

# **Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zu den Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien – SchwbRI)**

Bek. d. MI v. 21.3.2016 – Z 2.3-03031/2.1 (Nds. MBI Nr. 13/2016 S. 394)

**Bezug:** Beschl. d. LReg. v. 15.3.2016 (Nds. MBI. S. 394) – VORIS 20480 –

Die LReg, der Deutsche Gewerkschaftsbund – Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt – (DGB), der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB) und der Niedersächsische Richterbund – Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte – (NRB) haben am 21.3.2016 die in der **Anlage** abgedruckte Vereinbarung geschlossen. Sie tritt am 22.3.2016 in Kraft.

**Anlage**

## **Vereinbarung zu den Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien – SchwbRI)**

Zwischen

der Niedersächsischen Landesregierung, vertreten durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport  
– einerseits –

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Bezirk Niedersachsen–Bremen-Sachsen-Anhalt - (DGB),  
dem Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion (NBB)

und

dem Niedersächsischen Richterbund - Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte - (NRB),

– andererseits –

wird gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 9.2.2016 (Nds. GVBl. S. 2) folgende Vereinbarung geschlossen:

### **Präambel**

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion und gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Verpflichtung, diesen Personenkreis in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess einzugliedern und zu fördern (Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch SGB IX). Dieser Grundsatz ist insbesondere bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Besonderheiten, die sich aus der Behinderung ergeben, sollen ausgeglichen werden. Hier hat auch die Hilfe zur beruflichen Integration einzusetzen.

Durch die neugefassten Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst, Beschl. d. LReg v. 15.3.2016 — MI-Z2.3-03031/2.001 — (Schwerbehindertenrichtlinien – SchwbRI), werden Möglichkeiten aufgezeigt, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen.

Auch den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist die wirkungsvolle Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen ein besonderes Anliegen. Aus diesem Grund haben sie und die Niedersächsische Landesregierung über die dem Tatbestand des § 81 Abs. 1 (NPersVG) unterfallenden allgemeinen mitbestimmungsbezogenen Regelungen nachstehende Vereinbarung geschlossen. Zur besseren Handhabbarkeit sind die in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen vollständig und inhaltlich identisch in die SchwbRI aufgenommen worden.

### **1. Personenkreis**

Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, sind bis zur Entscheidung über den Antrag unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.

## **2. Beschäftigungspflicht**

Eine Besetzung der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen ist immer dann anzustreben, wenn geeignete Personen zur Verfügung stehen. Die Einstellungsbehörden sind daher gehalten, ohne Rücksicht auf den für den Geschäftsbereich oder die einzelne Dienststelle gebotenen Anteil möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Liegen die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 SGB IX vor, legt das jeweilige Ressort nach Beratung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat bzw. Hauptrichterrat und Hauptstaatsanwaltsrat den angemessenen Anteil schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen fest.

## **3. Besetzung freier Arbeitsplätze**

Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

## **4. Eignung Befähigung, fachliche Leistung**

Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen ist, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Kommt hiernach ein schwerbehinderter Mensch in die nähere Auswahl, so ist er gegenüber den nichtbehinderten Menschen, bei gleicher Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird im Allgemeinen auch dann noch als gegeben angesehen werden können, wenn sie nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet sind.

## **5. Auswahlverfahren**

Sind in einem Auswahlverfahren Eignungstests, Assessment-Center oder vergleichbare Auswahlinstrumente vorgesehen, so sind schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen (s. Nr. 4 SchwbRI) einzuräumen.

## **6. Arbeitsplatzwechsel**

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen daher nicht gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe die Maßnahme erfordern. In diesem Fall sollten ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

## **7. Prävention**

Ist ein durch die Behinderung erforderlicher Arbeitsplatzwechsel abzusehen, so sind schwerbehinderte Menschen dabei frühzeitig durch geeignete berufliche Fördermaßnahmen zu unterstützen.

## **8. Informations- und Kommunikationstechnik**

Bei der Planung, Entwicklung und Beschaffung der im öffentlichen Dienst zum Einsatz kommenden IT-Anwendungen ist darauf hinzuwirken, dass die Anwendungen, Anwendungsoberflächen und -inhalte barrierefrei zugänglich und nutzbar sind. In Vergabeverfahren soll die Barrierefreiheit deshalb als Vergabekriterium Berücksichtigung finden.

## **9. Beförderung/Eingruppierung**

Werden Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, neu eingerichtet oder frei, sind schwerbehinderte Beschäftigte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte

Beschäftigte, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Arbeitsplätzen tätig sind. Ihnen sind Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Notfalls dürfen entsprechende Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

#### **10. Berufliche Förderung**

Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Beschäftigte Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass nicht schwerbehinderte Beschäftigte sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sind alle laufbahnrechtlichen und tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Die Eignung für ein Beförderungsamtsamt wird schwerbehinderten Beschäftigten in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn sie bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamtsamt zu stellende Mindestanforderung nicht erfüllen.

#### **11. Berufliche Bildung**

Nach § 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Besserstellung gegenüber nicht behinderten Beschäftigten durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle.

#### **12. Parkmöglichkeiten**

Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen ihrer Behinderung auf dem Weg zu und von der Dienststelle auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen.

#### **13. Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand**

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte oder Richterinnen und Richter sollen wegen Dienstunfähigkeit nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei der notwendigen Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz – BeamStG –).

#### **14. Kündigung**

Vor jeder ordentlichen Kündigung oder anderen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zunächst zu prüfen, ob eine Rehabilitation in Betracht kommt. Danach ist zu prüfen, ob eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

#### **15. Schlussbestimmungen**

Diese Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von vier Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. § 81 Abs. 4 NPersVG bleibt unberührt.