

Lehrerrat und Personalrat sind besonders zur Beachtung des Schwerbehindertenrechts verpflichtet

Stand: 13.11.2013

Allgemeine Hinweise für Lehrerräte u. Personalräte zum Schwerbehindertenrecht (Rechtsquellen)

Zu den Aufgaben eines jeden Lehrpersonalrates (§ 64 Abs. 6 u. 7 LPVG) und eines jeden Lehrerrates gehört es, die schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer zu beraten und auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zu achten.

Für schwerbehinderte Lehrkräfte gibt es besondere rechtliche Vorgaben, die aus Fürsorgegründen von allen besonders beachtet werden sollten.

Rechtliche Grundlagen

- [Sozialgesetzbuch IX \(SGB IX\)](#), § 1, § 2 und Teil 2 ab § 68 mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht in Deutschland.
- [Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen \(SGB IX\) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen \(RdErl. d. Innenministeriums v. 14.11.2003, zuletzt geändert am 09.12.2009\)](#).
- [Richtlinien Teil II vom 31.05.1989](#), zuletzt geändert am 03.05.2010 mit ergänzenden und erläuternden Hinweisen für die schwerbehinderten Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen.
- **Außerdem sind im Schulbereich folgende Gesetze zu beachten:**
- [Behindertengleichstellungsgesetz \(BGG Bund\) ab 01.05. 2002 und BGG NRW ab 01.01.2004](#).
- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\) vom 14.8.2006](#)
- Zur Übernahme der **Dienstvorgesetzeneigenschaften (DVE)** zum 1.8.2013 hat die Bezirksregierung Arnsberg eine Handreichung erstellt. Sie ist im Downloadbereich der BR AR einzusehen unter: www.bra.nrw.de/2062621

Die Richtlinien zum SGB IX können als Broschüre unter www.im.nrw.de angefordert oder von dieser Homepage (Rechtsgrundlagen) downgeloadet werden.

Die Richtlinien sind auch nachzulesen in der BASS 21-06 Nr.1.

Weitere Informationen und Hilfen zum Schwerbehindertenrecht erhalten Sie bei den Vertrauenspersonen ihrer Dienststelle, bei den Bezirksvertrauenspersonen und den Hauptvertrauenspersonen.

Allgemeine Hinweise für Lehrerräte u. Personalräte zum Schwerbehindertenrecht (Wichtige Grundlagen)

- Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in der Dienststelle eng zusammen (§ 99 SGB IX).
- Bei einer längeren (ca. ½ Jahr) schweren Krankheit kann bei der [Versorgungsverwaltung](#) des Wohnortes die Anerkennung einer Schwerbehinderung beantragt werden.
- Menschen sind schwerbehindert, wenn bei Ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 (GdB 50) vorliegt (§ 2 (2) SGB IX).
- Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiter zu unterrichten (RdErl. Teil I Satz 7.1, Jahresgespräch)

- **Gegenüber Schwerbehinderten gibt es eine besondere Fürsorge und** (RdErl. Teil I Satz 1.1).
- **Alle Bestimmungen sind großzügig zugunsten der Schwerbehindert** Teil I, Satz 1.4).
- Wer fahrlässig ordnungswidrig gegen das Schwerbehindertenrecht handelt, kann persönlich mit einer Geldbuße bis zu 10.000 € geahndet werden (§ 156 SGB IX).

Welche Schutzfunktionen gelten?

- Alle Schutzfunktionen gelten für **schwerbehinderte Menschen und** die ihnen **gleichgestellten Menschen** (§ 68 (1) SGB IX) ab Antragstellung (RdErl. Teil I Satz 2).
- Bei allen Angelegenheiten, die Schwerbehinderte betreffen, ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vom Arbeitgeber vor einer Entscheidung zu hören (§ 95 (2) SGB IX; RdErl. Teil I Satz 1.7).
- Die SBV wacht darüber, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, usw. durchgeführt werden (§ 95 (1) SGB IX)
- Bei Stellenausschreibungen ist die Bewerbung Schwerbehinderter erwünscht. Schwerbehinderte Bewerber müssen zu Einstellungsgesprächen eingeladen werden (RdErl. Teil I Satz 3).
- Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten u. Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 (4) SGB IX).
- Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zuzulassen (RdErl. Teil I Satz 11).
- Baumaßnahmen müssen behindertengerecht (barrierefrei) durchgeführt werden (RdErl. Teil I Satz 7.6).
- Die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes ist Pflicht des Arbeitgebers (§ 81 (3) SGB IX) und kann vom Integrationsamt (§ 102 (3) SGB IX) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden.
- Schwerbehinderte sind auf ihren Wunsch möglichst von Vertretungen freizustellen (RdErl. Teil I Satz 8.7).
- Bei erkennbaren Schwierigkeiten hat der Arbeitgeber präventive Maßnahmen zu ergreifen (§ 84 (1) SGB IX, RdErl. Teil I Satz 13).
- Nach schwerer Krankheit ist eine Wiedereingliederung mit der notwendigen Stundenreduzierung bis zu 12 Mon. möglich (RdErl. Teil I Satz 14.4).
- Es gilt der Grundsatz: Rehabilitation geht vor Zurruesetzung (RdErl. Teil I Satz 14.1). Erst wenn alle anderen Maßnahmen ausgeschöpft sind, kommt eine Zurruesetzung in Betracht.

Welche Nachteilsausgleiche gibt es für schwerbehinderte Lehrkräfte?

- U. a. zum Ausgleich der krankheitsbedingten längeren Vor- und Nachbereitungszeit wird dem schwerbehinderten Menschen sofort nach der Anerkennung der Schwerbehinderung von der Schulleitung eine **Pflichtstundenermäßigung** gewährt (RdErl. Teil II Satz 4.4.1, VO zu § 93 SchulG):
- Bei einem GdB von 50 - 69: 2 WS; bei GdB 70 - 89: 3 WS; bei GdB 90 - 100: 4 WS.
- Bei ganz besonderen **unterrichtsbedingten** erheblichen Belastungen, kann auf begründeten, besonderen Antrag, befristet eine weitere Stundenermäßigung gewährt werden (RdErl. Teil II Satz 4.4.2).