
Richtlinien
zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes
im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen
RV d. JM vom 3. Mai 1995 (7621 - I B. 6)

A.

Nachstehenden, im Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen 1994 S. 1522 veröffentlichten Runderlass des Innenministeriums von 11.11.1994 (SMBl. NW 203030) gebe ich hiermit für den Geschäftsbereich der Justizverwaltung zur Beachtung bekannt:

I.

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung vom 25. Oktober 1994 folgende Grundsätze beschlossen, die ich mit der Bitte um Beachtung bekanntgebe:

- 1 Allgemeines
 - 2 Geschützter Personenkreis
 - 3 Beschäftigungspflicht
 - 4 Einstellung
 - 5 Personalaktenführung
 - 6 Ausbildung und Prüfung
 - 7 Beschäftigung
 - 8 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung
 - 9 Arbeitsplatzwechsel
 - 10 Beurteilung
 - 11 Fortbildung
 - 12 Berufsförderung
 - 13 Rehabilitation
 - 14 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
 - 15 Schwerbehindertenvertretung
 - 16 Zusammenarbeit der Aufgabenträger
 - 17 Anwendung in Gemeinden und Gemeindeverbänden
- l Allgemeines

1.1

Durch die Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen wird die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten konkretisiert. Weiterhin soll durch sie die Einstellung arbeitsloser Schwerbehinderter gefördert werden. Daher sind die Richtlinien nicht nur Arbeits- und Informationsunterlage, sondern zusätzliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen. Von allen Angehörigen der Verwaltung, die in dienstlicher Eigenschaft mit den Belangen schwerbehinderter Bewerberinnen oder Bewerber und Beschäftigter befasst sind, wird erwartet, dass sie diese Richtlinien beachten und mit Leben erfüllen.

1.2

Wenn nachfolgend aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur das Wort "Dienststelle" verwandt wird, bezieht sich die getroffene Aussage regelmäßig auf alle Behörden, Einrichtungen, Gerichte, Hochschulen sowie Betriebe des Landes Nordrhein-Westfalen. Wird der Begriff "Dienstherr" benutzt, betrifft die Regelung grundsätzlich auch den Bereich, in dem das Land Nordrhein-

Westfalen als Arbeitgeber angesprochen ist. Unter "Personalvertretung" fallen sämtliche in der Landesverwaltung zu bildende Personalräte, Richterräte usw.

1.3

Das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz - SchwbG -) i. d. F. vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421, ber. S. 1550), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Januar 1993 (BGBl. I S. 50), bezweckt insbesondere die Förderung der Eingliederung der Schwerbehinderten und unterstützt das Bemühen, sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen und in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern.

Die Hauptfürsorgestellen bei den beiden Landschaftsverbänden und die örtlichen Fürsorgestellen haben gemäß § 14 Abs. 3 Satz 4 SchwbG die Dienststellen bei der Erfüllung der Beschäftigungspflichten nach dem SchwbG zu unterstützen. Dies geschieht durch behinderungsspezifische Beratung und finanzielle Förderung von Maßnahmen zur behinderungsgerechten Beschäftigung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Unterstützungsfunktion der Hauptfürsorgestellen und der örtlichen Fürsorgestellen korrespondiert mit ihrer Aufgabe gemäß § 31 Abs. 2 und 3 SchwbG, die begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Schwerbehinderte und ihre Arbeitgeber/Dienstherrn sicherzustellen. Ziel der begleitenden Hilfe ist es, behinderungsbedingte Einschränkungen bei der Arbeitsausführung zu beheben oder zu mildern, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung zu beseitigen und das weitere berufliche Fortkommen der Schwerbehinderten zu fördern. Die begleitende Hilfe umfasst dabei auch die im Einzelfall notwendige psychosoziale Betreuung.

1.4

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

1.5

Schwerbehinderte sehen es als selbstverständlich an, ihre Dienstpflichten trotz ihrer Behinderung wie alle Beschäftigten zu erfüllen. Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind daher gehalten, den Schwerbehinderten mit Verständnis zu begegnen. Jede der zugunsten der Schwerbehinderten getroffenen Bestimmung, insbesondere ein eingeräumtes Ermessen, ist großzügig anzuwenden.

1.6

Bei allen Dienststellen sind Beauftragte des Arbeitgebers gemäß § 28 SchwbG zu bestellen, auch wenn keine Schwerbehindertenvertretung besteht. Die Beauftragten des Arbeitgebers sollen innerhalb eines Jahres seit ihrer Bestellung an einer Schulungsmaßnahme der Hauptfürsorgestelle oder an einer vergleichbaren Fortbildungsmaßnahme teilnehmen.

1.7

Im Interesse der Schwerbehinderten ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung, Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter und Beauftragten des Arbeitgebers zu gewährleisten. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit den übrigen in § 29 SchwbG genannten Stellen. Dabei genügt nicht ein Verweis auf andere Informationsquellen, wie z. B. die Personalratssitzungen, vielmehr ist der Anspruch im Kontakt miteinander zu erfüllen.

1.8

Zu den Angelegenheiten i. S. d. § 25 Abs. 2 SchwbG die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren und über die der Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten muß und über die er sie vor der Entscheidung zu hören hat, gehören nicht nur die in diesen Richtlinien ausdrücklich angesprochenen Maßnahmen. Die Unterrichts- und Anhörungspflicht gilt für jede Art von Maßnahmen, z. B. auch für Vorermittlungen, Abmahnungen, Dienstvereinbarungen und Organisationsangelegenheiten.

1.9

Bei Angelegenheiten i. S. d. §§ 72 bis 78 LPVG, die alle Beschäftigten einer Dienststelle betreffen, ist § 25 Abs. 2 SchwbG zu beachten. In Zweifelsfällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

1.10

Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Maßnahmen, die Schwerbehinderte betreffen, müssen einen Hinweis auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte/Gleichgestellte enthalten.

1.11

Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeachtung eines der in § 68 SchwbG aufgeführten Tatbestände stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Alle mit Schwerbehindertenangelegenheiten befassten Beschäftigten, besonders die Beauftragten des Arbeitgebers, haben darauf zu achten, dass keine Ordnungswidrigkeiten i. S. v. § 68 SchwbG begangen werden.

2. Geschützter Personenkreis

2.1

Schwerbehinderte im Sinne dieser Richtlinien sind die Schwerbehinderten und die ihnen Gleichgestellten nach den Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes. Für Behinderte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 2 SchwbG sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen i. S. dieser Richtlinien in Betracht kommen.

2.2

Als Nachweis der Schwerbehinderung dient regelmäßig der Schwerbehindertenausweis; in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen, Gerichtsentscheidungen usw. erbracht werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid des Arbeitsamtes.

2.3

Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte oder als Gleichgestellte gestellt haben, ist zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als Schwerbehinderte oder als Gleichgestellte zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

2.4

Der Schwerbehindertenschutz endet

- mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes (§ 38 Abs. 1 u. 2 SchwbG), bei befristeter Gleichstel-

lung mit Ablauf der Frist § 2 Abs. 1 Satz 2 SchwbG),

- für die zeitweilige Dauer der Entziehung des Schwerbehindertenschutzes (§ 39 Abs. 1 SchwbG).

Erlöschen und Entzug des Schwerbehindertenschutzes sind von den Beschäftigten der Dienststelle mitzuteilen.

2.5

Führen dienstliche Maßnahmen zum Erlöschen, zur Entziehung oder zur Einschränkung des Schwerbehindertenschutzes (z.B. bei Auslandseinsätzen), sind die Schwerbehinderten darauf hinzuweisen.

3 Beschäftigungspflicht

3.1

Die Pflicht zur Beschäftigung von Schwerbehinderten trifft gemäß § 5 SchwbG in vollem Umfang auch Arbeitgeber der öffentlichen Hand und damit alle Dienststellen. Auf die Verpflichtung, gerade auch besonders betroffene Schwerbehinderte i. S. d. § 6 Abs. 1 SchwbG zu beschäftigen sowie Ausbildungsplätze gemäß § 6 Abs. 2 SchwbG mit diesen Schwerbehinderten zu besetzen, wird ausdrücklich hingewiesen.

3.2

Im Hinblick darauf, dass Schwerbehinderte mit der erforderlichen Vorbildung und körperlichen Mindesteignung nur bedingt zur Verfügung stehen, bedarf es besonderer Anstrengungen aller Dienststellen, ihre Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter zu erfüllen.

3.3

Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es dringend erforderlich, dass geeignete Bewerberinnen oder Bewerber über die Mindestquote hinaus eingestellt werden; dadurch wird es ermöglicht, die unterschiedlichen Bedingungen der Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereichs und der einzelnen Geschäftsbereiche untereinander im Hinblick auf die Erfüllung der Mindestquote auszugleichen.

Sollte gleichwohl die Mindestquote nicht erreicht werden können, vergeben die Dienststellen aller Geschäftsbereiche Aufträge an Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten - soweit rechtlich und tatsächlich möglich - **mindestens** in einem Umfang, dass das Land künftig keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen muss. Die rechtliche Verpflichtung des § 56 SchwbG, öffentliche Aufträge, die von den Werkstätten für Behinderte ausgeführt werden können, diesen bevorzugt anzubieten, wird durch die vorstehende Regelung nicht eingeschränkt. Dies gilt in Verbindung mit § 58 SchwbG ebenso für die Auftragsvergabe an Blindenwerkstätten.

Auf die RdErl. d. Innenministers v. 16.5.1963 - (SMBl. NW. 20021), d. Ministers für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr v. 14.6.1976 - (SMBl. NW. 20021) und d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 31.5.1989 (SMBl. NW. 8111) - wird hingewiesen.

3.4

Zum Meldeverfahren und zur Ausgleichsabgabe wird auf den RdErl. d. Innenministers v. 10.6.1987 (SMBl. NW. 8111) hingewiesen.

4 Einstellung

4.1

Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbindet den Dienstherrn nicht von der Pflicht nach dem Schwerbehindertengesetz, Schwerbehinderte zu beschäftigen (§ 44 SchwbG).

4.2

§ 14 SchwbG verpflichtet den Dienstherrn, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können. Dies gilt auch für Ausbildungsverhältnisse.

4.3

Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

4.3.1

In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter erwünscht ist. Bei Bewerbungen ist zu prüfen, ob sie von Schwerbehinderten stammen; in Zweifelsfällen sind entsprechende Rückfragen zu halten mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass Bewerbungen Schwerbehinderter erwünscht sind.

4.3.2

Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen beim für die Einstellungsbehörde zuständigen Arbeitsamt - bei allen akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Frankfurt/Main - schriftlich anzufragen, ob geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind. Die Arbeitsämter stellen sicher, dass die Anfragen spätestens innerhalb eines Monats beantwortet und diese Schwerbehinderten aufgefordert werden, sich umgehend zu bewerben. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten gleichzeitig je eine Durchschrift der Anfrage.

Die Schwerbehindertenvertretung ist auch dann bei Bewerbungen Schwerbehinderter zu beteiligen, wenn zum Zeitpunkt der Bewerbung keine freien Stellen für eine Einstellung zur Verfügung stehen. Von einer Anfrage an das Arbeitsamt darf nur abgesehen werden, wenn das Arbeitsamt einmal jährlich schriftlich bestätigt, dass für bestimmte Berufsbilder (z. B. im Bereich der Krankenpflege) erfahrungsgemäß keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber zu vermitteln sind. In diesem Fall ist das Arbeitsamt zu bitten, ihm ausnahmsweise doch bekannte Bewerberinnen oder Bewerber von sich aus der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung zu melden.

4.3.3

Liegen keine Bewerbungen Schwerbehinderter vor, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung darüber zu unterrichten, sofern sie nicht auf eine solche Unterrichtung verzichtet haben. Alle Bewerbungen Schwerbehinderter sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Damit die Schwerbehindertenvertretung begründete Stellungnahme abgeben kann, ist sie im erforderlichen Umfang über die Eignung der nicht behinderten Bewerberinnen oder Bewerber zu unterrichten.

4.3.4

Kommen einzelne schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, kann von ihrer Teilnahme an einem Vorstellungstermin abgesehen werden. Alle übrigen

Schwerbehinderten sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Vorstellungs- und Abschlussgesprächen teilzunehmen. Soweit ein Einstellungsverfahren ohne Vorstellungsgespräch vorgeschrieben oder sonst verbindlich festgelegt ist, bleibt es dabei.

4.3.5

Sind für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen. Behinderungsbedingte Einschränkungen dürfen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen.

4.3.6

Hat sich die Dienststelle für eine Bewerberin oder einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Zustimmungsverfahren nach dem LPVG ein. Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist beizufügen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer Stellungnahme berechtigt, aber nicht verpflichtet. Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung haben sich über eine Frist, innerhalb der eine Stellungnahme abgegeben werden kann, zu verständigen. Nach Ablauf der vereinbarten Frist ist der Anhörungspflicht gemäß § 25 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz SchwbG genügt; die Mitteilungspflicht nach dem 2. Halbsatz bleibt unberührt.

Führt eine nachgeordnete Dienststelle ein Personalvorauswahlverfahren durch, ist ihre Schwerbehindertenvertretung entsprechend den Nummern 4.3.1 bis 4.3.6 zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist dem Personalvorschlag beizufügen. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Bezirksschwerbehinderten- bzw. der Hauptschwerbehindertenvertretung bleibt unberührt.

4.3.7

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn Schwerbehinderte diese Beteiligung ausdrücklich ablehnen (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SchwbG).

4.4

Schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern der Vorzug zu geben. Zusätzlich Einstellungserleichterungen zugunsten von Schwerbehinderten als Beamtinnen oder Beamte und Richterinnen oder Richter ergeben sich beim Höchstalter aus § 6 LVO und bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Abs. 1 LVO.

4.4.1

Im Hinblick auf § 50 Abs. 1 SchwbG ist das erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung bereits dann als gegeben anzusehen, wenn Schwerbehinderte nur bestimmte Dienstposten ihrer Laufbahn wahrnehmen können.

Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung (z. B. mit technischen Arbeitshilfen) sowie der Übernahme außergewöhnlicher Belastungen nach dem SchwbG auszuschöpfen.

4.4.2

Schwerbehinderte können auch dann als Beamtinnen oder Beamte eingestellt werden, wenn als

Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Die Bewerberinnen und Bewerber sind jedoch auf die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG sowie die mit einem Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit verbundenen Folgen hinzuweisen. Diese Regelungen gelten auch für die Anstellung und Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

4.5

Die Ausgleichsabgabeverordnung und die Anordnung "REHA" der BfA bieten vielfältige Möglichkeiten der Gewährung von Lohn- und Gehaltszuschüssen bei Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen. Dies gilt auch für die finanzielle Förderung von Auszubildenden als Beamte auf Widerruf. Alle personalführenden Stellen sind verpflichtet, derartige Fördermöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten durch Antrag auszuschöpfen. Hinsichtlich der Verwendung der Förderleistungen wird auf die jeweils geltenden haushaltsrechtlichen Vorschriften (Haushaltsgesetz NW) verwiesen, wonach Lohnkostenzuschüsse Dritter für die Eingliederung Schwerbehinderter regelmäßig beim Ausgabetitel für Aushilfskräfte zu vereinnahmen sind.

4.6

Vor der Antragstellung für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist zu prüfen, ob Schwerbehinderte im Rahmen dieser Maßnahmen beschäftigt werden können. Das Ergebnis der Prüfung und die Arbeitsplatzanforderungen sind im Antragsvordruck zu vermerken.

5 Personalaktenführung

Nachweise über die Schwerbehinderung oder die Gleichstellung gemäß den §§ 2 und 4 SchwbG sind in die Personalakten aufzunehmen. Auf Personalakten von Schwerbehinderten ist in geeigneter Weise kenntlich zu machen, dass es sich um eine Schwerbehinderte oder einen Schwerbehinderten handelt, damit bei jeder beabsichtigten Maßnahme, die Schwerbehinderte betrifft, die Schwerbehinderteneigenschaft deutlich wird.

6 Ausbildung und Prüfung

Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Auszubildendenverhältnis und der Vorbereitungsdienst so zu gestalten, dass Schwerbehinderte die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

6.1

Bei Prüfungen können sich für Schwerbehinderte besondere Härten im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden auf Antrag der Behinderung angemessene Prüfungserleichterungen gewährt. Die Prüfung ist im Einzelfall den behinderungsspezifischen Besonderheiten anzupassen. Das gilt für Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie sonstige Auswahlverfahren und Aufsichtsarbeiten während der Ausbildung.

Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen z. B. folgende Erleichterungen in Betracht:

6.1.1

- Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
- Bereitstellung von Hilfen,
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Arbeiten,
- Erholungspausen.

6.1.2

In der mündlichen Prüfung soll bei Hirngeschädigten und bei Schwerbehinderten mit erheblicher psychischer Beeinträchtigung auf das Abfragen von Gedächtniswissen verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass die oder der Schwerbehinderte die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzt, die sie oder ihn zu richtigen Entscheidungen befähigen. Auch ist darauf zu achten, dass kein behinderungsbedingter Prüfungsstress, insbesondere durch Zeitdruck entsteht.

6.1.3

Hörgeschädigten, die taub oder nahezu taub sind, sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. Auf Wunsch ist ihnen ein Gehörlosendolmetscher zu stellen.

6.1.4

Sind Blinde, hochgradig Sehbehinderte oder Behinderte, die in der Fähigkeit zu schreiben stark eingeschränkt sind, schriftlich zu prüfen, darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft beigegeben werden. Blinden ist auf Antrag eine für die Bedienung durch Blinde geeignete Schreibhilfe zur Verfügung zu stellen.

6.1.5

Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung ist die Behinderung angemessen zu berücksichtigen.

6.1.6

Die Prüfungsdauer für Schwerbehinderte darf in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder praktischen Prüfung, verkürzt werden. Soweit zulässig, können mündliche Prüfungen auf Antrag der oder des Schwerbehinderten als Einzelprüfungen abgehalten werden.

6.2

Schwerbehinderte sind rechtzeitig auf mögliche Erleichterungen hinzuweisen. Im übrigen sind die infolge der Behinderung bestehenden körperlichen und seelischen Hemmnisse zu berücksichtigen, ohne dass die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen sind. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Erleichterungen nicht aufgenommen werden.

6.3

Sind Erleichterungen nach Ziffer 6.1.1 bis Ziffer 6.1.6 trotz Antrages zu Unrecht nicht gewährt worden, dürfen Schwerbehinderte eine nicht bestandene Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüfungsbewerber, soweit Rechtsvorschriften dies zulassen; die Wiederholungsprüfung soll auf den Teil der Prüfung beschränkt werden, in dem die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.

6.4

Die Leiterin oder der Leiter einer Prüfung und die Schwerbehindertenvertretung sind von der personalführenden Stelle rechtzeitig über die Behinderung eines Prüflings zu unterrichten.

6.5

Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, zu gestatten, an den mündlichen Teilen von Prüfungen teilzunehmen und nach deren Abschluss - vor der Beratung der Kommission über das Ergebnis der Prüfung - gegenüber der Prüfungskommission eine Stellungnahme abzugeben.

7 Beschäftigung

7.1

Aus § 14 SchwbG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn

- zur persönlichkeitsgerechten Eingliederung von Schwerbehinderten in das Berufsleben,
- zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung im Einzelfall,
- zur Beachtung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Schwerbehinderten und
- zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung

damit die Arbeit für Schwerbehinderte ausführbar, erträglich und zumutbar ist. Dazu ist die Geschäftsverteilung besonders zu regeln. Dienstposten sind den Bedürfnissen der Schwerbehinderten entsprechend zu organisieren.

7.2

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, die Bestrebungen der Schwerbehinderten, ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen und ihnen dabei die erforderlichen Hilfestellungen zu geben.

7.3

Bei Entscheidungen über Anträge Schwerbehinderter auf Teilzeitbeschäftigung gemäß § 78 b LBG und den entsprechenden Regelungen für den Arbeitnehmerbereich ist die Tatsache einer Schwerbehinderung in die Ermessensabwägung mit einzubeziehen.

7.4

Es ist sicherzustellen, dass neu eingestellte Schwerbehinderte am Arbeitsplatz sorgfältig eingewiesen werden. Arbeitszeiten und Pausen können für Schwerbehinderte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den Arbeitszeitvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht vermindert werden darf. Soweit erforderlich, sind Hilfen aller Art am Arbeitsplatz einzusetzen, ggf. unter Beteiligung der Fürsorge-/Hauptfürsorgestellten und der Reha-Träger. Auf Ziffer 4.5 wird insoweit verwiesen. Nummer 13.4 bleibt unberührt

7.5

§ 46 SchwbG gilt für Mehrarbeit i. S. d. § 78 a LBG sowie für Überstunden i. S. d. § 17 Abs. 1 BAT bzw. § 19 Abs. 2 MTL II; er ist in Fällen des § 67 LBG und des § 11 BAT entsprechend anzuwenden. Auf Verlangen sind Schwerbehinderte auch von Mehrarbeit im Rahmen von Übungen und Einsätzen freizustellen; aus der Ablehnung der Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen.

Satz 2 gilt entsprechend für Rufbereitschaft, soweit nicht im Einzelfall die Heranziehung zur

Rufbereitschaft aus dienstlichen Gründen geboten ist; die Schwerbehindertenvertretung ist vorher anzuhören.

7.6

Es ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an technischen und baulichen Hindernissen scheitert. Die Beratenden Ingenieure der Hauptfürsorgestellen und die technischen Berater der Arbeitsämter sowie bei Bedarf die Bundesanstalt für Arbeit sollen beratend hinzugezogen werden.

7.6.1

Technische Arbeitshilfen müssen so beschaffen sein wie es die jeweilige Behinderung erfordert (§ 14 Abs. 3 SchwbG). Unter technischen Arbeitshilfen sind solche Vorrichtungen zu verstehen, die neben einer ergonomischen Anpassung der Grundausrüstung des Arbeitsplatzes (§ 14 Abs. 3 Satz 1 SchwbG) im Einzelfall wegen der besonderen individuellen Verhältnisse darüber hinaus erforderlich sind, um dem Behinderten seine Arbeit zu ermöglichen oder zu erleichtern. Bei der Beschaffung dieser Arbeitshilfen und anschließenden Einweisung der Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

7.6.2

Bei der Neu- und Ersatzbeschaffung von Fernsprechvermittlungsanlagen bzw. bei der Neugestaltung anderer Arbeitsplätze ist sicherzustellen, dass diese im Bedarfsfall mit Blinden und wesentlich Sehbehinderten besetzt werden können.

7.6.3

Bei der Planung von Neubauten ist in jedem Fall zu gewährleisten, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Zugänge, Eingänge, Verkehrsflächen in den Gebäuden, Fahrstühle, Sitzungsräume, Sozialräume und Toiletten auch für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer zugänglich und benutzbar sind. Bei Umbauten sind die Belange Schwerbehinderter zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Baumaßnahmen so rechtzeitig zu hören, dass ihre Vorschläge ohne zusätzlichen Kostenaufwand durch eine eventuell später notwendig werdende Umplanung in die Gesamtplanung eingehen können. Über den Baufortschritt kann sie sich jederzeit informieren lassen. Das gilt auch dann, wenn die Baumaßnahme nicht durch die staatliche Bauverwaltung, sondern durch Dritte, z. B. durch Generalunternehmer geplant und durchgeführt wird. In diesen Fällen ist eine entsprechende Klausel in den Vertrag aufzunehmen.

7.6.4

Bei der Anmietung von Diensträumen sind diese Vorschriften sinngemäß anzuwenden. Im übrigen wird auf § 14 Abs. 3 SchwbG und die DIN-Vorschriften für behindertengerechtes Bauen (vgl. Gem. RdErl. v. 10.4.1978 - SMBl. NW. 236 - sowie RdErl. d. Ministeriums für Bauen und Wohnen v. 14.11.1991 - RLBau - K 28 - SMBl. NW. 236) verwiesen. § 25 Abs. 2 SchwbG ist zu beachten.

7.7

Der betriebsärztliche Dienst berät in Fragen des Arbeits- und des Gesundheitsschutzes. Dies gilt besonders für den beruflichen Einsatz von Schwerbehinderten, um diese entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit wieder voll einzugliedern (§§ 3, 9 und 16 Arbeitssicherheitsgesetz). Schwerbehindertenvertretung und betriebsärztlicher Dienst arbeiten bei dieser Aufgabe eng zusammen.

7.8

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

8 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung

8.1

Den Wünschen Schwerbehinderter hinsichtlich Urlaubszeitpunkt und Urlaubsteilung soll entsprechen werden. Der Schwerbehinderten i. S. d. § 1 SchwbG gemäß § 47 SchwbG zustehende zusätzliche Urlaub ist wie Erholungsurlaub nach den Vorschriften der EUV und der Tarifverträge zu gewähren. Für den Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft zur Erlangung des Zusatzurlaubs gelten die Nummern 2.2 und 2.3 der RL. Beginnt die Zusatzurlaubsberechtigung im Laufe des Urlaubsjahres, ist der Umfang des Zusatzurlaubs entsprechend § 5 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 5 EUV und den Tarifvorschriften zu berechnen. Erlischt der Schwerbehindertenschutz gem. § 38 Abs. 1 SchwbG oder wird der Schwerbehindertenschutz gemäß § 39 SchwbG entzogen, so ist der Zusatzurlaub anteilig zu kürzen.

8.1.1

Solange der Nachweis der Schwerbehinderung noch nicht erbracht (z. B. weil über einen Antrag auf Anerkennung noch nicht entschieden ist) und die Schwerbehinderung nicht offensichtlich ist, kann der Zusatzurlaub vorsorglich übertragen werden, d. h., der Zusatzurlaub verfällt erst dann, wenn er bis zum 30. 6. des folgenden Jahres nicht erteilt und angetreten worden ist.

8.1.2

Für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter sind in den Fällen, in denen die Schwerbehinderteneigenschaft durch Bescheid der Versorgungsbehörde auf einen zurückliegenden Zeitpunkt festgestellt worden ist, die Grundsätze zu beachten, die das Bundesarbeitsgericht hierzu in gefestigter Rechtsprechung aufgestellt hat. Daraus ergibt sich u. a. folgendes:

- Der Zusatzurlaub teilt hinsichtlich seines Entstehens und Erlöschens das Schicksal des Grundurlaubs (Erholungsurlaubs), den er verlängert (s. auch 8.1 Satz 2).

- Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit dem Eintritt der Schwerbehinderung. Können Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer den Nachweis ihrer Schwerbehinderung noch nicht erbringen, weil noch kein Bescheid darüber vorliegt, müssen sie sich gegenüber dem Arbeitgeber zur Begründung des Anspruchs auf Zusatzurlaub gleichwohl ausdrücklich auf ihre Schwerbehinderung berufen und verlangen, dass ihnen dieser Urlaub schon für das laufende Jahr gewährt wird. Eine Erklärung, der Zusatzurlaub werde "nur vorsorglich geltend" gemacht oder "angemeldet", reicht nicht aus.

- Weigert sich der Arbeitgeber, den ordnungsgemäß geltend gemachten Anspruch auf Zusatzurlaub vor der Vorlage des Bescheides zu erfüllen, gerät er in Leistungsverzug, wenn die Schwerbehinderung später rückwirkend festgestellt wird. Ist ein solcher Anspruch nach der tariflichen Regelung dann schon erloschen, tritt an seine Stelle ein Ersatzanspruch nach § 249 Abs. 1 BGB oder ggf. ein Anspruch auf Entschädigung in Geld nach § 251 BGB (vgl. BAG vom 26.6.1986 - 8 ZR 75/83 - AP Nr. 5 zu § 44 SchwbG - § 47 SchwbG 1986). Dieser Ersatzanspruch kann nur nach Maßgabe der tariflichen Regelungen (z. B. § 51 BAT) abgewickelt werden.

8.1.3

Urlaub zur Durchführung von Heilmaßnahmen wird unter den Voraussetzungen des § 11 EUV und der entsprechenden tariflichen Vorschriften nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet.

8.2

Dienstbefreiung in angemessenem Umfang soll Schwerbehinderten gewährt werden, die aufgrund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind.

8.3

Bei der Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung aus Anlässen, die die Interessen von Schwerbehinderten berühren, ist großzügig zu verfahren, insbesondere soweit auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z. B. Mobilitätstraining, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von Behinderten, Behindertensport usw.).

8.4

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

8.5

Parkflächen bei der Dienststelle sind vorrangig für Schwerbehinderte bereitzuhalten, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, ein Kfz zu benutzen.

Die Einzelheiten der Zuteilung von Parkflächen an schwerbehinderte Beschäftigte sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu regeln. Stehen landeseigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zu Verfügung, sollen geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist. Sofern in unmittelbarer Nähe eines Dienstgebäudes keine Abstellfläche bereitgestellt werden kann, ist von der Dienststelle für namentlich bestimmte Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen "aG" auf dem Ausweis ein Parksonderrecht nach dem § 46 StVO bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde zu beantragen.

Werden Parkflächen allgemein nur gegen Entgelt oder nur gegen Eingehung der Verpflichtung zur Abnahme eines Berechtigungsausweises für den öffentlichen Personennahverkehr vergeben, sind hiervon Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen "G/aG" im Schwerbehindertenausweis ausgenommen.

8.6

Schwerbehinderte können in eng begrenzten Ausnahmefällen nach Maßgabe des RdErl. d. Finanzministeriums v. 8.2.1973 (SMBl. NW. 20024) mit anderweitig nicht benötigten Dienstkraftwagen innerhalb des Dienstortes zwischen Wohnung/Haltestelle und Dienststelle befördert werden.

8.7

Schwerbehinderte i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SchwbG sind auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.

8.8

Schwerbehinderte sind bei Reisen zu Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. Schwerbehinderten, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und sich deshalb einer Begleitperson bedienen, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 13 LRKG als Nebenkosten erstattet werden.

8.9

Schwerbehinderten soll ein Einzelzimmer als Arbeitsraum zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies erfordert.

9 Arbeitsplatzwechsel

9.1

Für Schwerbehinderte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Schwerbehinderte sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Dies gilt auch für jede andere wesentliche Änderung des Arbeitsplatzes.

9.2

Falls Schwerbehinderte ihre Versetzung, Abordnung oder Umsetzung beantragen, soll dem nach Möglichkeit entsprochen werden.

9.3

Vor jedem Arbeitsplatzwechsel ist nach § 25 Abs. 2 SchwbG zu verfahren; die Beteiligung der Personalvertretung nach dem LPVG bleibt unberührt.

9.4

Nach einem Arbeitsplatzwechsel ist sicherzustellen, dass Schwerbehinderte sorgfältig eingewiesen werden. Im übrigen wird auf Ziffer 7.4 verwiesen.

10 Beurteilung

10.1

Im Beurteilungsverfahren gelten für Schwerbehinderte die allgemeinen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass Schwerbehinderte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen stets mehr Energie aufwenden müssen als Nichtbehinderte.

10.2

Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO).

10.2.1

Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingter Minderung beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

10.2.2

Die bevorstehende Beurteilung Schwerbehinderter teilt die personalbearbeitende Stelle der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein Gespräch mit der oder dem mit der Erstellung des Beurteilungsvorschlages Beauftragten. Danach hat die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit, zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Leistung, Befähigung und Eignung der oder des Schwerbehinderten mündlich oder schriftlich gegenüber der personalbearbeitenden Stelle Stellung zu nehmen (§ 25 Abs. 2 SchwbG), sofern die oder der Schwerbehinderte dies nicht ausdrücklich ablehnt.

10.2.3

Gibt die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme ab, ist die oder der mit der Erstellung des Beurteilungsvorschlages Beauftragte über den Inhalt der Stellungnahme zu unterrichten. In der Beurteilung sind Beschränkungen in der Einsatzfähigkeit und besondere Leistungen in Anbetracht der Behinderung aufzuzeigen. Wurde bei der abschließenden Bewertung eine verminderte Arbeits- und Einsatzfähigkeit berücksichtigt, ist dies ebenso wie die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu vermerken.

Liegen einer Beurteilung einzelne Leistungsnachweise zugrunde, ist die Schwerbehindertenvertretung auf ausdrücklichen Wunsch einer/eines betroffenen Schwerbehinderten berechtigt, bei der sie bzw. ihn betreffenden Abnahme der Leistungsnachweise anwesend zu sein, es sei denn, die Art des Leistungsnachweises steht dem entgegen.

10.2.4

Findet ein Beurteilungsgespräch mit Schwerbehinderten statt, ist auf deren Verlangen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

11 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung der Schwerbehinderten ist gemäß § 14 Abs. 2 und 3 SchwbG zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn veranstaltet werden, bevorzugt zuzulassen und sollen zu anderer Berufsbildung Sonderurlaub und Kostenzuschuss nach den geltenden Vorschriften erhalten.

12 Berufsförderung

12.1

§ 14 Abs. 2 SchwbG enthält die Verpflichtung, Schwerbehinderten berufliche Fortkommensmöglichkeiten verstärkt zu eröffnen. Fachlich geeigneten Schwerbehinderten soll im Rahmen dienstlicher Gegebenheiten vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen berufliches Fortkommen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben ermöglicht werden; dies gilt besonders, wenn sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch Fortbildung in Lehrgängen oder am Arbeitsplatz verbessert haben. Für die Einarbeitung in solche Aufgaben sind Schwerbehinderten je nach Art und Umfang der Behinderung ausreichende Zeiträume einzuräumen.

12.2

Schwerbehinderte i. S. d. § 6 SchwbG sollen wegen ihrer besonderen Beeinträchtigungen zusätzliche Hilfen zum beruflichen Fortkommen erhalten.

12.3

Bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben ist Schwerbehinderten - vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen - bei sonst gleichen Voraussetzungen (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) der Vorzug zu geben.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob eine solche Beförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne die besondere Art der Behinderung noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreichen würden; dabei ist § 5 Abs. 3 BeamtVG zu beachten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung kann ein Facharzt hinzugezogen werden.

12.4

In den Fällen, in denen aufgrund der Behinderung die künftige Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels abzusehen ist, sind diese Schwerbehinderten bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Umschulungsmaßnahmen durch die Arbeitsverwaltung bleiben hiervon unberührt.

13 Rehabilitation

13.1

Um das Ziel einer dauernden Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation (Rehabilitationsangleichungsgesetz) entsprechende Leistungen im medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereich vor. Als Grundsatz gilt "Rehabilitation geht vor Rente".

13.2

Soweit Schwerbehinderte diese Leistungen mit Hilfe der gesetzlichen Reha-Träger - unvermeidbar - während der Dienstzeit in Anspruch nehmen, können sie im Rahmen der tariflichen Regelungen (§ 52 BAT, § 33 MTL II) unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes von der Arbeit freigestellt werden. Dies gilt auch für Maßnahmen im berufsfördernden Bereich und auch dann, wenn Leistungen subsidiär durch eine Fürsorge-/Hauptfürsorgestelle erbracht werden (z. B. Trainingsmaßnahmen für Sinnesbehinderte).

13.3

Sofern aus zwingenden gesundheitlichen Gründen (z. B. Berufsunfähigkeit) längerfristige außerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen erforderlich werden, kann Angestellten und Arbeiterinnen oder Arbeitern Sonderurlaub unter Wegfall der Vergütung bzw. des Lohnes gewährt werden. Dies setzt voraus, dass die Umschulung einvernehmlich mit Dienststelle und Reha-Träger durchgeführt wird.

13.4

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann im Einvernehmen mit dem zuständigen Reha-Träger eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit befristet vereinbart werden. Während des Wieder-

eingliederungsverfahrens haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht, weiter Anspruch auf Krankenbezüge; nach deren Auslaufen besteht jedoch kein Anspruch auf Entgelt für die geleistete Tätigkeit. Beamtinnen oder Beamten soll eine entsprechende Arbeitszeit eingeräumt werden.

13.5

Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis fallen nicht unter die Bestimmungen des Rehabilitationsangleichungsgesetzes, sofern sie nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind oder aus früheren Beschäftigungen laufende Ansprüche auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente aufrechterhalten haben. Sofern Schwerbehinderte aus diesem Personenkreis berufsfördernde Maßnahmen aufgrund ihrer Behinderung mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben zu Lasten eines Reha-Trägers, einer Fürsorge-/Hauptfürsorgestelle oder auf eigene Kosten durchführen, soll ihnen hierfür analog zu Nummer 13.2 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

13.6

Beamtinnen und Beamten aller Fachrichtungen soll im Rahmen der geltenden Laufbahnvorschriften dann ein Laufbahnwechsel ermöglicht werden, wenn sie aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung in ihrer eigenen Laufbahn nur noch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit auf Dauer verwandt werden können, bei Verwendung in einer anderen Laufbahn mit überwiegender Wahrscheinlichkeit dagegen aufgrund ihrer bisherigen Vorbildung, beruflichen Tätigkeit und nach im Einzelfall festzulegender Unterweisungszeit wieder voll dienstfähig sein könnten. Eine solche Maßnahme kommt einer Umschulung nach Nummer 13.3 gleich.

14 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

14.1

Gelingt es Schwerbehinderten aus Gründen, die in ihrer Behinderung liegen, nicht, sich in der tariflichen Probezeit hinreichend zu bewähren, kann nach Ablauf der arbeitsvertraglich vereinbarten Probezeit ein Zeitarbeitsverhältnis zum Zweck der beruflichen Förderung i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 SchwbG begründet werden. Dies setzt die Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag voraus. Eine Verlängerung der Erprobungszeit durch Zeitvertrag soll die Dauer von 6 Monaten nicht überschreiten. Dabei müssen die Motive für die Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses im Vertragstext deutlich zum Ausdruck gebracht werden; der Abschluss des üblichen, formularmäßigen Arbeitsvertrages reicht nicht aus. Das Zeitarbeitsverhältnis ist der Hauptfürsorgestelle anzuzeigen. Bei erfolgreicher Ableistung des Zeitarbeitsverhältnisses ist dieses in ein unbefristetes umzuwandeln.

14.2

Beantragen Schwerbehinderte die Entlassung oder die Beendigung ihres Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit i. S. d. § 25 Abs. 2 SchwbG. Dies gilt auch, wenn das Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen der Schwerbehinderten beendet werden soll. Im übrigen wird auf die einschlägigen Vorschriften des SchwbG verwiesen, insbesondere auf das Erfordernis der vorherigen Zustimmung durch die Hauptfürsorgestelle gemäß §§ 15 ff. und der vorherigen Anhörung nach § 50 Abs. 2 SchwbG.

14.3

Sofern der weitere Einsatz von Schwerbehinderten in der bisherigen Dienststelle nicht möglich ist (z. B. wegen Auflösung oder Verlegung der Dienststelle), hat der Dienstvorgesetzte sie über andere Dienststellen am Ort zu unterrichten, bei denen eine Verwendung in Betracht kommt.

15 Schwerbehindertenvertretung

15.1

Nach § 26 Abs. 4 SchwbG sind Vertrauensleute ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Umfang der Freistellung richtet sich nach den spezifischen örtlichen und räumlichen Erfordernissen sowie nach etwaigen besonderen Verhältnissen der einzelnen Verwaltungen (z. B. besondere Schwierigkeiten bei der Verteilung der entfallenden Arbeitszeit).

15.2

Es bestehen keine Bedenken, die Freistellungen unter Berücksichtigung der besonderen Belange und der Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten vorzunehmen und hierbei für die vergleichbaren Bereiche der allgemeinen Verwaltungen den Umfang der Freistellungen insgesamt an die vom Finanzministerium in seinem Muster 150 entwickelten Personalbedarfsberechnungen anzulehnen (vgl. Anlage). (Fn [1](#)) Die Verwaltungen mit besonderen Verhältnissen (Nr. 15.1 Satz 2) werden sich bemühen, sich in mehrjährigen Stufenplänen auch unter Inanspruchnahme vorhandener Freistellungsmöglichkeiten an die Regelung für die Bereiche der allgemeinen Verwaltung anzunähern.

15.3

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

15.4

Gemäß § 26 Abs. 4 Satz 2 SchwbG ist eine Freistellung der Vertrauensleute für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewährleisten, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Ein Weiterbildungsanspruch besteht auch für den ersten und zweiten Stellvertreter.

Nach § 26 Abs. 8 SchwbG trägt der Arbeitgeber auch die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten. Für die Erstattung der Reisekosten gilt der Runderlass des Finanzministeriums vom 31.8.1967 (SMBl. NW. 203205); im übrigen gilt Ziffer 10 des Runderlasses des Innenministeriums zur Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 6.7.1977 (SMBl. NW. 2035) entsprechend.

15.5

Soweit Vertrauensleute einschließlich der Bezirks- und Hauptvertrauensleute und ihre Vertreter Mehrarbeit oder Überstunden infolge der Wahrnehmung ihrer Aufgaben i. S. d. § 26 Abs. 6 SchwbG erbringen, ist dieser Aufwand monatlich ohne nähere Begründung der Notwendigkeit der geführten Gespräche oder der ausgeführten Tätigkeit zu erfassen und durch die Dienststelle mit Freizeit abzugelten. Dabei kann jedoch auf eine Darlegung der dienstlichen und betriebsbedingten Gründe, die zu der Mehrarbeit oder den Überstunden geführt haben, nicht verzichtet werden.

15.6

Die Schwerbehindertenvertretung ist mit dem notwendigen Geschäftsbedarf in Form von Literatur (Gesetzestexte, Kommentare, usw.), Stempeln, Brief (Kopf-)bögen und ähnlichem Material zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu versorgen. Ihr sind grundsätzlich ein Einzelzimmer und für ihre vertraulichen Unterlagen mindestens ein Schrank zur Verfügung zu stellen, der den Sicherheitserfordernissen des DSG NW genügt. Die Regelung in Nummer 2.4 des RdErl. d. Finanzministeriums "Vorschriften über die Einrichtung und Benutzung dienstlicher Fernmeldeanlagen" v. 16.2.1967 (SMBI. NW. 2003) erfasst auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Im übrigen ist für jede Dienststelle, in der keine Schwerbehindertenvertretung besteht, zu gewährleisten, dass vertrauliche Gespräche mit Schwerbehinderten geführt werden können.

15.7

Reisekosten der Schwerbehindertenvertretung werden analog der Reisekosten der Personalvertretung abgerechnet; für Reisen im erforderlichen Umfang besteht Anzeige-, nicht aber Genehmigungspflicht (vgl. RdErl. d. Finanzministeriums v. 31.8.1967 - SMBI. NW. 203205).

15.8

Die Schwerbehindertenvertretungen können sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 25 SchwbG zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen.

16 Zusammenarbeit der Aufgabenträger

16.1

Umfassende Aufgaben im Schwerbehindertenschutz haben gemäß § 28 SchwbG die oder der Beauftragte des Arbeitgebers sowie die Personalvertretungen gemäß § 23 SchwbG und § 64 Nr. 6 und 7 LPVG. Die dadurch möglichen Überschneidungen mit den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (§ 25 SchwbG) erfordern unbedingte Bereitschaft zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

16.2

Um die in § 29 SchwbG vorgeschriebene Zusammenarbeit möglichst wirksam zu gestalten, ist es erforderlich, dass in allen Dienststellen, in denen Schwerbehinderte tätig sind, bei Bedarf Zusammenkünfte der Beteiligten (Dienststellenleiter/ Dienstvorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers, Personal- und Schwerbehindertenvertretung) stattfinden.

17 Anwendung in Gemeinden und Gemeindeverbänden

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie Trägern der genehmigten oder vorläufig erlaubten, der Aufsicht des Landes unterstehenden Ersatzschulen wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

II.

Mein RdErl. v. 16.2.1989 (SMBI. NW. 203030) wird aufgehoben.

B.

Ergänzend bestimme ich:

1.

gestrichen (Fn [2](#))

2.

Neben der Bestellung von Beauftragten des Arbeitgebers gemäß § 28 Schwerbehindertengesetz ist zur Wahrung der Belange der Schwerbehinderten für die Geschäftsbereiche des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts und der Präsidenten der Oberlandesgerichte, der Generalstaatsanwälte und der Präsidenten der Justizvollzugsämter je eine Bezirksbeauftragte oder ein Bezirksbeauftragter zu bestellen.

Die Beauftragten und die Bezirksbeauftragten des Arbeitgebers sind dem Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NW zu benennen.

C.

Die Rundverfügung vom 29. Mai 1989 (7621 - I B. 6) wird aufgehoben.

Fußnoten :

Geändert d. RV d. JM v. 16.06.1997 (7621 - I B. 6)

Geändert d. RV. d. JM v. 08.10.1999 (7621 - I B. 6)