



Stock: Radachynsky

# Schwerbehinderung

**Infos und Tipps  
für pädagogisches Personal an Schulen  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

[gew-nrw.de/schwerbehinderung](http://gew-nrw.de/schwerbehinderung)

# **Schwerbehinderung –**

**Infos und Tipps  
für pädagogisches Personal an Schulen  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Herausgegeben von der  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

GEW Nordrhein-Westfalen  
Nünningstr. 11  
45141 Essen

Redaktion: Sabine Heidbüchel, Angelika Meinhold,  
Franca Römer-Angenendt, Vera Ploeger,  
Andreas Schneider

Auflage  
August 2021

©Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH, Essen  
nds-verlag.de

# Inhalt

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| <b>1</b>    | <b>Vorwort</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2</b>    | <b>Antrag / Feststellung der Behinderung /<br/>Grad der Behinderung – GdB / Gleichstellung</b> | <b>7</b>  |
| <b>3</b>    | <b>Vorgehen bei Ablehnung:<br/>Akteneinsicht, Widerspruch, Klage</b>                           | <b>7</b>  |
| <b>4</b>    | <b>Der Schwerbehindertenausweis</b>  | <b>8</b>  |
| <b>5</b>    | <b>Mitteilung an die Dienststelle –<br/>Schulamt oder Bezirksregierung</b>                     | <b>9</b>  |
| <b>6</b>    | <b>Teilhabegespräch / Jahresgespräch</b>   | <b>10</b> |
| <b>7</b>    | <b>Nachteilsausgleiche für Lehrkräfte in der Schule</b>  | <b>11</b> |
| <b>7.1</b>  | <b>Arbeitszeit</b>   | <b>11</b> |
| <b>7.2</b>  | <b>Unterrichtsorganisation / Stundenplangestaltung</b>   | <b>11</b> |
| <b>7.3</b>  | <b>Mehrarbeit / Vertretungsstunden</b>   | <b>12</b> |
| <b>7.4</b>  | <b>Pausenaufsichten / Schulfahrten</b>   | <b>12</b> |
| <b>7.5</b>  | <b>Abordnung / Versetzung</b>  | <b>12</b> |
| <b>7.6</b>  | <b>Teilzeit</b>  | <b>12</b> |
| <b>7.7</b>  | <b>Barrierefreiheit</b>  | <b>12</b> |
| <b>8</b>    | <b>Einstellung</b>   | <b>12</b> |
| <b>9</b>    | <b>Fortbildung</b>   | <b>13</b> |
| <b>10</b>   | <b>Beurteilung / Beförderung</b>   | <b>14</b> |
| <b>11</b>   | <b>Arbeitsplatzausstattung</b>   | <b>14</b> |
| <b>12</b>   | <b>Nachteilsausgleiche für anderes pädagogisches<br/>Personal an Schulen</b>                   | <b>14</b> |
| <b>13</b>   | <b>Nach längerer Erkrankung</b>  | <b>15</b> |
| <b>13.1</b> | <b>Rehabilitationsmaßnahmen</b>  | <b>15</b> |

|               |   |           |
|---------------|---|-----------|
| <b>13.2</b>   | <b>Betriebliches Eingliederungsmanagement / BEM</b> | <b>15</b> |
| <b>13.2.1</b> | <b>Wie ist der Ablauf eines BEM?</b>                | <b>16</b> |
| <b>13.2.2</b> | <b>Welche Hilfsangebote gibt es?</b>                | <b>16</b> |
| <b>13.3</b>   | <b>Stufenweise Wiedereingliederung</b>              | <b>16</b> |
| <b>13.4</b>   | <b>Amtsärztliche Untersuchung</b>                   | <b>17</b> |
| <b>13.5</b>   | <b>Dienstunfähigkeit / Reaktivierung</b>            | <b>18</b> |
| <br>          |   |           |
| <b>14</b>     | <b>Ruhestand</b>                                    | <b>18</b> |
| <b>14.1</b>   | <b>Ruhestand bei Beamten – Pension</b>              | <b>18</b> |
| <b>14.2</b>   | <b>Ruhestand bei Tarifbeschäftigten – Rente</b>     | <b>18</b> |
| <br>          |   |           |
| <b>15</b>     | <b>Die Schwerbehindertenvertretung(en)</b>          | <b>19</b> |
| <b>16</b>     | <b>Lehrkraft in der Ausbildung</b>                  | <b>20</b> |
| <b>17</b>     | <b>Wichtige Kontaktdaten</b>                        | <b>20</b> |

# 1 Vorwort

Kurz und knapp soll diese Broschüre sein. Sie wendet sich an alle, die sich zum ersten Mal über das Thema Behinderung oder Schwerbehinderung bei pädagogischem Personal an Schulen in NRW informieren wollen.

Mehr Gleichbehandlung, Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, ist nicht nur eine Herausforderung für die Politik, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Initiative der Betroffenen und der personalrechtlichen Vertretungen (Schwerbehindertenvertretung und Personalrat) sind ebenso gefordert wie die Schulleitungen und die Schulaufsicht, damit dieses Recht auch wahrgenommen und umgesetzt wird.

Als Erstinformation soll diese Broschüre dazu anregen, sich umfassender in Gesetzen, Verordnungen und bei den Ratgebern der Behörden sowie bei der Schwerbehinderten- und Personalvertretung zu informieren.

In den letzten Jahren gab es einige rechtliche Änderungen wie das Bundesteilhabegesetz oder die Neufassung des Sozialgesetzbuches Neun auf Bundesebene. Sie zogen Änderungen in Nordrhein-Westfalen – wie in der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen – nach sich. Im Mai 2020 wurden auch die Regelungen für den schulischen Bereich angepasst.

Die Broschüre wendet sich an alle Geschlechter gleichermaßen, wegen der leichteren Lesbarkeit wurde nur die männliche Form verwendet.

Ihre GEW NRW



## **2 Antrag / Feststellung der Behinderung / Grad der Behinderung – GdB / Gleichstellung**

Der Antrag auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung ist bei der kommunalen Antragsbehörde des Landkreises oder der kreisfreien Stadt zu stellen. Vor der Antragstellung ist es ratsam, die Schwerbehindertenvertretung zu kontaktieren. Die Behörde stellt einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch und über den Grad der Behinderung aus. Zum Nachweis der Behinderung und zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen reicht beim Dienstherrn die Vorlage des Ausweises.

Rechtsgrundlage ist das Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX). Schwerbehindert im Sinne des Gesetzes sind Personen ab einem Grad der Behinderung von 50. Von Behinderung kann man sprechen, wenn körperliche Funktionen oder die seelische Gesundheit dauerhaft eingeschränkt sind und diese Einschränkungen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nicht nur vorübergehend beeinträchtigen. Die Einstufung erfolgt gemäß der „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“. Wem ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 zuerkannt wurde, der kann die rechtliche Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen, wenn man infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann (Antrag bei der Agentur für Arbeit).

**TIPP:** Es empfiehlt sich, in all diesen Fragen die Schwerbehindertenvertretung zu konsultieren.

## **3 Vorgehen bei Ablehnung: Akteneinsicht, Widerspruch, Klage**

Sollte der anerkannte Grad der Behinderung nicht Ihren Erwartungen entsprechen, fordern Sie zunächst Akteneinsicht. Formfehler und fehlende Unterlagen von Ärzten erkennen Sie sofort. Lassen Sie sich von der Schwerbehindertenvertretung beraten, be-



vor Sie Widerspruch einlegen. Für einen möglichen Widerspruch haben Sie einen Monat Zeit. Sollte der Widerspruch nicht zum erwarteten Ergebnis führen, bleibt Ihnen noch der Weg der Klage beim Sozialgericht.

**TIPP:** Die GEW-Rechtsabteilung kann Sie bei einer Klage unterstützen.

#### 4 Der Schwerbehindertenausweis



Der Ausweis dient als Nachweis Ihrer Behinderung und bewirkt Nachteilsausgleiche wie z. B. einen Steuerfreibetrag und kann unter Umständen zu vergünstigten Eintritten oder Rabatten führen. Er kann eine befristete oder unbefristete Gültigkeit haben. Zudem kann der Ausweis auch Merkzeichen, wie zum Beispiel ein „G“ für eine Gehbehinderung, enthalten. Die Überprüfung eines befristeten Ausweises kann schon ein Jahr vor Ablauf erfolgen. Deshalb kontaktieren Sie Ihre Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls Ihre Ärzte rechtzeitig.

## **5 Mitteilung an die Dienststelle – Schulamt oder Bezirksregierung**

Durch die Mitteilung an die Dienststelle – auf dem Dienstweg über die Schulleitung – entstehen einem keine Nachteile. Es erfolgt keine automatische Mitteilung von der zuständigen Stelle an die Dienststelle. Jeder veranlasst es selber und kann damit auch den Zeitpunkt der Bekanntgabe bestimmen. Immer ist ein Nachweis beizufügen. Wer unsicher in Bezug auf den geeigneten Zeitpunkt ist, konsultiere die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

Nach der Antragsstellung erhalten Sie eine Eingangsbestätigung. Mit dem Eingang der Kopie bei der personalaktenführenden Stelle gelten Sie „schwerbehindert unter Vorbehalt“ (der Nachteilsausgleich der Ermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte wird in diesem Status nicht gewährt.) Sobald Sie den Bescheid über den anerkannten Grad der Behinderung erhalten, sollten Sie sich vor Ablauf von Widerspruchsfristen an die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wenden, um die weiteren Schritte zu besprechen.

**TIPP:** Spätestens wenn Sie einen rechtskräftigen Bescheid über den anerkannten Grad der Behinderung bekommen, sollten Sie diesen auf dem Dienstweg weiterleiten, um individuelle Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen zu können.

## 6 Teilhabegespräch / Jahresgespräch

Um sich über die Gesamtsituation behinderter Mitarbeiter zu informieren, müssen Vorgesetzte diesen ein Einzelgespräch gemäß Ziffer 8 der Richtlinien zum SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1) anbieten, das sogenannte Teilhabe- oder Jahresgespräch. Die Annahme des Angebots ist freiwillig. Wenn der Vorgesetzte von sich aus kein Gespräch anbietet, können Beschäftigte selbst die Initiative ergreifen. Der Teilnehmerkreis kann in beiderseitigem Einverständnis erweitert werden, die Schwerbehindertenvertretung darf den Beschäftigten immer begleiten.

Gute Zeitpunkte für solche Gespräche sind zum Beispiel kurz nachdem der Betroffene seinen Behindertenstatus angezeigt hat, wenn der Status sich verändert hat oder vor der Neuverteilung von Unterricht und sonstigen Aufgaben. Darin können folgende individuelle Regelungen zu Arbeitszeit und Pausen, Ermäßigung der Pflichtstunden, Vertretungsunterricht, behindertengerechter Gestaltung des Arbeitsplatzes, Bereitstellung von Arbeitshilfen, Fortbildung sowie Schulwanderungen und Schulfahrten vereinbart werden.

In den Bezirken Düsseldorf und Köln wurden dazu Gesprächsleitfäden – auch für Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 - entwickelt, die in den jeweiligen Inklusionsvereinbarungen zwischen der Regierungspräsidentin, den Personalräten und Schwerbehindertenvertretungen vereinbart wurden. Auch in den anderen Bezirken können sie als Vorbereitung auf ein solches Gespräch genutzt werden.

**TIPP:** Halten Sie am Ende des Gespräches die Vereinbarungen schriftlich fest. Beide Seiten erhalten sofort eine Kopie. Sie bilden auch eine gute Grundlage für das nächste Gespräch.

## 7 Nachteilsausgleiche für Lehrkräfte in der Schule

### 7.1 Arbeitszeit

Pflichtstundenermäßigung für Schwerbehinderte (§ 2 Absatz 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrkräfte im Sinne des Schwerbehindertenrechts je nach Grad der Behinderung (GdB), dem Umfang der Beschäftigung und nach Vorlegen des Nachweises bei der Schulleitung ermäßigt.

| Grad der Behinderung | Beschäftigungsumfang:<br>50 %<br>oder mehr | Beschäftigungsumfang:<br>75 %<br>oder mehr | Vollzeit<br>(Reduzierung<br>um 1 Stunde<br>möglich) |
|----------------------|--|--|---|
| 50 % oder mehr       | 1 Stunde                                   | 1 Stunde                                   | 2 Stunden   |
| 70 % oder mehr       | 1,5 Stunden                                | 2 Stunden                                  | 3 Stunden   |
| 90 % oder mehr       | 2 Stunden                                  | 3 Stunden                                  | 4 Stunden   |

Diese Stundenermäßigung wird unabhängig von der Altersermäßigung gewährt.

In besonderen Fällen kann darüber hinaus die wöchentliche Pflichtstundenzahl auf Antrag befristet ermäßigt werden (um maximal vier weitere Stunden). Das ist abhängig davon, inwieweit die Art der Behinderung eine besondere Erschwernis für die Unterrichtserteilung darstellt.

### 7.2 Unterrichtsorganisation / Stundenplangestaltung

Die Unterrichtsorganisation und die Stundenplangestaltung ist nach Möglichkeit den behinderungsbedingten Anforderungen anzupassen.

### **7.3 Mehrarbeit / Vertretungsstunden**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Hieraus darf ihnen kein Nachteil entstehen. Sie sind zu ihrer Belastbarkeit anzuhören.

### **7.4 Pausenaufsichten / Schulfahrten**

Behinderungsbedingte Belange sind bei der Regelung der Pausenaufsicht und bei der Begleitung außerschulischer Lernorte angemessen zu berücksichtigen.

### **7.5 Abordnung / Versetzung**

Bei Abordnung oder Versetzung sollten Sie die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat einbeziehen, damit Ihre behinderungsbedingten Belange Berücksichtigung finden.

### **7.6 Teilzeit**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen/ Lehrkräfte / Sozialpädagogen / Schulsozialarbeiter / MPT-Kräfte haben Anspruch auf Teilzeit.

### **7.7 Barrierefreiheit**

In der BASS 21-06 Nr. 1 wurde die Barrierefreiheit sowohl an und in Gebäuden als auch im digitalen Bereich aufgenommen. Besonders im letzteren Bereich gibt es auf verschiedenen Ebenen noch viel zu tun. Positiv zu bemerken ist, dass ein Anfang gemacht ist.

**TIPP:** Melden Sie Barrieren – sowohl den Website-Betreibern, Fortbildnern etc. als auch Ihrer Schwerbehindertenvertretung.

## **8 Einstellung**

Das Land NRW will schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte auch weiterhin bevorzugt einstellen – dies ist in der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst (BASS 21-06 Nr. 1) festgelegt.

Das betrifft sowohl das Auswahl- als auch das Listenverfahren. In allen Stellenausschreibungen muss darauf hingewiesen werden, dass die Bewerbung geeigneter schwerbehinderter Menschen erwünscht ist.

Da die Schwerbehindertenvertretung an den Einstellungsverfahren beteiligt wird, sollten sich behinderte Menschen schon vorher dort melden.

Bewerbungen schwerbehinderter Lehrkräfte um Stellen ist bei sonst gleicher Eignung der Vorzug zu geben.

Die Höchstaltersgrenze für Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe liegt für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte bei der Vollendung des 45. Lebensjahres. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen können auch dann in ein Beamtenverhältnis übernommen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte müssen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die jeweilige Laufbahn erfüllen.

Die Einstellungsuntersuchung nimmt das Gesundheitsamt vor. Die Amtsärzte prüfen, ob der Gesundheitszustand den Anforderungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis genügt. Ihr Gutachten ist eine Entscheidungshilfe für die jeweilige Schulaufsichtsbehörde.

Fragen nach früheren Erkrankungen sind Amtsärzten gestattet, wenn diese Erkrankungen die Ausübung des Berufs beeinträchtigen könnten. Die Fragen müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden.

## **9 Fortbildung**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte werden zu geeigneten Fortbildungsmaßnahmen, deren Veranstalter der Dienstherr ist, bevorzugt zugelassen.

## **10 Beurteilung / Beförderung**

Wenn Ihnen eine Beurteilung bevorsteht, dürfen Sie die Schwerbehindertenvertretung in das Verfahren mitnehmen, denn bei jeder Beurteilung sind behinderungsbedingte Belange zu berücksichtigen.

**TIPP:** Angaben über Art und Schwere der Behinderung sind nur mit Einverständnis der Lehrkraft möglich. Wir empfehlen, kein Einverständnis zur Aufnahme der Angaben in die schriftliche Beurteilung zu geben.

## **11 Arbeitsplatzausstattung**

Der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber hat die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung entsprechend einzurichten, um ihnen die volle Entfaltung ihrer Arbeitskraft zu ermöglichen. Bei Tarifbeschäftigten ist der Reha-Träger für die Arbeitsplatzausstattung zuständig.

## **12 Nachteilsausgleiche für anderes pädagogisches Personal an Schulen**

Für pädagogisches Personal, das beim Land NRW beschäftigt ist und nicht unterrichtet, sollen ebenfalls gemäß den Richtlinien zum SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen (BASS 21-06 Nr. 1) – behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche gewährt werden. Bei Einstellungen sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Bewerber einzuladen und die Schwerbehindertenvertretungen zu beteiligen. Wegen der Vielzahl an Tätigkeiten und Arbeitsplatzbeschreibungen für zum Beispiel Schulsozialarbeiter, Kräfte in Multi-Professionellen Teams etc. empfiehlt sich das Teilhabegespräch mit der Schulleitung, in dem es zu einer Einzelfallprüfung kommt. Pausengestaltung, Teilzeit und Arbeitsplatzausstattung könnten

unter anderem mögliche Gesprächsinhalte sein. Wenden Sie sich an Ihre zuständige Schwerbehindertenvertretung.

## **13 Nach längerer Erkrankung**

### **13.1 Rehabilitationsmaßnahmen**

Tarifbeschäftigte stellen die dazugehörigen Anträge bei ihrem Reha-Träger; das kann je nach Zuständigkeit die Krankenkasse oder die Rentenversicherung sein.

Beamte stellen ihren Antrag bei der Beihilfestelle und ihrer Krankenkasse. Anschlussheilbehandlungen (AHB) gehören zum Basis-tarif von privaten Krankenkassen, sie müssen binnen bestimmter Fristen angetreten werden.

### **13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement / BEM**

Wenn eine Lehrkraft oder sonstige im Landesdienst stehende pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiter länger als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten arbeitsunfähig erkrankt, ist der Arbeitgeber zum Angebot eines Gespräches im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verpflichtet. Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit als auch für häufige Kurzerkrankungen.

Das BEM ist eine gesetzliche Vorgabe (§ 167 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX; SGB IX) und wird allen Beschäftigten angeboten. Es erfolgt nur mit Zustimmung oder auf Wunsch der betroffenen Person. Die Zielsetzung eines Präventionsgespräches im Rahmen des BEM betrifft Leistungen und Hilfen, die eine Arbeitsunfähigkeit möglichst überwinden helfen, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand vermeiden sollen. Es soll zum Beispiel gemeinsam überlegt werden, ob die Ursache für eine Erkrankung durch Maßnahmen am Arbeitsplatz überwunden werden kann.



### **13.2.1 Wie ist der Ablauf eines BEM?**

Die Bezirksregierung (bei Grundschulen: Schulamt) schreibt dem oder der Beschäftigten und bietet ein Gespräch an. Stimmt der oder die Beschäftigte dem BEM auf dem beiliegenden Antwortbogen nicht zu, ist das BEM-Verfahren beendet. Stimmt der oder die Beschäftigte dem Gespräch zu, wählt er oder sie als Gesprächspartner die Schulleitung oder die Bezirksregierung bzw. das Schulamt aus. Man kann immer die Begleitung durch den Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung wünschen. Weitere Teilnehmer sind möglich. In dieser Runde werden dann gemeinsam Lösungen erarbeitet und vereinbart.

Das BEM-Verfahren kann auch auf eigenen Antrag hin eingeleitet werden.

### **13.2.2 Welche Hilfsangebote gibt es?**

Als Hilfsangebote kommen zum Beispiel Anpassungen bei der Unterrichtsverteilung, dem Einsatz in der Schule bzw. der Stundenplangestaltung und Entlastung bei Klassenleitung, Klassenfahrten oder Aufsichten in Betracht. Auch Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise Wiedereingliederung, Teilzeit oder Teildienstfähigkeit, Abordnung oder Versetzung auf eigenen Wunsch kommen als Maßnahmen in Frage. Manchmal ist auch eine technische Änderung bei der Arbeitsplatzgestaltung hilfreich.

**TIPP:** Beraten Sie sich auf jeden Fall vor einer Entscheidung mit dem Personalrat oder mit der Schwerbehindertenvertretung.

### **13.3 Stufenweise Wiedereingliederung**

Durch eine stufenweise, das heißt zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit, sollen arbeitsunfähige Beschäftigte kontinuierlich an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt werden.

Aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen für Beamte und Tarifbeschäftigte sollte man sich rechtzeitig zur Beratung an die Schwerbehindertenvertretung oder den Personalrat wenden.

**TIPP:** Kontaktaufnahme spätestens drei Wochen vor dem geplanten Wiedereinstieg bzw. vor den davor liegenden Ferien ist ein guter Zeitpunkt, gegebenenfalls auch aus einer Reha-Maßnahme.

Diese Form der medizinischen Rehabilitation ist eine fürsorgliche Maßnahme des Arbeit- beziehungsweise Dienstgebers, die Beschäftigten nach längerer Erkrankung die Rückkehr in den Beruf beziehungsweise die Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern soll.

Notwendig ist, dass Beschäftigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklären. Der behandelnde Arzt sollte die Art der möglichen Tätigkeiten bezogen auf den Arbeitsplatz sowie die täglich verantwortbare Arbeitszeit attestieren.

### **13.4 Amtsärztliche Untersuchung**

Sind Beamte langfristig erkrankt (innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate) kommt es in der Regel zu einer amtsärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Dienstfähigkeit. Dazu erhält man ein Anhörungsschreiben. Man kann sich äußern und Einwände gegen die amtsärztliche Untersuchung vorbringen. Hilfreich sind ärztliche Atteste, die die Wiederherstellung der Gesundheit innerhalb eines halben Jahres prognostizieren oder der Hinweis auf bevorstehende therapeutische Maßnahmen und Behandlungen.

Als dienstunfähig wird angesehen, wer aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft seinen Dienst nicht mindestens mit halber Stundenzahl mehr versehen kann – aber auch wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist (Beamtenstatus-Gesetz § 26 (BeamStG) in Verbindung mit Landesbeamten-Gesetz NRW § 33 (LBG)).

Einer Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung geht in der Regel eine Einladung zu einem Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) voraus.

Eine amtsärztliche Untersuchung kann auch auf eigenen Antrag erfolgen. Zum einen dann, wenn man der Meinung ist, aus gesundheitlichen Gründen seinen Dienst nicht mehr versehen zu können, und daher die Zurruesetzung beantragt. Zum anderen, wenn man aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurde und sich nun wieder dienstfähig fühlt und reaktiviert werden möchte. In beiden Fällen können ärztliche Atteste das Ansinnen unterstützen.

### **13.5 Dienstunfähigkeit / Reaktivierung**

Die Dienstunfähigkeit kann unbefristet oder befristet festgestellt werden. Eine mögliche Rückkehr in den Schuldienst (Reaktivierung) kann sowohl von der Dienststelle als auch vom Beschäftigten initiiert werden. Dazu ist eine amtsärztliche Untersuchung notwendig.

## **14 Ruhestand**

### **14.1 Ruhestand bei Beamten – Pension**

Wer das 60. Lebensjahr vollendet hat, kann als schwerbehinderte verbeamtete Lehrkraft gemäß § 33 (3) Landesbeamten-Gesetz NRW (LBG) die Versetzung in den Ruhestand beantragen. Für jeden Monat vor der Vollendung des 63. Lebensjahres wird ein Versorgungsabschlag von 0,3 Prozent errechnet. Dieser Abschlag bleibt dann lebenslang.

### **14.2 Ruhestand bei Tarifbeschäftigten – Rente**

Tarifbeschäftigte müssen 35 Jahre Mindestversicherungszeit nachweisen, bevor sie die Rente nach Erreichen der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte (60 Jahren + x Monate) beantragen können.

nen; bei ihnen wird ebenfalls jeden Monat vor Erreichen des 63. Lebensjahres + x Monate ein Abschlag von 0,3 % pro Monat lebenslang erhoben. Menschen mit Jahrgang 1964 und jünger müssen nicht mehr rechnen. Für sie gilt: Antragsaltersgrenze beginnt nach der Vollendung des 62. Lebensjahres, die Abschläge rechnen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Rente muss beantragt werden, sie kommt nicht automatisch. Das Arbeitsverhältnis einer Lehrkraft endet automatisch mit Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der Regelaltersgrenze (gemäß TV-L). In allen anderen Fällen beantragt die Lehrkraft einen Auflösungsvertrag mit der Dienststelle.

**TIPP 1:** Vor der Antragstellung der Rente ist eine rechtzeitige Beratung durch die Rentenversicherung notwendig. Nur sie kann Auskunft über die dokumentierte Mindestversicherungszeit geben. Auch Fragen zu Nachzahlungen oder Flexi-Rente kann man dort besprechen.

**TIPP 2:** Die Zusatzrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) nicht vergessen!

## 15 Die Schwerbehindertenvertretung(en)

Die Schwerbehindertenvertretungen werden vom schwerbehinderten und gleichgestellten pädagogischen Personal alle 4 Jahre auf der Ebene des Schulamts oder der Bezirksregierung gewählt. Im Schulsekretariat sollten die Kontaktdaten zu erfragen sein, oder auch beim Personalrat.

**TIPP:** Im Kapitel „Kontaktdaten“ finden Sie weitere Wege zu „Ihrer“ Schwerbehindertenvertretung.

Lehrkräfte an Ersatz- und Privatschulen müssen sich an die Schwerbehindertenvertretungen des jeweiligen Trägers wenden. Gibt es eine solche nicht, ist die Personalabteilung zuständig.

## 16 Lehrkraft in der Ausbildung

Das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst sind so zu gestalten, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Das kann die Wahl des Ortes für das Zentrum für die schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) oder der Schule ebenso betreffen wie organisatorische Absprachen und technische Arbeitsplatzhilfen. Auch sind Nachteilsausgleiche bei der Prüfung möglich.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen sind rechtzeitig auf mögliche Erleichterungen hinzuweisen.

Näheres dazu in den Handreichungen der Schwerbehindertenvertretungen auf der Homepage des Schulministeriums und auf der GEW-Homepage „Ratgeber für Lehramtsanwärter (LAA) und Berufseinsteiger“.

**TIPP:** Wenden Sie sich so früh wie möglich an die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

## 17 Wichtige Kontaktdaten

Die GEW-Experten rund um das Thema Schwerbehinderung bei pädagogischem Personal in Schulen erreichen Sie über:

[schwerbehinderung@gew-nrw.de](mailto:schwerbehinderung@gew-nrw.de)

Die Kontaktdaten Ihrer zuständigen schulformspezifischen Schwerbehindertenvertretung sollten Sie im Schulsekretariat erfahren können oder auch beim Personalrat, Grundschulbeschäftigte im Schulamt.

Auf der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung findet man die Schwerbehindertenvertretungen dieser Ebene. Sie können auch die Kontaktdaten der zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretungen für Grund-, Haupt- und Förderschulen benennen.

