

Neben vollfreigestellten Mitgliedern nach Nummer 18.1.1 dieser Richtlinie ergibt sich der Umfang der Freistellung des mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählten Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung entsprechend Nummer 18.1.1 Satz 7 und 8 dieser Richtlinie .Für den Fall der Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern im Sinne des § 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX ist für eine entsprechende Entlastung am Arbeitsplatz Sorge zu tragen.

18.2 Freistellung der Bezirksschwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson erhält eine Basisfreistellung von 30 Prozent zuzüglich 0,06 Prozent der Jahresarbeitszeit eines vollzeitäquivalent Beschäftigten je schwerbehinderten Beschäftigten auf Bezirksebene. Vertritt die Vertrauensperson darüber hinaus zusätzlich die Interessen von schwerbehinderten Menschen, für die eine Schwerbehindertenvertretung auf Ortsebene nicht gewählt ist, erhöht sich ihre Freistellung nach Nummer 18.1.2 dieser Richtlinie entsprechend.

Hinweise für den Schulbereich

13.4 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung auf Bezirksebene (Zu Nummer 18.2)

Sind Bezirksschwerbehindertenvertretungen nicht als Stufenvertretung im Sinne des § 180 Absatz 3 SGB IX, sondern als örtliche Schwerbehindertenvertretungen zuständig, gelten die Freistellungsregelungen der Nummer 18.1.1 bzw. 18.1.2 der Richtlinie. Auf die Möglichkeit, weitere Vereinbarungen nach 18.1 zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der erforderlichen Aufgaben abzuschließen, wird ausdrücklich hingewiesen.

Richtlinie des MI

18.3 Hauptschwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson erhält eine Freistellung von 100 Prozent. Sofern dies zur Aufgabenerfüllung nicht ausreichend ist, richtet sich der Umfang der Dienstbefreiung für herangezogene Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäß § 179 Absatz 4 Satz 1 SGB IX, beispielsweise bei der Wahrnehmung der Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretung, nach den zeitlichen und inhaltlichen Erfordernissen der Aufgabenübertragung. Der hierfür erforderliche zeitliche Umfang kann vorab pauschal festgelegt werden.

18.4 Weiterbildungsanspruch

Die vielseitigen und schwierigen Aufgaben der Vertrauenspersonen einschließlich der Bezirks- und Hauptvertrauenspersonen erfordern ständige Weiterbildung. Die Dienststellen sollen sie bei dieser Aufgabe großzügig unterstützen.

18.5 Freistellungsanspruch und Kostenübernahme für Fortbildungen

Gemäß § 179 Absatz 4 Satz 3 SGB IX ist eine Freistellung der Vertrauenspersonen für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewährleisten, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Ein Weiterbildungsanspruch besteht auch für die Stellvertretungen. Nach § 179 Absatz 8 SGB IX trägt der Arbeitgeber die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten. Reisekostenvergütung erhalten Vertrauenspersonen, die an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnehmen, nach den für Personalvertretungen geltenden Bestimmungen über Reisekosten.

18.6 Kosten

Nach § 179 Absatz 8 SGB IX trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten. Dazu gehören auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang und die zur Erfüllung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung notwendigen Reisekosten. Für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen, sowie die zum LPVG NRW erlassene Aufwandsdeckungsverordnung vom 25. Februar 1976 (GV. NRW. S. 89) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend. Voraussetzung für die Erstattung von Reisekosten ist, dass die Reise zur Erfüllung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX notwendig ist. Der Dienststellenleitung ist die Reise rechtzeitig vorher anzuzeigen. Geht aus der Anzeige der Schwerbehindertenvertretung an die Dienststellenleitung hervor, dass die beabsichtigte Reise nicht notwendig ist, soll sie rechtzeitig vor Antritt der Reise darauf hingewiesen werden, dass Reisekosten nicht erstattet werden, um ihr Gelegenheit zu geben, die Frage der Notwendigkeit der Reise erneut zu prüfen. Die Vertrauenspersonen erhalten Reisekostenvergütung in sinngemäßer Anwendung des LRKG wie bei Reisen zur Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung. Die Reisen sind somit reisekostenrechtlich wie Dienstreisen

abzugelten, unabhängig davon, ob die Vertrauensperson voll, teilweise oder gar nicht freigestellt ist. Bei der Abrechnung der Reisekosten - auch solchen nach Nummer 18.7 dieser Richtlinie - ist das Rundschreiben des Finanzministeriums über die Festsetzung von Aufwandsvergütungen nach § 7 Absatz 3 LRKG vom 12. Dezember 2013 – B 2906 – 7.3 – IV A 2 (n.v.) – zu beachten.

18.7 Geschäftsbedarf

Die Schwerbehindertenvertretung ist mit dem notwendigen Geschäftsbedarf zu versorgen. Hierbei sind die Ausstattungsansprüche der jeweiligen Personalvertretung als Maßstab anzulegen. Soweit die Schwerbehindertenvertretung kein eigenes Geschäftszimmer hat, ist ihr in jedem Fall ein Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen.

18.8 Arbeitsgemeinschaften

Die Schwerbehindertenvertretungen können sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 178 SGB IX zu regionalen und überregionalen Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen.

19 Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen sind gemäß § 166 SGB IX ein zentrales Anliegen. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung in Zusammenarbeit mit der beziehungsweise dem oder den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers auf die Dienststelle zugeschnittene Inklusionsziele festzulegen und eine verbindliche Inklusionsvereinbarung mit Regelungen gemäß § 166 Absatz 2 und 3 SGB IX abzuschließen. Die Schwerbehindertenvertretung hat nach Maßgabe der auf der jeweiligen Ebene angesiedelten Zuständigkeit das Recht, eine Inklusionsvereinbarung neben dieser Richtlinie einzufordern.

20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieser Runderlass tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2033 außer Kraft.

Hinweise für den Schulbereich

14.

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

15.

Dieser Runderlass tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2034 außer Kraft.

Gleichzeitig mit Inkrafttreten dieses Runderlasses tritt der Runderlass des Kultusministeriums vom 31.05.1989 (GABl. NW. S. 300 - BASS 21-06 Nr. 1), der zuletzt durch Runderlass vom 07.03.2016 (ABl. NRW. 04/16 S. 42) geändert worden ist, außer Kraft.