

Die Staatssekretärskonferenz hat am 19. März 2007 den Anwendungsleitlinien  
Stand: 01. Dezember 2006 zugestimmt

Anmerkung:

**Beachten Sie bitte insbesondere die Punkte 5 und 13.1.4 Satz 2**

## **Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes**

Schwerbehinderte Menschen haben auf Grund zahlreicher Rechts- und Verwaltungsvorschriften im öffentlichen Dienst eine besondere Rechtsstellung. Vor allem das Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX), das Landesbeamtengesetz (LBG), die Laufbahnverordnung (LbVO), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und das Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) gewährleisten diesen Schutz. Durch die folgenden Leitlinien soll die Anwendung dieser Vorschriften erleichtert werden. Sie sollen dazu beitragen, dass die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert angewandt werden.

| <u>Gliederung</u>   | <u>Seite</u> |
|---|--------------|
| 1. Allgemeines  | 2            |
| 2. Personenkreis  | 2            |
| 3. Einstellung von schwerbehinderten Menschen   | 2            |
| 4. Prüfungen  | 6            |
| 5. Beschäftigung und Prävention   | 6            |
| 6. Integrationsvereinbarung   | 9            |
| 7. Berufliche Förderung und dienstliche Beurteilung   | 9            |
| 8. Berufliche Fortbildung und Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen   | 10           |
| 9. Benachteiligungsverbot   | 11           |
| 10. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter; Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 12           |
| 11. Aktenführung  | 12           |
| 12. Allgemeine und ergänzende Fürsorgeleistungen  | 13           |
| 13. Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Beauftragtem des Arbeitgebers und Personalvertretung   | 15           |
| 14. Schlussbestimmungen   | 18           |

Anhang ab Seite 19 u.a. Prüfungserleichterungen

## **1. Allgemeines**

- 1.1 Der Dienstherr hat in Erfüllung der ihm gegenüber schwerbehinderten Menschen obliegenden erweiterten Fürsorgepflicht für diese besonders zu sorgen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen wohlwollend und in jeder Weise zu fördern.
- 1.2 Diese Verpflichtung obliegt in erster Linie den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über die Einstellung und Verwendung von Bediensteten entscheiden, und allen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen.
- 1.3 Alle Beteiligten haben in Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Beauftragten des Arbeitgebers und den Personalvertretungen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Ihnen wird es zur Pflicht gemacht, den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten großzügig entgegenzukommen.

## **2. Personenkreis**

Diese Anwendungsleitlinien gelten für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX und für gleichgestellte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX. Die den schwerbehinderten Menschen zustehenden Rechte gelten auch für die Gleichgestellten, sofern diese nicht ausdrücklich ausgenommen sind.

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder als Gleichgestellter noch nicht entschieden ist, werden wie schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte behandelt. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche, die sich erst aus dem Vorliegen der Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder Gleichgestellter ergeben.

## **3. Einstellung von schwerbehinderten Menschen**

- 3.1 Arbeitgeber der öffentlichen Hand (§ 71 Abs. 3 SGB IX), die über mindestens 20 Arbeitsplätze im Sinne des § 73 Abs. 1 SGB IX verfügen, haben auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX). Maßgebend ist dabei nicht die Zahl der Planstellen, sondern die Zahl der tatsächlich Beschäftigten. Unter den zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen sollen sich nach § 72 SGB IX in angemessenem Umfang schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind und schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, befinden. Bei der Personalplanung sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen.
- 3.2 Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von

der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (§ 122 SGB IX).

3.3 Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird darauf hingewirkt, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer zugänglich und dass die Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet sind. Die Schwerbehindertenvertretung des Nutzers der baulichen Maßnahme ist sowohl bei der Projektvorbereitung als auch in der Baudurchführung zu beteiligen.

3.4 Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter und die Stellen, die über die Einstellung und Verwendung von Personal entscheiden, haben, auch im Hinblick auf die Erfüllung des Pflichtenatzes nach § 71 SGB IX vor jeder Neueinstellung im Bereich der Landesverwaltung im Benehmen mit der Arbeitsverwaltung, der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 SGB IX genannten Vertretungen besonders sorgfältig zu prüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen - insbesondere mit einem bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen - besetzt werden kann.

Bereits bei der Auswahl von Nachwuchskräften ist darauf zu achten, dass hierfür geeignete schwerbehinderte Menschen eingestellt werden. Die Arbeitgeber haben frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Die Agentur für Arbeit hat den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vorzuschlagen. Über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

3.5 Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden. Dies gilt auch für den Verwendungs- und Regelaufstieg von Beamtinnen und Beamten.

Bei der Beurteilung der entsprechenden Eignung ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die allein durch die Behinderung verursacht 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 eine schwerbehinderte Person in die engere Auswahl, so ist sie gegenüber nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei entsprechender Eignung zu

bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

- 3.6 Liegt die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen oder liegen Bewerbungen mehrerer schwerbehinderter Menschen vor, so ist beziehungsweise sind diese mit der Vertrauensperson zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Der Eignungsvergleich setzt voraus, dass der Schwerbehindertenvertretung auch Informationen insbesondere zur Eignung aus den Bewerbungsunterlagen nicht behinderter Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen, die der Arbeitgeber in die engere Wahl gezogen hat. Der Arbeitgeber hat dabei der Schwerbehindertenvertretung auch die Kriterien mitzuteilen, die für ihn bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber von Bedeutung sind.

Schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass sie offensichtlich fachlich ungeeignet sind.

- 3.7 Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe oder interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei entsprechender Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Bei der Beurteilung der entsprechenden Eignung ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die allein durch die Behinderung verursacht 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 eine schwerbehinderte Person in die engere Auswahl, so ist sie gegenüber nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei entsprechender Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Bei Vorliegen einer gleichwertigen Qualifikation zwischen einem schwerbehinderten Bewerber und einer nicht schwerbehinderten Bewerberin ist eine Abwägung der Gesichtspunkte der Frauenförderung gegenüber den sozialen Belangen des schwerbehinderten Bewerbers unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten vorzunehmen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

- 3.8 Eine besondere Verpflichtung besteht auch darin, die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu fördern.

Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten (§ 72 Abs. 2 SGB IX). Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Er-

wachsene während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht (§ 68 Abs. 4 SGB IX).

Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 76 Abs. 2 SGB IX).

- 3.9 Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei ist der betroffene schwerbehinderte Mensch zu hören. Die Schwerbehindertenvertretung, die in § 93 SGB IX genannte Vertretung und der betroffene schwerbehinderte Mensch sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn diese die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen (§ 81 Abs. 1 SGB IX).
- 3.10 Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX) durch Einstellung eines schwerbehinderten Menschen bedeutet keine finanzielle Belastung des Arbeitgebers. Sofern zusätzliche Arbeitshilfen erforderlich werden, können durch die Rehabilitationsträger und das Integrationsamt finanzielle Hilfen geleistet werden.
- 3.11 Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung von Beamtenstellen sind nach § 128 Abs. 1 SGB IX so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen im Beamtenbereich erreicht wird.
- 3.12 Nach § 17 Abs. 1 LbVO darf ein schwerbehinderter Mensch bei Einstellung, Anstellung, Übertragung von Dienstposten, Beförderung und Aufstieg nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. § 17 Abs. 1 LbVO gilt bei der Einstellung von schwerbehinderten Tarifangehörigen entsprechend. Unter den vorgenannten Voraussetzungen kann eine Einstellung auch dann in Betracht kommen, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet sind. Schwerbehinderte Menschen können auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstun-

fähigkeit möglich ist. Diese Regelungen gelten auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

- 3.13 Bei schwerbehinderten Menschen ist hinsichtlich der Lebensaltersgrenze für die Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Landesdienst die Höchstzurechnungszeit, entsprechend der jeweils aktuellen Regelung in der Verwaltungsvorschrift des für Finanzen zuständigen Ministeriums zur Haushalts- und Wirtschaftsführung der Landesverwaltung bei Bewerberinnen oder Bewerbern, die wegen der Betreuung eines mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes unter 18 Jahren oder der Betreuung einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen, zu dem nach § 48 Abs. 1 der Landeshaushaltsordnung (LHO) allgemein festgesetzten Lebensjahr hinzuzurechnen.

#### **4. Prüfungen**

Nach § 17 Abs. 2 LbVO sind schwerbehinderten Menschen im Prüfungsverfahren die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren. Sie sind von ihrem Dienstherrn auf diese Regelung hinzuweisen. Es wird empfohlen, bei Laufbahnprüfungen neben den in Frage kommenden, in Nr. 5.4.3 genannten Hilfen insbesondere die im Anhang genannten Erleichterungen zuzulassen.

#### **5. Beschäftigung und Prävention**

- 5.1 Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen davon ausgehen, dass schwerbehinderte Menschen es als selbstverständlich ansehen, ihre Dienstpflichten wie alle anderen Beschäftigten zu erfüllen. Auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 95 Abs. 2 SGB IX wird hingewiesen; bei besonders vertraulich zu behandelnden Vorgängen kann es angebracht sein, die schwerbehinderten Menschen darauf hinzuweisen, dass sie die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen können.
- 5.2 Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
  2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
  3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
  4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten, einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,

## 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

Bei schwerbehinderten Menschen im Vorbereitungsdienst ist die informatorische Tätigkeit in den verschiedenen Zweigen der Verwaltung so zu organisieren, dass ihnen hinreichend Gelegenheit gegeben wird, die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, dass aber auch eine nicht zumutbare körperliche Belastung vermieden wird.

- 5.3 Für schwerbehinderte Menschen sind die Arbeitsbedingungen an die individuellen Erfordernisse anzupassen. So bestimmt § 17 Abs. 3 LbVO, dass der Dienstposten des schwerbehinderten Menschen der Eigenart der Behinderung Rechnung zu tragen hat. § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX sehen unter anderem vor, dass die Arbeitgeber mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung und des Integrationsamtes verpflichtet sind, die Arbeitsstätten, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen dauernde Beschäftigung finden kann. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern (§ 81 Abs. 5 SGB IX).
- 5.4 Im Einzelnen ergibt sich hieraus:
- 5.4.1 Es können besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung über die einem schwerbehinderten Menschen zu übertragenden Aufgaben - auch besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Dienstposten (Arbeitsplätze) - erforderlich sein.
- 5.4.2 Die individuelle Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen kann besondere Regelungen für die Arbeitszeit, die Arbeitspausen und bei Arztbesuchen erforderlich machen. Es soll im Rahmen eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes entgegenkommend verfahren werden. Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit, das heißt von der über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Tätigkeit, freizustellen (§ 124 SGB IX). Insbesondere bei Dienstbeginn und Dienstschluss können die Verkehrsverhältnisse besondere Regelungen rechtfertigen. An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel großer Hitze, großer Kälte, Schnee- und Eisglätte) sollen schwerbehinderte Menschen, denen dadurch besondere Erschwernisse entstehen, in angemessenem Umfang Dienstbefreiung oder sonstige Erleichterungen im Hinblick auf die Arbeitszeit erhalten. Die Entlastung schwerbehinderter Lehrerinnen und Lehrer von der Pflichtstundenzahl ist für die einzelnen Schulgattungen durch das für das Schulwesen zuständige Ministerium zu regeln.

- 5.4.3 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung notwendigen Hilfen zu leisten.
- 5.4.4 Kriegsbeschädigte oder sonstige Beschädigte, die Anspruch auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz oder nach Gesetzen haben, die das Bundesversorgungsgesetz für anwendbar erklären, sind auf die Leistungen der Kriegsofopferfürsorge nach dem Bundesversorgungsgesetz hinzuweisen. Zu diesen Leistungen gehören unter anderem Hilfen zur Beschaffung, zum Betrieb, zur Unterhaltung, zum Unterstellen und zum Abstellen eines Kraftfahrzeuges und zur Erlangung der Fahrerlaubnis, Wohnungshilfe und Erholungshilfe.
- 5.4.5 Die Arbeitsräume schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen oder herzurichten, dass die Leistungsfähigkeit gefördert wird; nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen (siehe auch Nr. 3.3).
- 5.4.6 Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Sie sollten daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstige Änderung des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden. Den sich aus der Anhörung des schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung ergebenden Wünschen ist nach Möglichkeit zu entsprechen (§ 95 Abs. 2 SGB IX).
- 5.5 Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX). Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement - § 84 Abs. 2 SGB IX).

## 6. Integrationsvereinbarung

Der Arbeitgeber trifft mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Die Vereinbarung enthält Regelungen in Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die

Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt (§ 83 SGB IX).

## **7. Berufliche Förderung und dienstliche Beurteilung**

- 7.1 Für schwerbehinderte Menschen im Beamtenverhältnis sieht § 17 Abs. 1 LbVO vor, dass wegen der Behinderung bei Beförderung und Aufstieg keine Nachteile erwachsen dürfen.

Bei sonst gleicher fachlicher und persönlicher Eignung sollen schwerbehinderte Menschen bevorzugt befördert und bei der Besetzung freier Stellen berücksichtigt werden. Bei einer Interessenkollision zwischen Frauenförderung und beruflicher Integration schwerbehinderter Menschen ist zu beachten, dass die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen und das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft nach der Rechtsprechung keinen Automatismus bedeutet. Es ist also in jedem Einzelfall bei Vorliegen einer gleichwertigen Qualifikation zwischen einem schwerbehinderten Bewerber und einer nicht schwerbehinderten Bewerberin eine Abwägung der Gesichtspunkte der Frauenförderung gegenüber den sozialen Belangen des schwerbehinderten Bewerbers unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten vorzunehmen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

- 7.2 Schwerbehinderten Menschen im Tarifbereich ist im Rahmen der gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit bevorzugt zu übertragen, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeit besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Ihnen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Erforderlichenfalls dürfen entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden.

Die Grundsätze über die Beförderung, Vorrangbeförderung und Beförderung in Spitzenstellungen von schwerbehinderten Beamtinnen und schwerbehinderten Beamten gelten sinngemäß für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

- 7.3 Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 17 Abs. 4 LbVO). Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung der schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderungen beeinträchtigt sind. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, ist dies in der Beurteilung zu vermerken. Beurteilende sollen sich nicht allein nach den äußerlich erkennbaren Auswirkungen der Behinderung richten.

Eine Leistungsminderung kann Folge einer Behinderung sein, auch wenn diese nach außen hin nicht erkennbar ist. Bei Beschränkungen in der Einsatzfähigkeit sind diese aufzuzeigen, damit sie bei der weiteren Verwendung nach Möglichkeit berücksichtigt werden können. Den schwerbehinderten Menschen ist unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leistung und Fortbildung die Bewertung zuzuerkennen, die sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sie, um vergleichbare Leistungen erbringen zu können, regelmäßig mehr Energie und Willenskraft aufbringen müssen, als nicht behinderte Menschen. Die genannten Grundsätze gelten auch für Tarifbeschäftigte.

## **8. Berufliche Fortbildung und Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen**

- 8.1 Auf die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Menschen ist besonderen Wert zu legen. Sie sollen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie bevorzugt zuzulassen; mögliche Erleichterungen sollen dabei bewilligt und die Kosten nach Möglichkeit übernommen werden.
- 8.2 Im Rahmen der beruflichen Fortbildung und Berufsförderung sollen die schwerbehinderten Menschen auf die Leistungen der Kriegsopferversorge nach dem Bundesversorgungsgesetz und auf Leistungen nach sonstigen Sozialleistungsgesetzen besonders hingewiesen werden.
- 8.3 Schwerbehinderte Menschen, die zu dem in § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX aufgeführten Personenkreis gehören, erfordern in besonderem Maße Wohlwollen und Aufmerksamkeit. Ihnen sollen wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung und ihrer dadurch bedingten stärkeren beruflichen Behinderung zusätzliche Hilfen geleistet werden. Eine Berufsförderung soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 SGB IX ermöglicht werden.

## **9. Benachteiligungsverbot**

Nach § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

- 9.1 Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen bei Vereinbarungen oder Maßnahmen, insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von den schwerbehinderten Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Machen im Streitfall schwerbehinderte Beschäftigte Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.
- 9.2 Wird gegen das Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses verstoßen, können hierdurch benachteiligte schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses besteht nicht.
- 9.3 Wären schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, leistet der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was den schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.
- 9.4 Ein Anspruch auf Entschädigung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden.
- 9.5 Die Regelungen über die angemessene Entschädigung gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.
- 10. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter; Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
- 10.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung nur dann gegen ihren Willen in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können unter den Voraussetzungen des § 59 LBG auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden. Dabei ist zu beachten, dass sich das Ruhegehalt vermindern kann.

- 10.2 Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach § 33 TV-L. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX); dies gilt auch für die außerordentliche Kündigung (§ 91 SGB IX). Der Zustimmung bedarf es dagegen unter anderem nicht, wenn das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Menschen noch nicht länger als sechs Monate besteht (§ 90 SGB IX). Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu hören. Es ist zu prüfen, ob die Kündigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit durch die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz vermieden werden kann.

## **11. Aktenführung**

- 11.1 Die Personalakten müssen einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung (Ablichtung des Schwerbehindertenausweises) oder über die Gleichstellung enthalten. Auf Nr. 1.4.1 Buchstabe e und die Nrn. 1.4.3.2 und 3.2.7 der Verwaltungsvorschrift Personalaktenrecht des Ministeriums des Innern und für Sport vom 25. August 1997 (MinBl. S. 435) und das Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 11. März 1998 (MinBl. S. 124) wird hingewiesen.
- 11.2 In Schreiben an andere Stellen, die Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen betreffen, wird auf die Schwerbehinderteneigenschaft (Grad der Behinderung) in geeigneter Weise hingewiesen, sofern die Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft von Bedeutung sein kann und datenschutzrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.
- 11.3 Schwerbehinderte Menschen müssen - sofern erforderlich - bei Anträgen an die Dienststelle die Art ihrer Behinderung dartun. Diese Angaben dürfen nur den unmittelbar mit der Bearbeitung des Antrages befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gelangen und nur für mit dem Antrag unmittelbar zusammenhängende Zwecke verwendet werden. Sie werden in einem verschlossenen Umschlag aufbewahrt.

## **12. Allgemeine und ergänzende Fürsorgeleistungen**

Als allgemeine und ergänzende Fürsorgeleistungen kommen insbesondere in Betracht:

### **12.1 Zusatzurlaub**

Schwerbehinderte Menschen haben mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit von schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 SGB IX rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung (§ 125 SGB IX).

Die Zusatzurlaubsberechtigung endet mit dem Wegfall des Schwerbehindertenschutzes durch Erlöschen (§ 116 Abs. 1 SGB IX) oder Entziehung (§ 117 SGB IX). Den Wünschen von schwerbehinderten Menschen auf ungeteilten Urlaub oder besondere Urlaubsaufteilung sowie hinsichtlich des Zeitpunkts des Urlaubs soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

## 12.2 Kuren

Kriegsbeschädigten oder sonstigen Beschädigten, die Anspruch auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz oder nach Gesetzen haben, die das Bundesversorgungsgesetz für anwendbar erklären, kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen stationäre Behandlung in einer Kureinrichtung (Badekur) gewährt werden, wenn diese notwendig ist, um den Heilerfolg zu sichern oder um einer in absehbarer Zeit zu erwartenden Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder dem Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Die von der Versorgungsverwaltung genehmigten oder von Sozialversicherungsträgern bewilligten Kuren sind durch Freistellen der oder des Schwerbehinderten vom Dienst zu ermöglichen. Auf § 14 der Urlaubsverordnung und § 22 TV-L sowie die gesetzlichen Regelungen wird hingewiesen. Schwerbehinderte Menschen sollen ihre Dienststelle nach Möglichkeit schon bei Beantragung der Kur unterrichten. Auf die Beihilfenverordnung wird hingewiesen.

## 12.3 Wohnungsfürsorge

Bei der Vergabe von Wohnungen für Landesbedienstete im Rahmen der Wohnungsfürsorge sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen. Bei Vorlage eines amtsärztlichen Attestes steht ihnen zusätzlicher Wohnraum zu. Auch in diesen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

## 12.4 Parkmöglichkeiten

Für schwerbehinderte Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Wege zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen. Stehen Abstellflächen nicht zur Verfügung, so ist von der Dienststelle für schwerbehinderte Menschen, die auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, nach Möglichkeit eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes in der Nähe der Dienststelle an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellt werden können, und ist eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO nicht erteilt worden, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten. Die Anmietung muss wirtschaftlich vertretbar sein, wobei die Kosten die durchschnittlichen ortsüblichen Entgelte nicht übersteigen dürfen. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellflächen sind möglichst in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. Auf die aktuelle Beschlusslage des Ministerrates zur Bewirtschaftung von Parkraum wird hingewiesen.

#### 12.5 Dienstreisen und Dienstgänge

Wenn schwerbehinderte Menschen Dienstreisen und Dienstgänge nur mit Begleitung durchführen können, kann eine Begleitung durch eine im Landesdienst stehende Person erfolgen. Die Reisekostenvergütung richtet sich nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts.

#### 12.6 Führhunde

Führhunde von blinden Menschen sind während der Dienstzeit in der Nähe des Arbeitsplatzes unterzubringen.

#### 12.7 Behindertensport

Der Behindertensport ist geeignet zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten und Arbeitskraft und Lebenswillen zu stärken. Er dient also nicht nur den persönlichen Belangen der schwerbehinderten Menschen, sondern auch zur Erhaltung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Zwecken. Aus diesen Gründen ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern.

Schwerbehinderte Menschen erhalten zur Teilnahme am Behindertensport Sonderurlaub bzw. außertarifliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge, wenn der Behindertensport unter ärztlicher Betreuung und fachkundiger Leitung im Sinne von § 11a des Bundesversorgungsgesetzes durchgeführt wird.

### **13. Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Beauftragtem des Arbeitgebers und Personalvertretung**

#### 13.1 Schwerbehindertenvertretung

- 13.1.1 Zur Wahrung ihrer Interessen und zur Eingliederung in das Arbeitsleben wählen die schwerbehinderten Menschen in Dienststellen mit wenigstens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Schwerbehindertenvertretung (§ 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in Verbindung mit der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen - SchwbVWO -). Die Wahl der Gesamt-, Haupt- und Bezirksschwerbehindertenvertretung richtet sich nach § 97 SGB IX in Verbindung mit § 22 SchwbVWO. Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, Beauftragte des Arbeitgebers und die Personalvertretung sollen auf die Wahl hinweisen.
- 13.1.2 Die Arbeitgeber haben die gewählte Schwerbehindertenvertretung der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.
- 13.1.3 Schwerbehinderte Menschen in Dienststellen ohne Schwerbehindertenvertretung werden von der Gesamtschwerbehindertenvertretung betreut. Entsprechendes gilt für die Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt werden (§ 97 Abs. 6 SGB IX).
- 13.1.4 Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Darüber hinaus wird eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffene Maßnahme oder Entscheidung, die die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen berührt, aufgehoben, sofern und soweit dies rechtlich möglich ist und die Schwerbehindertenvertretung nicht noch nachträglich ihre Zustimmung zu der Maßnahme oder Entscheidung erteilt (Beschluss der Staatssekretärskonferenz vom 20. März 2006).
- 13.1.5 Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen. Sie hat Beschäftigte auf deren Wunsch auch bei Anträgen an die Versorgungsverwaltung auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung und ihres Grades sowie der Schwerbehinderteneigenschaft sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit zu unterstützen. Sie hat ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX).
- 13.1.6 Schwerbehinderte Menschen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

- 13.1.7 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechend Anwendung (§ 95 Abs. 6 und § 97 Abs. 8 SGB IX).
- 13.1.8 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen mitzuteilen. Der Arbeitgeber händigt der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers je eine Abschrift der Anzeige und des Verzeichnisses nach § 80 SGB IX aus (§ 80 Abs. 2 SGB IX).
- 13.1.9 Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden (§ 96 Abs. 1 und 2 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem notwendigen Umfang von dienstlichen Tätigkeiten freizustellen. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, sind die Vertrauenspersonen auf ihren Wunsch freizustellen; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig (§ 96 Abs. 4 SGB IX). Vertrauenspersonen, die von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind, haben gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 44 LPersVG und § 60 WOLPersVG Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Aufwandsentschädigung.
- 13.1.10 Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Die Räume und der Geschäftsbedarf (zum Beispiel Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten, Anschlagtafeln), welche der Personalvertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt worden sind, stehen, sofern nichts anderes vereinbart worden ist, auch der Schwerbehindertenvertretung für die gleichen Zwecke zur Verfügung (§ 96 Abs. 9 SGB IX). Die ungestörte Abwicklung von Sprechstunden muss sichergestellt sein.

Für notwendige Reisen zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen sind die Kosten in sinngemäßer Anwendung von § 43 Abs. 4 LPersVG zu vergüten. Steht die Schwerbehindertenvertretung im Beamtenverhältnis, finden die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften entsprechend Anwendung; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gemäß § 2 Abs. 1 SGB VII gegen Unfälle, die sie in Ausübung des Amtes erleiden, versichert.

- 13.1.11 Die Schwerbehindertenvertretungen und die Hauptschwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten rheinland-pfälzischen Landesbehörden zusammenschließen.

Die Arbeitsgemeinschaft formuliert ihren Aufgabenbereich im Rahmen ihrer Satzung und wird entsprechend tätig.

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen im Rahmen ihres Aufgabenbereichs durch fachlich zuständige Stellen unterstützt werden.

Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder.

Für die Arbeitsgemeinschaft gelten die Nrn. 13.1.7 und 13.1.10 sinngemäß.

## 13.2 Beauftragter des Arbeitgebers

13.2.1 Jede Dienststelle hat nach § 98 SGB IX eine Beauftragte oder einen Beauftragten zu bestellen, die oder der sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden.

13.2.2 Beauftragte sollten nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Ein häufiger Wechsel der oder des Beauftragten ist zu vermeiden. Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzurufen. Die Bestellung (Abberufung) ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

13.2.3 Beauftragte haben Kraft dieses Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Sie sind dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken, und haben insoweit etwaige Entscheidungen der Verwaltung vorzubereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung.

13.2.4 Beauftragte haben darauf zu achten, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften angewendet werden. Sie haben in ständiger Fühlungnahme mit den personalbearbeitenden Stellen und mit der Schwerbehindertenvertretung die Interessen der schwerbehinderten Menschen mit den Belangen der Verwaltung abzustimmen.

## 13.3 Personalvertretung

13.3.1 Die Personalvertretung hat gemäß § 93 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

13.3.2 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und deren Ausschüssen beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszuset-

zen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

#### 13.4 Zusammenarbeit

Es entspricht der Zielsetzung des SGB IX, dass die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter, die oder der Beauftragte des Arbeitgebers, die Personal- und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng zusammenarbeiten. In schwierigen Fällen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (Ärztinnen und Ärzten, Psychologinnen und Psychologen und anderen Fachkräften) oder von Vertreterinnen und Vertretern des Integrationsamtes, der Arbeitsverwaltung oder der Rehabilitationsträger.

### 14. **Schlussbestimmungen**

14.1 Die vorstehenden Anwendungsleitlinien sind auf Richterinnen und Richter entsprechend anzuwenden, soweit für sie nicht Sonderregelungen getroffen sind.

14.2 Diese Anwendungsleitlinien sind allen Vorgesetzten, den Beauftragten gemäß § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Schwerbehindertenvertretungen und den in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt unterrichtet werden. Die Bekanntmachung ist von Zeit zu Zeit zu wiederholen.

## **ANHANG**

### **Verlängerung der Frist für die Ablieferung der schriftlichen Arbeiten**

Schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen zu Prüfenden gegenüber wesentlich im Nachteil sind (zum Beispiel armamputierte, handverletzte, blinde, hirnbeschädigte Menschen), ist bei den Laufbahnprüfungen auf Antrag eine angemessene Verlängerung für die Frist zur Ablieferung der schriftlichen Prüfungsarbeiten zu bewilligen. Die Verlängerung darf nach Lage des Einzelfalles bis zu 50 v.H. betragen. Von armamputierten und handverletzten Menschen, die im Zeichnen behindert sind, sollen Zeichnungen nur in verringertem Umfang gefordert werden.

### **Berücksichtigung der Behinderungen bei praktischen Prüfungen**

Die Behinderung ist bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung oder einer Sportprüfung angemessen zu berücksichtigen. Der Besitz des Deutschen Sportabzeichens für Versehrte ist für die Note im Sport zu bewerten. In geeigneten Fällen soll die Teilnahme freigestellt werden.

### **Verkürzung der Prüfungsdauer**

In besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder praktischen Prüfung, darf die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Menschen entsprechend der Behinderung bis zu 50 v.H. verkürzt werden. Wenn notwendig, sind Erholungspausen einzulegen. Mündliche Prüfungen können auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung abgehalten werden.

### **Zusätzliche Erleichterungen für blinde, hirnbeschädigte sowie schwerbehinderte Menschen, die diesem Personenkreis gleich zu achten sind**

Bei blinden Menschen ist zu prüfen, ob ihnen schriftliche Prüfungen ganz oder teilweise erlassen werden können; in den Prüfungen für den einfachen und mittleren Dienst sind sie von der schriftlichen Prüfung zu befreien. Gleiches gilt bei hirnbeschädigten Menschen, deren Hirnbeschädigung allein einen Grad der Behinderung von mindestens 50 herbeigeführt hat. Schriftliche Rechenaufgaben sind blinden Menschen in jedem Falle zu erlassen. Falls blinde und hirnbeschädigte Menschen schriftlich zu prüfen sind, so darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft beigegeben werden. Blinden Menschen ist auf Antrag ein für die Bedienung durch blinde Menschen geeigneter PC oder eine geeignete Schreibmaschine zur Verfügung zu stellen.

Bei der mündlichen Prüfung kann auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es wird genügen, den blinden oder hirnbeschädigten Menschen Aufgaben zu stellen, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die notwendigen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit zu richtigen Entscheidungen besitzen.

Sonstigen schwerbehinderten Menschen, die diesem Personenkreis nach ärztlicher Feststellung gleich zu achten sind, können die genannten Erleichterungen in der schrift-

lichen und mündlichen Prüfung ebenfalls gewährt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung den anderen zu Prüfenden gegenüber ebenso beeinträchtigt sind.

### **Umfang der Prüfungserleichterungen**

Bei Prüfungen, die dem Betriebsschutz dienen, dürfen Prüfungserleichterungen nicht zugebilligt werden. Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden.

### **Beantragung der Prüfungserleichterungen**

Schwerbehinderte Menschen sind von der Ausbildungsbehörde rechtzeitig vor Stellung des Antrages auf Zulassung zur Prüfung in geeigneter Form auf die Möglichkeit hinzuweisen, Prüfungserleichterungen zu beantragen. Der schwerbehinderte Mensch muss die Art der Behinderung dartin und gegebenenfalls den Feststellungsbescheid vorlegen. Die Ausbildungsbehörde soll die Notwendigkeit sowie Art und Umfang der Prüfungserleichterungen mit den schwerbehinderten Menschen und auf deren Wunsch mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung ist vom jeweiligen Dienstherrn rechtzeitig über die Prüfung von schwerbehinderten Menschen zu informieren.

Der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses oder dem Prüfungsamt sind zugleich mit der Zuleitung des Zulassungsantrages die Schwerbehinderteneigenschaft (Grad der Behinderung) sowie gegebenenfalls das Ergebnis einer Erörterung mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses oder das Prüfungsamt entscheiden über Art und Umfang der Prüfungserleichterung und teilen die Entscheidung dem betreffenden schwerbehinderten Menschen unverzüglich mit. Sie können vor ihrer Entscheidung weitere Ermittlungen anstellen.

### **Wiederholung von Prüfungen**

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen Prüfungen einmal mehr wiederholen als sonstige zu Prüfende. Die Wiederholungsprüfung darf in solchen Fällen auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen des schwerbehinderten Menschen weniger als ausreichend gewesen sind.

### **Beurteilung von Prüfungsleistungen**

Bei der Beurteilung schriftlicher und mündlicher Prüfungsleistungen und der Bildung eines Gesamturteils sind Art und Umfang der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

### **Tarifangehörige**

Bei Auswahlverfahren und Eignungsprüfungen sowie bei sonstigen Prüfungen von Tarifangehörigen ist entsprechend zu verfahren.