



## **INKLUSIONSVEREINBARUNG**

### **Vereinbarung zur Inklusion von Menschen, die beim Land Nordrhein-Westfalen im Bereich der Bezirksregierung Köln an öffentlichen Schulen und an Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) beschäftigt sind**

- die eine anerkannte Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben
- die schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 gleichgestellt sind
- die eine anerkannte Behinderung mit einem GdB von mindestens 30 haben
- die einen Antrag auf eine Schwerbehinderung gestellt haben
- die während ihrer Ausbildung am ZfsL schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind

#### Impressum

Erarbeitet durch die Bezirksregierung Köln,  
die Schwerbehindertenvertretungen und  
die Personalräte aller Schulformen

Stand: Mai 2024

#### Herausgeber

Bezirksregierung Köln  
Zeughausstraße 2 - 10  
50667 Köln  
Telefon 0221/147-0  
Fax 0221/147-3185  
poststelle@brk.nrw.de  
www.brk.nrw.de

## VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

**Teilhabe gemeinsam zu leben** ist Ziel dieser Inklusionsvereinbarung, dies ist für uns Ansporn und Verpflichtung zugleich. In unseren Schulen und in den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung Seite an Seite.

Inklusion bedeutet Teil sein und Teil haben aller Menschen. Das Recht auf Teilhabe ist nicht verhandelbar. Inklusion wird in Schulen gelebt und betrifft die ganze Schulgemeinschaft. Die Inklusionsvereinbarung dient als alltagstaugliche Orientierungshilfe für ein inklusives Schulleben, in dem alle Menschen mit ihren individuellen Stärken und Fähigkeiten anerkannt werden. Es bedeutet Wertschätzung der Vielfalt – eine Vielfalt, für welche die Bezirksregierung Köln und unseren Schulen stehen.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ausdrücklich erwünscht. Die Inklusionsvereinbarung zeigt konkrete Wege auf, wie Barrieren am Arbeitsplatz Schule abgebaut werden können, die Menschen daran hindern, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Als Regierungspräsident sehe ich die Bezirksregierung Köln in einer Vorbildfunktion, Chancengleichheit für alle Menschen herzustellen. Teilhabe gemeinsam zu leben ist ein kontinuierlicher Prozess. Er erfordert Offenheit, Engagement und die Bereitschaft, die Beschäftigten anzuerkennen sowie ihre Individualität zu akzeptieren und zu fördern.

Die Inklusionsvereinbarung wurde von der Bezirksregierung Köln, den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalräten aller Schulformen gemeinsam erarbeitet. Die Umsetzung der Vereinbarung gelingt durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten. Mein Dank gilt allen, die daran mitwirken und sich dafür einsetzen, Teilhabe gemeinsam zu leben.



Regierungspräsident Dr. Thomas Wilk



## INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel .....	8
2. Grundsätze .....	9
2.1. Ziele .....	9
2.2. Prävention .....	10
2.3. Zusammenarbeit .....	11
2.4. Barrierefreiheit .....	12
2.5. Geltungsbereich .....	12
2.6. Rechtliche Einordnung .....	14
3. Personal .....	14
3.1. Vorbereitungsdienst .....	15
3.2. Einstellungen .....	16
3.2.1. Einstellungen für unbefristete Stellen im Auswahlverfahren .....	17
3.2.1.1. Stellenausschreibung .....	17
3.2.1.2. Eingang der Bewerbungen .....	17
3.2.1.3. Vorauswahl .....	18
3.2.1.4. Auswahlentscheidung .....	19
3.2.2. Einstellungen für befristete Stellen über das Portal VERENA .....	19
3.3. Abordnung und Versetzung .....	19
3.3.1. Abordnung .....	19
3.3.2. Versetzung .....	20
3.3.2.1. Versetzung auf eigenen Antrag .....	20
3.3.2.2. Versetzung aus dienstlichen Gründen .....	20
3.4. Beurteilung und Beförderung .....	21
3.4.1. Information der Schwerbehindertenvertretung .....	22
3.4.2. Vorbereitendes Gespräch mit dem Beurteilenden .....	22
3.4.3. Abnahme von Leistungsnachweisen .....	22
3.4.4. Beurteilungsgespräch .....	22
3.4.5. Beurteilungen in der Probezeit .....	23
3.4.6. Beurteilungen für ein Beförderungsamt .....	23
3.4. Fortbildung .....	24
3.4.1. Auswahl der Teilnehmenden .....	24
3.4.2. Barrierefreiheit .....	24
3.5. Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen .....	25

3.5.1.	Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung .....	25
3.5.2.	Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes .....	25
3.5.3.	Erweiterter Beendigungsschutz für Tarifbeschäftigte .....	26
3.5.4.	Altersrente für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte .....	26
3.5.5.	Ruhestand für verbeamtete Beschäftigte .....	27
3.5.5.1.	Regelaltersgrenze .....	27
3.5.5.2.	Antragsruhestand.....	27
3.5.5.3.	Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit .....	27
3.5.6.	Anderweitige Verwendung von verbeamteten Beschäftigten .....	28
4.	Beschäftigung.....	29
4.1.	Teilhabegespräch .....	29
4.2.	Arbeitsplatzgestaltung .....	30
4.3.	Arbeitsorganisation und Arbeitszeit .....	31
4.3.1.	Arbeitsorganisation .....	31
4.3.2.	Arbeitszeit .....	31
4.3.2.1.	Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung .....	31
4.3.2.2.	Teilzeit .....	32
4.3.2.3.	Vertretungsunterricht und Mehrarbeit .....	32
4.3.2.4.	Förderung der Schulgemeinschaft.....	32
4.4.	Prävention .....	32
4.4.1.	Präventionsgespräch .....	33
4.4.2.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	33
4.4.3.	Stufenweise Wiedereingliederung.....	34
4.5.	Qualitätsanalyse .....	34
4.6.	Arbeitsschutz und Unfallverhütung, Dienst- und Arbeitsunfälle .....	35
4.6.1.	Arbeitsschutz und Unfallverhütung .....	35
4.6.2.	Dienstunfälle von verbeamteten Beschäftigten .....	36
4.6.3.	Arbeitsunfälle von tarifbeschäftigten Beschäftigten.....	36
5.	Zusammenarbeit.....	36
5.1.	Schulaufsicht .....	36
5.2.	Schulleitungen .....	37
5.3.	Schulleitungen mit Dienstvorgesetzeneigenschaften .....	37
6.	Zusammenarbeit innerhalb der Bezirksregierung Köln.....	38
7.	Fortbildung für Schulleitungen und Beauftragte der Arbeitgeber .....	38

8.	Inkrafttreten .....	38
9.	Anlagen .....	39
9.1.	Beratung und Unterstützung.....	39
9.2.	Verzeichnis der Abkürzungen.....	39
9.3.	Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis.....	40
9.4.	Formulare und Textvorlagen als Muster .....	40
9.4.1.	Antritt des Vorbereitungsdienstes.....	41
9.4.2.	Einladung Teilhabegespräch – Lehrkraft in Ausbildung.....	42
9.4.3.	Leitfaden Teilhabegespräch – Lehrkraft in Ausbildung.....	43
9.4.4.	Leitfaden Teilhabegespräch – Lehrkraft .....	44
9.4.5.	Leitfaden Teilhabegespräch – Pädagogische Fachkraft.....	45
9.4.6.	Dokumentation eines Teilhabegesprächs.....	46
9.4.7.	Mitteilung über eine dienstliche Beurteilung .....	48
9.4.8.	Auswahl Fortbildungsteilnahme.....	50

## **INKLUSIONSVEREINBARUNG GEMÄß § 166 SGB IX**

### ***Inklusion zielt auf die Gleichwertigkeit von Menschen und setzt sie voraus.***

Die Bezirksregierung Köln, die Schwerbehindertenvertretungen und die Personalräte aller Schulformen sind sich dieser besonderen Verantwortung bewusst. Daher schließen sie die folgende Inklusionsvereinbarung ab.

Diese Vereinbarung ist Ausdruck des gemeinsamen Verständnisses von Inklusion und bildet die Grundlage für die handelnden Personen in den verschiedenen Institutionen vor Ort.

Die Inklusionsvereinbarung soll alle Menschen ansprechen: Frauen und Männer, trans\* und inter\* Personen. Daher wird eine gendersensible Sprache verwendet, zum Beispiel Lehrerinnen und Lehrer, um beide Geschlechter sichtbar zu machen, und Lehrkraft und Lehrende, um nichtbinäre Menschen mit einzubeziehen.

### **Vereinbarung zur Inklusion von Menschen, die beim Land Nordrhein-Westfalen im Bereich der Bezirksregierung Köln an öffentlichen Schulen und an Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) beschäftigt sind**

- die eine anerkannte Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben
- die schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 gleichgestellt sind
- die eine anerkannte Behinderung mit einem GdB von mindestens 30 haben
- die einen Antrag auf eine Schwerbehinderung gestellt haben
- die während ihrer Ausbildung am ZfsL schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind

# 1. Präambel

## ***Inklusion ist ein Menschenrecht.***

Die allgemeinen Grundsätze für die Rechte von Menschen mit Behinderung sind in Artikel 3 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen verankert.

Maßgebliche Grundsätze für diese Inklusionsvereinbarung sind

- a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit
- b) die Nichtdiskriminierung
- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft
- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit
- e) die Chancengleichheit
- f) die Zugänglichkeit
- g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau

Ziel ist die Herstellung von Chancengleichheit durch den Ausgleich von Nachteilen im beruflichen Leben. Behinderte Menschen haben ein Recht auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Damit einher geht die staatliche Verpflichtung, durch geeignete Maßnahmen die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern.

Die im Schulwesen Verantwortlichen sind aufgefordert, die Ziele der Inklusionsvereinbarung im Rahmen ihres Zuständigkeits- und Aufgabenbereichs umzusetzen. Dabei leisten die Bezirksregierung, die Schulämter, die Schulleitungen, die Leitungen der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung, die Lehrerkollegien, die Schwerbehindertenvertretungen und die Personalräte ihren jeweiligen Beitrag. Sie übernehmen damit eine Vorbildfunktion für weitere Bereiche der Gesellschaft.

Stärken lassen sich stärken: Die Beteiligten befürworten einen inklusiven Schulbereich, in dem die Abweichung vom Standard keine Schwäche, sondern eine potenzielle Stärke ist. Schwächen lassen sich schwächen: Verschiedenheit ist fester Bestandteil in einer inklusiven Schulwelt. Jeder Mensch wird so akzeptiert, wie er ist.

Unverzichtbare Voraussetzungen für eine gelingende berufliche Inklusion behinderter Menschen sind

- die Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls
- die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten
- die größtmögliche Transparenz bei Entscheidungsprozessen

Individuelle Behinderungsformen bedürfen spezifischer Unterstützungsangebote. Die Teilhabeorientierung hat Priorität. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben Anspruch auf eine umfassende Barrierefreiheit und eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung. Barrierefreiheit ist Ausgangspunkt und erklärtes Ziel aller Beteiligten.

Die Inklusionsvereinbarung ist als Rahmenbedingung für ein inklusives Angebot im Bereich Schule und ZfsL zu verstehen.

## **2. Grundsätze**

### ***Inklusion bedeutet Teil sein und Teil haben.***

Die Inklusion schwerbehinderter Menschen ist eine Führungsaufgabe der Personalverantwortlichen der Bezirksregierung Köln, der Schulämter, der ZfsL und der Schulen. Wesentlicher Bestandteil ist die Anpassung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation an die Belange und Fähigkeiten der Beschäftigten. Hierzu ist jede der zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten getroffene Bestimmung großzügig anzuwenden und jedes eingeräumte Ermessen großzügig auszuüben.

### **2.1. Ziele**

#### ***Die Beschäftigten nehmen dauerhaft am Schulleben teil.***

Die Bezirksregierung Köln, die Schwerbehindertenvertretungen und die Personalräte machen es sich zur Aufgabe, die Personalverantwortlichen der Schulen, der ZfsL, der Schulämter und der Bezirksregierung für das Ziel der Inklusion zu sensibilisieren. Die Akzeptanz für Menschen mit Behinderung soll erhöht, Vorbehalte sollen abgebaut werden.

Inklusion ist eine durch grundlegende Werte und Einstellungen geprägte Haltung, aus der spezifische Handlungen erwachsen. Alle Beteiligten unterstützen die Teilhabe der Menschen mit Behinderung, indem sie das Bewusstsein für die Belange behinderter Menschen im Schulbereich stärken.

Die Schulleitungen, die Leitungen der ZfsL beziehungsweise die Personalverantwortlichen in der Bezirksregierung und in den Schulämtern prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für behinderte Menschen in Betracht kommen. Sie wenden jede der zugunsten behinderter Menschen getroffene Bestimmung großzügig an und üben jedes eingeräumte Ermessen großzügig aus. Die Bedürfnislagen der Menschen mit Behinderung sollen dabei umfassend in den Blick genommen werden.

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten die Personalverantwortlichen der Bezirksregierung und der Schulämter, der oder die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat eng und vertrauensvoll zusammen. Dies gilt auch bei Veränderungen, die die behinderten Beschäftigten als Gruppe betreffen. Erklärtes Ziel ist es, einvernehmliche Lösungen herbeizuführen.

## **2.2. Prävention**

### ***Alle Beteiligten sind der Prävention verpflichtet.***

Um Gefährdungen des Beschäftigungsverhältnisses möglichst frühzeitig zu beseitigen, hat der Gesetzgeber durch Änderung des SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ den Gedanken der Prävention gestärkt. Die Bezirksregierung ist gesetzlich zur Prävention verpflichtet.

Auftretende personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten sollen so früh wie möglich erkannt und thematisiert werden. Die Beteiligten erarbeiten Lösungsvorschläge unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls des Personalrates und beziehen interne und externe Unterstützungsangebote mit ein. Ziel ist die dauerhafte Sicherung der Gesundheit und demzufolge des Arbeitsverhältnisses.

## 2.3. Zusammenarbeit

***Die Beteiligten arbeiten zu Fragen der Inklusion eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig.***

Im Rahmen der vertrauensvollen und engen Zusammenarbeit pflegen die Beteiligten einen regelmäßigen und offenen Informationsaustausch. Durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit wird die Pflicht zur Verschwiegenheit nicht verletzt.

Die Zusammenarbeit zur Frage der Teilhabe erfolgt auf verschiedenen Ebenen:

- Schulaufsicht
- Schulleitung
- Leitung des ZfsL
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalrat

Der Informationsaustausch zur Frage der Teilhabe kann zum Beispiel erfolgen durch

- die Unterrichtung beziehungsweise Anhörung der Schwerbehindertenvertretung
- Mitteilungen der Dienststelle
- bei gemeinschaftlichen Besprechungen
- die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, den Schulleiterdienstbesprechungen, der Personalversammlung und den Personalratssitzungen
- die Jahresversammlung der Schwerbehindertenvertretung

Der Informationsaustausch erfolgt unverzüglich, umfassend und lösungsorientiert.

- unverzüglich: frühestmöglich, um einen effektiven und zeitnahen Austausch zwischen den Beteiligten zu ermöglichen
- umfassend: alle erforderlichen Informationen werden nach Möglichkeit schriftlich zur Verfügung gestellt, um die größtmögliche Transparenz zu gewährleisten
- lösungsorientiert: fokussiert auf die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen für den Einzelfall und als Gruppe am Arbeitsplatz Schule

## 2.4. Barrierefreiheit

### ***Inklusion und Teilhabe gelingen durch Barrierefreiheit im Alltag.***

Inklusion ist ohne Barrierefreiheit nicht möglich. Ziel ist es, Barrieren abzubauen, damit aus Beeinträchtigungen der Beschäftigten keine Behinderungen werden.

Alle Beschäftigten sollen jederzeit ohne fremde Hilfe und ohne besondere Erschwernis am Arbeitsplatz Schule handeln können.

Barrierefreiheit ist in vielerlei Hinsicht notwendig, zum Beispiel

- am Arbeitsplatz
- bei der Kommunikation
- in der Informationstechnik
- bei der Nutzung digitaler Medien
- bei Veranstaltungen, insbesondere im Bereich der Fort- und Weiterbildung

Gemeinsames Ziel ist die Gestaltung eines Arbeitsumfeldes, das niemanden ausschließt und von allen gleichermaßen genutzt werden kann.

## 2.5. Geltungsbereich

### ***Inklusion ist schulischer Alltag.***

Die Inklusionsvereinbarung findet Anwendung bei Menschen,

- die eine anerkannte Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben
- die schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 gleichgestellt sind
- die eine anerkannte Behinderung mit einem GdB von mindestens 30 haben
- die einen Antrag auf eine Schwerbehinderung gestellt haben
- die während ihrer Ausbildung am ZfsL schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind

Der Personenkreis umfasst Beschäftigte im Landesdienst gemäß § 57 und § 58 Schulgesetz (SchulG), dazu gehören zum Beispiel

- Lehrkräfte
- Lehrkräfte in Ausbildung
- Lehrkräfte mit Gestellungsverträgen
- Fachkräfte für Schulsozialarbeit

- Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase
- Fachkräfte in Multiprofessionellen Teams
- Alltagshelferinnen und Alltagshelfer

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Die Inklusionsvereinbarung gilt in gleicher Weise für Beschäftigte mit unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnissen wie zum Beispiel Vertretungslehrkräfte. Sie betrifft Beschäftigte mit Vollzeit- oder Teilzeitverträgen unabhängig davon, ob sie verbeamtet oder tarifbeschäftigt sind.

In dieser Inklusionsvereinbarung werden verschiedene Bereiche des schulischen Alltags berücksichtigt, zum Beispiel

- Einstellungen
- Abordnung und Versetzung
- Beurteilung und Beförderung
- Fortbildung
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsorganisation und Arbeitszeit
- Prävention
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Bis zur Entscheidung über die Anerkennung eines Antrags auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung werden Beschäftigte wie Schwerbehinderte oder den Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte behandelt. Dies gilt für alle Schutzvorschriften mit Ausnahme der Pflichtstundenermäßigung gemäß § 2 Absatz 3 Satz 1 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG.

Die Anwendung der Inklusionsvereinbarung ist möglich, sobald die Beschäftigten die Bezirksregierung über die Anerkennung oder die Beantragung einer Anerkennung in Kenntnis setzen. Die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL sind verpflichtet, angezeigte Behinderungen beziehungsweise Beantragungen umgehend an die personalaktenführende Stelle der Bezirksregierung weiterzuleiten.

## 2.6. Rechtliche Einordnung

***Der Leitgedanke Inklusion steht im Mittelpunkt des Neunten Sozialgesetzbuches.***

Neben dem SGB IX müssen folgende Erlasse beachtet werden:

- Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen. Runderlass des Ministeriums des Inneren vom 19.12.2023
- 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 14.05.2020

Die Inklusionsvereinbarung ergänzt und konkretisiert den gesetzlichen Auftrag zur besonderen Fürsorge und Förderung und die Verpflichtung zur Prävention gemäß § 167 SGB IX. Sie legt Inklusionsziele fest, die in den folgenden Kapiteln konkretisiert werden.

## 3. Personal

***Für den Schulbereich gilt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.***

Die folgenden Ausführungen gelten für Menschen,

- die eine anerkannte Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben
- die schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 gleichgestellt sind
- die eine anerkannte Behinderung mit einem GdB von mindestens 30 haben
- die einen Antrag auf eine Schwerbehinderung gestellt haben
- die während ihrer Ausbildung am ZfsL schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind

### **3.1. Vorbereitungsdienst**

#### ***Der Vorbereitungsdienst wird inklusiv organisiert.***

Die Bezirksregierung führt ein Seminareinweisungsverfahren (SEVON) durch. Sie teilt der Schwerbehindertenvertretung vor der Zuweisung zu einem ZfsL folgende Informationen mit:

- Namen
- Merkzeichen (aG, B, BI, G, GI, H, TBI, RF)
- Kontaktdaten

Die Schwerbehindertenvertretung wird angehört, damit behinderungsspezifische Anforderungen vor der Zuweisung zu einem ZfsL berücksichtigt werden können.

Die Leitung des ZfsL soll die Schwerbehindertenvertretung vor Antritt des Vorbereitungsdienstes bei der Auswahl der Ausbildungsschule beteiligen. Nach Antritt des Vorbereitungsdienstes sind die Leitungen der ZfsL verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung die Anlage 1 Antritt des Vorbereitungsdienstes zu übersenden.

Sowohl die Leitungen der ZfsL als auch die Schulleitungen müssen den Lehrkräften in Ausbildung schnellstmöglich ein Teilhabegespräch anbieten. Ziel des Teilhabegesprächs ist es, den Lehrkräften die erforderliche Unterstützung zu geben, um ihre Ausbildung erfolgreich beenden zu können.

Im Anhang werden folgende Vorlagen für das Teilhabegespräch bereitgestellt:

Anlage 2 Einladung zu einem Teilhabegespräch - Lehrkraft in Ausbildung

Anlage 3 Leitfaden für ein Teilhabegespräch - Lehrkraft in Ausbildung

Anlage 6 Dokumentation eines Teilhabegesprächs

Die Leitung des ZfsL ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung bei einem Schul- oder Schulformwechsel sowie bei Eingangs- und Perspektivgesprächen zu beteiligen.

Verantwortlich für den Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile im Prüfungsverfahren ist das Prüfungsamt. Die Leitung des ZfsL soll Lehrkräfte in Ausbildung auf mögliche zeitliche, organisatorische und räumliche Prüfungserleichterungen nach Nr. 7.2 der Richtlinie zum SGB IX - Hinweise für den Schulbereich - aufmerksam machen.

Das Prüfungsamt informiert die Lehrkräfte zeitgleich mit der Schwerbehindertenvertretung über den Prüfungstermin und ermöglicht der Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme am Prüfungsverfahren. Dazu erhält sie zeitgleich mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses die notwendigen Unterlagen für den Prüfungstag.

Die Bezirksregierung hört die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig an, bevor sie eine Entscheidung hinsichtlich einer Lehrkraft in Ausbildung trifft. Dies gilt zum Beispiel für eine/n

- Wechsel des ZfsL
- Schulwechsel
- amtsärztliche beziehungsweise arbeitsmedizinische Untersuchung
- Entlassung auf eigenen Antrag
- Entlassung von Amts wegen
- Kürzung von Anwärterbezügen

Die Leitung des ZfsL – nicht die Schulleitung der Ausbildungsschule – ist dafür verantwortlich, die Schwerbehindertenvertretung schriftlich zu informieren,

- sobald eine Lehrkraft in Ausbildung einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt und die Leitung des ZfsL darüber in Kenntnis gesetzt hat
- wenn sie davon Kenntnis erhält, dass das Ausbildungsziel gefährdet ist. In diesem Fall muss sie der Lehrkraft zeitnah ein Präventionsgespräch anbieten und das Integrationsamt und die Schulleitung informieren.
- wenn eine Dienstunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate vorliegt. Die Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) erfolgt durch die Leitung des ZfsL, die auch für die Durchführung des BEMs verantwortlich ist.

## **3.2. Einstellungen**

***Die Mindestbeschäftigtenquote von 5 % ist das Ziel.***

Die Bezirksregierung Köln ermöglicht durch geeignete Maßnahmen die Einstellungen von Menschen mit Behinderung. Sie verfolgt das Ziel, im Schulbereich wenigstens die gesetzlich geltende Mindestbeschäftigungsquote von fünf Prozent zu erreichen. Der oder die Inklusionsbeauftragte achtet darauf, dass die Beschäftigungsquote erfüllt wird. Die Bezirksregierung, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Der Grundlagenerlass zur Einstellung von Lehrkräften und anderen Beschäftigten in den öffentlichen Schuldienst des Landes NRW und das INES-Handbuch müssen beachtet werden.

### **3.2.1. Einstellungen für unbefristete Stellen im Auswahlverfahren**

Die Bezirksregierung sendet der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung die jeweils aktuelle Fassung der „Hinweise zur Durchführung des Auswahlverfahrens“ zu. Sie informiert die Schwerbehindertenvertretung über den Eingang der Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Die Mitteilung enthält die Ausschreibungsnummer, den Namen der Schule sowie der Bewerberinnen und Bewerber sowie deren GdB.

#### **3.2.1.1. Stellenausschreibung**

Laut Einstellungserlass ist die Bezirksregierung verpflichtet, vor der Veröffentlichung einer Stellenausschreibung zum Einstellungstermin 01.08. zu prüfen, ob es geeignete schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gibt, die sich über das Versetzungs- oder Listenverfahren beworben haben. Die Prüfung erfolgt durch das Lehrereinstellungsbüro. Die Schulleitung wird vor einer möglichen Besetzung der Stelle angehört.

In einer Stellenausschreibung geforderte fachliche Voraussetzungen dürfen nicht so formuliert werden, dass schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen behinderungsbedingt benachteiligt beziehungsweise von der Bewerbung ausgeschlossen werden. Andernfalls muss begründet werden, warum zum Beispiel eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für die Besetzung der Stelle ist.

#### **3.2.1.2. Eingang der Bewerbungen**

Die Schulleitung muss die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist über den Eingang von Bewerbungen von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen informieren. Personen, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt haben, werden bis zur Entscheidung über ihren Antrag unter Vorbehalt wie schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen behandelt.

Die Verpflichtung zur Information der Schwerbehindertenvertretung besteht unabhängig von der Zulässigkeit oder Unzulässigkeit der Bewerbung. Dazu ist im INES-Handbuch ein Vordruck zur Information der Schwerbehindertenvertretung durch die Schulleitung hinterlegt. Die Information wird per Fax oder E-Mail an die Schwerbehindertenvertretung gesendet. Liegen keine Bewerbungen vor, muss die Schwerbehindertenvertretung auch darüber informiert werden. Diese sogenannte Nullmeldung erfolgt ebenfalls mit dem Vordruck aus dem INES-Handbuch.

Sofern mindestens eine schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Person am Auswahlverfahren teilnimmt, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, beratend am gesamten Verfahren und damit auch an allen Gesprächen teilzunehmen.

Die Schulleitung lädt die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu den Sitzungen der Auswahlkommission ein. Die Sitzungstermine sollen einvernehmlich festgelegt werden. Eine fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann zur Beendigung des Verfahrens führen.

### **3.2.1.3. Vorauswahl**

Schwerbehinderte mit einem GdB von mindestens 50 und ihnen gleichgestellte Menschen haben die Ordnungsgruppe (OG) 1 und die Kennung SB. Wenn sie die in der Ausschreibung geforderten Fächer und gegebenenfalls weiteren fachlichen Voraussetzungen nachweisen können, müssen sie zu den Auswahlgesprächen eingeladen werden. Wurde die Stelle für einen Seiteneinstieg geöffnet, müssen auch schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger zum Auswahlgespräch eingeladen werden.

Die Verpflichtung zur Einladung gilt auch dann, wenn

- die Auswahlkommission beschließt, auf eine für den Seiteneinstieg geöffnete Stelle nur Regelbewerberinnen und Regelbewerber einzuladen
- die Auswahlkommission beschließt, Bewerberinnen und Bewerber nur bis zu einer bestimmten Ordnungsgruppe einzuladen
- schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber die Bevorzugungskriterien nicht erfüllen

Werden Bewerberinnen und Bewerber bei der Vorauswahlentscheidung nicht berücksichtigt, müssen die Gründe im Vorauswahlprotokoll dargelegt werden. Im Zweifelsfall sollte die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber eingeladen werden.

#### **3.2.1.4. Auswahlentscheidung**

Nach Abschluss der Gespräche bildet die Auswahlkommission eine Rangliste der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen werden bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bei der Einstellung bevorzugt berücksichtigt. Die Auswahlentscheidung muss gerichtsverwertbar begründet und im Auswahlprotokoll dokumentiert werden.

Fällt die Auswahlentscheidung zum Nachteil der schwerbehinderten Person aus, so ist die Entscheidung zu begründen und aktenkundig zu machen sowie der betroffenen Person in geeigneter Form mitzuteilen.

#### **3.2.2. Einstellungen für befristete Stellen über das Portal VERENA**

Die im vorherigen Kapitel erläuterten Verfahrensgrundsätze gelten analog für die Einstellung schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen auf zeitlich befristete Vertretungs- oder Projektstellen.

### **3.3. Abordnung und Versetzung**

***Den Anträgen auf eine Abordnung oder Versetzung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.***

#### **3.3.1. Abordnung**

Abordnungen können auf eigenen Wunsch oder aus dienstlichen Gründen erfolgen. Die Bereitschaft von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Lehrkräften, sich freiwillig an eine Schule mit entsprechendem Bedarf abordnen zu lassen, soll von Seiten der Schulleitung und der Bezirksregierung nach Möglichkeit unterstützt werden.

Vor einer beabsichtigten Abordnung oder Teilabordnung aus dienstlichen Gründen muss die Lehrkraft angehört werden. Der Personalrat wird im Beteiligungsverfahren über das Ergebnis der Anhörung in Kenntnis gesetzt.

Die Schwerbehindertenvertretung muss unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört werden. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte sollen nur dann aus dringenden dienstlichen Gründen gegen ihren Willen abgeordnet werden, wenn ihnen dabei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.

### **3.3.2. Versetzung**

Versetzungen können auf eigenen Antrag oder aus dienstlichen Gründen erfolgen.

#### **3.3.2.1. Versetzung auf eigenen Antrag**

Anträgen von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen auf Versetzung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

Bei der Stellenbesetzung zum Einstellungstermin 01.08. hat eine Versetzung Vorrang vor einer Neueinstellung.

Laut Einstellungserlass ist die Bezirksregierung verpflichtet, vor der Veröffentlichung einer Stellenausschreibung zu prüfen, ob es geeignete schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Versetzungsbewerberinnen und Versetzungsbewerber gibt. Die Schulleitung der aufnehmenden Schule wird vor einer beabsichtigten Versetzung angehört.

Die Schwerbehindertenvertretung erhält nach Ablauf der Antragsfrist eine Liste der Versetzungsbewerberinnen und Versetzungsbewerber. Sowohl vor einer stattgebenden als auch vor einer ablehnenden Entscheidung muss die Schwerbehindertenvertretung angehört werden. Dies gilt auch für Service-Angebote.

#### **3.3.2.2. Versetzung aus dienstlichen Gründen**

Vor einer beabsichtigten Versetzung aus dienstlichen Gründen muss die Lehrkraft angehört werden. Der Personalrat wird im Beteiligungsverfahren über das Ergebnis der Anhörung in Kenntnis gesetzt.

Die Schwerbehindertenvertretung muss unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört werden. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte sollen nur dann aus dringenden dienstlichen Gründen gegen ihren Willen versetzt werden, wenn ihnen dabei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.

### 3.4. Beurteilung und Beförderung

***Die Beschäftigten müssen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen mehr Energie aufwenden.***

Im Beurteilungsverfahren gelten für Schwerbehinderte die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien. Liegen Beurteilungen mehrerer Bewerberinnen und Bewerber vor, wird die Auswahlentscheidung durch die Schulaufsicht nach dem Prinzip der Bestenauslese getroffen. Ziel ist eine leistungsgerechte Beurteilung der Beschäftigten unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten quantitativen Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit, durch die das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflusst werden darf. Der Beurteilung der Qualität der erbrachten Leistungen liegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe zugrunde.

Um dienstliche Beurteilungen in einem Bewerbungsverfahren miteinander vergleichen zu können, werden folgende Kriterien in der angegebenen Reihenfolge angelegt:

1. unmittelbar leistungsbezogene Kriterien
  - 1.1. Note der aktuellen dienstlichen Beurteilung
  - 1.2. Binnendifferenzierung: Gewichtung von Merkmalen auf der Grundlage des Erlasses
  - 1.3. vergleichbare Vorbeurteilung
2. leistungsnähere Hilfskriterien
  - 2.1. Dienstzeit im Statusamt
  - 2.2. bei Beförderungen im ersten Beförderungsamte: Ergebnis der Laufbahnprüfung
3. leistungsfernere Hilfskriterien
  - 3.1. Frauenförderung
  - 3.2. Schwerbehinderung
  - 3.3. bei Beförderungen zur Schulleiterin oder zum Schulleiter beziehungsweise zur stellvertretenden Schulleiterin oder zum stellvertretenden Schulleiter: Votum der Schulkonferenz
  - 3.4. Dienstalrer
  - 3.5. Lebensalter beziehungsweise drohender Eintritt einer Beförderungssperre

Das Kriterium der Schwerbehinderung kann entweder bei der Erstellung der Beurteilung oder als Hilfskriterium bei einem Leistungsgleichstand berücksichtigt werden. Es darf jedoch nur einmal berücksichtigt werden.

Für die Einarbeitung in neue Aufgaben sind den Beschäftigten je nach Art und Umfang der Behinderung ausreichende Zeiträume einzuräumen.

#### **3.4.1. Information der Schwerbehindertenvertretung**

Die Information der Schwerbehindertenvertretung erfolgt durch den Beurteilenden der Dienststelle, der Schule oder des ZfsL unmittelbar nach Eingang der Bewerbung bei der Bezirksregierung beziehungsweise nach Aufforderung zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung durch die Bezirksregierung (Anlage 7 Mitteilung über eine dienstliche Beurteilung).

#### **3.4.2. Vorbereitendes Gespräch mit dem Beurteilenden**

Mit Zustimmung des Beschäftigten führt die Schwerbehindertenvertretung vor Beginn des Verfahrens mit dem Beurteilenden ein vorbereitendes Gespräch über eine behinderungsbedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit des Beschäftigten. Wird für die Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag eingeholt, soll die dafür verantwortliche Person ebenfalls an dem Gespräch teilnehmen.

#### **3.4.3. Abnahme von Leistungsnachweisen**

Bei der Abnahme von Leistungsnachweisen nimmt die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des Beschäftigten teil, zum Beispiel

- am Unterricht
- am schulfachlichen Gespräch
- an einer kollegialen Fallberatung
- an einer Konferenzleitung

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

#### **3.4.4. Beurteilungsgespräch**

Vor der Abfassung der Beurteilung beziehungsweise des Leistungsberichts wird mit dem Beschäftigten ein Beurteilungsgespräch geführt. In diesem Gespräch soll das Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild, das die Beurteilerin oder der Beurteiler gewonnen hat, mit der Einschätzung des Beschäftigten verglichen werden.

Mit Zustimmung des Beschäftigten legt die Schwerbehindertenvertretung in ihrer Stellungnahme dar, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hatte.

Wenn keine Einigkeit über die Bewertung von Art und Umfang der behinderungsbedingten Einschränkungen besteht, gibt die Schwerbehindertenvertretung eine schriftliche Stellungnahme ab, die zur Personalakte genommen wird.

#### **3.4.5. Beurteilungen in der Probezeit**

Zeichnet sich innerhalb der sechsmonatigen arbeitsvertraglichen beziehungsweise dreijährigen laufbahnrechtlichen Probezeit ab, dass aufgrund von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten keine uneingeschränkte Bewährung festgestellt werden kann, muss ein Präventionsverfahren gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX durchgeführt werden. Die Schulleitung schaltet dazu frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sowie mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Ziel ist die dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Die Feststellung der Nichtbewährung kann in der Regel nicht ohne vorheriges Präventionsverfahren erfolgen.

#### **3.4.6. Beurteilungen für ein Beförderungsamtsamt**

Die Zuständigkeit für die Beurteilung für das erste Beförderungsamtsamt liegt bei der Schulleitung, für das zweite Beförderungsamtsamt bei der Dienststelle. Unmittelbar nach Aufforderung zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung informiert die jeweils zuständige Beurteilerin oder der Beurteiler die Schwerbehindertenvertretung und lädt sie auf Wunsch des Beschäftigten zu dem Beurteilungsgespräch ein (Anlage 7 Mitteilung über eine dienstliche Beurteilung). Die Schwerbehindertenvertretung teilt der Beurteilerin oder dem Beurteiler nach Abstimmung mit dem Beschäftigten mit, bei welchen Leistungsnachweisen sie anwesend sein wird.

Wenn bei der Auswahlentscheidung kein leistungsbezogener Vorsprung festgestellt werden kann, werden die unter 3.4. genannten Hilfskriterien herangezogen. Fällt die Auswahlentscheidung zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen aus, ist die Entscheidung zu begründen und aktenkundig zu machen.

Bei verbeamteten Beschäftigten, die während der zweijährigen Wartefrist nach einer Beförderung behinderungsbedingt wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob die Beförderung dennoch versorgungswirksam werden kann. Dazu müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass sie ohne die besondere Art der Behinderung das Ende der Wartefrist erreicht hätten.

### **3.4. Fortbildung**

***Die berufliche Fortbildung der Beschäftigten wird gefördert.***

#### **3.4.1. Auswahl der Teilnehmenden**

Fortbildungen werden von unterschiedlichen Trägern angeboten. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte werden zu Fortbildungen des Dienstherrn vorrangig zugelassen. Die Schwerbehindertenvertretung wird über die Auswahlentscheidung informiert (Anlage 8 Auswahl Fortbildungsteilnahme).

- Auswahlentscheidung der Schule:

Die Schulleitung entscheidet gemäß den von der Lehrerkonferenz beschlossenen Grundsätzen über die ausgewählten Beschäftigten. Die Schulleitung muss vor einer beabsichtigten Ablehnung eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einholen.

- Auswahlentscheidung der Bezirksregierung:

Das Fortbildungsdezernat 46 informiert die Schwerbehindertenvertretung über die ausgewählten Beschäftigten. Das Dezernat 46 muss vor einer beabsichtigten Ablehnung eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einholen.

- Antrag auf Sonderurlaub:

Für die Teilnahme an außerschulischen Fortbildungen müssen Beschäftigte einen Antrag auf Sonderurlaub stellen. Die Schulleitung muss vor einer beabsichtigten Ablehnung des Antrags eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einholen.

#### **3.4.2. Barrierefreiheit**

Die Beschäftigten können im Anmeldeformular angeben, welche Erfordernisse im Hinblick auf die Barrierefreiheit gegeben sein müssen, wie zum Beispiel technische Arbeitshilfen oder Gebärdendolmetscher.

Die größtmögliche Barrierefreiheit muss gewährleistet sein bei

- den Ausschreibungen
- den Fortbildungsunterlagen
- der Informationstechnik
- den digitalen Veranstaltungsformaten
- den Tagungsräumen
- den Tagungsstätten

Bei der Auswahl der Tagungsstätten wird auf die besondere Situation der Beschäftigten Rücksicht genommen. Sie sollen zentral gelegen und gut mit dem ÖPNV erreichbar sein sowie über Parkplätze verfügen.

### **3.5. Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen**

***Die Beschäftigten haben einen besonderen Kündigungsschutz.***

Der besondere Kündigungsschutz dient der Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Er wird durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention und zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ergänzt. Ziel ist es, alle Möglichkeiten zu prüfen, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten und behinderungsbedingte Schwierigkeiten zu beseitigen. Der Arbeitgeber ist vor Ausspruch einer Kündigung verpflichtet zu prüfen, ob der Beschäftigte an einem anderen schulischen oder außerschulischen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.

#### **3.5.1. Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung**

Vor der Entlassung eines verbeamteten Beschäftigten aus dem Dienst beziehungsweise vor der Kündigung eines Tarifbeschäftigten muss die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend informiert und angehört werden. Das gilt auch dann, wenn schwerbehinderte Menschen ihre Entlassung beziehungsweise die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses selbst beantragt haben. Andernfalls ist die Entlassung beziehungsweise Kündigung unwirksam. Die Anhörung kann innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden.

#### **3.5.2. Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes**

Sowohl die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis als auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen in der Regel der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Das Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes besteht auch, wenn die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aus folgenden Gründen erfolgt:

- Eintritt einer teilweisen Erwerbsminderung
- Erwerbsminderung auf Zeit
- Berufsunfähigkeit
- Erwerbsunfähigkeit

Das Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes besteht hingegen nicht

- bei der vorzeitigen Zurruesetzung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit wegen Dienstunfähigkeit
- innerhalb der sechsmonatigen Probezeit von Tarifbeschäftigten. Bei einer Kündigung wegen fehlender Eignung infolge der Schwerbehinderung ist der Arbeitgeber auch in der Probezeit verpflichtet zu prüfen, ob der Beschäftigte an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.

Über die Erteilung der Zustimmung entscheidet das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen. Das Integrationsamt prüft, ob die Kündigungsgründe in einem Zusammenhang mit der Behinderung stehen und durch die besondere Situation des Beschäftigten bedingt sind. Bei einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung soll die Entscheidung innerhalb eines Monats getroffen werden, bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von zwei Wochen. Ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist die Kündigung unwirksam. Gegen den Bescheid des Integrationsamtes sind Widerspruch und Klage möglich. Ein Widerspruch hat jedoch keine aufschiebende Wirkung. Die Klage muss innerhalb eines Monats beim zuständigen Verwaltungsgericht eingereicht werden.

### **3.5.3. Erweiterter Beendigungsschutz für Tarifbeschäftigte**

Bei einer teilweisen Erwerbsminderung können Tarifbeschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich ihre Weiterbeschäftigung beantragen. Die Weiterbeschäftigung kann auf dem bisherigen oder auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz erfolgen. Ist eine Weiterbeschäftigung nur mit geringerer Stundenzahl möglich, muss der Arbeitsvertrag geändert werden.

### **3.5.4. Altersrente für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte**

Voraussetzung für die Altersrente für schwerbehinderte Tarifbeschäftigte ist eine Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 35 Jahren.

Die Schwerbehinderung muss zum Rentenbeginn vorliegen, ein späterer Wegfall ist für den Rentenanspruch nicht von Bedeutung. Nach Erreichen der Altersgrenze kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.

Die Altersgrenze für Beschäftigte, die zwischen 1952 und 1963 geboren sind, erhöht sich schrittweise von 63 auf 65 Jahre. Parallel dazu steigt die Altersgrenze für eine Rente mit Abschlägen von 60 auf 62 Jahre. Die Altersgrenze für Beschäftigte, die 1965 oder später geboren sind, beträgt 65 Jahre, für eine Rente mit Abschlägen 62 Jahre. Für jeden Monat wird ein Abschlag von 0,3 Prozent berechnet, insgesamt kann der Abschlag daher bis zu 10,8 Prozent betragen. Er bleibt dauerhaft bestehen, also auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt.

### **3.5.5. Ruhestand für verbeamtete Beschäftigte**

#### **3.5.5.1. Regelaltersgrenze**

Die Altersgrenze für verbeamtete Beschäftigte wurde schrittweise von der Vollendung des 65. auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Lehrkräfte, die nach 1963 geboren sind, erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Sie gilt auch für schwerbehinderte Lehrkräfte.

#### **3.5.5.2. Antragsruhestand**

Auf eigenen Antrag können verbeamtete schwerbehinderte Beschäftigte mit Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei in Pension gehen. Der Antrag ist formlos und wird auf dem Dienstweg an das Dezernat 47 der Bezirksregierung gestellt. Mit Abschlägen kann die Zurruesetzung mit Vollendung des 60. Lebensjahres beantragt werden. Der Abschlag für jeden Monat beträgt 0,3 Prozent, dadurch kann sich ein maximaler Abschlag von 10,8 Prozent ergeben. Er bleibt dauerhaft bestehen, also auch nach Erreichen des Pensionsalters.

#### **3.5.5.3. Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit**

Verbeamtete Beschäftigte werden in den Ruhestand versetzt, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen ihren Dienstpflichten dauerhaft nicht nachkommen können. Als dienstunfähig gelten auch verbeamtete Beschäftigte, die infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate ihre Dienstpflichten nicht erfüllen konnten und bei denen innerhalb von weiteren sechs Monaten keine Aussicht auf die volle Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit besteht.

Bei einer vorzeitigen Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit wird ein Versorgungsabschlag von 0,3 Prozent pro Monat erhoben, maximal jedoch von 10,8 Prozent. Das für die Berechnung des Abschlags maßgebliche Alter richtet sich nach dem Zeitpunkt der Zuruhesetzung. Bei Dienstunfähigkeit liegt die Altersgrenze im Jahr 2024 bei 64 Jahren und 10 Monaten, ab dem Jahr 2025 bei 65 Jahren, um abschlagsfrei in den Ruhestand gehen zu können. Der Versorgungsabschlag entfällt, wenn der Beschäftigte das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Dienstjahre zurückgelegt hat.

Die Bezirksregierung informiert verbeamtete Beschäftigte, die die Antragsaltersgrenze von 60 Jahren erreicht haben, dass sie einen Antrag auf Zuruhesetzung wegen Schwerbehinderung stellen können. Dieser Antrag kann im Vergleich zu einer Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit zu einer günstigeren Abschlagsregelung führen.

### **3.5.6. Anderweitige Verwendung von verbeamteten Beschäftigten**

Für verbeamtete Beschäftigte gilt der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“. Bei drohender Dienstunfähigkeit ist der Dienstherr verpflichtet, andere Verwendungsmöglichkeiten zu prüfen. Voraussetzung ist, dass in dem amtsärztlichen Gutachten zwar die dauerhafte Dienstunfähigkeit für den bisherigen Aufgabenbereich festgestellt wurde, nicht aber für eine anderweitige Verwendung.

Die Dienststelle prüft zunächst in enger Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung außerunterrichtliche Einsatzfelder. Der Beschäftigte wird frühzeitig in diese Überlegungen miteinbezogen. Ist ein schulnaher Einsatz nicht möglich, wendet sich die Bezirksregierung an das Landesamt für Finanzen NRW mit der Bitte, im Rahmen des Programms „Vorfahrt für Weiterbeschäftigung“ außerschulische, behinderungsgerechte Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Landesverwaltung zu prüfen und gegebenenfalls erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten. Für die Teilnahme an diesem Programm gibt es keine Altersgrenze. Die Schwerbehindertenvertretung wird über das Ergebnis der Prüfung informiert.

## **4. Beschäftigung**

### ***Dauerhafte Beschäftigung ist Inklusion.***

Die Bestrebungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen, ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Beschäftigten im Schuldienst zu erfüllen, werden von allen Beteiligten nach Kräften unterstützt.

Als Bestandteil ihrer Personalführungsaufgabe übernehmen die Schulleitungen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Sie wenden jede der zugunsten behinderter Menschen getroffene Bestimmung großzügig an und üben jedes eingeräumte Ermessen großzügig aus.

Die folgenden Ausführungen gelten für Menschen,

- die eine anerkannte Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben
- die schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 gleichgestellt sind
- die eine anerkannte Behinderung mit einem GdB von mindestens 30 haben
- die einen Antrag auf eine Schwerbehinderung gestellt haben
- die während ihrer Ausbildung am ZfsL schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind

### **4.1. Teilhabegespräch**

#### ***Grundlage für Inklusion sind gemeinsame Gespräche.***

Im Rahmen der Fürsorge und der beruflichen Förderung sind

- die Schulleitung für die Beschäftigten
- die Leitung des ZfsL für die Referendarinnen und Referendare
- die Bezirksregierung beziehungsweise die Schulämter für die Schulleiterinnen und Schulleiter

dazu verpflichtet, sich über die Gesamtsituation dieses Personenkreises zu informieren und mindestens einmal im Jahr ein Teilhabegespräch anzubieten.

Teilhabegespräche können auch anlassbezogen geführt werden, zum Beispiel nach Bekanntgabe des Behindertenstatus oder vor einer Änderung des Unterrichtseinsatzes aus schulorganisatorischen Gründen.

Der Zeitpunkt für das Gespräch soll vor Erstellung des Stundenplans liegen, damit behinderungsbedingte Belange berücksichtigt und erforderliche Hilfen gegeben werden können. Als Ausdruck der Wertschätzung erfolgt die Einladung in persönlicher Form. Das Gespräch soll empathisch und lösungsorientiert geführt werden. Es geht darum, Gefühle und Bedürfnisse der Beschäftigten wahrzunehmen und individuelle Stärken gezielt in Lösungen sowie Entwicklungsmöglichkeiten einzubeziehen. Es soll dazu beitragen, dass Emotionen und individuelle Beweggründe berücksichtigt werden. Das Teilhabegespräch wird in einer geschützten Umgebung geführt. Es soll in einer positiven sozialen Beziehung stattfinden.

Die jeweilige Gesprächsleitung informiert die Schwerbehindertenvertretung über das Angebot zum Teilhabegespräch. Die Leitfäden im Anhang enthalten Vorschläge für mögliche Gesprächsthemen und können individuell angepasst werden.

Im Anhang werden folgende Vorlagen für das Teilhabegespräch bereitgestellt:

Anlage 2 Einladung zu einem Teilhabegespräch – Lehrkraft in Ausbildung

Anlage 3 Leitfaden für ein Teilhabegespräch – Lehrkraft in Ausbildung

Anlage 4 Leitfaden für ein Teilhabegespräch – Lehrkraft

Anlage 5 Leitfaden für ein Teilhabegespräch – Pädagogische Fachkraft

Anlage 6 Dokumentation eines Teilhabegesprächs

## **4.2. Arbeitsplatzgestaltung**

### ***Arbeitsplätze werden behinderungsgerecht gestaltet.***

Die Bezirksregierung, die Schulämter, die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL setzen sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderung ihre individuellen Stärken, Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale am Arbeitsplatz Schule voll einbringen und weiterentwickeln können. Dazu werden alle Möglichkeiten zur Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgeschöpft. Die Verpflichtung des Dienstherrn zur behindertengerechten Gestaltung besteht unabhängig von der Höhe der Bezuschussung durch das Integrationsamt. Die Bezirksregierung zentralisiert die Bearbeitung der Anträge und benennt einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin. Die Schwerbehindertenvertretung wird an dem Prozess beteiligt.

Bei Schulbegehungen sowie bei der Planung von Umbau- und Sanierungsmaßnahmen von Schulgebäuden wird die Schwerbehindertenvertretung durch die Schulleitung informiert und beteiligt. Ziel ist es, die größtmögliche Barrierefreiheit zu erreichen.

### **4.3. Arbeitsorganisation und Arbeitszeit**

#### ***Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden behinderungsbedingt angepasst.***

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

#### **4.3.1. Arbeitsorganisation**

Die Arbeitsorganisation berücksichtigt behinderungsbedingte Notwendigkeiten hinsichtlich des fachlichen, räumlichen und zeitlichen Einsatzes der Beschäftigten. Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung, der Pausenaufsicht und der Bildung von Lehrkräfteteams wird auf berechnete Wünsche Rücksicht genommen. Der Einsatz an mehreren Schulstandorten wird vermieden. Außerunterrichtliche Aufgaben werden nur nach vorheriger Erörterung übertragen. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen und weiteren schulischen Veranstaltungen bleibt bestehen. Die Form der Teilnahme wird im Teilhabegespräch festgelegt.

#### **4.3.2. Arbeitszeit**

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung. Der Umfang der Unterrichtsverpflichtung wird in der VO zu § 93 Absatz 2 SchulG festgelegt. Wird die Regelermäßigung von der Lehrkraft in Anspruch genommen, ist es nicht zulässig, gegen ihren Willen Mehrarbeit oder nebenamtlichen Unterricht anzuordnen.

##### **4.3.2.1. Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung**

Auf Antrag kann eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung gewährt werden, wenn die Erteilung von Unterricht wegen der Art der Behinderung eine erhebliche Erschwernis darstellt, die durch die Regelermäßigung und schulorganisatorische Entlastungsmöglichkeiten nicht ausgeglichen werden kann.

#### **4.3.2.2. Teilzeit**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Der Antrag auf Teilzeit kann jederzeit bei der Bezirksregierung beziehungsweise dem Schulamt gestellt werden.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die mit weniger als der Hälfte der Pflichtstundenzahl in Teilzeit arbeiten, erhalten die Alters- bzw. Schwerbehindertenermäßigung anteilig im Umfang des Verhältnisses der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung.

#### **4.3.2.3. Vertretungsunterricht und Mehrarbeit**

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil entsteht.

Zu Vertretungsstunden, auch wenn sie nicht zu Mehrarbeit führen, werden schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen herangezogen, nachdem sie zur Frage ihrer behinderungsbedingten Belastbarkeit angehört wurden. Die Anhörung kann im Rahmen des Teilhabegesprächs erfolgen.

Bei Lehrkräften mit einer zusätzlichen Pflichtstundenermäßigung ist von der Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit abzusehen.

#### **4.3.2.4. Förderung der Schulgemeinschaft**

Bei der Planung und Durchführung von Tagen zur Förderung der Schulgemeinschaft wie zum Beispiel des Kollegiumsausflugs muss darauf geachtet werden, dass alle Beschäftigten teilnehmen können.

### **4.4. Prävention**

#### ***Präventive Maßnahmen erhalten, verbessern und fördern die Arbeitsfähigkeit.***

Beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, ist die Dienststelle verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen. Diese Pflicht besteht auch dann, wenn der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet ist.

#### **4.4.1. Präventionsgespräch**

Die Dienststelle leitet nach Kenntnisnahme der Schwierigkeiten unverzüglich ein Präventionsgespräch unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und des Integrationsamtes ein. Das Präventionsgespräch kann auch von der Schwerbehindertenvertretung bei der Dienststelle beantragt werden. Im Präventionsgespräch wird ein Maßnahmenkatalog zur Beseitigung der Schwierigkeiten entwickelt.

Das Präventionsgespräch findet vor möglichen disziplinarrechtlichen Maßnahmen wie zum Beispiel einem Dienstgespräch, einer Abmahnung oder Missbilligung statt.

#### **4.4.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, besteht für den Dienstherrn die Verpflichtung, sie bei der Wiederaufnahme des Dienstes zu unterstützen und ihnen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.

Das gilt auch für verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Das Angebot kann angenommen, abgelehnt oder zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil entsteht.

Im Rahmen des BEM kann ein Gespräch bei der Bezirksregierung beziehungsweise beim Schulamt, in der Schule oder im ZfsL geführt werden. Auf Wunsch des Betroffenen nimmt eine Person des Vertrauens an dem BEM-Gespräch teil, zum Beispiel die Schwerbehindertenvertretung oder ein Mitglied des Personalrates.

Ziel ist es zu klären,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann
- mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann
- wie das Arbeitsverhältnis erhalten beziehungsweise die Teilnahme am Vorbereitungsdienst fortgeführt werden kann
- ob behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche umgesetzt werden können.

Für das BEM-Gespräch hat die Bezirksregierung einen Gesprächsleitfaden und ein Formular für einen Maßnahmenkatalog auf der Homepage veröffentlicht. Der Maßnahmenkatalog wird in die Personalakte aufgenommen.

#### **4.4.3. Stufenweise Wiedereingliederung**

Im Rahmen des BEM-Verfahrens können Beschäftigte bei der Dienststelle eine stufenweise Wiedereingliederung in Anlehnung an das Hamburger Modell beantragen. Diese Möglichkeit besteht jedoch nicht für verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Für die Beantragung ist ein ärztliches Attest mit einem Wiedereingliederungsplan und bei Tarifbeschäftigten zusätzlich die Zustimmung der Krankenversicherung erforderlich. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall, muss die Unfallkasse dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Bei verbeamteten Beschäftigten ist die Dauer der Wiedereingliederung auf sechs Monate begrenzt. Sie kann auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens auf bis zwölf Monate verlängert werden. Der Wiedereingliederungsplan muss dem Dezernat 47 zur Genehmigung vorgelegt werden. Verbeamtete Beschäftigte erhalten während der Wiedereingliederung ihre Besoldung.

Bei Tarifbeschäftigten ist die Dauer der Wiedereingliederung abhängig von der Genehmigung des Sozialversicherungsträgers und des Arbeitgebers. Tarifbeschäftigte erhalten während der Wiedereingliederung Kranken- oder Übergangsgeld beziehungsweise Verletztengeld.

#### **4.5. Qualitätsanalyse**

##### ***Die Qualitätsanalyse berücksichtigt behinderungsbedingte Belange.***

Die Schwerbehindertenvertretung wird durch das Dezernat 4Q zeitgleich mit den Schulen über den geplanten Termin der Qualitätsanalyse informiert. Dadurch wird es der Schwerbehindertenvertretung ermöglicht, auf die Beschäftigten zuzugehen und sie zu beraten.

Grundsätzlich nehmen alle Beschäftigten an der Qualitätsanalyse teil. Die Schulleitung klärt vorab, ob sich Lehrkräfte während einer stufenweisen Wiedereingliederung einen Unterrichtsbesuch zutrauen. Andernfalls werden sie ohne weitere Begründung von den Unterrichtsbesuchen ausgenommen.

Die Schulleitung informiert das Qualitätsteam beim Planungsgespräch und zu Beginn jedes Schulbesuchstags über Lehrkräfte, die aus medizinischen oder anderen schwerwiegenden Gründen vom Unterrichtsbesuch ausgenommen werden sollen.

Über die medizinischen Gründe soll eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Das Qualitätsteam ist an das ärztliche Votum gebunden.

Sofern schwerwiegende Gründe dem Unterrichtsbesuch einer Lehrkraft entgegenstehen, entscheidet das Qualitätsteam im Rahmen seines Ermessens als Schulaufsichtsbehörde über den Unterrichtsbesuch. Beabsichtigt das Qualitätsteam, die Lehrkraft im Unterricht zu besuchen, wird die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung angehört.

## **4.6. Arbeitsschutz und Unfallverhütung, Dienst- und Arbeitsunfälle**

### ***Der Schutz der Beschäftigten sichert deren dauerhafte Beschäftigung.***

#### **4.6.1. Arbeitsschutz und Unfallverhütung**

Die Dienststelle ist laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten und die dazu erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Besondere Belange von Beschäftigten mit Behinderung müssen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Die Gefährdungsbeurteilungen und die Unterweisungen werden barrierefrei gestaltet.

Je nach Schulsituation und schutzbedürftiger Beschäftigungsgruppe können besonders gestaltete Arbeitsschutzmaßnahmen notwendig sein oder von der Schwerbehindertenvertretung angeregt werden, die beispielsweise den Arbeitsplatz, die Arbeitsmittel, die Arbeitsabläufe oder die Arbeitszeit betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung wird sowohl zu den regelmäßigen als auch zu den anlassbezogenen Begehungen der Schulen und ZfsL eingeladen.

Im Hinblick auf die Alarmierung und Evakuierung einer Schule müssen Menschen mit Behinderung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Die Schulleitung sorgt in Zusammenarbeit mit dem Schulträger dafür, dass insbesondere für Beschäftigte mit den Merkzeichen G, aG, BI, GI und H geeignete Vorkehrungen getroffen werden. Dies kann zum Beispiel durch die Zuordnung von Begleitpersonen erfolgen.

#### **4.6.2. Dienstunfälle von verbeamteten Beschäftigten**

Die Dienststelle informiert die Schwerbehindertenvertretung über den Eingang von Dienstunfallanzeigen. Sie beteiligt die Schwerbehindertenvertretung vor der beabsichtigten Ablehnung der Anerkennung eines Dienstunfalls. Vor einer beabsichtigten amtsärztlichen Untersuchung wird die Schwerbehindertenvertretung angehört.

#### **4.6.3. Arbeitsunfälle von tarifbeschäftigten Beschäftigten**

Die Schulleitungen sind verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie der Arbeitsunfallanzeige eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten zuzusenden. Vor einer beabsichtigten arbeitsmedizinischen Untersuchung wird die Schwerbehindertenvertretung angehört.

### **5. Zusammenarbeit**

#### ***Zusammenarbeit ist Inklusion.***

Im Rahmen der vertrauensvollen und engen Zusammenarbeit von Bezirksregierung, Schulamt, Schulleitung und Schwerbehindertenvertretung pflegen die Beteiligten einen regelmäßigen und offenen Informationsaustausch über die Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben. Die Zusammenarbeit betrifft alle Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die Beschäftigten als Gruppe berühren.

#### **5.1. Schulaufsicht**

##### ***Die Schulaufsicht plant und organisiert Maßnahmen zur Inklusion.***

Die Dienststelle gewährleistet, dass Maßnahmen zur Teilhabe geplant und organisatorisch umgesetzt werden. Sie steht dabei im ständigen Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung, informiert und beteiligt sie regelmäßig.

Die Dienststelle stellt sicher, dass die Schwerbehindertenvertretung bei allen Entscheidungen innerhalb der Dienststelle sowie in den Schulen frühzeitig beteiligt wird, damit behinderungsbedingte Belange berücksichtigt werden können.

Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, auf Wunsch der Beschäftigten Einsicht in die Personalakte zu nehmen, einschließlich der Sonder-, Neben- und Vorgangsakten.

Die Dienststelle händigt der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Jahr ein aktuelles Verzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten aus. Die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch die Dienststelle erfolgt im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und gewährleistet die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

## **5.2. Schulleitungen**

### ***Die Schulleitung informiert sich über die Situation der Beschäftigten.***

Im Rahmen der Fürsorge und der beruflichen Förderung ist die Schulleitung verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu informieren und mindestens einmal im Jahr ein Teilhabegespräch anzubieten. Die Teilnahme ist freiwillig.

Die Schwerbehindertenvertretung

- wird von der Schulleitung über das Angebot, dessen Annahme oder Ablehnung informiert
- begleitet den Beschäftigten auf dessen Wunsch zum Gespräch
- wird mit Zustimmung des Beschäftigten von der Schulleitung über die vereinbarten Maßnahmen informiert.

Schulleitungen beteiligen die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig vor Entscheidungen, die schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte als Gruppe betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung ist anzuhören.

## **5.3. Schulleitungen mit Dienstvorgesetzteneigenschaften**

### ***Schulleitungen mit Dienstvorgesetzteneigenschaften binden alle Beteiligten mit ein.***

Mit den Dienstvorgesetzteneigenschaften werden den Schulleitungen erweiterte Zuständigkeiten übertragen. Schulleitungen mit Dienstvorgesetzteneigenschaften beteiligen bei allen Angelegenheiten, die Schwerbehinderte als Einzelne oder Gruppe betreffen, die Schwerbehindertenvertretung, und gewährleisten die Informations- und Anhörungspflicht. Die Schwerbehindertenvertretung muss frühzeitig und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört werden. Bei fehlender Beteiligung wird die Durchführung der entschiedenen Maßnahme ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt.

## **6. Zusammenarbeit innerhalb der Bezirksregierung Köln**

***Ziel ist die Schaffung optimaler Voraussetzungen für eine umfassende Teilhabe am Arbeitsleben.***

In der Bezirksregierung und in den Schulämtern werden Inklusionsbeauftragte bestellt. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Inklusionsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen, Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten, Schulleitungen sowie den Leitungen der ZfsL wird gewährleistet. In den Dienststellen können Inklusionsteams eingerichtet werden. Sie setzen sich für die Schaffung optimaler Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben ein.

## **7. Fortbildung für Schulleitungen und Beauftragte der Arbeitgeber**

***Die Dienststelle bildet ihre Ansprechpartner weiter.***

Die Inklusion schwerbehinderter Menschen ist eine Personalführungsaufgabe. Für eine inklusive Personalführungskultur ist Fortbildung ein entscheidender Faktor. Die Dienststelle stellt sicher, dass es regelmäßige Fortbildungsangebote für Schulleitungen zum Thema Inklusion und Schwerbehindertenrecht gibt.

Die Beauftragten des Arbeitgebers der unteren und oberen Dienstaufsichtsbehörde qualifizieren sich zur Erfüllung ihrer Pflichten und Aufgaben weiter.

## **8. Inkrafttreten**

Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.08.2024 in Kraft. Sie gilt für die Dauer von fünf Jahren und gegebenenfalls darüber hinaus bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird barrierefrei auf der Internetseite der Bezirksregierung Köln veröffentlicht und den Schulen sowie den Zentren für die schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) durch die Bezirksregierung per Schulmail bekannt gegeben.

## 9. Anlagen

### 9.1. Beratung und Unterstützung

#### **INKLUSIONSAMT LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND (LVR)**

Deutzer Freiheit 77 – 79 / 50679 Köln / 0221 809 5300

[www.lvr.de](http://www.lvr.de)

#### **INTEGRATIONSFACHDIENST (IFD)**

Integrationsfachdienst Köln

Lupustraße 22 / 50670 Köln / 0221 2943-0

[www.ifd-koeln.de](http://www.ifd-koeln.de)

#### **PROGRAMM VORFAHRT FÜR WEITERBESCHÄFTIGUNG**

(nur für verbeamtete Lehrkräfte)

Landesamt für Finanzen NRW

Fachgebiet Z42: Vorfahrt für Weiterbeschäftigung

Erkrather Straße 339 / 40231 Düsseldorf

[www.finanzverwaltung-nrw.de](http://www.finanzverwaltung-nrw.de)

### 9.2. Verzeichnis der Abkürzungen

<b>ANDREAS</b>	Andere Stellen online: Stellenausschreibungen für andere Professionen wie zum Beispiel Fachkräfte für Multiprofessionelle Teams oder Werkstattlehrkräfte
<b>BEM</b>	Betriebliches Eingliederungsmanagement
<b>GdB</b>	Grad der Behinderung
<b>IFD</b>	Integrationsfachdienst
<b>INES</b>	Internetbasierte Erfassung von Stellenausschreibungen
<b>LOIS</b>	Lehrereinstellung online Interessenten für den Seiteneinstieg
<b>LPVG</b>	Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
<b>OG</b>	Ordnungsgruppe beim Auswahlverfahren
<b>OVP</b>	Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung
<b>SchulG</b>	Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
<b>SB</b>	Kennzeichen für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf der Ordnungsgruppenliste

<b>SBV</b>	Schwerbehindertenvertretung
<b>SEVON</b>	Seminareinweisungsverfahren online zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst
<b>SGB IX</b>	Sozialgesetzbuch neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
<b>VERENA</b>	Vertretungseinstellung und andere befristete Beschäftigung nach Angebot
<b>VO</b>	Verordnung
<b>ZfsL</b>	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

### **9.3. Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis**

<b>aG</b>	außergewöhnliche Gehbehinderung
<b>B</b>	Begleitperson
<b>Bl</b>	blind
<b>G</b>	gehbehindert / erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit
<b>Gl</b>	gehörlos
<b>H</b>	hilflos
<b>RF</b>	Rundfunkbeitragsbefreiung oder -ermäßigung
<b>TBl</b>	taubblind

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

### **9.4. Formulare und Textvorlagen als Muster**

- 9.4.1. Anlage 1 Antritt des Vorbereitungsdienstes
- 9.4.2. Anlage 2 Einladung Teilhabegespräch - Lehrkraft in Ausbildung
- 9.4.3. Anlage 3 Leitfaden Teilhabegespräch - Lehrkraft in Ausbildung
- 9.4.4. Anlage 4 Leitfaden Teilhabegespräch - Lehrkraft
- 9.4.5. Anlage 5 Leitfaden Teilhabegespräch - Pädagogische Fachkraft
- 9.4.6. Anlage 6 Dokumentation eines Teilhabegesprächs
- 9.4.7. Anlage 7 Mitteilung über eine dienstliche Beurteilung
- 9.4.8. Anlage 8 Auswahl Fortbildungsteilnahme

### 9.4.1. Antritt des Vorbereitungsdienstes

Bitte senden Sie die Information nach Dienstantritt der Lehrkräfte in Ausbildung zeitnah der Schwerbehindertenvertretung zu.

Vor Antritt des Vorbereitungsdienstes soll die Leitung des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) die Schwerbehindertenvertretung bei der Auswahl der Ausbildungsschule beteiligen. Die Einsatzwünsche der Lehrkräfte in Ausbildung sollen berücksichtigt werden.

Bei Schul- oder Schulformwechseln sowie bei Eingangs- und Perspektivgesprächen muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden.

Name der Lehrkraft in Ausbildung	
dienstliche E-Mail-Adresse	
GdB und gegebenenfalls Merkzeichen	
Anschrift des ZfsL	
Anschrift der Ausbildungsschule	
Leitung des ZfsL	
Fachleitungen	
Kernseminarleitung	

---

Ort und Datum	
Unterschrift der ZfsL-Leitung	

## 9.4.2. Einladung Teilhabegespräch – Lehrkraft in Ausbildung

**Bitte geben Sie die Einladung an die Lehrkraft in Ausbildung weiter.**

Die Leitungen der ZfsL müssen den Lehrkräften in Ausbildung schnellstmöglich ein Teilhabegespräch anbieten. Die Schulleitungen bieten den Lehrkräften in Ausbildung ebenfalls ein Teilhabegespräch an.

Sehr geehrte / sehr geehrter

gerne biete ich Ihnen ein Teilhabegespräch an, um mit Ihnen ins Gespräch zu kommen. Sie können dieses Gesprächsangebot annehmen oder ablehnen, ohne dass Ihnen daraus ein Nachteil entsteht. Sie können das Gespräch auch zu einem späteren Zeitpunkt führen.

Wenn Sie sich vorab über das Teilhabegespräch informieren möchten oder eine Begleitung zu dem Gespräch wünschen, können Sie sich mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen. Die Kontaktdaten sind auf der Homepage der Bezirksregierung veröffentlicht.

In dem Gespräch haben Sie die Möglichkeit, Ihre behinderungsbedingten Bedürfnisse darzulegen. Sie werden über mögliche Unterstützungsangebote und Nachteilsausgleiche informiert. Die Angebote können zum Beispiel die Unterrichtsverteilung, die Stundenplangestaltung oder die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen betreffen.

Bitte teilen Sie mir Ihre Entscheidung, ob Sie zeitnah oder zu einem späteren Zeitpunkt ein Teilhabegespräch führen möchten, innerhalb der nächsten 14 Tage mit.

Mit freundlichen Grüßen

---

Ort und Datum

---

Unterschrift der ZfsL-Leitung

### 9.4.3. Leitfaden Teilhabegespräch – Lehrkraft in Ausbildung

Die ZfsL-Leitung informiert die Schwerbehindertenvertretung über das Angebot eines Teilhabegesprächs. Die Schulleitungen bieten den Lehrkräften in Ausbildung ebenfalls ein Teilhabegespräch an. Der Leitfaden enthält Vorschläge für mögliche Gesprächsthemen und kann individuell angepasst werden.

#### 1. Ausbildung im ZfsL

---

- 1.1. Einstiegswoche
- 1.2. Seminarveranstaltungen
- 1.3. Kooperations- und Modultage
- 1.4. Unterrichtsbesuche
- 1.5. Hospitationen
- 1.6. Lern- und Arbeitsgruppen
- 1.7. Ausbildung in Teilzeit

#### 2. Fachlicher Einsatz

---

- 2.1. Unterrichtsverteilung (Jahrgangsstufen, Bildungsgänge)
- 2.2. Unterrichtseinsatz (Schwerpunkte, Verteilung, fachfremder Einsatz)
- 2.3. Korrekturen
- 2.4. Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung, Lernzeit
- 2.5. außerunterrichtliche Aufgaben (externe Partner, Wettbewerbe, Projekte)
- 2.6. digitale Medien (technische Ausstattung, Software)

#### 3. Zeitlicher Einsatz

---

- 3.1. Stundenplangestaltung (Verteilung, Springstunden, Therapiezeiten)
- 3.2. behinderungsbedingte Pausen
- 3.3. Vertretungsunterricht und Vertretungsbereitschaft
- 3.4. Mehrarbeit
- 3.5. Aufsicht
- 3.6. außerunterrichtliche Veranstaltungen (Konferenzen, Sprechtag, Tage der offenen Tür, Info-Veranstaltungen, schulinterne Fortbildungen)

#### 4. Räumlicher Einsatz

---

- 4.1. Unterrichtsraum (Klassenraum, Fachraum, Standort- und Raumwechsel)
- 4.2. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- 4.3. Unterricht an außerschulischen Lernorten (Unterrichtsgänge, Betriebspraktika)
- 4.4. Klassenfahrten
- 4.5. Rückzugsmöglichkeiten (Ruheraum, Raum zur Durchführung medizinischer Anwendungen)
- 4.6. Abordnung oder Teilabordnung

#### 5. Externe Unterstützungsangebote

---

- 5.1. Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung
- 5.2. Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten

## 9.4.4. Leitfaden Teilhabegespräch – Lehrkraft

Die Schulleitung informiert die Schwerbehindertenvertretung über das Angebot eines Teilhabegesprächs. Der Leitfaden enthält Vorschläge für mögliche Gesprächsthemen und kann individuell angepasst werden.

### 1. Fachlicher Einsatz

---

- 1.1. Unterrichtsverteilung (Jahrgangsstufen, Bildungsgänge, Klassenleitung)
- 1.2. Unterrichtseinsatz (Schwerpunkte, Verteilung, fachfremder Einsatz)
- 1.3. Korrekturen (Anzahl, Lernstandserhebungen, zentrale Prüfungen)
- 1.4. AO-SF-Gutachten und Diagnostik
- 1.5. Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung, Lernzeit
- 1.6. Schulentwicklung (Steuergruppen, Evaluation, Qualitätssicherung)
- 1.7. außerunterrichtliche Aufgaben (externe Partner, Wettbewerbe, Betreuung von Räumen und Sammlungen, Schulbuchverwaltung)
- 1.8. digitale Medien (technische Ausstattung, Software)
- 1.9. Betreuung von Beschäftigten in Ausbildung (Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten, OBAS-Lehrkräfte)

### 2. Zeitlicher Einsatz

---

- 2.1. Stundenplangestaltung (Verteilung, Springstunden, Therapiezeiten)
- 2.2. behinderungsbedingte Pausen
- 2.3. Vertretungsunterricht und Vertretungsbereitschaft
- 2.4. Mehrarbeit
- 2.5. Aufsicht
- 2.6. außerunterrichtliche Veranstaltungen (Konferenzen, Sprechtage, Tage der offenen Tür, Info-Veranstaltungen, Projektstage, schulinterne Fortbildungen)

### 3. Räumlicher Einsatz

---

- 3.1. Unterrichtsraum (Klassenraum, Fachraum, Standort- und Raumwechsel)
- 3.2. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- 3.3. Unterricht an außerschulischen Lernorten (Unterrichtsgänge, Betriebspraktika)
- 3.4. Klassenfahrten
- 3.5. Rückzugsmöglichkeiten (Ruheraum, Raum zur Durchführung medizinischer Anwendungen)
- 3.6. Abordnung oder Teilabordnung

### 4. Externe Unterstützungsangebote

---

- 4.1. Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung
- 4.2. Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten

## 9.4.5. Leitfaden Teilhabegespräch – Pädagogische Fachkraft

Die Schulleitung informiert die Schwerbehindertenvertretung über das Angebot eines Teilhabegesprächs für

- eine Fachkraft für Schulsozialarbeit
- eine Sozialpädagogin oder einen Sozialpädagogen
- eine Fachkraft in einem Multiprofessionellen Team (MPT-Fachkraft)

Der Leitfaden enthält Vorschläge für mögliche Gesprächsthemen und kann individuell angepasst werden.

### 1. Fachlicher Einsatz

---

- 1.1. Unterrichtsverteilung (Jahrgangsstufen, Förderbedarfe)
- 1.2. unterrichtsunterstützender Einsatz (Mitwirkung bei der Ermittlung von Lernständen oder der Planung und Durchführung von Fördermaßnahmen zur inneren und äußeren Differenzierung)
- 1.3. Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung (Kompetenzen, Neigungen, Anzahl der Lerngruppen, Gruppengröße)
- 1.4. außerunterrichtliche Aufgaben (Steuergruppen, Evaluation, Qualitätssicherung)
- 1.5. Einsatz digitaler Medien und technische Ausstattung
- 1.6. Akquise, Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Praktika
- 1.7. Kooperationen mit externen Partnern, beispielsweise mit Betrieben, der Agentur für Arbeit, der Jugendberufshilfe, den Institutionen der Wirtschaftsregion

### 2. Zeitlicher Einsatz

---

- 2.1. Stundenplangestaltung (Verteilung der Unterrichtsstunden, Therapiezeiten)
- 2.2. Umfang der unterrichtsunterstützenden Tätigkeit (Stundenzahl, Verteilung, Wochenplan)
- 2.3. Vertretung und Vertretungsbereitschaft
- 2.4. Mehrarbeit
- 2.5. Aufsicht
- 2.6. außerunterrichtliche Veranstaltungen (Sprechtag, Tage der offenen Tür, Informationsveranstaltungen, Projekttag, schulinterne Fortbildungen, Konferenzen)
- 2.7. Einsatz in der unterrichtsfreien Zeit

### 3. Räumlicher Einsatz

---

- 3.1. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- 3.2. Standort- und Raumwechsel
- 3.3. Rückzugsmöglichkeiten (Ruheraum, Raum zur Durchführung medizinischer Anwendungen)
- 3.4. Einsatz an außerschulischen Lernorten (Unterrichtsgänge, Betriebspraktika, Klassenfahrten)

### 4. Externe Unterstützungsangebote

---

- 4.1. Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung
- 4.2. Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten
- 4.3. Fortbildung und Supervision

## 9.4.6. Dokumentation eines Teilhabegesprächs

Bitte händigen Sie nach dem Gespräch den Teilnehmenden eine Kopie der Dokumentation aus.  
Das Original verbleibt in der Schule / dem ZfsL / der Dienststelle.

Es besteht eine Verpflichtung

- der Schulleitung für die Beschäftigten,
- der Leitung des ZfsL für die Referendarinnen und Referendare,
- der Bezirksregierung beziehungsweise der Schulämter für die Schulleitungen

schwerbehinderten, gleichgestellten und behinderten Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 mindestens einmal im Jahr ein Teilhabegespräch anzubieten.

Gesprächsangebot am	Gesprächstermin am	Ablehnung des Angebots am

Teilnehmende am Teilhabegespräch	
Im Teilhabegespräch wurden folgende Unterstützungsmaßnahmen beziehungsweise Nachteilsausgleiche vereinbart	

Die Wirksamkeit der Maßnahmen soll überprüft werden am	
Mit der Weitergabe einer Kopie bin ich einverstanden	<input type="checkbox"/> an die Schwerbehindertenvertretung <input type="checkbox"/> an den Personalrat <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

---

Unterschrift der Gesprächsleitung	
Unterschrift des Beschäftigten	

### 9.4.7. Mitteilung über eine dienstliche Beurteilung

Bitte leiten Sie die Information nach Eingang der Bewerbung bei der Bezirksregierung beziehungsweise nach Aufforderung zur Erstellung einer dienstlichen Beurteilung durch die Bezirksregierung an die Schwerbehindertenvertretung weiter.

Bei der Abnahme von Leistungsnachweisen nimmt die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des Beschäftigten teil

- am Unterricht
- am schulfachlichen Gespräch
- an einer kollegialen Fallberatung
- an einer Konferenzleitung

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

#### Kontaktdaten der Lehrkraft

Name	
E-Mail	
Telefonnummer	

#### Anlass der Beurteilung

<input type="checkbox"/> Beendigung der Probezeit bei Tarifbeschäftigten
<input type="checkbox"/> erste Beurteilung in der Probezeit bei verbeamteten Lehrkräften
<input type="checkbox"/> zweite Beurteilung in der Probezeit bei verbeamteten Lehrkräften
<input type="checkbox"/> Bewerbung auf ein Beförderungsamtsamt
<input type="checkbox"/> Sonstiges

#### Terminierung der Leistungsnachweise und des Beurteilungsgespräches

Unterrichtsbesuche	
schulfachliches Gespräch	
kollegiale Fallberatung	
Konferenzleitung	
Beurteilungsgespräch	
Sonstiges	

Diese Unterstützungsmaßnahmen oder Nachteilsausgleiche wurden vereinbart

--

---

Ort und Datum	
Unterschrift des Beurteilenden	

### 9.4.8. Auswahl Fortbildungsteilnahme

Bitte senden Sie die Information über die Teilnahme von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten der Schwerbehindertenvertretung zu.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte werden zu Fortbildungen des Dienstherrn vorrangig zugelassen. Die Schwerbehindertenvertretung wird über die Auswahlentscheidung informiert. Vor einer beabsichtigten Ablehnung muss eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung eingeholt werden.

Kontaktdaten der Schule	
Thema, Zeit und Ort der Fortbildungsmaßnahme	
Ich beabsichtige die Teilnahme von	
an der oben genannten Fortbildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/> zuzulassen <input type="checkbox"/> abzulehnen
Begründung der Ablehnung	

---

Ort und Datum	
Unterschrift der Schulleitung	



Bezirksregierung Köln  
Zeughausstraße 2-10  
50667 Köln  
Telefon 0221/147-0  
Fax 0221/147-3185  
E-Mail [poststelle@brk.nrw.de](mailto:poststelle@brk.nrw.de)  
[www.brk.nrw.de](http://www.brk.nrw.de)

