Beauftragte der Hessischen Landesregierung
für Menschen mit Behinderungen

HESSEN

# Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung

## – Teilhaberichtlinien –

vom 12 . Juni 2013

## Vorwort des Hessischen Ministerpräsidenten Volker Bouffier

In der Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention heißt es: „In der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die den Menschen mit Behinderung an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern, wurde die Konvention geschlossen."

Wie sehr sich das gesellschaftliche Verständnis von Behinderung gewandelt hat, zeigt sich deutlich an der Weiterentwicklung von der Fürsorge- zur Integrationsrichtlinie und schließlich zur Teilhaberichtlinie. Dabei geht es um viel mehr als den bloßen Austausch von Begriffen. Es zeigt sich vielmehr, wie sich das Selbstverständnis von Menschen mit Behinderungen entwickelt hat und wie diese Veränderung auch von der Gesellschaft aufgenommen wurde. Erkennt die Fürsorge Behinderung noch als ausschließlich persönliches Schicksal, rückt bei der Integration erstmals die Verantwortung der Gesellschaft mit in den Blick. Ging die Fürsorgerichtlinie noch davon aus, Menschen mit Behinderungen von bestimmten Maßnahmen wegen der Behinderung generell oder im Einzelfall auszunehmen, steht heute die Suche nach den erforderlichen Nachteilsausgleichen im Fokus. Dies macht die Teilhaberichtlinie an vielen Stellen deutlich.

Teilhabe bedeutet eine gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben sowie die Vermeidung von Benachteiligungen. Eine wesent-

liche Voraussetzung dafür ist die Teilhabe am Arbeitsleben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht. Mit der Teilhaberichtlinie setzt die Hessische Landesregierung dieses zentrale Anliegen des Sozialgesetzbuches IX und der UN-Behindertenrechtskonvention – die Teilhabe – innerhalb der Landesverwaltung um. Außerdem konkretisiert sie die besondere Fürsorgepflicht des Landes gegenüber schwerbehinderten Menschen, die eine Beschäftigung im Landesdienst anstreben oder dort bereits beschäftigt sind. Ziel der Richtlinie ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in der hessischen Landesverwaltung zu fördern und zu sichern.

Hierzu leistet Hessen als Arbeitgeber schon seit Jahren einen wesentlichen Beitrag, indem einerseits Menschen mit Behinderungen der Einstieg in das Arbeitsleben ermöglicht wird und andererseits bestehende Beschäftigungsverhältnisse geschützt werden. Darüber hinaus werden bestehende Beschäftigungen so gestaltet, dass Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst optimal einsetzen können. Da sie überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind, hat sich die Hessische Landesregierung verpflichtet, wenigstens sechs Prozent der Arbeitsplätze in der Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Im Jahr 2012 lag der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei über acht Prozent. Damit belegt Hessen in Deutschland den Spitzenplatz bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung. Mit der Teilhaberichtlinie soll dieser Erfolg auch für die Zukunft gesichert werden.

Volker Bouffier
Hessischer Ministerpräsident

# Inhalt

Vorwort 1
Einleitung 4
I. Personenkreis 6
II. Einstellung 7
III. Prüfungen 11
IV. Beschäftigung 16
V. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen 20
VI. Dienstliche Beurteilung/Mitarbeitergespräch 21
VII. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement 23
VIII. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen 24
IX. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile
1. Zuteilung von Mietwohnungen 26
2. Zusatzurlaub 26
3. Dienstreisen 27
4. Abholdienst 28
5. Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer 28
6. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation 29
7. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen 29
8. Parkmöglichkeiten 29
9. Servicehunde, Führhunde 31
10. Sportangebote des Arbeitgebers 31
X. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten
A. Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe 32
B. Beauftragte oder Beauftragter der Dienststelle 32
C. Schwerbehindertenvertretung 34
1. Bildung der Schwerbehindertenvertretungen
2. Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung 35
3. Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung 39
4. Pflichten der Dienststelle 41
D. Personalrat 44
E. Zusammenarbeit 45
XI. Integrationsvereinbarung 45
XII. Schlussbestimmungen 46
Anlage zu Abschnitt II Nr. 2 48

## Einleitung

Diese Richtlinien wenden sich an alle Beschäftigten des Landes Hessen, insbesondere an Führungskräfte. Ziel der Richtlinien ist, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in der Hessischen Landesverwaltung zu fördern und zu sichern.

Mit den Richtlinien setzt die Hessische Landesregierung das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – innerhalb der Hessischen Landesverwaltung um und konkretisiert damit die besondere Fürsorgepflicht des Landes Hessen gegenüber schwerbehinderten Menschen, die eine Beschäftigung im Landesdienst anstreben oder bereits im Landesdienst beschäftigt sind.

Ihr zentrales Anliegen umschreiben das Sozialgesetzbuch IX und die UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Begriff „Teilhabe“: Teilhabe bedeutet gleichberechtigte Teilnahme am Leben in der Gesellschaft und Vermeidung von Benachteiligungen. Eine wesentliche Voraussetzung dazu ist die Teilhabe am Arbeitsleben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet:

- den Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen,
- bestehende Beschäftigung so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst optimal einbringen können und die berufliche Entwicklung und der berufliche Aufstieg ermöglicht werden,
- bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern.

Die Hessische Landesregierung hat sich verpflichtet, wenigstens 6 % der Arbeitsplätze in der Hessischen Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Kabinettsbeschluss vom 11. Dezember 2001, bekannt gegeben mit Erlass des Mi-

nisters des Innern vom 18. Februar 2002, StAnz. S. 719), weil Menschen mit Behinderungen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen bzw. bedroht sind. Dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, dient auch die regelmäßige Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen, um diesen das Erlangen von Berufspraxis zu ermöglichen.

Ein zweiter gleichrangiger Aspekt ist, dass Menschen mit Behinderungen erfolgreich ihre Arbeitskraft in die Hessische Landesverwaltung einbringen. Dies geschieht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention inklusiv. Die UN-Behindertenrechtskonvention verwendet den Begriff „Inklusion“ statt „Integration“. Dabei geht es nicht um den Austausch von Begriffen. Vielmehr drückt sich darin ein Wandel im Verständnis von Gesellschaft aus: Inklusion bedeutet, den Sozialraum so zu gestalten, dass er allen den gleichen Zugang zu den gesellschaftlichen Möglichkeiten eröffnet. Integration bedeutet demgegenüber, einzelne oder eine kleine Gruppe von Menschen in eine relativ homogene Mehrheitsgruppe einzugliedern. Bezogen auf das Arbeitsleben heißt dies: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten gemeinsam und teilen gemeinsam den Erfolg ihrer Arbeit.

Um diese Ziele zu erreichen, sind die nachfolgenden Regelungen großzügig unter der Maßgabe auszulegen, Beschäftigungsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) zu begründen und auf Dauer zu erhalten. Im Vordergrund steht dabei die Teilhabe. Menschen mit Behinderungen definieren sich wie alle Menschen nicht über ihre Defizite, sondern über ihre persönliche Leistungsfähigkeit. Deshalb betont die UN-Behindertenrechtskonvention – im Unterschied zum SGB IX – schon in ihrer Begrifflichkeit „Menschen mit Behinderungen“, zunächst das Menschsein und dann die Behinderung.

Behindert zu sein bedeutet, mit Nachteilen leben zu müssen. Nicht alle Nachteile wirken sich auf das Arbeitsleben aus. Wenn sie sich jedoch auswirken, sind Personalverantwortliche und Führungskräfte gefordert, die Nachteile gemeinsam mit dem Betroffenen und Anderen (vgl. § 84 SGB IX) auszugleichen. Bestehende Nachteile auszugleichen ist ein Gebot der Chancengleichheit: Erst wenn Nachteile ausgeglichen sind, sind die Leistungen von Menschen mit und ohne Behinderungen vergleichbar. Erst dann ist sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden.

## I. Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen[1] im Sinne dieser Richtlinien sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX. Für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 68 Abs. 1 bis 3 SGB IX sind, und für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, die nach § 68 Abs. 4 SGB IX für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Behinderung angemessene Unterstützungsmaßnahmen nach diesen Richtlinien in Betracht kommen.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 69 Abs. 5 SGB IX); in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden (§ 69 Abs. 2 SGB IX). Die Gleich-

[1] Die UN-BRK verwendet in ihrer deutschen Übersetzung den Begriff „Menschen mit Behinderungen“, um begrifflich das Menschsein der Person und nicht ihre Behinderung in den Vordergrund zu stellen. Dieser Sichtweise schließt sich der Richtliniengeber ausdrücklich an. Dennoch werden in der Richtlinie die Begriffe „behinderte bzw. schwerbehinderte Menschen“ verwendet. Die Richtlinie ist eine Erläuterung zum SGB IX. Um Missverständnisse zu vermeiden, wird deshalb der Sprachgebrauch des SGB IX beibehalten, zumal die UN-BRK den Begriff „Menschen mit Schwerbehinderung“ nicht kennt, da Schwerbehinderung eine Ausgestaltung des deutschen Rechts im SGB IX ist.

stellung mit schwerbehinderten Menschen ist durch den Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (§ 68 Abs. 2 SGB IX) nachzuweisen. Beschäftigte im Sinne dieser Richtlinien sind die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Arbeitgeber im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Sinne dieser Richtlinien sind im Bereich der Landesverwaltung jede oberste Landesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen (§ 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX), im Übrigen jede Gemeinde und jeder Gemeindeverband sowie jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (§ 71 Abs. 3 Nr. 3 und 4 SGB IX).

## II. Einstellung

1. Über die Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX hinaus, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, hat sich die Hessische Landesregierung verpflichtet, wenigstens 6 Prozent der Arbeitsplätze in der Hessischen Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Kabinettsbeschluss vom 11. Dezember 2001, bekannt gegeben mit Erlass des Ministers des Innern vom 18. Februar 2002, StAnz. S. 719). Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

   Das Land Hessen strebt darüber hinaus an, möglichst auch einen entsprechenden Anteil der Stellen zur beruflichen Bildung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Bei der Berechnung der Beschäftigungsquote wird ein Auszubildender auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie alle Personen und sonstigen Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob – insbesondere bei der Agentur für Arbeit und gegebenenfalls den Jobcentern arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete – schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen und die Personalvertretung zu hören (§ 81 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Die Anfrage an die Agentur für Arbeit, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Anhörung der Personalvertretung sind zu dokumentieren.

Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen der geltenden Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt werden. Über Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Läuft das Bewerbungsverfahren bereits, ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, sobald der Arbeitgeber Kenntnis vom Vorliegen einer Schwerbehinderung hat. Kenntnis ist auch dann gegeben, wenn sich aus der Gesamtheit der Bewerbung Hinweise auf eine Schwerbehinderung ergeben (zum Beispiel der Hinweis auf eine hochgradige Sehbehinderung, Rollstuhlnutzung oder Benutzung von Gehhilfen), ohne dass ein Schwerbehindertenausweis vorgelegt wird.

Im Auswahlverfahren ist die Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 4 und 10 SGB IX).

Zur Objektivierung des Auswahlverfahrens sind der Schwerbehindertenvertretung alle Bewerbungen oder entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zum Anforderungsprofil aller Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung zu stellen.

Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen freien oder neu zu besetzenden Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, an allen Vorstellungsgesprächen in Auswahlverfahren teilzunehmen, zu denen schwerbehinderte Menschen geladen sind.

In Assessmentcentern und anderen Auswahlverfahren sind die behinderungsbedingten Nachteilsausgleiche entsprechend Abschnitt III ebenfalls zu gewähren. Im Vorfeld des Auswahlverfahrens ist mit schwerbehinderten Menschen zu klären, ob und welche Nachteilsausgleiche erforderlich sind.

2. Nach § 128 Abs. 1 SGB IX sind die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung von Beamtenstellen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird. In Ausführung dieser Vorschrift sind in der Hessischen Laufbahnverordnung Regelungen getroffen worden, die der Behinderung von Beschäftigten Rechnung

tragen. Unter Berücksichtigung dieser Vorschriften ist bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen generell wie folgt zu verfahren:

a) Von schwerbehinderten Menschen darf bei der Einstellung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden; es ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf diese Vorschrift hinweist und alle Umstände mitteilt, die für die medizinische Beurteilung von Bedeutung sind. Dazu gehören bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen genaue und detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll. Der Amtsärztin oder dem Amtsarzt ist anlässlich jeder Einstellungsuntersuchung einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers von der personalverwaltenden Stelle das als Anlage abgedruckte Merkblatt zu übermitteln.

b) Für schwerbehinderte Menschen ist das 40. Lebensjahr die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für eine Laufbahn des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes. Ausnahmeregelungen bleiben hiervon unberührt, zum Beispiel für den Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. Das heißt:

– Die körperliche Eignung ist im Allgemeinen auch dann noch als gegeben anzusehen, wenn die schwerbehinderten Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten

der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben. Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung (zum Beispiel mit technischen Arbeitshilfen) nach dem SGB IX einzubeziehen. Dies gilt auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

– Für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst, der Voraussetzung auch für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, reicht es aus, wenn zum Zeitpunkt der Einstellung zu erwarten ist, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gesundheitlich in der Lage sein werden, die Ausbildung abzuschließen.

Die Einstellungsvoraussetzungen für den Polizeivollzugsdienst und den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren bleiben hiervon unberührt.

## III. Prüfungen

1. Bei Prüfungen können für schwerbehinderte Menschen besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten entstehen. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind ihnen die ihrer körperlichen Behinderung angemessenen Hilfen zu gewähren (Nachteilsausgleich). Der Nachteilsausgleich muss sicherstellen, dass die Leistungen von den schwerbehinderten Beschäftigten so erbracht und nachgewiesen werden können, dass ihre Leistungen mit den Leistungen ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber verglichen werden können. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden. Erforderlichenfalls sind sachverständige Stellen, zum

Beispiel das Integrationsamt beim Landeswohlfahrtsverband (Kassel, Wiesbaden oder Darmstadt) oder Integrationsfachdienste einzuschalten. Das gilt für Eignungs-, Zwischen-, Abschluss-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie für sonstige Auswahlverfahren und Aufsichtsarbeiten während der Ausbildung.

2. Schwerbehinderte Menschen sind rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Nachteilsausgleiche eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

   Dem Prüfungsausschuss ist vor Beginn der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, der Grad der Behinderung und soweit bekannt die Art der Behinderung der Prüflinge mitzu teilen, es sei denn, dass die schwerbehinderten Menschen damit nicht einverstanden sind. Der Prüfungsausschuss erörtert mit dem schwerbehinderten Prüfling die Notwendigkeit von Nachteilsausgleichen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu. Sodann entscheidet er über Art und Umfang von Nachteilsausgleichen. Dies hat vor der Prüfung zu geschehen. Sinn und Zweck eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen ist es, die Vergleichbarkeit der Prüfungsleistungen herzustellen.

   Die Schwerbehindertenvertretung ist vor Prüfungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Dieses Recht der Schwerbehindertenvertretung steht bei Prüfungen nicht zur Disposition des schwerbehinderten Menschen. Das heißt, der Verpflichtung aus § 95 Abs. 2 SGB IX ist auch dann nachzukommen, wenn der schwerbehinderte

Mensch die Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

3. Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleiche insbesondere in Betracht:

- Eine besondere Organisation der Prüfung, zum Beispiel
  – Einzel- statt Gruppenprüfung
  – Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz/in gewohnter Umgebung.
- Eine besondere Gestaltung der Prüfung, zum Beispiel
  – Zeitverlängerung
  – Angemessene Pausen
  – Entzerrung der Prüfung auf mehrere Tage
  – Änderung der Prüfungsformen
  – Sonderformulierte Prüfungstexte, zum Beispiel Abwandlung der Prüfungsaufgaben oder zusätzliche Erläuterung der Prüfungsaufgaben.
- Die Zulassung spezieller Hilfen, zum Beispiel
  – Umsetzung der Prüfungsunterlagen in behindertengerechte Darstellungsformen, zum Beispiel größere Schriftbilder, Prüfungsbeleg in Punktschrift und/oder EDV-lesbar, Nutzung eines Sprachausgabeprogramms
  – Anwesenheit einer Assistenzperson bzw. Person des Vertrauens.

Zu den Nachteilsausgleichen im Einzelnen:

a) Schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung der Frist darf bis zu 50 vom Hundert betragen. Dieser

Nachteilsausgleich kommt zum Beispiel in Betracht bei in ihrer Motorik eingeschränkten schwerbehinderten Menschen, blinden und hochgradig sehbehinderten Menschen sowie Menschen mit cerebralen Behinderungen.

b) Von schreibbehinderten Menschen, die im Zeichnen behindert sind, sollen Zeichnungen nur in unbedingt erforderlichem Umfang gefordert werden.

c) Bei der Prüfung von Menschen, deren Behinderung sich auf das Gedächtnis auswirkt und denen allein deshalb ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt wurde, ist zu prüfen, ob ihnen schriftliche Arbeiten ganz oder teilweise erlassen werden können. Bei der mündlichen Prüfung kann auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

d) Bei schriftlichen Prüfungen schwerbehinderter Menschen mit Beeinträchtigungen der Schreib- oder Lesefähigkeit darf eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft hinzugezogen oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden. Soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt, kann ganz oder teilweise auf schriftliche Arbeiten verzichtet werden.

e) Hörgeschädigten Menschen sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. In diesen Fällen ist, ebenso wie bei stark sprachbehinderten Menschen, die schriftliche Beantwortung der mündlichen Fragen zu ermöglichen. Zur Prüfung kann auf Antrag eine

Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher oder eine Kommunikationshelferin oder ein Kommunikationshelfer hinzugezogen werden.

f) Die Prüfungsdauer darf für schwerbehinderte Menschen in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder einer praktischen Prüfung, bis zu 50 vom Hundert verkürzt werden. Prüfungen sollen auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen durch Erholungspausen unterbrochen werden. Mündliche Prüfungen können auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung durchgeführt werden. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

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

4. Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen.

   Nachteilsausgleiche dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden. Schwerbehinderte Beschäftigte, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, zum Beispiel in ihrer Motorik eingeschränkte schwerbehinderte Menschen, blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, hörbehinderte sowie Menschen mit cerebralen Behinderungen

dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen; die Wiederholungsprüfung darf auf die Einzelleistung beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.

5. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen auszuführen.

## IV. Beschäftigung

1. Schwerbehinderte Menschen sind nach § 81 Abs. 4 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Dies beinhaltet auch, ihnen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten die Gelegenheit zum beruflichen Fortkommen zu eröffnen.

   Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behindertengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu gehört bei der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes auch eine sorgfältige, die Behinderung berücksichtigende Einarbeitung. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Hierzu zählen insbesondere die behinderungsbedingt erforderliche barrierefreie Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und die Bereitstellung barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik. Weitere berufsbegleitende Hilfsmittel im Arbeitsleben können sein: Die behindertengerechte Ausgestaltung der EDV (Braille-Zeile bzw. Sprachausgabe für blinde Menschen, Bildtelefone für hörbehinderte Menschen oder visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale) sowie ein orthopädischer Bürostuhl für mobilitätsbehinderte Menschen. Leistungen der Träger der beruflichen Rehabilitation sowie des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe aus der Ausgleichsabgabe sind zu nutzen.

Durch die Änderung von Organisationsplänen darf die durch § 81 Abs. 4 SGB IX geschützte Rechtsstellung der schwerbehinderten Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden. Das schließt Änderungen bei schwerbehinderten Menschen nicht grundsätzlich aus. Allerdings müssen bei der Festlegung des veränderten Tätigkeitsfeldes behinderungsbedingte Nachteile berücksichtigt werden.

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile sind beispielshaft folgende organisatorische Maßnahmen möglich:

- Besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung.
- Unter Berücksichtigung der individuellen Gesundheitsschädigung der schwerbehinderten Beschäftigten können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen angezeigt sein.
- Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX).
- Anträge von schwerbehinderten Beschäftigten auf Inanspruchnahme besonderer Arbeitsplatzmodelle, wie zum Beispiel die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, sind bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Leistungen der Träger der Berufsrehabilitation oder des Integrationsamtes sind rechtzeitig zu beantragen.
- Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Aus diesem Umstand darf ihnen kein Nachteil entstehen.

2. Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sollen schwerbehinderten Tarifbeschäftigten im Rahmen der vorhande-

nen Möglichkeiten höherwertige Tätigkeiten übertragen werden, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeiten besitzen. Ihnen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Es ist auch zu prüfen, ob entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

3. Eine Schwerbehinderung steht einer Rotation nicht grundsätzlich entgegen. Auf die Möglichkeit einer Ausnahmeentscheidung durch das Kabinett von der Rotation als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg nach den Mobilitätsrichtlinien (StAnz. 2010 S. 2162) Abschnitt 5 wird verwiesen. Die Dienststelle hat gegebenenfalls die Entscheidung nach Abschnitt 5 der Mobilitätsrichtlinien herbeizuführen.

4. Eine Schwerbehinderung steht einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung nicht grundsätzlich entgegen. Bei der Abwägung sind die dienstlichen Belange mit den behinderungsbedingten Einschränkungen in Ausgleich zu bringen. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung des schwerbehinderten Beschäftigten soll nur erfolgen, wenn dies unumgänglich ist. Die schwerbehinderten Beschäftigten und die zuständige Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls die in § 97 Abs. 6 SGB IX genannte Schwerbehindertenvertretung, müssen vorher gehört werden. Ihre Anregungen sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Anhörung obliegt der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle, der die oder der schwerbehinderte Beschäftigte angehört (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.

5. Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen, dass den behinderungsbedingten Erfordernissen Rechnung getragen wird, um die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen zu sichern. Dazu kann je nach Art der Behinderung ein Einzel-, Doppel- oder Gruppenarbeitsraum erforderlich sein.
6. Beim Kauf, der Anmietung, der Planung, beim Bau und beim Umbau von Verwaltungsgebäuden sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die geltenden Technischen Baubestimmungen zum barrierefreien Planen und Bauen sind zu beachten. Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäudezugangs, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen. Dies gilt auch für Gebäude, die durch einen Investor errichtet, öffentlich genutzt oder angemietet werden.
7. Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Anträge schwerbehinderter Beschäftigter auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sind deshalb besonders zu berücksichtigen; dabei sollen ihnen die möglichen Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gewährt werden. Die Kosten für solche Fortbildungslehrgänge sollen nach Möglichkeit übernommen werden. Die schwerbehinderten Beschäftigten sind auf mögliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX Teil I, insbesondere § 33) hinzuweisen.

## V. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX)

1. Schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sollen wegen ihrer besonderen Beeinträchtigungen zusätzliche Hilfen zum beruflichen Fortkommen erhalten.
2. Tarifbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX können nach Maßgabe der Hessischen Laufbahnverordnung und der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zu dem jeweils festgesetzten Übernahmehöchstalter in das Beamtenverhältnis übernommen werden.
3. Bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und bei Vorliegen der gesetzlichen Beförderungsvoraussetzungen eine Vorrangbeförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreicht hätten. Die Entscheidung kann auf ein amtsärztliches Gutachten gestützt werden.

   Die Beförderung in die Spitzenstellung ihrer Laufbahn soll den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht versagt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne die besondere Art oder Schwere ihrer Behinderung diese Stelle erreicht hätten.
4. Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Beschäftig-

ten im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ermöglicht werden. Zu diesem Zweck ist je nach Lage des Einzelfalls zu prüfen, ob diesen schwerbehinderten Beschäftigten ein geeigneter Dienstposten übertragen oder durch Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen werden kann.

## VI. Dienstliche Beurteilung/Mitarbeitergespräch

1. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamte ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.
2. Die Beurteilerin oder der Beurteiler hat dem schwerbehinderten Menschen eine beabsichtigte Beurteilung rechtzeitig vorher mitzuteilen, um ihm die Gelegenheit für ein eventuelles Beurteilungsgespräch zu geben. Sofern der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen einen Gesprächsbedarf wegen eventueller behinderungsbedingter Auswirkungen auf seine Arbeits- oder Verwendungsfähigkeit geltend macht, ist diesem von der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu entsprechen. Findet mit dem schwerbehinderten Menschen ein Beurteilungsgespräch statt, ist auf dessen Verlangen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Gelegenheit zu einem vorbereitenden Gespräch mit der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu geben. Der schwerbehinderte Mensch ist auf das Bestehen dieser Möglichkeit hinzuweisen.
3. Die Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig und umfassend über den beabsichtigten Inhalt einer Beurteilung zu unterrichten; ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

4. Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist zu unterscheiden: Die Qualität der erbrachten Leistung ist grundsätzlich nach den allgemeinen Maßstäben zu beurteilen und fließt unmittelbar in die Gesamtbenotung ein. Das gleiche gilt für quantitative Minderleistungen, die ihre Ursache nicht in der Behinderung haben. Hingegen darf eine geringere Quantität der Arbeitsleistung das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen, soweit diese behinderungsbedingt ist. Eine behinderungsbedingte Minderung ist auch nicht in der Beurteilung zu vermerken. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die Veränderung des Leistungsbildes auf die Behinderung zurückzuführen ist.
5. Bei der Eröffnung einer Beurteilung kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten teilnehmen.
6. Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Beschäftigten gewertet werden. Sie dürfen nur dann in die Beurteilung aufgenommen werden, wenn der Beurteilungszeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der Beurteilung verdeutlicht werden soll.
7. Die Eignung für ein Beförderungsamt ist schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Regel zuzuerkennen, wenn sie die an das Amt zu stellenden Mindestanforderungen erfüllen. Die Gründe einer Ablehnung sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und sodann den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten darzulegen.

8. Bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.
9. Bei Mitarbeitergesprächen kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten hinzugezogen werden.

## VII. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, hat die personalverwaltende Stelle die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig einzuschalten, 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 Arbeits- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

§ 84 Abs. 2 SGB IX regelt den Bereich gesundheitlicher Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis. Immer wenn ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden, unabhängig davon, ob der erkrankte Beschäftigte schwerbehindert ist oder nicht. Der Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Personalvertretung, 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). Soweit erforderlich

wird der Amtsarzt hinzugezogen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, wird vom Arbeitgeber bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Wegen der Einzelheiten des Verfahrens nach § 84 Abs. 2 SGB IX wird auf die in den Geschäftsbereichen der Ressorts erlassenen Handlungsempfehlungen Bezug genommen. Werden von Dienststellen Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Dienstvereinbarung oder dienststelleninterne Regelungen getroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

## VIII. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

Die Beendigung des Dienst- und Beschäftigungsverhältnisses ist als letztes Mittel in Betracht zu ziehen, insbesondere wenn mögliche Rehabilitationsmaßnahmen oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement (vgl. § 84 SGB IX) erfolglos geblieben sind oder vom Betroffenen abgelehnt worden sind.

1. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn ärztlich festgestellt wurde, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Der Grundsatz des Vorrangs der anderweitigen Verwendung vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung und der Grundsätze des § 84 SGB IX anzuwenden.

2. Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, ist nach der allgemeinen Regelung des § 95 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Vor einer Untersuchung auf Dienstfähigkeit ist ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststelle, betroffener Person und Schwerbehindertenvertretung zu führen, wenn der schwerbehinderte Mensch damit einverstanden ist.

3. Die Kündigung von schwerbehinderten Tarifbeschäftigten bedarf – außer in den Fällen des § 90 Abs. 1 SGB IX – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX); dies gilt auch für die außerordentliche Kündigung (§ 91 SGB IX) und die Änderungskündigung. Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu hören. Es ist zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch Einschaltung des Integrationsfachdienstes, den Einsatz von technischen Arbeitshilfen, die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz oder durch sonstige organisatorische Änderungen, vermieden werden kann.

   Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach den tarifrechtlichen Bestimmungen.

   Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser Erwerbsminderung, Erwerbsminderung auf Zeit, Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 92 SGB IX). Vor notwendigen Entscheidungen über die vorzeitige Beendigung des Dienst oder Beschäftigungs-

verhältnisses sowie Teildienstfähigkeit schwerbehinderter Bediensteter sind diese frühzeitig darauf hinzuweisen, sich über die versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen zu informieren, um voraussichtliche finanzielle Veränderungen berücksichtigen zu können.

## IX. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile

1. **Zuteilung von Mietwohnungen**

   Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei der Wohnungsvergabe gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen (vgl. Richtlinien für die Vergabe von Landesbedienstetenwohnungen – WofR 2009 – vom 23. Dezember 2008, StAnz. 2009 S. 219).

2. **Zusatzurlaub**

   Schwerbehinderte Beschäftigte haben mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX).

   Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln; insbesondere gelten die Regelungen über die Übertragung und den Verfall von Erholungsurlaub auch für den Zusatzurlaub.

   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 bzw. abzurunden, wenn die Berechnung einen Bruchteil unterhalb eines halben Tages ergibt (§ 125 Abs. 2 SGB IX).

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen entsprechende Anwendung (§ 125 Abs. 3 SGB IX).

Bei erstmaliger Antragstellung auf Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft ist der Zusatzurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres der Antragstellung geltend zu machen. Den Wünschen schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

Behinderten Menschen mit einem nicht nur vorübergehenden Grad der Behinderung von mindestens 25, aber weniger als 50, kann wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit ein „Zusatzurlaub für Behinderte“ nach beamtenrechtlichen Vorschriften (§ 13 HUrlVO) bzw. tariflichen Bestimmungen gewährt werden.

3. **Dienstreisen**

Schwerbehinderten Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und deshalb eine Begleitperson benötigen, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 11 HRKG als sonstige Kosten erstattet werden.

4. **Abholdienst**

   Schwerbehinderten Beschäftigten, insbesondere seh- und mobilitätsbehinderten Menschen, kann im Rahmen der Verfügbarkeit von Dienstwagen die Möglichkeit eines Abholdienstes für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung angeboten werden, wenn ihnen nach Art und Schwere der Behinderung die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und das Führen eines Kraftfahrzeuges nicht zumutbar sind.

   Hierbei ist an kurzfristig eintretende Hindernisse gedacht, die es unmöglich machen, den Arbeitsweg zurückzulegen (zum Beispiel behinderungsgerecht ausgestatteter PKW nicht fahrbereit; notwendige Begleitperson bei blinden oder sehbehinderten Menschen erkrankt).

   Ist der behinderte Mensch wegen seiner Behinderung dauerhaft auf die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs oder auf Beförderungsdienste angewiesen, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen, wird auf die Kraftfahrzeughilfeverordnung vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251), zuletzt geändert durch Art. 117 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848), in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

5. **Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer**

   Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (zum Beispiel Mitarbeitergesprächen) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen ist hörbehinderten Mitarbeitern bei Bedarf ein Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer zur Verfügung zu stellen. Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden. Für diese be-

gleitenden Hilfen können beim Integrationsamt Leistungen beantragt werden.

6. **Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation**

   Vom Sozialversicherungsträger gewährte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sowie von der Krankenkasse genehmigte Heilkuren sind den schwer behinderten Beschäftigten zu ermöglichen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben ihre Dienststelle über die Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder einer Heilkur rechtzeitig zu unterrichten. Bei Beamtinnen und Beamten muss die Maßnahme vor Beginn von der Beihilfestelle als beihilfefähig anerkannt werden.

7. **Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen**

   An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage behinderungsbedingt besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist großzügig zu prüfen.

8. **Parkmöglichkeiten**

   Die Vergabe von Parkplätzen ist dienststellenbezogen zu regeln. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung wird empfohlen. Weil die Parkplatzvergabe im Einzelfall wie auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung die Belange behinderter Menschen berührt, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

   Schwerbehinderten Beschäftigten, 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. Schwer behinderten Beschäftigten mit dem Merkmal aG (außergewöhnliche Gehbehinderung) oder G (erhebliche Gehbehinderung) ist besonderer Vorrang einzuräumen. Falls nötig, sind die Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte besonders zu kennzeichnen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. Anmietung oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereit gestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. Stehen Abstellflächen nicht zur Verfügung, so ist von der Dienststelle für schwerbehinderte Beschäftigte, die auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrsordnung dahin gehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.

Die Zuteilung von Parkflächen an schwerbehinderte Beschäftigte ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung zu regeln.

Sind Parkplätze nicht in ausreichender Anzahl vorhanden, orientiert sich die Vergabe an der Mobilitätsbehinderung im Straßenverkehr und der sich daraus ergebenden Notwendig keit, behinderungsbedingt nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen zu sein, um

den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen. Dabei sind an erster Stelle Parkplätze an die behinderten Beschäftigten zu vergeben, bei denen der Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt die Notwendigkeit der Kraftfahrzeugnutzung zum Erreichen des Arbeitsplatzes anerkannt hat (Kraftfahrzeughilfeverordnung, KfzHV). In diesen Fällen übernehmen die Träger die Kosten für die Anschaffung des Kraftfahrzeuges vollständig oder teilweise. Die Kosten für die behinderungsbedingt notwendigen Umbauten werden in der Regel vollständig übernommen. Um den Erfolg dieser Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamts zu sichern, ist diesen Personen ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Der entsprechende Bescheid ist auf Verlangen vorzulegen. An zweiter Stelle ist schwerbehinderten Menschen bei der Parkplatzvergabe der Vorrang einzuräumen, die die Merkzeichen aG oder G im Schwerbehindertenausweis vermerkt haben.

Weitere Vergabekriterien können sinnvollerweise nur in Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

9. **Servicehunde, Führhunde**

Servicehunde mobilitätsbehinderter Menschen oder Führhunde blinder und hochgradig sehbehinderter Menschen sind während deren Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen.

10. **Sportangebote des Arbeitgebers**

Beschäftigten mit und ohne Behinderungen steht die Teilnahme an Angeboten des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung und -prävention offen (zum Beispiel Rückengymnastik, progressive Muskelentspannung etc.).

Entsprechende Angebote sind möglichst so zu konzipieren und durchzuführen, dass sie von Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam (inklusiv) genutzt werden können. Gegebenenfalls notwendige Räumlichkeiten sind so auszuwählen, dass sie barrierefrei, das heißt für alle ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

## X. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

### A. Berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

Wesentliche Teile der Personalführungsaufgabe der Dienststellenleitung, der oder des Beauftragten der Dienststelle und der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten sind die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in das Arbeitsumfeld, der Ausgleich und die Vermeidung von Störungen und Spannungen mit nichtbehinderten Beschäftigten sowie Vorgesetzten. Zur Personalführungsaufgabe gehört ferner eine den Belangen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Beschäftigten sowie den dienstlichen Bedürfnissen angepasste Arbeitsorganisation.

Dazu haben die Personalverantwortlichen die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch geeignete Fortbildungen zu erwerben, zu aktualisieren und zu erweitern. Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung ist deshalb auf diesen Themenkomplex verstärkt einzugehen.

### B. Beauftragte oder Beauftragter der Dienststelle (§ 98 SGB IX)

1. Arbeitgeber im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch haben nach § 98 SGB IX eine Beauftragte oder einen

Beauftragten zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten verantwortlich vertreten. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Dies kommt insbesondere für räumlich entfernte Dienststellen und unmittelbar unterstellte Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Betracht. Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzuberufen. Die Bestellung oder Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

2. Die Beauftragten haben kraft dieses Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Sie sind dazu berufen, auszugleichen 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 Beschäftigten und der Verwaltung. Der beauftragten Person der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren bzw. zu vertiefen.

   Die Beauftragten haben darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden. Sie haben in ständigem Kontakt mit den personalbearbeitenden Stellen die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten mit den Belangen der Verwaltung abzustimmen.

3. Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX sind auch dann zu bestellen, wenn keine Schwerbehindertenvertretung besteht.

## C. **Schwerbehindertenvertretung (§§ 94 ff. SGB IX)**

1. Bildung der Schwerbehindertenvertretungen

a) Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen, § 94 Abs. 2 SGB IX. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte und schwerbehinderte Leiharbeiterinnen und -arbeiter. Die Dienststellenleitung soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen oder Gerichten nach § 94 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen.

b) Ist für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 97 Abs. 1 SGB IX).

c) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Buchst. b sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen

der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 97 Abs. 3 SGB IX).

d) Für jede nach Buchst. a bis c zu wählende Vertrauensperson wird wenigstens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt (§ 97 Abs. 5 SGB IX). Die Arbeitgeber haben die gewählten Schwerbehindertenvertretungen der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).

e) Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Einzelheiten über die Art und Durchführung der Wahl sowie die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus § 94 Abs. 5 bis 7 SGB IX.

2. **Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung**

a) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die

eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder gewählt worden ist. 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 Satz 1 und 2 SGB IX).

b) Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Schwerbehinderten unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.

c) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter zu beteiligen, in denen nach § 83 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 Satz 4 SGB IX). Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Bei Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Ressorts von allgemeiner Bedeutung sind und die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berüh-

ren, beteiligt das dafür zuständige Ressort die bei ihm bestehende Hauptschwerbehindertenvertretung, die ihrerseits die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen (AGSV Hessen) unterrichtet.

d) Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Beschäftigen, sondern auch die der schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

e) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

   aa) darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

   bb) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,

   cc) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegen zunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die schwerbehinderten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

f) Die Schwerbehindertenvertretung kann von schwerbehinderten Beschäftigten bei der Einsicht in die über sie geführte Personalakte hinzugezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

g) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX).

h) Um der Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen. Je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 und 2 SGB IX ist der Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln (§ 80 Abs. 2 letzter Satz SGB IX).

i) Der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren oder zu vertiefen.

   Auch den mit der höchsten bzw. zweithöchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitgliedern soll ermöglicht werden, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Insbesondere die Beauftragte

der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen vermittelt Schwerbehindertenvertretungen und Personalverantwortlichen diese Kenntnisse in dem ergänzenden Bildungsangebot zur Integration schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Hessischen Seminare für Staatswissenschaftliche Fortbildung.

j) Die Rechtstellung der Vertrauensperson, sowie die Stellung des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds und des mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds, ergibt sich aus § 96 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist unabhängig, das heißt, sie ist gegenüber dem Arbeitgeber nicht zur Rechenschaft verpflichtet und an Weisungen des Arbeitgebers und der schwerbehinderten Menschen nicht gebunden.

3. **Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung**

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung kann aus persönlichen oder verwaltungsorganisatorischen Gründen erlöschen. Die wichtigsten Fallgestaltungen sind:

a) Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt aus persönlichen Gründen (gilt entsprechend für stellvertretende Mitglieder), wenn

- das Amt niedergelegt wird (§ 94 Abs. 7 Satz 3 SGB IX),
- die oder der Gewählte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 94 Abs. 7 Satz 3 SGB IX) – gilt auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- die Wahlvoraussetzungen später entfallen, zum Beispiel Beförderung zum leitenden Angestellten (§ 94 Abs. 3 SGB IX),
- der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt

auf Antrag von 25 Prozent der Wahlberechtigten das Erlöschen des Amtes wegen grober Verletzung der Pflichten beschließt (§ 94 Abs. 7 Satz 5 SGB IX).

b) Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt ferner, wenn durch Veränderung der Dienststellen- oder Behördenstruktur die Vertrauensperson ihre Wählbarkeit verliert (§ 94 Abs. 5 Nr. 1 SGB IX – gilt entsprechend für stellvertretende Mitglieder):
   - Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt, wenn die Dienststelle aufgelöst wird. Die Schwerbehindertenvertretung kann ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen.
   - Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, so besteht die Schwerbehindertenvertretung der aufnehmenden Dienststelle weiter fort, die Schwerbehindertenvertretung der eingegliederten Dienststelle erlischt.

c) Eine Dienststelle ohne eigene Schwerbehindertenvertretung wird vertreten durch die
   - Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 6 Satz 1 SGB IX),
   - wenn diese fehlt, durch die Bezirksschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 6 Satz 2 SGB IX),
   - wenn diese fehlt, durch die Hauptschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 6 Satz 1 SGB IX).

Bei Dienststellen ohne eigene Schwerbehindertenvertretung wirkt der Personalrat gemäß § 62 Abs. 1 Nr. 4 HPVG auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hin. Ist in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, kann das Integrationsamt zu einer Versammlung der

schwerbehinderten Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 94 Abs. 6 Satz 4 SGB IX).

4. **Pflichten der Dienststelle**

**a) Freistellung für Aufgaben nach § 95 SGB IX**

Die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfange von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX).

aa) Das SGB IX lässt verschiedene Möglichkeiten zu, den notwendigen Umfang der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit festzustellen: eine pauschalierte Freistellung oder eine Freistellung je nach den notwendigen Erfordernissen des Einzelfalls.

Bei pauschalierter Freistellung ist folgende Berechnungsgrundlage zu wählen:

- Bei bis zu 20 schwerbehinderten Menschen beträgt die Freistellung acht Stunden pro Woche.
- Die Freistellung erhöht sich für je zehn weitere schwerbehinderte Menschen um jeweils vier Stunden pro Woche.
- Ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten wird vollständig freigestellt.

bb) Die Vertrauensperson kann die für die Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Freistellung mit dem ersten stellvertretenden Mitglied (das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied) teilen. Bei mehr als 200 schwerbehinderten Beschäftigten kann sie die Freistellung auch mit dem ersten und dem zweiten stellvertretenden Mitglied

(das mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied) teilen.

cc) Die Entscheidung zwischen pauschalierter Freistellung und Freistellung nach den Notwendigkeiten im Einzelfall hat die Schwerbehindertenvertretung für mindestens ein Jahr verbindlich zu treffen und der Dienststellenleitung oder der oder dem Beauftragten des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX, sofern für die Dienststelle eine Bestellung erfolgt ist, mitzuteilen. Solange diese Mitteilung der Dienststelle nicht vorliegt, gilt die gesetzliche Regelung nach § 95 Abs. 1, § 96 Abs. 4 SGB IX. Dann ist die Schwerbehindertenvertretung von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwer behinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.

dd) Im Hinblick auf die besonderen Gegebenheiten im Schulbereich (zum Beispiel spezifische Bemessung der Arbeitszeit) ist im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums im Einvernehmen mit der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte eine gesonderte Freistellungsregelung für die Schwerbehindertenvertretungen der Lehrkräfte zu treffen.

**b) Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen gemäß § 96 Abs. 4 Satz 3 und Satz 4 SGB IX**

Die Vertrauenspersonen werden von ihren dienstlichen Tätigkeiten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen befreit, soweit diese Kenntnisse

vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs.4 Satz 3 SGB IX). Dies gilt auch für die mit der höchsten bzw. zweithöchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieder, damit sichergestellt ist, dass auch die stellvertretenden Mitglieder im Verhinderungsfall der Vertrauensperson die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können.

**c) Kostentragung für die Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 96 Abs. 8 und 9 SGB IX**

Die Kosten ihrer Geschäftsführung trägt die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die Vertrauensperson beschäftigt ist. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreterin oder des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreters an den vorgenannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten.

Ist zur Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten eine Reise erforderlich, so erhalten die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen Reisekosten nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet. Reisen der Schwerbehindertenvertretung bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde; sie sind der Dienststelle lediglich anzuzeigen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen (AGSV Hessen), welche die Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen bei ressortübergreifenden Angelegenheiten vertritt, ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Die Räume, die die Schwerbehindertenvertretung für ihre Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung nutzt, müssen barrierefrei, das heißt für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein, § 3 Abs. 1 HessBGG.

## D. **Personalrat**

Der Personalrat hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle und deren berufliche Entwicklung zu fördern. Der Personalrat ist ferner verpflichtet, darauf zu achten, dass schwerbehinderte Beschäftigte ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bei ihrer dienstlichen Tätigkeit möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 62 Abs. 1 Nr. 4 HPVG, § 93 in Verbindung mit §§ 81 bis 84 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, eine Sitzung des Personalrats anzuberaumen und Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 36 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 HPVG). Ist die Schwerbehin-

dertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so kann sie beantragen, einen Beschluss des Personalrats für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt auch an den Monatsbesprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat teil (§ 60 Abs. 5 Satz 2 HPVG, § 95 Abs. 5 SGB IX).

### E. **Zusammenarbeit**

Es entspricht der Zielsetzung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – und des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, dass die oder der Beauftragte der Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. In schwierigen persönlichen Situationen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (unter anderem Ärztinnen, Ärzte, Psychologinnen, Psychologen, Psychotherapeutinnen, Psychotherapeuten), Integrationsfachdiensten und den Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes.

Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung möglichst zeitnah Stellung nehmen und die Ablehnung von Anträgen begründen.

## XI. Integrationsvereinbarung

Integrationsvereinbarungen sind ein zentrales Anliegen des SGB IX (§ 83). Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Per-

sonalvertretung in Zusammenarbeit mit dem oder den Beauftragten des Arbeitgebers auf die Dienststelle zugeschnittene Integrationsziele festzulegen und eine verbindliche Integrationsvereinbarung mit Regelungen gemäß § 83 Abs. 2 und 2a SGB IX abzuschließen. Die Schwerbehindertenvertretung hat nach Maßgabe der auf der jeweiligen Ebene angesiedelten Zuständigkeit das Recht, eine Integrationsvereinbarung neben diesen Richtlinien einzufordern.

## XII. Schlussbestimmungen

1. Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend anzuwenden, soweit für sie im Neunten Buch Sozialgesetzbuch nicht Sonderregelungen getroffen sind.
2. Die Teilhaberichtlinien sind allen Vorgesetzten, den Beauftragten nach § 98 SGB IX, den Personalräten, den Frauenbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und zur Beachtung zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen und zu dokumentieren. Auf das Schulungsangebot der Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen innerhalb der ressortübergreifenden Fortbildung wird hingewiesen.
3. Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend den Richtlinien zu verfahren,

soweit sie zur Beachtung der darin gegebenen Hinweise nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind.

4. Das Land wird sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass die Inhalte der Richtlinien auch bei Veräußerungen oder Privatisierungen weiterhin beachtet werden.

Wiesbaden, den 12. Juni 2013

**Hessisches Ministerium**
**des Innern und für Sport**
I1 - 12 i 02
- Gült.-Verz. 3452 -

*StAnz. 27/2013 S. 838*

## Merkblatt für die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung von schwerbehinderten Menschen

Bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in die hesssiche Landesverwaltung ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden (§ 6 der Hessischen Laufbahnverordnung). Nach Abschn. II Nr. 2 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung wird dazu ausgeführt, dass im Allgemeinen die körperliche Eignung auch dann als ausreichen anzusehen ist, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben.

Bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber muss der zur Zeit der Untersuchung festgestellte Gesundheitszustand Grundlage für die ärztliche Stellungnahme sein. E sgenügt eine allgemeine Prognose, wie lange die Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der erhobenen Befunde voraussichtlich dienstfähig sein werden.

**Impressum**

| | |
|---|---|
| Herausgeber: | Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen<br>c/o Hessisches Ministerium des Innern und für Sport<br>Friedrich- Ebert-Allee 12<br>65185 Wiesbaden<br>Tel.: 0611 353 14 17<br>Fax: 0611 353 16 99<br>www.behindertenbeauftragte.hessen.de<br>LBA@hmdis.hessen.de |
| Satz und Druck: | Justizvollzugsanstalt Darmstadt |
| Prägung in Blindenschrift: | Deutsche Blindenstudienanstalt e.V. (blista), Marburg |
| Download als barrierefreie pdf: | www.behindertenbeauftragte.hessen.de |
| 1. Auflage: | 8.000 |
| Stand: | April 2014 |

HESSEN

**Beauftragte der Hessischen Landesregierung
für Menschen mit Behinderungen
Maren Müller-Erichsen**

**Friedrich-Ebert-Allee 12
65185 Wiesbaden**

**www.behindertenbeauftragte.hessen.de**