



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

42. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 15. März 1989

Nummer 14

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBI. NW.) aufgenommen werden.

Glied.-Nr.	Datum	Titel	Seite
203030	16. 2. 1989	RdErl. d. Innenministers Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen	208

II.

Veröffentlichungen, die nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBI. NW.) aufgenommen werden.

Datum	Seite
Hinweise	
Inhalt des Gesetz- und Verordnungsblattes für das Land Nordrhein-Westfalen	
Nr. 7 v. 23. 2. 1989	212
Nr. 8 v. 24. 2. 1989	212

203030

I.

Richtlinien
zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes
im öffentlichen Dienst im Lande
Nordrhein-Westfalen

– RdErl. d. Innenministers v. 16. 2. 1989 –
 II A 3-5.35.00-5/89

I

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung vom 31. Januar 1989 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 Zusammenarbeit der Aufgabenträger
- 16 Anwendung in Gemeinden und Gemeindeverbänden

1 Allgemeines

Das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz – SchwbG) in der Fassung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421) hat Dienstherrn und Arbeitgebern größere Pflichten im Vergleich zum bisherigen Schwerbehindertengesetz auferlegt.

Nach dem Schwerbehindertengesetz obliegt dem Dienstherrn/Arbeitgeber gegenüber den Schwerbehinderten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Sie erstreckt sich insbesondere auf die Förderung der Eingliederung der Schwerbehinderten und auf das Bemühen, sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen und in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern.

Damit diese Pflichten 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.

Vorgesetzte und Mitarbeiter sind gehalten, den Schwerbehinderten mit Verständnis zu begegnen. Alle zugunsten der Schwerbehinderten getroffenen Bestimmungen sind großzügig anzuwenden.

Im Interesse der Schwerbehinderten ist eine enge und vertrauliche Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personal- bzw. Richtervertretung und Beauftragten des Arbeitgebers zu gewährleisten. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit den übrigen in § 29 SchwbG genannten Stellen.

Zu den Angelegenheiten i. S. des § 25 Abs. 2 SchwbG, die einen einzelnen Schwerbehinderten berühren und über die der Dienstherr/Arbeitgeber 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 Unterrichtungs- und Anhörungspflicht gilt für jede Art von Personalmaßnahmen, z. B. auch bei der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme (siehe dazu Ziffer I. 3 des RdErl. d. Innenministers v. 13. 5. 1971 – SMBL. NW. 20340 –); dasselbe gilt bei Abmahnungen.

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

2 Geschützter Personenkreis

Schwerbehinderte im Sinne dieses Runderlasses sind die Schwerbehinderten und die ihnen Gleichgestellten nach den Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt 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.

Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter oder als Gleichgestellter gestellt haben, ist zu empfehlen, ihre Personalstelle hierzu 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.

3 Beschäftigungspflicht

Die Pflicht zur Beschäftigung von Schwerbehinderten trifft gemäß § 5 SchwbG im vollen Umfang auch Arbeitgeber der öffentlichen Hand, und damit alle Dienststellen (z. B. Behörden, Einrichtungen, Betriebe des Landes, Hochschulen und Gerichte). Auf die besondere Verpflichtung, Schwerbehinderte i. S. des § 6 SchwbG zu beschäftigen, wird ausdrücklich hingewiesen.

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 (§ 5 i. V. mit §§ 8–10 SchwbG).

Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es dringend erforderlich, daß jede Dienststelle geeignete Bewerber über die Mindestquote hinaus einstellt. Darüber hinaus wird hierdurch zusätzlich ermöglicht, die unterschiedlichen Bedingungen der Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereichs wie auch der einzelnen Geschäftsbereiche im Hinblick auf die Erfüllung der Mindestquote auszugleichen.

Zum Meldeverfahren und zur Ausgleichsabgabe wird auf den RdErl. d. Innenministers v. 10. 6. 1987 (SMBL. NW. 8111) hingewiesen.

4 Einstellung

Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter nach dem Schwerbehindertengesetz (§ 44 SchwbG).

§ 14 SchwbG verpflichtet die Arbeitgeber bzw. Dienstherrn unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können.

Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

1. Bei der Ausschreibung freier Stellen einschließlich von Ausbildungsstellen ist darauf hinzuweisen, daß die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter erwünscht ist.
2. Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen beim für die Einstellungsbehörde zuständigen Arbeitsamt anzufragen, ob geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind. Bei den Arbeitsämtern wird sichergestellt, daß die Anfragen spätestens innerhalb eines Monats beantwortet werden.

den und diese Schwerbehinderten aufgefordert werden, sich umgehend zu bewerben. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten gleichzeitig je eine Durchschrift der Anfrage.

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 eine begründete Stellungnahme abgeben kann, ist sie im erforderlichen Umfang über die Eignung der nicht behinderten Mitbewerber zu unterrichten.
4. Kommt ein Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, kann von seiner Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch abgesehen werden. Alle übrigen schwerbehinderten Bewerber sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Soweit ein Einstellungsverfahren ohne Vorstellungsgespräche vorgeschrieben oder sonst verbindlich festgelegt ist, verbleibt es dabei.
5. Sind für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte 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.
6. Hat sich die Dienststelle für einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Zustimmungsverfahren nach dem LPVG ein. Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist beizufügen.
7. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn ein Schwerbehindeter diese Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SchwbG).

Einem schwerbehinderten Bewerber ist bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerbern der Vorzug zu geben.

Zusätzliche Einstellungserleichterungen zugunsten von Schwerbehinderten als Beamte und Richter ergeben sich beim Höchstalter aus § 6 LVO und bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Abs. 1 LVO.

Im Hinblick auf § 50 Abs. 1 SchwbG ist das erforderliche Mindestmaß körperlicher Rüstigkeit bereits dann als gegeben anzusehen, wenn der Schwerbehinderte nur bestimmte Dienstposten seiner Laufbahn wahrnehmen kann.

Schwerbehinderte können auch dann als Beamte eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Der Bewerber ist jedoch auf die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamVG sowie die mit einem Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit verbundenen Folgen hinzuweisen. Diese Regelungen gelten auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

5 Personalaktenführung

Nachweise über die Schwerbehinderung oder die Gleichstellung gemäß den §§ 2 und 4 SchwbG sind in die Personalakten aufzunehmen.

Die Personalakten von Schwerbehinderten sind in geeigneter Weise zu kennzeichnen, damit bei jeder beabsichtigten Maßnahme, die einen Schwerbehinderten betrifft, die Schwerbehinderteneigenschaft deutlich wird.

6 Ausbildung und Prüfung

Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst so zu gestalten, daß ein Schwerbehindeter die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben kann, ohne daß er infolge seiner Behinderung unzumutbar belastet wird.

Schwerbehinderten sind bei Prüfungen auf Antrag Erleichterungen zu gewähren, soweit dies nach Art und Umfang der Behinderung erforderlich ist. Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, können z. B. folgende Erleichterungen gewährt werden:

- Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten;
- Bereitstellung von Hilfen (z. B. Schreibkraft oder Schreibmaschine für Blinde);
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Arbeiten;
- Erholungspausen.

Schwerbehinderte Prüflinge sind rechtzeitig auf mögliche Erleichterungen hinzuweisen; die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 25 Abs. 2 SchwbG) festzulegen.

Erleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. Im übrigen sind die körperlichen und seelischen Hemmnisse infolge der Behinderung zu berücksichtigen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Erleichterungen nicht aufgenommen werden.

Der Leiter einer Prüfung und die Schwerbehindertenvertretung sind vom Ausbildungsleiter oder von der personalaktenführenden Dienststelle rechtzeitig über die Behinderung eines Prüflings zu unterrichten.

Der Schwerbehindertenvertretung soll, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, gestattet werden, an den mündlichen Teilen von Prüfungen (im Sinne der §§ 76 und 78 Abs. 5 LPVG) teilzunehmen und nach deren Abschluß gegenüber der Prüfungskommission eine Stellungnahme abzugeben.

7 Beschäftigung

Aus § 14 SchwbG folgt die Verpflichtung des Dienstherrn/Arbeitgebers

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

damit die Arbeit für den Schwerbehinderten ausführbar, erträglich und zumutbar ist. Dazu können die Geschäftsverteilung besonders geregelt und Dienstposten den Bedürfnissen der Schwerbehinderten entsprechend organisiert werden.

Es ist sicherzustellen, daß neu eingestellte Schwerbehinderte am Arbeitsplatz sorgfältig eingewiesen werden. Arbeitszeit 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. Nummer 13.4 bleibt unberührt.

§ 46 SchwbG gilt für Mehrarbeit i. S. des § 78a LBG sowie für Überstunden i. S. des § 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 ist der Schwerbehinderte auch von Mehrarbeit im Rahmen von Übungen und Einsätzen freizustellen. Aus der Ablehnung der Mehrarbeit darf dem Schwerbehinderten kein Nachteil entstehen.

Arbeitsräume und Arbeitsmittel sind so bereitzustellen, wie es die jeweilige Behinderung erfordert. Dem Schwerbehinderten soll ein Einzelzimmer zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies erfordert. Der Arbeitsplatz ist so auszustalten, daß die Behinderung so weit wie möglich ausgeglichen wird. Dazu gehören auch technische Arbeitshilfen, deren Einsatz mit der Schwerbehindertenvertretung und erforderlichenfalls mit der Fürsorgestelle, der Hauptfürsorgestelle und dem Arbeitsamt zu erörtern ist. Auf § 14 Abs. 3 SchwbG und die DIN-Vorschriften für behindertengerechtes Bauen (s. Gem. RdErl. v. 10. 4. 1978 – SMBL. NW. 236) wird verwiesen; § 25 Abs. 2 SchwbG ist zu beachten.

8 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung

8.1 Den Wünschen Schwerbehinderter hinsichtlich Urlaubszeitpunkt und Urlaubsteilung soll möglichst entsprochen werden.

Der Schwerbehinderten i. S. des § 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 gilt Nummer 2 Sätze 2 und 4–6. 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. Erlöscht der Schwerbehindertenschutz gemäß § 38 Abs. 1 SchwbG oder wird der Schwerbehindertenschutz gemäß § 39 SchwbG entzogen, so ist der Zusatzurlaub anteilig zu kürzen.

Solange über einen Antrag auf Feststellung der Behinderung noch nicht entschieden ist, kann der zustehende Zusatzurlaub vorsorglich nach § 8 Abs. 2 Satz 2 EUV auf das nächste Urlaubsjahr übertragen werden; § 8 Abs. 2 Satz 1 EUV bleibt unberührt.

Für die Angestellten 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:

- a) Der Zusatzurlaub teilt hinsichtlich seines Entstehens und Erlöschens das Schicksal des Grundurlaubs (Erholungsurlaubs), den er verlängert (s. auch 8.1 Satz 2).
- b) Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit dem Eintritt der Schwerbehinderung. Kann der Arbeitnehmer den Nachweis seiner Schwerbehinderung noch nicht erbringen, weil noch kein Bescheid darüber vorliegt, muß er sich gegenüber dem Arbeitgeber zur Begründung des Anspruchs auf Zusatzurlaub gleichwohl ausdrücklich auf seine Schwerbehinderung berufen und verlangen, daß ihm dieser Urlaub schon für das laufende Jahr gewährt wird. Eine Erklärung, er mache den Zusatzurlaub „nur vorsorglich geltend“ oder er wolle ihn „anmelden“, reicht nicht aus.
- c) 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 AZR 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.

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 im angemessenen Umfang kann Schwerbehinderten erteilt 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, sollte großzügig verfahren werden, insbesondere soweit auch ein cienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z. B. Mobilitätstraining, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von Behinderten, Behinderten-sport).

8.4 Im Rahmen der Wohnungsfürsorge für Landesbedienstete sollen Schwerbehinderte bevorzugt 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. Stehen landeseigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, sollen geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist.

8.6 Schwerbehinderte können nach Maßgabe des RdErl. d. Finanzministers v. 8. 2. 1973 (SMBL. NW. 200/24) mit Dienstkraftwagen zwischen Wohnung und Dienststelle befördert werden.

8.7 Schwerbehinderte i. S. des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SchwbG sollen auf ihren Wunsch von Krankheits- und Urlaubsviertretungen freigestellt werden.

8.8 Einem Schwerbehinderten, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann und sich deshalb einer Begleitperson bedient, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 13 LRKG als Nebenkosten erstattet werden.

9 Arbeitsplatzwechsel

Für Schwerbehinderte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Schwerbehinderte sollten 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.

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

Vor jedem Arbeitsplatzwechsel ist nach § 25 Abs. 2 SchwbG zu verfahren; die Beteiligung des Personalrats nach personalvertretungsrechtlichen Vorschriften bleibt unberührt.

Nach einem Arbeitsplatzwechsel ist sicherzustellen, daß der Schwerbehinderte sorgfältig eingewiesen wird.

10 Beurteilung

Im Beurteilungsverfahren gelten für Schwerbehinderte die allgemeinen Beurteilungsrichtlinien. Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderten ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urt. v. 25. 2. 1988 – 2 C 72.85 – ZBR S. 219/DÖD S. 168) dürfen nur behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen, nicht aber qualitative Leistungsmängel berücksichtigt werden.

Die bevorstehende Beurteilung eines Schwerbehinderten teilt die personalbearbeitende Stelle der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein Gespräch mit dem mit der Erstellung des Beurteilungsvorschages Beauftragten. Danach hat die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit, zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Leistung, Befähigung und Eignung des Schwerbehinderten mündlich oder schriftlich gegen-

über der personalbearbeitenden Stelle Stellung zu nehmen (vgl. § 25 Abs. 2 SchwbG).

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

11 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung der Schwerbehinderten ist gemäß § 14 Abs. 2 und 3 SchwbG zu fördern. Sie sollen zu geeigneten Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn/Arbeitgeber veranstaltet werden, bevorzugt zugelassen werden und zu anderer Berufsförderung Sonderurlaub und Kostenzuschuß nach den geltenden Vorschriften erhalten.

12 Berufsförderung

§ 14 Abs. 2 SchwbG enthält die Verpflichtung, Schwerbehinderten berufliche Fortkommenmöglichkeiten verstärkt zu eröffnen. Fachlich geeigneten Schwerbehinderten soll im Rahmen dienstlicher Gegebenheiten 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.

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

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

Bei schwerbehinderten Beamten, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob eine Vorrangbeförderung 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 BeamVG zu beachten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung kann ein Facharzt hinzugezogen werden.

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 entsprechende Leistungen im medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereich vor. Als Grundsatz gilt „Rehabilitation geht vor Rente“.

13.2 Soweit schwerbehinderte Beschäftigte 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 Fürsorgestelle/Hauptfürsorgestelle erbracht werden (z. B. Trainingsmaßnahmen für Sinnesbehinderte).

13.3 Sofern aus zwingenden gesundheitlichen Gründen (z.B. Berufsunfähigkeit) längerfristige außerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen erforderlich werden, kann dem Angestellten oder Arbeiter 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. Beamten soll eine entsprechende Arbeitszeit eingeräumt werden.

13.5 Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis fallen nicht unter die Bestimmungen des Reha-Angleichungsgesetzes, sofern sie nicht freiwilliges 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 Sonderurlaub analog Nummer 13.2 gewährt werden.

13.6 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. Eine Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit niedrigerem Endgrundgehalt, verbunden mit einer Einengung der Funktion im Sinne einer arbeitsmäßigen Entlastung, ist nur mit Zustimmung der Betroffenen zulässig.

14 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Beantragt ein Schwerbehinderter seine Entlassung oder die Beendigung seines Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisses, ist die Entscheidung hierüber eine beteiligungspflichtige Angelegenheit i. S. des § 25 Abs. 2 SchwbG. Dies gilt auch, wenn das Dienst-, Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des Schwerbehinderten beendet werden soll. In diesen Fällen sind die §§ 15 bis 22 und 50 SchwbG zu beachten.

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

15 Zusammenarbeit der Aufgabenträger

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

16 Anwendung in Gemeinden und Gemeindeverbänden

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

II

Es werden aufgehoben:

Mein RdErl. v. 11. 7. 1978 (SMBI. NW. 203030)

II.

Hinweise

Inhalt des Gesetz- und Verordnungsblattes für das Land Nordrhein-Westfalen

Nr. 7 v. 23. 2. 1989

(Einzelpreis dieser Nummer 3,70 DM zuzügl. Portokosten)

Glied.-Nr.	Datum	Seite	
2030	1. 2. 1989	Dritte Verordnung zur Änderung der Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Innenministers	74
210	27. 1. 1989	Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Meldegesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (DVO MG NW)	74
81	31. 1. 1989	Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Schwerbehindertengesetz (ZustVOSchwB)	78
83			
92	26. 1. 1989	Bekanntmachung der Gebührensatzung für die Behandlung und Pflege in den psychiatrischen Kliniken des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe für den Zeitraum ab dem 1. Januar 1989 bis zum 31. Dezember 1989	79
	26. 1. 1989	Bekanntmachung der Satzung der Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe über die Zuweisung von Mitteln der Hauptfürsorgestelle aus der Ausgleichsabgabe nach § 11 SchwB	
		an die örtlichen Fürsorgestellen bei den kreisfreien Städten, Großen kreisangehörigen Städten und Kreisen in Westfalen-Lippe für das Haushaltsjahr 1989	
			80

– MBl. NW. 1989 S. 212.

Nr. 8 v. 24. 2. 1989

(Einzelpreis dieser Nummer 1,85 DM zuzügl. Portokosten)

Glied.-Nr.	Datum	Seite	
2251	26. 1. 1989	Bekanntmachung der vierten Satzung der Landesanstalt für Rundfunk Nordrhein-Westfalen (LfR) zur Festlegung von Verbreitungsgebieten für lokalen Hörfunk	87
301	3. 2. 1989	Dritte Verordnung über die Zuweisung von Mahnverfahren an das Amtsgericht Hagen	88
7842	11. 1. 1989	Neunzehnte Verordnung zur Änderung der Verordnung über Umlagen zur Förderung der Milchwirtschaft	84
92	20. 2. 1989	Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Behörden nach der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO)	84
	23. 1. 1989	Verordnung über die Festsetzung von Zulassungszahlen und die Vergabe von Studienplätzen in höheren Fachsemestern an den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen zum Sommersemester	84
	23. 1. 1989	Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz an die örtlichen Fürsorgestellen bei den Kreisen, kreisfreien und kreisangehörigen Städten im Rheinland für das Haushaltsjahr 1989 (Ausgleichsabgabesatzung 1989)	87

– MBl. NW. 1989 S. 212.

Einzelpreis dieser Nummer 2,20 DM
zuzügl. Porto- und Versandkosten

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den A. Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für

Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 6888/238 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

Bezugspreis halbjährlich 81,40 DM (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 162,80 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10. für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim A. Bagel Verlag vorliegen.

Reklamationen über nicht erfolgte Lieferungen aus dem Abonnement werden nur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Erscheinen anerkannt.

In den Bezugs- und Einzelpreisen ist keine Umsatzsteuer i. S. d. § 14 UStG enthalten.**Einzelbestellungen:** Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 6888/241, 4000 Düsseldorf 1

Von Vorabinsendungen des Rechnungsbetrages – in welcher Form auch immer – bitten wir abzusehen. Die Lieferungen erfolgen nur aufgrund schriftlicher Bestellung gegen Rechnung. Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim A. Bagel Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgeber: Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 4000 Düsseldorf 1
Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf 1
Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach

ISSN 0177-3569