

## **Gemeinsame Rahmenvereinbarung**

zur Integration schwerbehinderter Menschen  
in die Dienststellen der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen  
gemäß § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX)  
vom 8. Mai 2014



<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
I. Präambel	3
II. Rechtliche Rahmenbedingungen	4
III. Geltungsbereich	4
IV. Zusammenarbeit der Verantwortlichen	5
V. Gemeinsame Regelungen	6
1. Einstellung	6
2. Beschäftigung/Arbeitsbedingungen	8
3. Beurteilung/Beförderung	11
4. Personalakten	11
5. Barrierefreiheit	12
6. Eingliederungsmaßnahmen	14
7. Kommunikation	14
8. Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX	14
9. Führungskräfte-Qualifizierung	14
10. Bestehende/Ergänzende Integrationsvereinbarungen	15
VI. Besonderheiten des richterlichen und des staatsanwaltlichen Dienstes	15
VII. Unterrichtung der Personal-/Richter- und Schwerbehindertenvertretungen	16
VIII. Schlussbestimmungen	17

## Anlagen

- I. Übersicht über Einstellungsverfahren mit Beteiligung schwerbehinderter Menschen
- II. Übersicht über die Durchführung von BEM-Verfahren (§ 84 Abs. 2 SGB IX)
- III. Übersicht der Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Behinderten in der Justiz



## I. Präambel

Diese Integrationsvereinbarung wird in dem Bewusstsein geschlossen, dass öffentlichen Arbeitgebern bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen, vor allem im Berufsleben, eine besondere Vorbildfunktion zukommt.

Wesentliche Kernziele dieser Rahmenintegrationsvereinbarung sind:

- Inklusion behinderter Menschen,
- Festlegung von Nachteilsausgleichen für Behinderungen,
- Herstellung von Chancengleichheit und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen im Berufsleben und
- Arbeitsplatzförderung und -sicherung behinderter Menschen.

*Inklusion* im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet - in Abgrenzung zur *Integration*, welche mehr für die Anpassung des Individuums an die gegebenen sozialen Verhältnisse steht - die Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe behinderter Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Nicht der Mensch mit Behinderung passt sich an, sondern die Gemeinschaft sorgt dafür, dass ihre Angebote uneingeschränkt für alle zugänglich sind.

In diesem Bewusstsein will diese Rahmenvereinbarung dazu beitragen, die Inklusion schwerbehinderter Menschen in der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen weiter zu fördern. Die Schaffung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Inklusion und die Umsetzung der in dieser Vereinbarung niedergelegten Regelungen sind dem Justizministerium sowie den Gerichten und Dienststellen seines Geschäftsbereichs besondere Verpflichtung.

Alle zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Bestimmungen werden großzügig ausgelegt.



## II. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen ist im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG) und in der nordrhein-westfälischen Verfassung (Art. 4 Abs. 1 Landesverfassung NRW) verankert.

Folgende Gesetze und Verwaltungsvorschriften konkretisieren diese verfassungsrechtlichen Grundsätze:

- UN-Behindertenrechtskonvention,
- Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (SGB IX),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG NRW) und
- Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (RdErl. d. Innenministeriums v. 14.11.2003 - 25 - 5.35.00 - 5/03, in der aktuellen Fassung; im Folgenden kurz *Fürsorgeerlass*).

Über diese Regelungen hinaus soll diese Integrationsvereinbarung für die Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen einen Handlungsrahmen verbindlich vorgeben, so dass schwerbehinderte Menschen nicht nur entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen beschäftigt werden, sondern darüber hinaus auch Initiativen ergriffen werden, um möglichst vielen Schwerbehinderten eine berufliche Perspektive in der Justiz zu eröffnen.

## III. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen im Sinne des SGB IX. Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 68 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Rahmenintegrationsvereinbarung in Betracht kommen.

Der in dieser Vereinbarung gewählte Begriff „Beschäftigte“ bzw. „Beschäftigten“ umfasst Richterinnen und Richter, beamtete Kräfte und Tarifbeschäftigte.



#### IV. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

1.

Nach § 95 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

2.

Arbeitgeber/Dienststellen im Sinne des SGB IX und dieser Vereinbarung sind die Gerichte, Behörden und Einrichtungen der Justiz einschließlich der Einrichtungen im Strafvollzug.

3.

Schwerbehindertenvertretungen sind die bei den Dienststellen der Justiz gewählten Interessenvertretungen der schwerbehinderten Menschen.

4.

Personal- und Richtervertretungen sind die bei den Dienststellen der Justiz gewählten Interessenvertretungen der Beschäftigten.

5.

In jeder Dienststelle sind Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX) zu bestellen. Dabei sind nur solche Personen zu bestellen, die den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertreten. Beauftragte haben in allen Angelegenheiten von schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenzuwirken.

6.

Wegen der notwendigen engen Zusammenarbeit zwischen allen Aufgabenträgern wird im Übrigen auf § 99 SGB IX verwiesen.



## V. Gemeinsame Regelungen

### 1. Einstellung

#### 1.1

Der Pflichtanteil schwerbehinderter Beschäftigter ist durch § 71 Abs. 1 SGB IX auf mindestens 5 v. H. der Arbeitsplätze festgelegt. Die Erreichung dieser Quote wird nach Möglichkeit in allen Dienstzweigen der nordrhein-westfälischen Justiz angestrebt; in Bereichen mit einer bereits vorhandenen höheren Quote sind die Maßnahmen und Anstrengungen darauf zu richten, diese Quote zu erhalten. Dabei soll darauf geachtet werden, dass schwerbehinderte Frauen (§ 71 Abs. 1 S. 2 SGB IX) sowie schwerbehinderte Menschen mit starken Beeinträchtigungen (§ 72 Abs. 1 SGB IX) besonders berücksichtigt werden.

#### 1.2

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen schwerbehinderter Menschen erwünscht sind.

#### 1.3

Bei Einstellungen ist schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei im Wesentlichen gleicher Eignung vor nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Vorzug zu geben. Zusätzliche Einstellungserleichterungen ergeben sich beim Höchstalter aus § 6 Abs. 3 LVO und bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Abs. 1 LVO.

Im Vordergrund muss dabei stehen, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten. Einschränkungen in der Qualifikation sollen unberücksichtigt bleiben, sofern sie in einem angemessenen Zeitraum (das sind in der Regel bis zu 6 Monate) durch inner- und außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden können.

#### 1.4

Ziffer 1.3 gilt auch für den Bereich der Ausbildung.

#### 1.5

Die Dienststellenleitungen verabreden mit der zuständigen Bundesagentur für Arbeit und der zuständigen Zentralen Auslands- und Fachvermittlung, die die Vermittlung



schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker unterstützt, wie den Anforderungen des § 81 SGB IX Rechnung getragen werden kann.

#### 1.6

Gemäß § 81 SGB IX ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung unverzüglich von dem Eingang einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen durch Übersendung einer Ablichtung der Bewerbungsunterlagen zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig von der Einladung eines schwerbehinderten Menschen zu unterrichten. Um die Qualifikation des schwerbehinderten Menschen mit den nichtbehinderten Menschen desselben Bewerbungsverfahrens vergleichen zu können, sind der Schwerbehindertenvertretung zum einen die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber der Vorstellungstermine rechtzeitig zugänglich zu machen. Zum anderen ist ihr die Möglichkeit einzuräumen, an den Auswahlgesprächen sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber eines Bewerbungsverfahrens teilzunehmen.

#### 1.7

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, es fehlt offensichtlich an der fachlichen Eignung. Vor der Entscheidung, dass eine Einladung zum Vorstellungsgespräch wegen fehlender fachlicher Eignung unterbleibt, wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

#### 1.8

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind auf mögliche Nachteilsausgleiche (Erleichterungen) bei den Einstellungsterminen schon mit der Einladung hinzuweisen. Durch die Wahl der Methode oder spezielle Hilfen muss sichergestellt werden, dass die Leistung von dem schwerbehinderten Menschen erbracht werden kann. Der Einstellungstermin ist im Einzelfall den behinderungsspezifischen Besonderheiten anzupassen. Beispielsweise sollen Hörbehinderten Fragen schriftlich vorgelegt werden, Sehbehinderten und Blinden sollen Fragen oder Schriftstücke vorgelesen werden.

#### 1.9

Schwerbehinderte können auch dann in das Beamten- oder das Richterverhältnis eingestellt und verplant werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist (vgl. 4.4.2 des Fürsorgeerlasses). Die Einstellung und





Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.

## **2. Beschäftigung / Arbeitsbedingungen**

### **2.1**

Der Tätigkeitsbereich ist zwischen den Aufgabenträgern im Sinne des § 99 Absatz 1 SGB IX und der schwerbehinderten Mitarbeiterin oder dem schwerbehinderten Mitarbeiter zu erörtern.

### **2.2**

Für schwerbehinderte Menschen sind die bestmöglichen Arbeitsbedingungen herzustellen, um der Behinderung Rechnung zu tragen. Insoweit haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf

- behindertengerechte Eingliederung in das Arbeitsleben,
- Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung,
- Beachtung und Berücksichtigung des Leistungsvermögens, der Fähigkeiten und Kenntnisse sowie
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung.

Alle technischen Möglichkeiten bzw. zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und entsprechenden finanziellen Förderung sind auszuschöpfen.

### **2.3**

Bei der Einstellung oder Übertragung eines neuen Aufgabenbereichs sind schwerbehinderte Menschen besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Unter Berücksichtigung der individuellen Ausprägung der Behinderung wird den Belangen schwerbehinderter Menschen bei der Einarbeitung in besonderer Weise Rechnung getragen. Soweit erforderlich, sind die besonderen Belange bei der Bemessung des Pensums zu berücksichtigen. In Einzelfällen (z. B. bei einer festgestellten Minderleistung) ist schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine längere Bearbeitungszeit zur Aufgabenerledigung einzuräumen.

### **2.4**

Während der Einarbeitungsphase begleiten die in Nr. 2.1 genannten Aufgabenträger den schwerbehinderten Menschen, geben Hilfestellung und leiten ggf. erforderliche Maßnahmen ein. Die jeweiligen Vorgesetzten haben darauf zu achten, dass schwer-





behinderte Menschen nach einer längeren Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz nicht durch unverhältnismäßig hohe Rückstände belastet werden. Durch eine geeignete Geschäftsverteilung ist auf die individuelle Belastbarkeit schwerbehinderter Menschen Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere bei einer festgestellten Minderleistung.

## 2.5

Schwerbehinderte Menschen, die gem. § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, werden auf ihren Wunsch von Krankheits- Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freigestellt.

## 2.6

Erbringen schwerbehinderte Menschen infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung (mindestens 30 %, höchstens 50 %), ist unter Beteiligung der Integrationsfachdienste ein Antrag auf finanzielle Hilfe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe e des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2598), in Verbindung mit § 27 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) in der jeweils geltenden Fassung zu stellen. Im Interesse eines fairen Verfahrens und einer Gleichbehandlung Bediensteter mit unterschiedlichen (vielleicht auch weniger offensichtlichen) Behinderungen sollte die Höhe der Minderleistung durch eine neutrale Stelle beurteilt werden. In Betracht kommen

- der amtsärztliche Dienst und
- der arbeitsmedizinische Dienst der Krankenkassen.

Denkbar ist bei Beschäftigten auch die sofortige Stellung eines Antrags auf Leistungen nach der Richtlinie zu § 27 SchwbAV bei dem Integrationsamt, welches zur Frage der Leistungsminderung eine Stellungnahme des Integrationsfachdienstes einholt, um über den Leistungsantrag entscheiden zu können. Die Wertung des Integrationsfachdienstes kann dann selbst bei einer Ablehnung des Leistungsantrags als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden. In Anlehnung an die Zuständigkeitsregelung des § 36 LBG (Versetzung in den Ruhestand) und im Hinblick darauf, dass der LBV-Änderungsdienst für Richterinnen und Richter sowie Beamtinnen und Beamte durch die Mittelbehörde durchgeführt wird, sind entsprechende Anträge für diesen Personenkreis durch die Mittelbehörde zu stellen. Bei Tarifbeschäftigten fällt die Antragstellung in die Zuständigkeit der jeweiligen Beschäftigungsbehörde.



## 2.7

Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind schwerbehinderten Menschen die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Soweit eine Assistenzkraft (z.B. Vorlesekraft, Hilfskraft für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer, Protokollkraft) erforderlich ist, soll eine geeignete Person unter Beteiligung des schwerbehinderten Menschen aus dem Kreis justizeigener Beschäftigter nebst einer Vertretung bereitgestellt werden. Die Arbeitsplätze sind mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

## 2.8

Die Aufgabenträger im Sinne des § 99 Absatz 1 SGB IX sollen gemeinsam mit dem Technischen Dienst des Integrationsamtes regelmäßig alle Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen auf ihre behindertengerechte Ausstattung überprüfen. Neben der Ausstattung sollen auch das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und mögliche Unfallgefahren berücksichtigt werden. Hierbei müssen auch die organisatorischen Vorsorgemaßnahmen überprüft und ggf. ergänzt werden, die die Sicherheit der schwerbehinderten Beschäftigten in Brand- und Evakuierungsfällen gewährleisten.

## 2.9

Für behinderte Menschen, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen oder wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung (z. B. Diabetikerinnen und Diabetiker, Herz-Kreislauf-Erkrankte, Gehbehinderte) auf eine flexible Arbeitszeit und zusätzliche Pausen angewiesen sind, sollen entsprechende individuelle Regelungen getroffen werden. Auf Verlangen der Dienststelle sind ärztliche Bescheinigungen vorzulegen.

## 2.10

Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Ihnen ist die Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie bevorzugt zu berücksichtigen (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX). Bei außerbetrieblichen Maßnahmen sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden (§ 81 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

## 2.11

Auf ihr Verlangen werden schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit entsprechend § 124 SGB IX freigestellt. Was Mehrarbeit ist, richtet sich nach den gesetzlichen und



tariflichen Regelungen. Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen. Das gilt entsprechend für Rufbereitschaft, soweit nicht im Einzelfall die Heranziehung zur Rufbereitschaft aus dienstlichen Gründen geboten ist; die Schwerbehindertenvertretung ist vorher anzuhören.

### **3. Beurteilung / Beförderung**

#### **3.1**

Die Qualität der erbrachten Leistung ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

#### **3.2**

Bei Beförderungen ist zu berücksichtigen, dass schwerbehinderte Beschäftigte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen vielfach mehr Energie und Willenskraft benötigen als Menschen ohne Behinderung. Bei im Wesentlichen gleicher Eignung ist ihnen vor nichtbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Vorzug zu geben.

#### **3.3**

In geeigneten Fällen ist Schwerbehinderten die Übernahme von Führungspositionen auch in Teilzeit zu ermöglichen.

### **4. Personalakten**

#### **4.1**

In die Personalakten ist eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides aufzunehmen.

#### **4.2**

Die Personalakten sind äußerlich auf dem Aktendeckel und auf der ersten Seite des Personalbogens so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Elektronisch erfasste Personaldateien sind ebenfalls mit einem Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen.



## **5. Barrierefreiheit**

### **5.1 Barrierefreie Dienststellen**

a.

Bei allen Einrichtungen der Justiz ist die uneingeschränkte Auffindbarkeits-, Zugangs- und Nutzungsmöglichkeit ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe eine Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

b.

Um eine sachgerechte Arbeitsplatzgestaltung für schwerbehinderte Menschen zu erreichen, wird bei der Planung von Neu- und Umbauten sichergestellt, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet sind. Das BGG NRW sowie die entsprechenden DIN- und DIN-EN-Normen sind zu beachten; bei Umbauten kann hiervon einvernehmlich abgewichen und eine alternative Lösung gefunden werden. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig und umfassend einzubinden. Zudem ist bei Neubauvorhaben die jeweilige Hauptschwerbehindertenvertretung durch das Justizministerium rechtzeitig im Vorhinein zu informieren. Insbesondere die Arbeitsplätze der Menschen mit Behinderungen - hierzu zählen neben dem Dienstzimmer zum Beispiel das Büro der zugehörigen Serviceeinheit, ggf. Sitzungssäle, Schulungs- und Besprechungsräume, Bücherei, Kantine/Teeküche sowie die entsprechenden Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen, Orientierungssysteme und Toilettenräume - sind barrierefrei zu gestalten und müssen ohne fremde Hilfe zweckentsprechend zu nutzen sein (vgl. insoweit auch § 3 ArbStättV i.V.m. § 2 Abs. 2 ArbStättV).

c.

Alle Dienststellen sind aufgefordert, im Rahmen der großen Geschäftsprüfungen die Barrierefreiheit der Dienststellen zu prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen festzustellen. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Ergebnisse der Geschäftsprüfung und die ggf. erforderlichen Maßnahmen zu informieren.

d.

Die Neueinrichtung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen geschieht stets unter Mitwirkung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und unter Berücksichtigung der Vorschriften für barrierefreie Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsstätten schwerbehinderter Menschen. Insbesondere sollen die vielfältigen Hilfen der Integrationsämter/-fachdienste genutzt werden.



e.

Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z.B. schwerbehinderte Menschen mit dem Ausweiskennzeichen „aG“, „G“, „H“, „Bl“), müssen - im Fall einer Parkraumbewirtschaftung kostenlos - im Rahmen der örtlichen Gegebenheiten bei ihrer Dienststelle Parkplätze bevorzugt zur Verfügung gestellt werden. Können Parkflächen nicht bereitgestellt werden, ist von der Dienststelle für die schwerbehinderten Beschäftigten eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen. Im Übrigen ist Ziffer 8.5 des Fürsorgeerlasses zu beachten.

## 5.2 Barrierefreie IT-Verfahren

a.

Um Inklusion zu erreichen, sind bei neuen IT-Verfahren schon bei ihrer Entwicklung die Anforderungen an die Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Behinderten Menschen muss die Möglichkeit eingeräumt werden, alle von ihnen zur Aufgabenerledigung benötigten IT-Verfahren mit den von ihnen behinderungsbedingt eingesetzten assistiven Techniken uneingeschränkt zu nutzen. Die technischen Anforderungen für barrierefreie Informationstechnik ergeben sich aus der barrierefreie Informationstechnik-Verordnung 2.0 des Bundes (BITV 2.0) in der jeweils gültigen Fassung, auf die die nordrhein-westfälische barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV NRW) auf der Grundlage des Behindertengleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (BGG NRW) verweist.

b.

Bei neuen IT-Verfahren ist schon in die Projektaufträge, Ausschreibungen und entsprechende Verträge mit externen Firmen „Barrierefreiheit nach BITV 2.0 in deren jeweils gültiger Fassung“ als Anforderung aufzunehmen. Bei der Abnahme bzw. in der Pilotierungsphase werden Tests zur Barrierefreiheit durch auf diesem Gebiet anerkannte Experten beauftragt.

c.

Bei einem bereits bestehenden IT-Verfahren finden die Anforderungen an die Barrierefreiheit insbesondere dann Berücksichtigung, wenn sich die Oberfläche eines Fachverfahrens grundlegend ändert. Änderungen, die lediglich im Rahmen der Pflege der im Einsatz befindlichen Fachverfahren vorgenommen werden, sind davon grundsätzlich nicht betroffen, es sei denn, der Aufwand zur Umsetzung der Anforderungen an die Barrierefreiheit ist gering.



## **6. Eingliederungsmaßnahmen (§ 84 Abs. 2 SGB IX) - BEM -**

Auf die RV d. JM vom 5. Juni 2007 (1281 - Z. 81/JVV) wird verwiesen.

## **7. Kommunikation zwischen Personalverantwortlichen und Beschäftigten**

### **7.1**

Innerhalb der in den Rahmenkonzepten zur Personalentwicklung vorgesehenen Gesprächsangebote tauschen sich die Führungskräfte und schwerbehinderten Beschäftigten über die aktuelle Situation sowie die beiderseitigen Erfahrungen aus und leiten gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen ein.

### **7.2**

Das Gespräch dient außerdem dazu, Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter besonderer Berücksichtigung der durch die Behinderung vorliegenden persönlichen Beeinträchtigung aufzuzeigen.

### **7.3**

Von dem Gespräch ist abzusehen, wenn und soweit es von der bzw. dem schwerbehinderten Beschäftigten nicht gewünscht wird.

## **8. Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX**

Die nach Ziffer IV. 5. bestellten Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX) vertreten den Arbeitgeber verantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen; ihre Aufgabe besteht darin, darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Sie müssen sich bei Funktionsübernahme einmal grundlegend und danach regelmäßig auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts fortbilden.

## **9. Führungskräfte-Qualifizierung**

Um den besonderen Belangen schwerbehinderter Menschen Rechnung tragen zu können, werden bei Führungskräftefortbildungen in geeigneter Weise folgende Inhalte vermittelt:





- a. Inhalte und Zielsetzung dieser Vereinbarung
- b. Wesentliche Inhalte des SGB IX, des BGG NRW, des AGG und der Landesbauordnung mit den zugehörigen DIN-Vorschriften sowie des Fürsorgeerlasses
- c. Finanzielle Fördermöglichkeiten
- d. Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement als Führungsaufgaben

#### **10. Bestehende / Ergänzende Integrationsvereinbarungen**

Es wird begrüßt, wenn der Rahmen, den diese Integrationsvereinbarung setzt, auf örtlicher oder Bezirksebene durch Integrationsvereinbarungen konkretisiert wird. Beispielsweise können folgende Inhalte in ergänzenden Integrationsvereinbarungen auf örtlicher oder Bezirksebene geregelt werden:

- Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und Gesundheitsförderung,
- beabsichtigte Baumaßnahmen unter Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen,
- besondere Parkplatzregelungen und
- Rettungsplan für schwerbehinderte Menschen.

Soweit Integrationsvereinbarungen auf örtlicher oder Bezirksebene schon bestehen oder für bestimmte Gerichtszweige abgeschlossen sind und darin weitergehende Regelungen zu Gunsten schwerbehinderter Menschen getroffen sind, gelten diese fort.

### **VI. Besonderheiten im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst**

#### **1. Einstellung**

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind gem. § 82 S. 2, 3 SGB IX zu einem Vorstellungstermin zu laden, wenn sie nicht fachlich offensichtlich ungeeignet sind. Soweit bestimmt ist, dass die fachliche Eignung u.a. durch eine Mindestnote im zweiten und/oder ersten Staatsexamen nachzuweisen ist, bedeutet dies, dass jede schwerbehinderte Bewerberin und jeder schwerbehinderte Bewerber, die bzw. der die festgelegten Mindestnoten erzielt hat, zum Vorstellungstermin zu laden ist.





## 2. Beförderung

Sofern die in den Gerichtsbarkeiten ggf. aufgestellten Beförderungsgrundsätze Regelungen zu Nachteilsausgleichen für schwerbehinderte Richterinnen und Richter enthalten, sind diese anzuwenden.

## 3. Beschäftigung (zu Abschnitt V. 2.1)

Die Rechte des Präsidiums, nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen in richterlicher Unabhängigkeit die Geschäftsverteilung zu regeln, bleiben unberührt. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören (§ 95 Abs. 4 S. 4 SGB IX).

## VII. Unterrichtung der Personal-, Richter- und Schwerbehindertenvertretungen

1. In allen Schreiben/Berichten über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft unter Angabe des Grades der Behinderung hinzuweisen. Hierauf kann verzichtet werden, wenn die Angaben für die Sachbehandlung ersichtlich keine Bedeutung haben.
2. Das Justizministerium stellt den Hauptpersonal- und den Hauptrichterräten sowie den Hauptschwerbehindertenvertretungen jährlich zum 1. April in aggregierter Form folgende Daten zur Verfügung:
  - a. Anzahl der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sowie Anzahl und Gründe der Nichtberücksichtigung dieser Bewerbungen (vgl. **Anlage I**).
  - b. Anzahl der den behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten angebotenen und durchgeführten Verfahren des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) (vgl. **Anlage II**).
  - c. Übersicht der Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Behinderten in der Justiz (**Anlage III**).



## VIII. Schlussbestimmungen

### 1. In-Kraft-Treten

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom **8. Mai 2014** in Kraft und ersetzt mit Wirkung von diesem Tage an die bisherige Vereinbarung vom 26. Mai 2009. Sie wird nach drei Jahren überprüft und ggf. mit anderen Zielen versehen.

Sie ist den Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX), den Richter- und Präsidialräten, den Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, allen Bearbeiterinnen und Bearbeitern von Personalangelegenheiten und allen Vorgesetzten/Führungskräften nach dem Inkrafttreten bekannt zu geben. Sie wird in das Landesintranet eingestellt.

Eine Kopie wird an die Integrationsämter, die Regionalagentur für Arbeit Düsseldorf sowie die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung in Bonn übersandt.

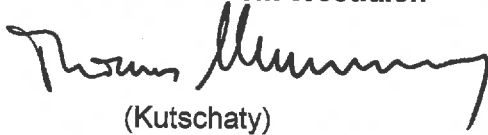
### 2.

Diese Integrationsvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Ihre etwaige Nachwirkung im Sinne von § 70 Abs. 4 Satz 2 LPVG wird ausgeschlossen.

Düsseldorf, den 8. Mai 2014



**Der Justizminister  
des Landes Nordrhein Westfalen**

  
(Kutschaty)

**Die Beauftragte des Arbeitgebers**

  
(Dr. Flüchter)

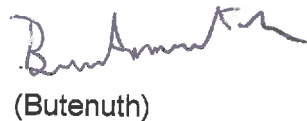
**Die Hauptschwerbehindertenvertretung  
bei dem Justizministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Geschäftsbereich Justiz**

  
(Uhlworm)

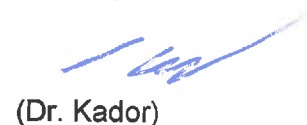
**Die Hauptschwerbehindertenvertretung bei  
dem Justizministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Geschäftsbereich Justizvollzug**

  
(Holterbosch)

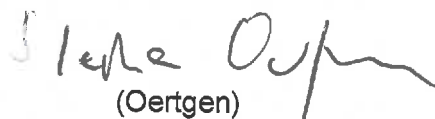
**Die Hauptschwerbehindertenvertretung  
der schwerbehinderten Richterinnen und  
Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit**

  
(Butenuth)

**Die Hauptschwerbehindertenvertretung  
der schwerbehinderten Richterinnen und  
Richter der Sozialgerichtsbarkeit**

  
(Dr. Kador)

**Die Hauptschwerbehindertenvertretung  
der schwerbehinderten Staatsanwältin-  
nen und Staatsanwälte**

  
(Oertgen)

**Der Hauptrichterrat  
der ordentlichen Gerichtsbarkeit**

  
(Wücherpfennig)

**Der Hauptrichterrat  
der Verwaltungsgerichtsbarkeit**

  
(Pesch)

**Der Hauptrichterrat  
der Finanzgerichtsbarkeit**

  
(Moritz)



**Der Haupttrichterrat  
der Sozialgerichtsbarkeit**

  
(Dr. Freudenberg)

**Der Haupttrichterrat  
der Arbeitsgerichtsbarkeit**

  
(Barth)

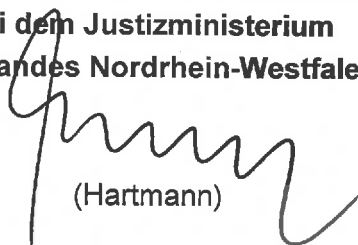
**Der Hauptpersonalrat  
bei dem Justizministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Geschäftsbereich Justiz**

  
(Plattes)

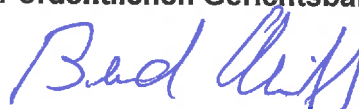
**Der Hauptpersonalrat  
bei dem Justizministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Geschäftsbereich Justizvollzug**

  
(Schürholz)

**Der Hauptpersonalrat der Staatsanwälte  
bei dem Justizministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

  
(Hartmann)

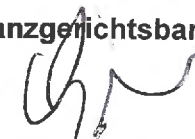
**Der Präsidialrat  
der ordentlichen Gerichtsbarkeit**

  
(Dr. Scheiff)

**Der Präsidialrat  
der Sozialgerichtsbarkeit**

  
(Stratmann)

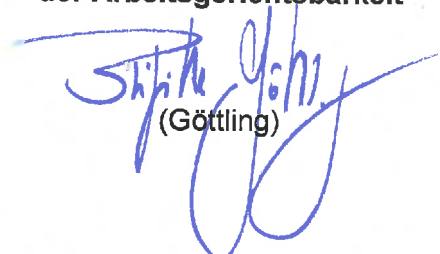
**Der Präsidialrat  
der Finanzgerichtsbarkeit**

  
(Plücker)  
MEYER

**Der Präsidialrat  
der Verwaltungsgerichtsbarkeit**

  
(Zobel)

**Der Präsidialrat  
der Arbeitsgerichtsbarkeit**

  
(Götting)

## Übersicht über Einstellungsverfahren mit Beteiligung schwerbehinderter Menschen

Bezirk:	
Dienststelle:	

2014	Laufbahn					Summe
	einf. D.	mittl. D.	gehob. D.	allg. höh. D.	Richter	
Anzahl Bewerbungen						-
davon Einladung zum Vorstellungsgespräch						-
davon eingestellt						-
nicht berücksichtigte Bewerbungen, davon wegen						-
Zusage anderer Bezirke						-
Zusage, aber nicht angetreten						-
Bewerbung zurückgezogen						-
fehlende Unterlagen						-
nicht zum Bewerbungsgespräch gekommen						-
Einstellungsvorsetzungen nicht erfüllt						-
gesundheitliche Eignung fehlt						-
Leistungen der Integrationsämter hätten ggf. zu einem anderen Ergebnis geführt						-

**Übersicht über die Durchführung von BEM-Verfahren (§ 84 Abs. 2 SGB IX)**

Bezirk:	
Dienststelle:	

2014		Laufbahn						Summe
		einf. D.	mittl. D.	gehob. D.	allg. höh. D.	Richter	Staatsanwälte	
Anzahl <u>angebotene</u> BEM-Verfahren	Behinderte							-
	Nichtbehinderte							-
Summe		-	-	-	-	-	-	-
Anzahl <u>durchgeführte</u> BEM-Verfahren	Behinderte							-
	Nichtbehinderte							-
Summe		-	-	-	-	-	-	-

