

MINISTERIALBLÄTT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

Ausgabe A

31. Jahrgang	Ausgegeben zu Düsseldorf am 3. August 1978	Nummer 85
---------------------	--	------------------

ARCHIV
des Landtags Nordrhein-Westfalen

LEIHEXEMPLAR

Inhalt

I.

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

Glied-Nr.	Datum	Titel	Seite
203030 8111	11. 7. 1978	RdErl. d. Innenministers Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen	1170

203030
8111

I.

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

RdErl. d. Innenministers v. 11. 7. 1978 -
II A 2 - 5.35.00-5/78

I.

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung vom 20. Juni 1978 folgende Grundsätze beschlossen, die ich mit der Bitte um Beachtung bekanntgebe:

- 1 Allgemeines
- 2 Geschützter Personenkreis
- 3 Beschäftigungspflicht
- 4 Einstellung
- 5 Ausbildung und Prüfung
- 6 Beschäftigung
- 7 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung
- 8 Arbeitsplatzwechsel
- 9 Beurteilung
- 10 Fortbildung, Berufsförderung, Rehabilitation
- 11 Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses
- 12 Aktenführung
- 13 Aufgaben und Zusammenarbeit der Aufgabenträger in der Schwerbehindertenhilfe
- 14 Anwendung auf Arbeitnehmer
- 15 Anwendung in Gemeinden (GV)

1 Das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) i. d. F. d. Bek. vom 29. April 1974 (BGBl. I S. 1005), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juni 1976 (BGBl. I S. 1481) hat Dienstherren und Arbeitgebern größere Pflichten im Vergleich zum bisherigen Schwerbehindertenrecht auferlegt.

Unmittelbar aus dem Gesetz ergibt sich die Pflicht, Schwerbehinderte entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, ihr berufliches Fortkommen zu fördern und für sie angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen. Eine Ausdehnung der Pflichten gegenüber dem bisherigen Recht ergibt sich aus der Ausweitung des geschützten Personenkreises, der Erweiterung des Begriffs „Arbeitsplatz“, der Heranziehung zur Ausgleichsabgabe und der erweiterten rechtlichen Stellung des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten.

Damit diese Pflichten sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, müssen sich alle Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten tätig sind, mit den Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut machen.

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

Dabei kommt der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Vertrauensmann, Personalvertretung und Beauftragten des Arbeitgebers sowie der Hauptfürsorgestelle und der Arbeitsverwaltung gem. § 26 SchwbG besondere Bedeutung zu.

2 Geschützter Personenkreis

Schwerbehinderte im Sinne dieses Erlasses sind die Schwerbehinderten und die ihnen Gleichgestellten nach den Vorschriften des SchwbG in dessen jeweils geltender Fassung.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gelten Feststellungen in Bescheiden, Bescheinigungen oder Ausweisen gem. § 3 SchwbG sowie gem. Art. III § 5 Abs. 3 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vom 24. April 1974 (BGBl. I S. 981), geändert durch Gesetz vom 14. Juni 1976 (BGBl. I S. 1481).

Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid der zuständigen Behörde.

Weichen der Zeitpunkt der Feststellung der Behinderung, der sich aus dem Nachweis selbst oder anderen Urkunden ergeben kann, und das Ausstellungsdatum des Nachweises voneinander ab, so ist der Zeitpunkt der Feststellung maßgebend für die mit der Schwerbehinderteneigenschaft verbundenen Rechte.

3 Beschäftigungspflicht

Die Beschäftigungspflicht trifft nach § 4 Abs. 3 SchwbG jede oberste Landesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen sowie jede sonstige Landesbehörde und -einrichtung, ferner die Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Verbände von Gebietskörperschaften. Der Umfang der Pflicht, Schwerbehinderte zu beschäftigen, ergibt sich aus § 4 Abs. 1 und 2 SchwbG.

Ob die gesetzlichen Mindestquoten erreicht sind, ist turnusmäßig zu kontrollieren. Berechnungsgrundlage ist dabei die Zahl der Arbeitsplätze entsprechend der in § 8 SchwbG enthaltenen Begriffsbestimmung. Maßgebend ist nicht die Zahl der Planstellen, sondern die Zahl der tatsächlich Beschäftigten einschließlich der Teilzeitbeschäftigen, sofern deren Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt oder das Arbeitsamt deren Anrechnung auf einen Pflichtplatz zugelassen hat (§ 7 Abs. 5 SchwbG).

Zur Ausgleichsabgabe und zum Meldeverfahren (§§ 8, 10 SchwbG) wird auf den RdErl. d. Innenministers v. 7. 7. 1977 (SMBL. NW. 8111) hingewiesen.

Wegen der Erweiterung des Begriffs „Arbeitsplatz“ gem. § 8 SchwbG und im Hinblick darauf, daß Schwerbehinderte mit der erforderlichen Vorbildung und körperlichen Mindesteignung nur bedingt zur Verfügung stehen, bedarf es der besonderen Anstrengung der Einstellungsbehörden, ihre Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter (§ 4 i. V. m. § 7 SchwbG) zu erfüllen. Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es angezeigt, bei Vorhandensein geeigneter Bewerber über die Mindestquote hinaus Einstellungen vorzunehmen, sofern dadurch eine Beeinträchtigung des Dienstbetriebes nicht zu erwarten ist. Auf diese Weise wird zusätzlich ermöglicht, die unterschiedlichen Bedingungen der Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereiches auszugleichen.

4 Einstellung

Da gem. § 41 SchwbG Einstellungsverpflichtungen nach anderen Gesetzen (z. B. Soldatenversorgungsgesetz) den Arbeitgeber/Dienstherrn nicht von der Pflicht entbinden, Schwerbehinderte zu beschäftigen, ist die Prüfung, ob Schwerbehinderte beschäftigt werden können (§ 11 Abs. 1 Satz 1), bei jedem zu besetzenden Arbeitsplatz erforderlich.

Sofern Arbeitsplätze für Schwerbehinderte nicht geeignet sind, sollte darauf in Ausbildungsangeboten, Stellenausschreibungen u. ä. hingewiesen werden.

Das örtlich zuständige Arbeitsamt ist in geeigneter Weise über freie Arbeitsplätze zu informieren, für die schwerbehinderte Bewerber in Frage kommen. Bewerbungen Schwerbehinderter um diese Stellen ist bei sonst gleicher Eignung der Vorzug zu geben.

Zusätzliche Einstellungserleichterungen zugunsten von Schwerbehinderten als Beamte und Richter ergeben sich zudem aus dem Heraufsetzen der Höchstaltersgrenze (§ 8 LVO) und den minderen Anforderungen an die gesundheitliche Eignung (§ 13 Abs. 1 LVO).

Im Hinblick auf § 47 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 für ein Beamtenverhältnis gesundheitlich geeignet angesehen werden, wenn zwar ihre vorzeitige Dienstfähigkeit infolge ihrer Behinderung nicht mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit auszuschließen ist, jedoch aufgrund amtsärztlicher Beurteilung erwartet werden kann, daß sie nicht vor Ablauf von 10 Jahren eintreten wird.

Bewerbungen Schwerbehinderter sind gem. § 11 Abs. 1 Satz 2 SchwbG rechtzeitig vor einer Entscheidung dem Vertrauensmann mitzuteilen und mit ihm zu erörtern und mit seiner Stellungnahme dem Personalrat zuzuleiten; dies gilt auch dann, wenn eine Einstellung nicht beabsichtigt ist, es sei denn, der Schwerbehinderte würde die Beteiligung des Vertrauensmannes ausdrücklich ablehnen. Kann der Bewerbung eines Schwerbehinderten nicht entsprochen werden, sollte der Bewerber auf andere Dienststellen hingewiesen werden, soweit bekannt ist, daß diese über geeignete Arbeitsplätze verfügen.

5 Ausbildung und Prüfung

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

Prüfungen jeder Art (z. B. Eignungsprüfungen, Laufbahn- und Aufstiegsprüfungen) sind für Schwerbehinderte im Verfahrensablauf im notwendigen Umfang zu erleichtern.

Für Laufbahn- und Aufstiegsprüfungen bestimmt § 13 Abs. 2 LVO bereits, daß Körperbehinderten auf Antrag die ihrer körperlichen Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren sind.

Schwerbehinderte Prüflinge sind rechtzeitig vor der Prüfung auf mögliche Erleichterungen hinzuweisen; Art und Umfang der Prüfungserleichterungen sollen besprochen und - ggf. auf Wunsch des Schwerbehinderten nach Anhörung des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten gem. § 22 Abs. 2 SchwbG - festgelegt werden.

Der Leiter einer Prüfung ist vom Ausbildungsleiter oder der personalaktenführenden Stelle über die Schwerbehinderteneigenschaft eines Prüflings, Art und Grad einer Behinderung und die besprochenen Prüfungserleichterungen zu unterrichten. Von der Mitteilung der Art und des Grades der Behinderung ist auf Wunsch des Schwerbehinderten abzusehen.

Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, können z. B. folgende Erleichterungen gewährt werden:

Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten; Bereitstellung von Hilfen (z. B. Schreiberkraft oder Schreibmaschine für Blinde),

Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Arbeiten;

Erholungspausen.

Hinweise auf gewährte Prüfungserleichterungen sind nicht in Zeugnisse aufzunehmen.

Bei der Beurteilung von Prüfungsleistungen dürfen sich Erleichterungen nicht nachteilig auswirken. Im übrigen sind dabei die körperlichen und seelischen Hemmnisse infolge der Behinderung zu berücksichtigen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen.

6 Beschäftigung

Aus § 11 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 SchwbG folgt, daß der Dienstherr/Arbeitgeber die Arbeitsplätze von Schwerbehinderten der Behinderung entsprechend einzurichten hat, um ihnen die volle Entfaltung ihrer Arbeitskraft zu ermöglichen. Dazu können die Geschäftsverteilung besonders geregelt und Dienstposten den Bedürfnissen der Schwerbehinderten entsprechend organisiert werden.

Wegen der Verpflichtung aus § 11 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 SchwbG ist ferner zu prüfen, welche Ar-

beitsplätze sich zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen eignen.

Der Dienstvorgesetzte hat sicherzustellen, daß neu eingestellte Schwerbehinderte und Schwerbehinderte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, am Arbeitsplatz sorgfältig eingewiesen werden. Die Arbeitszeit und die Pausen können abweichend von den Arbeitszeitvorschriften der Leistungsfähigkeit und den Bedürfnissen der Schwerbehinderten entsprechend besonders geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht vermindert werden darf.

Die Vorschrift des § 43 SchwbG gilt für Mehrarbeit i. S. von § 78 a LBG und der entsprechenden Tarifvorschriften; sie ist in Fällen des § 67 LBG entsprechend anzuwenden. Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf dem Schwerbehinderten kein Nachteil entstehen. Arbeitsräume und Arbeitsmittel sind so bereitzustellen, wie es die jeweilige Behinderung erfordert; z. B. sollte dem Schwerbehinderten auf Wunsch ein Einzelzimmer zugewiesen werden, falls die Art der Behinderung das erfordert und es nach den örtlichen Gegebenheiten möglich ist. Der Arbeitsplatz ist so auszustatten, daß die Behinderung so weit wie möglich ausgeglichen wird. Dazu gehören auch technische Arbeitshilfen jeder Art, deren Einsatz erforderlichenfalls mit dem Vertrauensmann, dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle oder der Fürsorgestelle zu erörtern ist.

7 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung
Schwerbehinderte sollten vom Dienstvorgesetzten darauf hingewiesen werden, daß ihnen möglicherweise auch nach anderen Rechtsvorschriften (z. B. Bundesversorgungsgesetz, Bundesentschädigungsgesetz, Angestelltenversicherungsgesetz, Rehabilitationsangleichungsgesetz, Reichsversicherungsordnung, Straßenverkehrsordnung, Landesblindengeldgesetz, Landesreisekostengesetz) Ansprüche und Leistungen zustehen können.

Als zusätzliche Maßnahmen des Dienstvorgesetzten, die Behinderung auszugleichen, kommen z. B. in Betracht:

7.1 Den Wünschen Schwerbehinderter hinsichtlich Urlaubzeit und Urlaubsteilung soll möglichst entsprochen werden.

Der Schwerbehinderte i. S. des § 1 SchwbG gem. § 44 SchwbG zustehende zusätzliche Urlaub ist wie Erholungsurlaub nach den Vorschriften der EUV und der Tarifverträge zu gewähren. Für den Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft zum Zwecke des Zusatzurlaubs gilt Nr. 2 Satz 2 und 4. Beginnt die Zusatzurlaubsberechtigung im Laufe der Urlaubsjahres, ist der Umfang des Zusatzurlaubs entsprechend § 5 Abs. 5 EUV und den Tarifvorschriften zu berechnen. Erlischt der Schwerbehindertenschutz, besteht noch Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 35 Abs. 1 SchwbG, wird der Schwerbehindertenschutz jedoch gem. § 36 SchwbG entzogen, so ist der Zusatzurlaub anteilig zu kürzen.

Urlaub zur Durchführung von Heilmaßnahmen wird unter den Voraussetzungen des § 10 EUV und der entsprechenden tariflichen Vorschriften nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet.

7.2 Dienstbefreiung im angemessenen Umfang kann Schwerbehinderten erteilt werden, die auf Grund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen (z. B. Baulärm) betroffen sind.

7.3 Bei der Gewährung von Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von Schwerbehinderten berühren, sollte großzügig verfahren werden, insbesondere soweit auch ein dienstliches Interesse am Urlaubszweck besteht (z. B. Sonderurlaub zur Teilnahme am Versehrtensport).

7.4 Im Rahmen der Landesbedienstetenwohnungsfürsorge sollten Schwerbehinderte bevorzugt werden.

7.5 Vorschüsse zum Ersterwerb von Kfz. können Schwerbehinderte i. S. des § 1 SchwbG nach den

- Vorschubrichtlinien, RdErl. v. 2. 6. 1976 (SMBL. NW. 203204), erhalten.
- 7.6 Parkflächen bei der Dienststelle sind vorrangig für Schwerbehinderte bereitzuhalten, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, ein Kfz. zu benutzen. Stehen landeseigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, so sollen geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist.
- 7.7 Schwerbehinderte können nach Maßgabe des RdErl. d. Finanzministers v. 8. 2. 1973 (SMBL. NW. 20024) mit Dienstwagen zwischen Wohnung und Dienststelle befördert werden.
- 7.8 Schwerbehinderte im Sinne des § 5 SchwbG sollen auf ihren Wunsch von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt werden.
- 7.9 Einem Schwerbehinderten, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann und sich deshalb einer Begleitperson bedient, die als solche nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen i. R. des § 13 LRKG als Nebenkosten erstattet werden.
- 8 Arbeitsplatzwechsel
Für Schwerbehinderte ist es im allgemeinen schwieriger als für andere Bedienstete, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen.
Falls Schwerbehinderte selbst ihre Versetzung, Abordnung oder Umsetzung begründet beantragen, soll dem möglichst entsprochen werden. Ohne ihr Einverständnis dürfen Schwerbehinderte je nach Art und Schwere der Behinderung nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn es aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und dem Schwerbehinderten gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.
Vor jedem Arbeitsplatzwechsel ist nach § 22 Abs. 2 SchwbG zu verfahren; die Beteiligung des Personalrats nach personalvertretungsrechtlichen Vorschriften bleibt unberührt.
- 9 Beurteilung
Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit sowie die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung ist bei jeder Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter zu berücksichtigen. Vor der Beurteilung eines Schwerbehinderten soll der Beurteilende sich eingehend über die Auswirkungen der Behinderung unterrichten. In der Beurteilung 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 zu vermerken.
Ob und inwieweit eine wesentliche Leistungsminde rung gegenüber früheren Beurteilungen auf die Behinderung zurückzuführen ist, soll ebenfalls geprüft werden.
- 10 Fortbildung, Berufsförderung, Rehabilitation
- 10.1 Die berufliche Fortbildung der Schwerbehinderten ist gem. § 11 Abs. 2 Satz 2 und 3 SchwbG soweit wie möglich 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.
- 10.2 Die Vorschriften der §§ 11 Abs. 2 und 47 Abs. 1 SchwbG enthalten die Verpflichtung, Schwerbehinderten berufliche Fortkommensmöglichkeiten 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 (10.1) verbessert haben.
Für die Einarbeitung in solche Aufgaben sind Schwerbehinderten je nach Art und Schwere der Behinderung längere Zeiten als den übrigen Bediensteten einzuräumen.
Schwerbehinderte im Sinne des § 5 SchwbG sollen wegen ihrer größeren beruflichen Beeinträchtigung möglichst zusätzliche Hilfen zum Fortkommen erhalten. Dazu ist z. B. zu prüfen, ob bei beschäftigten Schwerbehinderten die für ein berufliches Fortkommen notwendige Vollbeschäftigung durch Übertragung geeigneter Dienstposten oder Zusammenfassen mehrerer Aufgaben ermöglicht werden kann.
- 10.3 Schwerbehinderte sind bei der Besetzung höherwertiger Stellen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie gleich geeignet und gesundheitlich in der Lage sind, die Mindestanforderungen des Aufgabenbereichs zu erfüllen.
Bei Schwerbehinderten im Sinne des § 5 Nr. 1 und 3 Schwerbehindertengesetz, die als Beamte infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen eine Vorrangbeförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltpunkte dafür bestehen, daß sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreicht hätten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen.
- 10.4 Die Vorschriften zur beruflichen Förderung des Schwerbehinderten bezeichnen sowohl eine volle Eingliederung in das Erwerbsleben als auch die Vermeidung einer vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit infolge der Behinderung.
Um dieses Rehabilitationsziel zu erreichen, haben Schwerbehinderte Anspruch auf berufsfördernde Leistungen wie Ausbildung, Fortbildung und Umschulung u. a. nach der Reichsversicherungsgesetz, dem Angestelltenversicherungsgesetz, dem Bundesversorgungsgesetz und dem Arbeitsförderungsgesetz.
Für schwerbehinderte Beamte ist erforderlich eine Umschulung mit dem Ziele des Laufbahnswechsels gem. § 12 Abs. 3 LVO bzw. § 194 Abs. 3 LBG i. V. m. § 86 LVO in Betracht zu ziehen.
Über diese Möglichkeiten soll der Dienstvorgesetzte den Schwerbehinderten unterrichten.
Der Vorrang der Rehabilitation vor der Gewährung von Versorgungsleistungen wegen vorzeitigen Ausscheidens aus dem Beruf (§ 7 Rehabilitationsgleichungsgesetz, § 28 SchwbG) erfordert es, Schwerbehinderten, die in ihrem bisherigen Aufgabenbereich nicht mehr einsatzfähig sind, eine andere Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Dem schwerbehinderten Arbeitnehmer kann eine der verminderten Verwendungsfähigkeit angepaßte Tätigkeit entsprechend seiner Aus- und Vorbildung übertragen werden; für schwerbehinderte Beamte ermöglicht es die Regelung der VV 1.2 und 1.4 zu § 45 LBG, eine vorzeitige Zurruhesetzung zu vermeiden.
- 11 Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses
Schwerbehinderte sind gegen die Beendigung ihres Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses stärker geschützt als andere Beschäftigte. Die Kündigungsvorschriften des SchwbG gehen anderen Kündigungsschutzregelungen vor, soweit diese nicht günstiger für den einzelnen Schwerbehinderten sind. Vor der Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses ist zu prüfen, ob der Schwerbehinderte nicht bei entsprechender Rücksichtnahme auf seine gesundheitliche Schädigung zu einer gleichwertigen Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz in der Lage ist. Sofern der weitere Einsatz in der bisherigen Dienststelle nicht möglich ist, sollte der Dienstvorgesetzte den Schwerbehinderten über andere Behörden oder Gerichte am Ort, bei denen eine Verwendung des

Schwerbehinderten in Frage kommen könnte, unterrichten.

Bei jeder nicht vom Schwerbehinderten beantragten oder von ihm selbst ausgehenden Beendigung eines Beschäftigtenverhältnisses muß der Arbeitgeber/Dienstherr die Hauptfürsorgestelle/Fürsorgestelle beteiligen. Sie hat entweder ein Zustimmungsrecht (§ 12), muß angehört werden (§ 47) oder erhält zumindest Anzeigen (§ 17).

Die Beteiligung der Hauptfürsorgestelle/Fürsorgestelle und deren weitere Aufgaben im Verfahren (§ 14) entbindet den Arbeitgeber/Dienstherrn nicht von der Pflicht, den Vertrauensmann der Schwerbehinderten gem. § 22 Abs. 2 SchwbG zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören und den Personalrat nach personalvertretungsrechtlichen Vorschriften zu beteiligen.

- 11.1 Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist gem. § 12 SchwbG zustimmungsbedürftig ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine ordentliche, eine Änderungskündigung oder eine außerordentliche Kündigung handelt. Auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit (§ 59 BAT, § 62 MTL, § 56 BMT-G), bedarf gem. § 19 SchwbG der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Zwar gilt dies nicht für die Beendigung infolge Erwerbsunfähigkeit, jedoch kann es im Einzelfall zweckmäßig sein, die Hauptfürsorgestelle zu unterrichten.
- 11.2 Beantragt ein Schwerbehinderter seine Entlassung oder die Beendigung seines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, so ist der Vertrauensmann rechtzeitig vor der Entscheidung über diesen Antrag von der Dienststelle zu unterrichten und zu hören.

12 Aktenführung

Nachweise der Schwerbehinderung gem. §§ 2, 3 SchwbG (vgl. Nr. 2) sind entsprechend den Richtlinien über die Führung von Personalakten, RdErl. v. 19. 1. 1965 (SMBI. NW. 203034), in die Personalakten aufzunehmen.

Außerdem sind die Personalakten Schwerbehinderten in geeigneter Weise zu kennzeichnen, damit bei jeder beabsichtigten Personalmaßnahme auf die Schwerbehinderteneigenschaft hingewiesen wird.

13 Aufgaben und Zusammenarbeit der Aufgabenträger in der Schwerbehindertenhilfe.

Die umfassende Information aller beteiligten Stellen (§ 10 SchwbG) und die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle der Schwerbehinderten (§ 26 Abs. 1 SchwbG) reicht bis zur gegenseitigen Unterstützung in der Aufgabenerfüllung (§ 26 Abs. 2 SchwbG). Die Pflicht gem. § 10 Abs. 5 SchwbG, Vertrauensmann und Beauftragten der Dienststelle dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle zu benennen, obliegt dem Dienststellenleiter. Der Personalrat ist ebenfalls zu unterrichten.

- 13.1 Der Personalrat hat gem. § 20 SchwbG und § 65 Nr. 6 und 7 LPVG umfassende Aufgaben im Schwerbehindertenschutz. Die dadurch gegebene Überschneidung mit den Aufgaben des Vertrauensmannes (§ 22 SchwbG) erfordert die unbedingte Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Der Personalrat ist verpflichtet, den gem. § 22 Abs. 4 Satz 1 SchwbG und § 36 LPVG teilnahmeberechtigten Vertrauensmann der Schwerbehinderten unter Angabe der Tagesordnung rechtzeitig zu seinen Sitzungen einzuladen. Obwohl eine Verpflichtung dazu nicht besteht, empfiehlt sich dies auch anlässlich von Besprechungen gem. § 63 LPVG, sofern Angelegenheiten von Schwerbehinderten behandelt werden.

- 13.2 Der Beauftragte des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten ist für jede Dienststelle vom Dienststellenleiter schriftlich zu bestellen; in Behörden mit mehreren Vertrauensleuten können mehrere Beauftragte bestellt werden. Um die Zusammenarbeit gem. § 26 SchwbG zu fördern, soll der Beauftragte verwaltungserfahren sein und

nicht häufig wechseln. Zur Erfüllung seines Auftrages gem. § 26 Abs. 2 kann er sich unmittelbar an das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestelle/Fürsorgestelle wenden.

- 13.3 Für die Wahl des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten gilt § 21 SchwbG. Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle (§ 21 Abs. 5 SchwbG i. V. m. § 21 Abs. 2 LPVG). Als nähre Vorschrift über die Wahl des Vertrauensmannes ist gem. § 21 Abs. 6 SchwbG die Wahlordnung vom 22. Juli 1975 (BGBI. I S. 1985) ergangen.
- 13.3.1 Den allgemeinen Aufgaben des Vertrauensmannes gem. § 22 Abs. 1 SchwbG entspricht die sich aus § 22 Abs. 2 ergebende umfassende Unterrichtungspflicht des Dienststellenleiters. Gem. § 22 Abs. 2 ist der Vertrauensmann in allen Schwerbehindertenangelegenheiten vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Entscheidung ist ihm mitzuteilen. Somit ist der Vertrauensmann auch in Fällen zu beteiligen, in denen die Beteiligungspflicht nicht nochmals ausdrücklich vorgeschrieben ist. Seine Rechte im einzelnen ergeben sich aus § 10 Abs. 2 (Anzeige und Verzeichnis der Schwerbehinderten), § 10 Abs. 5 (Benennung), § 11 Abs. 1 (Erörterung von und Stellungnahme zu Bewerbungen), § 14 Abs. 2 (Stellungnahme gegenüber der Hauptfürsorgestelle), § 22 Abs. 3 (Hinzuziehung bei PA-Einsicht durch Schwerbehinderten), § 22 Abs. 4 (beratende Teilnahme und Aussetzungsprrecht bei Personalratsbeschlüssen), § 22 Abs. 5 (Einberufung von Schwerbehindertenversammlungen) und § 47 Abs. 2 (Anhörung bei Beendigung eines Beamtenverhältnisses). Zuständig ist unbeschadet der Regelung des § 24 Abs. 5 SchwbG der Vertrauensmann der Dienststelle, der der Schwerbehinderte angehört.
- Als Verbindungsmann gem. § 26 Abs. 2 SchwbG kann der Vertrauensmann sich jederzeit unmittelbar an Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle/Fürsorgestelle wenden. In Erfüllung seiner Aufgaben hat er das Recht, vom Dienststellenleiter oder seinem Stellvertreter unmittelbar gehört zu werden.
- 13.3.2 Die persönlichen Rechte und Pflichten des Vertrauensmannes ergeben sich aus § 23 Abs. 1-7 SchwbG. Gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn hat der Vertrauensmann die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrates. So genießt er z. B. die Unfallfürsorge, wie sie Personalratsmitglieder gem. § 109 BPersVG zusteht; der Ersatz von Sachschäden richtet sich nach § 91 LBG. Für die Teilnahme des Vertrauensmannes an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 23 Abs. 4 SchwbG) gilt Nr. 10 des RdErl. d. Innenministers v. 6. 7. 1977 (MBI. NW. S. 856/SMBI. NW. 2035) entsprechend, wobei Veranstaltungen der Hauptfürsorgestelle grundsätzlich Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Vertrauensmannes erforderlich sind. Bei der Kostentragung und der Bereitstellung der Arbeitsmittel für den Vertrauensmann gem. § 23 Abs. 8 und 9 SchwbG ist entsprechend den Regelungen zu § 40 Abs. 1 und 3 LPVG zu verfahren. Die Erstattung von Reisekosten der Vertrauensmänner der Schwerbehinderten richtet sich nach dem RdErl. d. Finanzministers v. 31. 8. 1967 (SMBI. NW. 203205).
- 13.3.3 Für die Gesamt-, Haupt- und Bezirksvertrauensmänner finden die vorstehenden Richtlinien entsprechend Anwendung.
- 13.4 Die Hauptfürsorgestellen und die Bundesanstalt für Arbeit bedürfen zur Erfüllung ihrer Aufgaben der Unterrichtung in allen vom Gesetz vorgesehenen Beteiligungsfällen. Darüberhinaus haben Arbeitgeber und Dienstherren deren Informationsansprüche gem. § 10 Abs. 3 und 4 SchwbG nachzukommen.
- 14 Die Richtlinien sind, sofern sie sich ausschließlich auf Beamte beziehen, sinngemäß unter Beachtung des Tarifrechts auch auf Arbeitnehmer anzuwenden.

15 Den Gemeinden und Gemeindeverbänden wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

II.

Es werden aufgehoben:

Mein RdErl. v. 29. 3. 1967 (SMBI. 2120),
mein RdErl. v. 4. 6. 1970 (SMBI. 203030).

– MBl. NW. 1978 S. 1170.

Einzelpreis dieser Nummer 1,60 DM

Einzellieferungen nur durch den August Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf, Tel. 68 88 293/94, gegen Voreinsendung des vorgenannten Betrages zuzügl. 0,50 DM Versandkosten auf das Postscheckkonto Köln 8518-507. (Der Verlag bittet, keine Postwertzeichen einzusenden.) Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer bei dem August Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf, vorzunehmen, um späteren Liefer-schwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgegeben von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, Elisabethstraße 5. Verlag und Vertrieb: August Bagel Verlag, Düsseldorf; Druck: A. Bagel, Graphischer Großbetrieb, Düsseldorf. Bezug der Ausgabe A (zweiseitiger Druck) und B (einseitiger Druck) durch die Post. Ministerialblätter, in denen nur ein Sachgebiet behandelt wird, werden auch in der Ausgabe B zweiseitig bedruckt geliefert. Bezugspreis vierteljährlich Ausgabe A 29,50 DM, Ausgabe B 31,- DM.
Die genannten Preise enthalten 6% Mehrwertsteuer.