



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

47. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 28. Dezember 1994

Nummer 81

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	11. 11. 1994	RdErl. d. Innenministeriums Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen	1522

II.

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

Datum		Seite
	Landschaftsverband Rheinland	
8. 12. 1994	Bek. - Bildung der 10. Landschaftsversammlung Rheinland	1531

203030

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

RdErl. d. Innenministeriums v. 11. 11. 1994 –
II A 3 – 5.35.00 – 5/94

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
- 1 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 ge-

schieht 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 Arbeit-

gebers, 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 Gleichstellung 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 Personenkreise 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 Schwerbe-

- hinderten 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 BeamVG 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 Auszubildungsverhältnis 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 Zeugnisse 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 Hauptfürsorgestellten 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 Grundausstattung 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 Fernsprechanlagen 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 – RL Bau – 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 entsprochen 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 (SMBI. 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 LRRG 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 Betracht 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 Berufsfortbildung 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, berufl. fördernden 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 berufl. fördernden 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 Wiedereingliederungsverfahrens 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). 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 (SMBl. 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 Anzeigepflicht, nicht aber Genehmigungspflicht (vgl. RdErl. d. Finanzministeriums v. 31. 8. 1967 – SMBl. 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 Schwerbehinderten-schutz haben gemäß § 28 SchwbG die oder der Be-

Anlage

auftragte 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.

Anlagezu Nr. 15.2 d. RdErl.
v. 11. 11. 1994

Meßzahlen bei einer 38,5-Stunden-Woche und 200 Arbeitstagen im Jahr:

$$\frac{2}{5} \text{ bei } 8 \text{ Std. arbeitst\"aglich} = 80 \times 8 = 640 \text{ Std.}$$

$$\frac{3}{5} \text{ bei } 7,5 \text{ Std. arbeitst\"aglich} = 120 \times 7,5 = \frac{900 \text{ Std.}}{1 \ 540 \text{ Std.}}$$

$$60 \text{ Min.} \times 1 \ 540 = 92 \ 400 \text{ Min./Jahr}$$

Für die regelmäßige Freistellung der Vertrauensleute kann hiervon in Ansatz gebracht werden:

$$\text{Grundwert} = 10\% \text{ des Jahressolls: } 9 \ 240 \text{ Min./Jahr}$$

$$\text{Zuschlag je Schwerbehinderten} = 0,5 \text{ des Jahressolls } 462 \text{ Min./Jahr.}$$

Beispiel:

Eine Schwerbehindertenvertretung hat 19 Schwerbehinderte in der Dienststelle zu betreuen. Die nach diesem Schlüssel mögliche Freistellung errechnet sich wie folgt:

$$\text{Grundwert} \quad 9 \ 240 \text{ Min./Jahr}$$

$$\text{Zuschlag } 19 \times 462 \text{ Min./Jahr} \quad 8 \ 778 \text{ Min./Jahr}$$

$$\text{Freistellung insgesamt} \quad 18 \ 018 \text{ Min./Jahr}$$

$$\text{oder bezogen auf das Jahressoll} \quad 19,5\%$$

$$\text{aufgerunde auf} \quad 20 \%$$

der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Werte für die Bezirksvertrauensleute können wie folgt festgesetzt werden:

$$\text{Grundwert} = 30\% \text{ des Jahressolls: } 27 \ 720 \text{ Min./Jahr}$$

$$\text{Zuschlag je Schwerbehinderten} \quad 60 \text{ Min./Jahr.}$$

Als Basis für die Berechnung des Zuschlags dient die Zahl der gemäß § 13 Abs. 2 SchwbG für das jeweilige Vorjahr gemeldeten Schwerbehinderten und Gleichgestellten.

Für die Hauptvertrauensleute kann die Meßzahl wie folgt bestimmt werden:

$$\text{Grundwert} = 100\% \text{ des Jahressolls: } 92 \ 240 \text{ Min./Jahr.}$$

Soweit eine Betreuung der Schwerbehinderten regelmäßig an unterschiedlichen Dienstorten bzw. Dienstgebäuden erforderlich ist, sind die vorstehenden Werte angemessen zu erhöhen.

Der Freistellungsumfang kann entsprechend der Regelung der Freistellungsstaffel für Mitglieder der Personalvertretung festgelegt werden. Bei Beschäftigten mit besonderen Arbeitszeitregelungen findet eine entsprechende prozentuale Anrechnung statt.

Unberührt hiervon bleibt der generelle Anspruch auf die im Einzelfall erforderliche Freistellung gemäß § 26 Abs. 4 SchwbG.

Landschaftsverband Rheinland**Bekanntmachung des Landschaftsverbandes Rheinland****Bildung der 10. Landschaftsversammlung Rheinland****Vom 8. Dezember 1994**

Gemäß

– § 7b der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NW. S. 657)

und

– Ziffer 7 des RdErl. d. Innenministers NW vom 2. August 1984 – I B 1/20–14 (MBl. NW. S. 990)

wurden, wie der Landschaftsausschuß in seiner Sitzung am 7. Dezember 1994 förmlich festgestellt hat, von den Vertretungen der Mitglieds Körperschaften des Landschaftsverbandes Rheinland nachstehend aufgeführte Personen zu Mitgliedern der 10. Landschaftsversammlung Rheinland gewählt:

Mitglieds Körperschaft	Lfd. Nr.	Name und Vorname	Beruf	Wohnort	Partei-zugehörigkeit
Kreisfreie Stadt					
1. Aachen	1	Schmidt-Kuner, Hanna	Soziologin M.A.	Aachen	SPD
	2	Voigtsberger, Harry	Berufsschullehrer	Aachen	SPD
	3	Einmahl, Rolf	Rechtsanwalt	Aachen	CDU
2. Bonn	4	von Grünberg, Bernhard	Geschäftsführer	Bonn	SPD
	5	Hinrichs, Lieselotte	Hausfrau	Bonn	SPD
	6	Lorth, Gerhard	Beamter	Bonn	CDU
	7	Salitter, Michael	Unternehmensberater	Bonn	CDU
3. Duisburg	8	Abel, Rosemarie	Kaufm. Angestellte	Duisburg	SPD
	9	Altmann, Manfred	Spediteur	Duisburg	SPD
	10	Giersch, Norbert	Oberstadtdirektor	Duisburg	SPD
	11	Hammer, Werner	Schlossermeister	Duisburg	SPD
	12	Zieling, Bärbel	Oberstudienrätin	Duisburg	SPD
	13	Geßmann, Heinrich	Verw.-Angestellter	Duisburg	CDU
	14	Peiß, Franz-Karl	Handelsvertreter	Duisburg	CDU
4. Düsseldorf	15	Benninghaus, Walburga	Hausfrau	Düsseldorf	SPD
	16	Keil, Karl-Josef	Geschäftsführer	Düsseldorf	SPD
	17	Saatkamp, Paul	Beigeordneter	Düsseldorf	SPD
	18	Wurm, Günter	Beamter	Düsseldorf	SPD
	19	Grosse-Brockhoff, Hans-Heinrich	Beigeordneter	Düsseldorf	CDU
	20	Kürten, Josef	Prokurist	Düsseldorf	CDU
	21	Terbuyken, Willi	Techn. Angestellter	Düsseldorf	CDU
	22	Düker, Monika	Sozialpädagogin	Düsseldorf	GRÜNE
5. Essen	23	Iwer, Helga	Hausfrau	Essen	SPD
	24	Müller, Christa	Angestellte	Essen	SPD
	25	Weyer, Ursula	Hausfrau	Essen	SPD
	26	Zierus, Hans-Jürgen	Angestellter	Essen	SPD
	27	Diekmann, Klaus	Dipl.-Ingenieur	Essen	CDU
	28	Kersting, Gerhard	Rentner	Essen	CDU
	29	Wolff, Helmut	Industriekaufmann	Essen	CDU
	30	Leymann-Kurtz, Hans-Peter	Dipl.-Sozialarbeiter	Essen	GRÜNE
6. Köln	31	Allmer, Michael	Richter	Köln	SPD
	32	Gerstenberg, Dorothee	Geschäftsführerin	Köln	SPD
	33	Jansen, Josef	Kaufm. Angestellter	Köln	SPD
	34	Dr. Leverkus, Iris	Hausfrau	Köln	SPD
	35	Trappe, Dieter	Sonderschuldirektor	Köln	SPD
	36	Westerweller, Dieter	Postbeamter	Köln	SPD

Mitgliedskörperschaft	Lfd. Nr.	Name und Vorname	Beruf	Wohnort	Partei-zugehörigkeit
	37	Ensmann, Bernhard	Vermessungstechniker	Köln	CDU
	38	Köhler, Helga	Hausfrau	Köln	CDU
	39	Kölzer, Martha	Hausfrau	Köln	CDU
	40	Necks, Ingrid	Angestellte	Köln	CDU
	41	Oelmann, Hubertus	Beigeordneter der Stadt Köln	Köln	Liste der CDU
	42	Dr. Clasen, Herbert	Lehrer	Köln	GRÜNE
	43	Hupke, Andreas	Angestellter	Köln	GRÜNE
7. Krefeld	44	Koch, Martin	Studiendirektor	Krefeld	SPD
	45	Matura, Toni	Kaufm. Angestellter	Krefeld	CDU
	46	Schittges, Winfried	Betriebswirt, MdL	Krefeld	CDU
8. Leverkusen	47	Dr. Klose, Hans	Lehrer	Leverkusen	SPD
	48	Hupperth, Klaus	Lehrer	Leverkusen	CDU
9. Mönchengladbach	49	Greschus, Norbert	Geschäftsführer	Mönchengladbach	SPD
	50	Boss, Frank	EDV-Sachbearbeiter	Mönchengladbach	CDU
	51	Feldhege, Heinz	Bundesbahnbeamter	Mönchengladbach	CDU
	52	Kremers, Heinz-Josef	Finanzbeamter	Mönchengladbach	GRÜNE
10. Mülheim a. d. Ruhr	53	Büttner, Horst	Prokurist	Mülheim a. d. Ruhr	SPD
	54	Heidrich, Paul	Geschäftsführer	Mülheim a. d. Ruhr	CDU
11. Oberhausen	55	Groschek, Michael	Kaufm. Angestellter	Oberhausen	SPD
	56	Kösling, Günter	Angestellter	Oberhausen	SPD
	57	Koppers, Willy	Angestellter	Oberhausen	CDU
12. Remscheid	58	Laubach, Rolf	Maschinenschlosser	Remscheid	SPD
	59	Ackermann, Alfons	Bundesbahnbeamter	Remscheid	CDU
13. Solingen	60	Daun, Dorothee	Richterin	Solingen	SPD
	61	Bender, Heinz	Kaufmann	Solingen	CDU
14. Wuppertal	62	Heinz, Ulrich	Polizei-Verw.-Beamter	Wuppertal	SPD
	63	Jakob, Wilfried	Schreiner	Wuppertal	SPD
	64	Schulz, Ursula	Journalistin	Wuppertal	SPD
	65	Hannig, Christa	Geschäftsführerin	Wuppertal	CDU
	66	Simon, Bernhard	Polizeibeamter	Wuppertal	CDU
Kreis					
15. Aachen	67	Hackhausen, Matthias	Betriebsleiter	Würselen	SPD
	68	Stevens, Martin	Rentner, MdL	Eschweiler	SPD
	69	Arns, Leo	Dipl.-Verw.-Wirt	Würselen	CDU
	70	Hilsenbeck, Hans-Josef	Oberstudienrat	Simmerath	CDU
16. Düren	71	Bange, Marlis	Kaufm. Angestellte	Linnich	SPD
	72	Metz, Gudula	Hausfrau	Düren	SPD
	73	Seemann, Gudrun	Hausfrau	Düren	SPD
17. Erftkreis	74	Bubacz, Hans-Joachim	Schulleiter	Hürth	SPD
	75	Giesen, Willi	Schlosser	Frechen	SPD
	76	Hentschke, Günter	Berufsschulleiter	Frechen	SPD
	77	Dr. Rolle, Jürgen	Beamter	Pulheim	SPD
	78	Hollmann, Ulrich	Lehrer	Pulheim	CDU
	79	Küpper, Heinz	Beigeordneter	Erftstadt	CDU
18. Euskirchen	80	Hergarten, Winfried	Lehrer	Schleiden-Olef	SPD
	81	Jülich, Urban-Josef	Landwirt	Euskirchen	CDU

Mitgliedskörperschaft	Lfd. Nr.	Name und Vorname	Beruf	Wohnort	Partei-zugehörigkeit
19. Heinsberg	82	Eßer, Ewald	Bergmann	Hückelhoven	SPD
	83	Heuter, Hans-Josef	Dipl.-Ingenieur	Heinsberg	CDU
	84	Sonntag, Arno	Bauingenieur	Geilenkirchen	CDU
20. Kleve	85	Katzy, Roland	Oberstudiendirektor	Kleve	SPD
	86	Weber, Otto	Verw.-Direktor	Straelen	SPD
	87	Hohl, Peter	Lehrer	Kevelaer	CDU
	88	Huisman, Karl-Hans	Holzkaufmann	Goch	CDU
21. Mettmann	89	Drese, Siegrid	Kaufm. Angestellte	Erkrath	SPD
	90	Lutze, Wolfgang D.	Rechtsanwalt	Hilden	SPD
	91	Zadel, Hans-Peter	Dipl.-Ingenieur	Ratingen	SPD
	92	Cebulla, Erika	Industriekauffrau	Ratingen	CDU
	93	Müser, Willi	Bundesbahnbeamter a.D.	Velbert	CDU
	94	Rohde, Klaus	Sonderschullektor	Langenfeld	CDU
	95	Velten, Walter	Fraktionsgeschäftsführer	Haan	CDU
22. Neuss	96	Braeuer, Ulrich	Geschäftsführer	Grevenbroich	SPD
	97	Servos, Gertrud	Psychologin	Neuss	SPD
	98	Weismantel, Philipp	Lehrer	Dormagen	SPD
	99	Dusend, Hermann-Josef	Geschäftsführer a.D.	Neuss	CDU
	100	Maassen, Heinz Willi	Geschäftsführer	Neuss	CDU
	101	Radmacher, Franz-Josef	Studiendirektor	Meerbusch	CDU
23. Oberbergischer Kreis	102	Hahn, Wilfried	Schulamtsdirektor	Wiehl	SPD
	103	Mahler, Ursula	Hausfrau	Radevormwald	SPD
	104	Dr. Ammermann, Gert	Oberkreisdirektor	Dormagen	CDU
	105	Frielingsdorf, Konrad	Geschäftsführer	Gummersbach	CDU
26. Rhein.-Berg. Kreis	106	Dr. Wilhelm, Jürgen	Jurist	Bergisch Gladbach	SPD
	107	Woschei, Udo	Rechtsanwalt	Bergisch Gladbach	SPD
	108	Erfurt, Gerhard	Dipl.-Sozialpädagoge	Wermelskirchen	CDU
	109	Reul, Karl	Rektor i.R.	Leichlingen	CDU
25. Rhein-Sieg-Kreis	110	Frechen, Stefan	Beamter, MdL	Neunkirchen-Seelscheid	SPD
	111	Recki, Gerda	Hausfrau	Troisdorf	SPD
	112	Tüttenberg, Achim	Geschäftsführer	Troidorf	SPD
	113	Herbrecht, Wilhelm	Leitd. Diakon	Bad Honnef	CDU
	114	Nüchel, Heinz-Josef	Angestellter	Eitorf	CDU
	115	Rohner, Marieluise	Hausfrau/Juristin	Meckenheim	CDU
	116	Weiler, Maria	Hausfrau	Bornheim	CDU
26. Viersen	117	Schöler, Walter	Kommunalbeamter, MdB	Tönisforst	SPD
	118	Vauth, Lothar	Jurist	Tönisforst	SPD
	119	Meies, Fritz	Rektor	Viersen	CDU
	120	Tummel, Heinz	Rektor	Willich	CDU
27. Wesel	121	Rötters, Hans-Gerhard	Beigeordneter	Moers	SPD
	122	Ufermann, Horst	Dipl.-Ingenieur	Schermbeck	SPD
	123	Weber, Ulrich	Versicherungskaufmann	Neukirchen-Vluyn	SPD
	124	Heuking, Egon	Oberstudienrat	Hünxe	CDU
	125	Jung, Wolfgang	Kreisverw.-Direktor a.D.	Wesel	CDU
	126	Serafim, Eugen	Geschäftsführer	Moers	CDU

In Ergänzung zu diesen Wahlen hat der Landschaftsausschuß gemäß § 7b Abs. 4 LVerbO zum Verhältnisausgleich festgestellt, daß die nachstehend aufgeführten Reservelistenkandidaten aus den zugelassenen Reservelisten in die 10. Landschaftsversammlung Rheinland berufen sind:

Lfd. Nr.	Name und Vorname	Beruf	Wohnort
a) aus der Reserveliste der CDU			
1	Dr. Gierden, Karlheinz	Bankdirektor a.D.	Frechen
2	Hardt, Heinz	Ingenieur, MdL	Düsseldorf
3	Schavier, Karl	Dipl.-Wirt.-Ingenieur	Inden
4	Lelickens, Hans-Gert	Geschäftsführer	Leverkusen
5	Kuckelkorn, Günter	Sparkassenangestellter	Würselen
6	Hellmich, Adolf	Rentner	Köln
b) aus der Reserveliste der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN			
7	Asch, Andrea Ursula	Dipl.-Psychologin	Köln
8	Göbelsmann, Hartmut	Dipl.-Ingenieur	Velbert
9	Peters, Anne	Fachlehrerin	Goch
10	Becker, Horst	Speditionskaufmann	Lohmar
11	Hoffmann-Badache, Martina	Dipl.-Psychologin	Solingen
12	Beu, Rolf	Angestellter	Bonn
13	Janota, Ute	Kauffrau	Pulheim
14	Dr. Danninger, Elisabeth	Lehrerin	Weilerswist
15	Aufsfeld, Martin	Dipl.-Ingenieur	Düsseldorf
16	Dierksmeier, Monika	Dipl.-Pädagogin	Köln
17	Dr. Noeker, Meinolf	Dipl.-Psychologe	Bonn

Köln, den 8. Dezember 1994

Der Direktor
des Landschaftsverbandes Rheinland
Dr. Fuchs

– MBl. NW. 1994 S. 1531.

Einzelpreis dieser Nummer 5,30 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) 9682/238 (8.00–12.30 Uhr), 40237 Düsseldorf

Bezugspreis halbjährlich 98,- DM (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 196,- 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) 9682/241, 40237 Düsseldorf

Von Vorabesendungen 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, 40213 Düsseldorf

Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 40237 Düsseldorf

Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach

ISSN 0177-3569