

Aktuelle Fassung

Anlagen (1)

Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwbRL)

vom 6. April 2005
(ABL/05, [Nr. 18], S.530)

Inhaltsübersicht:

Vorbemerkungen

Teil 1: Allgemeines

1. Geltungsbereich
2. Grundsätze
3. Personenkreis
4. Mitteilung über die Schwerbehinderteneigenschaft

Teil 2: Einstellung schwerbehinderter Menschen

5. Grundsätze
6. Pflichten der Einstellungsbehörde
7. Verfahren bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen
8. Förmliches Auswahlverfahren
9. Einstellung als Beamte
10. Beschäftigung von besonderen Hilfskräften
11. Benachrichtigung des Integrationsamtes
12. Inanspruchnahme von Leistungen

Teil 3: Ausbildung, Fortbildung und Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen

13. Berufliche Förderung
14. Prüfungserleichterungen
15. Inhalt der Prüfungserleichterungen
16. Bewertung der Prüfungsleistungen

Teil 4: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

17. Arbeitsplatzgestaltung
18. Arbeitsplatzwechsel
19. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

Teil 5: Allgemeine und ergänzende Maßnahmen der Schwerbehindertenfürsorge

20. Wohnungsfürsorge
21. Zusatzurlaub
22. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen
23. Arbeitszeit, Arbeitspausen

- 24. Mehrarbeit und Vertretung
- 25. Abholdienst
- 26. Parkmöglichkeiten
- 27. Dienstreisen
- 28. Behindertensport und Mobilitätstraining

Teil 6: Dienst- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten

- 29. Personalaktenführung
- 30. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Pflichtverletzungen
- 31. Prävention
- 32. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung
- 33. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Teil 7: Schwerbehindertenvertretung, Vertrauenspersonen, Schwerbehindertenbeauftragter der Dienststelle

- 34. Schwerbehindertenvertretung
- 35. Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten
- 36. Schwerbehindertenbeauftragter der Dienststelle
- 37. Integrationsvereinbarung

Teil 8: Schlussbestimmungen

- 38. Bußgeldvorschriften
- 39. Bekanntgabe
- 40. In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Anlage zu Nummer 5.5: Formblatt zur Prüfung einer Stellenbesetzung nach § 81 Abs. 1 SGB IX

Vorbemerkungen

Die Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwbRL) ergänzen und konkretisieren die im Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), in der jeweils geltenden Fassung enthaltenen Bestimmungen zur Einstellung, Beschäftigung, Förderung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen. Sie sind Ausdruck der Verpflichtung unserer Gesellschaft, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft besonders zu fördern, und verfolgen das Ziel, die zugunsten von schwerbehinderten Menschen gesetzlich festgelegten Nachteilsausgleiche, Beteiligungsrechte und Handlungsvorschriften verbindlich zu regeln und für alle Beteiligten verpflichtend zu gestalten.

Die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes Brandenburg als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Menschen geht über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hinaus. Sie obliegt vor allem den Leitungen der Dienststellen, den unmittelbaren Vorgesetzten schwerbehinderter Beschäftigter sowie den Personen, die über die Einstellung und Verwendung von Beschäftigten (Beamte, Angestellte, Arbeiter, Auszubildende u. a. zu ihrer beruflichen Bildung Beschäftigte) entscheiden und für die Bearbeitung von Personalangelegenheiten zuständig sind. Alle Angehörigen der Landesverwaltung, die in ihrer dienstlichen Eigenschaft mit den Belangen schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber und Beschäftigter befasst sind, sind verpflichtet, diese Richtlinien zu beachten und mit Leben zu erfüllen.

Teil 1: Allgemeines

1. Geltungsbereich

1.1 Die nachfolgenden Schwerbehindertenrichtlinien gelten für die obersten Landesbehörden und die zu ihrem Geschäftsbereich gehörenden nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes Brandenburg (Landesverwaltung).

1.2 Den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach diesen Richtlinien zu verfahren, soweit sie hierzu nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind. Arbeits- und tarifrechtliche Bestimmungen bleiben hiervon unberührt.

1.3 Bei besonderen dienstlichen Gegebenheiten können im Einvernehmen mit dem Ministerium des Innern von den Schwerbehindertenrichtlinien abweichende oder ergänzende Regelungen getroffen werden.

1.4 Die in den Schwerbehindertenrichtlinien verwendeten Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen gelten für Männer und Frauen. Unter den Begriff „Personalvertretung“ fallen alle in der Landesverwaltung zu bildenden Personalräte, Richterräte usw.

2. Grundsätze

2.1 Bei der Anwendung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) besteht für das Land Brandenburg als Dienstherr/Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Menschen. Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Deshalb sieht es die Landesregierung als besondere Verpflichtung an, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende berufliche Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.

2.2 Alle beteiligten Stellen und Personen arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen. Ein vom Gesetzgeber eingeräumtes Ermessen ist großzügig und im Interesse der schwerbehinderten Menschen zu handhaben.

2.3 Damit die gesetzlichen Fürsorge- und Förderungspflichten sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, haben sich alle Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten tätig sind, sowie alle unmittelbaren Vorgesetzten mit den Vorschriften des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und weiteren einschlägigen Bestimmungen vertraut zu machen. Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch und andere wichtige ergänzende Regelungen sind regelmäßig in Fortbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der Personalführung zu behandeln.

3. Personenkreis

3.1 Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Schwerbehindertenrichtlinien gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen) sowie nach § 68 Abs. 4 SGB IX. Zu diesem Personenkreis gehören auch schwerbehinderte Personen, die sich im Vorbereitungsdienst befinden.

3.2 Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, mindestens jedoch 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 SGB IX sind, gelten die Regelungen der Teile 3 und 4 sowie die Nummer 28 entsprechend.

4. Mitteilung über die Schwerbehinderteneigenschaft

4.1 Voraussetzung für die Verwirklichung der Rechte der schwerbehinderten Menschen sowie für ihre berufliche Förderung durch den Dienstherrn/Arbeitgeber ist, dass die schwerbehinderten Beschäftigten ihm die Schwerbehinderteneigenschaft sowie wesentliche Änderungen des Grades der Behinderung und der Merkzeichen mitteilen. Hieraus dürfen ihnen keine Nachteile entstehen. Die Dienststellen sollen die in Betracht kommenden Beschäftigten darauf hinweisen, dass sie nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch die Anerkennung als schwerbehinderte Menschen oder die Gleichstellung beantragen können.

4.2 Als Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft dient in der Regel der nach einer unanfechtbar gewordenen Feststellung ausgestellte Ausweis (§ 69 Abs. 5 SGB IX). Die Angabe der Art der Behinderung darf nicht verlangt werden, es sei denn, dass es darauf im Einzelfall ankommt. Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung gestellt haben, ist zu empfehlen, dies der Dienststelle schriftlich mitzuteilen. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt wie schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte zu behandeln.

Teil 2: Einstellung schwerbehinderter Menschen

5. Grundsätze

5.1 Die Einstellung schwerbehinderter Menschen - mit Ausnahme für Dienste, bei denen eine besondere körperliche Eignung gefordert wird (z. B. Polizei- und Justizvollzugsdienst) - ist zu erleichtern. Alle Dienststellen haben daran mitzuwirken, dass die schwerbehinderten Beschäftigten einen ihnen angemessenen Arbeitsplatz erhalten, auf dem sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll entfalten können.

5.2 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz in der Landesverwaltung zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Die Entscheidung über Arbeitsplätze, für deren Verwendung schwerbehinderte Menschen nicht in Betracht kommen, ist im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen. Ist ein Arbeitsplatz nicht für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet, soll geprüft werden, ob durch Umsetzung oder Versetzung von Beschäftigten oder Neugestaltung von Aufgabenbereichen ein Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden kann.

5.3 Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter ist gesetzlich auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze festgelegt, schwerbehinderte Frauen sind dabei besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX). Die Mindestquote gilt für jedes Ressort einschließlich des nachgeordneten Geschäftsbereichs gesondert. Jede einzelne Dienststelle ist aufgefordert, die gesetzliche Vorgabe zumindest zu erfüllen. Dienststellen mit wenigen oder keinen Vollzugsbediensteten sollen zusätzlich zum Quotenausgleich beitragen.

5.4 Eine besondere Verpflichtung besteht auch darin, die Ausbildung schwerbehinderter Menschen zu fördern (§ 72 Abs. 2 SGB IX). Bei Vorhandensein von Stellen für Auszubildende ist ein möglichst großer Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Jugendlichen oder nach § 68 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu besetzen. Schwerbehinderte Menschen, die zur Ausbildung beschäftigt werden, werden auf zwei Pflichtplätze angerechnet.

5.5 Jede Dienststelle ist verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen unter Verwendung des beiliegenden Formblatts - Anlage - zu prüfen, ob sie für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind und ob insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldete schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können. Bei der Prüfung soll die Schwerbehindertenvertretung beteiligt und die Personalvertretung gehört werden. Die Tatsache, dass geeignete schwerbehinderte Menschen für die Besetzung freier Stellen nicht zur Verfügung standen oder die Schwerbehindertenvertretung der Stellenbesetzung widersprochen hat, ist nachprüfbar aktenkundig zu machen.

6. Pflichten der Einstellungsbehörde

6.1 In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Vor jeder Neueinstellung oder gleichzeitig mit einer Stellenausschreibung ist bei der zuständigen Arbeitsagentur, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Das gilt nicht bei Einstellungen für den Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie für andere Aufgaben, für die schwerbehinderte Menschen nicht in Betracht kommen; die Entscheidung darüber ist im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen. Die Anfrage soll die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes beschreiben. Eine Durchschrift der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zuzuleiten.

6.2 Nach § 81 Abs. 5 SGB IX ist die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Die Notwendigkeit hierfür wird insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte in Betracht kommen, die wegen ihrer Behinderung nicht ganztägig arbeiten können.

6.3 Von einer Einstellung schwerbehinderter Bewerber darf nicht deshalb abgesehen werden, weil hierfür im Einzelfall besondere Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX notwendig sind.

6.4 Dienststellen, die weniger als 5 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen, haben jährlich im Zusammenhang mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX an die vorgesetzte oberste Landesbehörde Bericht zu erstatten, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vergangenen Jahr ergriffen wurden und welche Maßnahmen für die Zukunft beabsichtigt sind. Im Ministerium legt die Zentralabteilung dem Minister einen entsprechenden Bericht vor. Der Bericht soll auch den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten wiedergeben.

7. Verfahren bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen

7.1 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit besonderer Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit zu prüfen. Bei der Beurteilung ihrer Eignung für die zu besetzende Stelle ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen 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.

7.2 Kommt hiernach eine schwerbehinderte Person in die nähere Auswahl, so ist sie gegenüber nichtbehinderten Bewerbern bei gleicher Eignung und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

8. Förmliches Auswahlverfahren

8.1 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung unter Vorlage der Bewerbungsunterlagen zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme der Personalvertretung mitzuteilen. Das gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen zu diesem Dienstposten (§ 95 Abs. 2 letzter Satz SGB IX). Über Vermittlungsvorschläge der Agenturen für Arbeit oder eines beauftragten Integrationsfachdienstes hat die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

8.2 Schwerbehinderte Bewerber, die die Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllen, sind grundsätzlich zu förmlichen Auswahlverfahren zuzulassen. Im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung kann von einer Zulassung abgesehen werden, wenn aus den vorgelegten Unterlagen erkennbar ist, dass die Bewerber für die vorgesehene Verwendung fachlich nicht geeignet sind (§ 82 SGB IX).

9. Einstellung als Beamte

9.1 Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen als Beamte sowie bei ihrer Anstellung und Beförderung darf nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden (§ 128 SGB IX i. V. m. § 13 Abs. 1 Laufbahnverordnung - LVO). Diese Eignung ist im allgemeinen auch dann gegeben, wenn schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Dienstposten der betreffenden Laufbahn nicht wahrnehmen können.

9.2 Schwerbehinderte Menschen können, dem Regelungsgedanken des § 128 Abs. 1 SGB IX folgend, als Beamte auch dann eingestellt werden, wenn als Folge der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich erscheint. Diese Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass sie bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis wegen Dienstunfähigkeit vor Erfüllung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von fünf Jahren (§ 4 Abs. 1 Beamtenversorgungsgesetz - BeamtVG) keinen Anspruch auf Ruhegehalt haben und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nachversichert werden können. Dienstunfähig gewordene Beamte können somit unter Umständen gegenüber einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in ihrer Gesamtversorgung schlechter gestellt sein.

9.3 Zur Entscheidungshilfe für die Einstellung schwerbehinderter Bewerber kann ein ärztliches Gutachten (§ 115a Landesbeamtengesetz - LBG) über die voraussichtliche Entwicklung der gesundheitlichen Eignung eingeholt werden. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstherr.

9.4 Bei der Entscheidung über die Einstellung schwerbehinderter Menschen, die sich unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung beworben haben, ist sinngemäß zu verfahren.

9.5 Die Einstellung schwerbehinderter Menschen in den Vorbereitungsdienst, der allein der Berufsausübung im öffentlichen Dienst dient, ist grundsätzlich bis zu einem Höchstalter von vierzig Jahren zulässig.

10. Beschäftigung von besonderen Hilfskräften

Bei der Einstellung von Blinden dürfen Vorlesekräfte bis zur Bewilligung entsprechender Stellen durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplanes beschäftigt werden. Das gilt auch für andere schwerbehinderte Beschäftigte, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a SGB IX).

11. Benachrichtigung des Integrationsamtes

Werden schwerbehinderte Menschen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auf Probe eingestellt, ist dies gemäß § 90 Abs. 3 SGB IX dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen. Eine Einstellung auf Probe liegt nicht vor, wenn die Probezeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis aufgrund eines Tarifvertrages abzuleisten ist.

12. Inanspruchnahme von Leistungen

Leistungen von Rehabilitationsträgern, insbesondere von der Bundesagentur für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und den dazu erlassenen Verordnungen, sind von den Dienststellen nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Gleiches gilt für die Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX. Das Integrationsamt und die Arbeitsagenturen informieren über die finanziellen Hilfen, die zur Ausstattung von Arbeitsplätzen - insbesondere mit technischen Hilfsmitteln - zur Verfügung stehen.

Teil 3:

Ausbildung, Fortbildung und Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen

13. Berufliche Förderung

13.1 Besonderer Wert ist auf eine bevorzugte berufliche Fortbildung schwerbehinderter Beschäftigter zu legen (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Schwerbehinderten Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei außerbehördlichen Maßnahmen sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden. Bei Maßnahmen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung sind sie durch den Dienstherrn/Arbeitgeber auf die Hilfe nach dem Bundesversorgungsgesetz, dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch und dem Rehabilitationsangleichungsgesetz sowie den dazu ergangenen Rechtsverordnungen hinzuweisen.

13.2 Schwerbehinderten Beschäftigten, die zu dem in § 72 SGB IX aufgeführten Personenkreis gehören, sollen wegen der Art und Schwere ihrer gesundheitlichen Schädigung und ihrer dadurch bedingten stärkeren beruflichen Behinderung im Rahmen der beamten-, tarif- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten individuell gefördert werden. Ist nachgeordneten Dienststellen wegen der Auswirkung der Behinderung eine Förderung dieser schwerbehinderten Beschäftigten nicht möglich, ist die vorgesetzte Dienststelle hiervon zu unterrichten. Diese prüft die Möglichkeiten der individuellen Förderung.

13.3 Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch für in Teilzeit tätige schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 72 SGB IX ermöglicht werden. Zu diesem Zweck ist je nach Lage des Einzelfalles zu prüfen, ob diesen schwerbehinderten Beschäftigten ein geeigneter Dienstposten übertragen oder für sie durch Zusammenfassen mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen und dadurch die für die Fördermaßnahmen notwendige Vollbeschäftigung erreicht werden kann.

14. Prüfungserleichterungen

14.1 Bei Prüfungen jeder Art (Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und andere Prüfungen) können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten sind der Behinderung angemessene Prüfungserleichterungen zu gewähren. Hierauf ist rechtzeitig vor der Prüfung hinzuweisen.

14.2 Bei Prüfungen, die dem Arbeitsschutz dienen, sind Prüfungserleichterungen nicht möglich.

14.3 Dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist vor dem Prüfungstermin von der personalsachbearbeitenden Stelle die Schwerbehinderteneigenschaft und der Grad der Behinderung von Prüfungsteilnehmern mitzuteilen, sofern das Einverständnis der Betroffenen dazu vorliegt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erörtert mit dem schwerbehinderten Beschäftigten die Notwendigkeit von Prüfungserleichterungen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu an. Sodann entscheidet er über Art und Umfang von Prüfungserleichterungen.

14.4 Die übrigen Prüfungsteilnehmer dürfen durch die Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Beschäftigte nicht gestört werden. Falls Störungen, beispielsweise durch Benutzung technischer Hilfsmittel, zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

14.5 Während der Prüfungen darf die Schwerbehindertenvertretung anwesend sein, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte damit einverstanden ist. Nach Abschluss mündlicher Prüfungen - vor Beratung des Ausschusses über das Prüfungsergebnis - kann die Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Prüfungsausschuss eine Stellungnahme abgeben.

15. Inhalt der Prüfungserleichterungen

Als Prüfungserleichterungen kommen insbesondere in Betracht:

15.1 Die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten kann bei schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung gegenüber anderen Prüfungsbewerbern wesentlich beeinträchtigt sind, bis zu 50 Prozent der regulären Bearbeitungszeit verlängert werden.

15.2 Die Prüfungsdauer darf für schwerbehinderte Menschen in besonderen Fällen, vor allem bei mündlichen Prüfungen, bis zu 50 Prozent verkürzt werden. Falls erforderlich, sind Erholungspausen einzulegen. Soweit rechtlich zulässig, können mündliche Prüfungen auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung durchgeführt werden.

15.3 Blinde, Gelähmte, Hirngeschädigte und andere in ihrer Schreibfähigkeit Beeinträchtigte können von schriftlichen Prüfungen für den einfachen und mittleren Dienst ganz oder teilweise befreit werden. Gleiches gilt für schwerbehinderte Menschen mit erheblichen psychischen Beeinträchtigungen.

15.4 Blinden können schriftliche Rechenaufgaben erlassen werden.

15.5 Bei schriftlichen Prüfungen schwerbehinderter Menschen mit Beeinträchtigungen der Schreib- und Lesefähigkeit darf eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft hinzugezogen oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden.

15.6 Von schwerbehinderten Menschen, die im Zeichnen behindert sind (z. B. Armamputierte, Gelähmte, Spastiker) sollen Zeichnungen nur in unbedingt erforderlichem Umfang gefordert werden.

15.7 Bei Hirngeschädigten oder psychisch behinderten Menschen kann in der mündlichen Prüfung auf die Prüfung von Gedächtnisleistungen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, dass die Lösung einer Aufgabe erkennen lässt, dass die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit für richtige Entscheidungen vorhanden sind.

15.8 Hörgeschädigten sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen gegebenenfalls schriftlich vorgelegt werden. In diesen Fällen ist, ebenso wie bei stark Sprachbehinderten, die schriftliche Beantwortung der Fragen zu ermöglichen.

15.9 Zur Prüfung kann ein Gebärdensprachdolmetscher hinzugezogen werden.

15.10 Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung ist die Art der Schwerbehinderung angemessen zu berücksichtigen.

16. Bewertung der Prüfungsleistungen

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

16.2 Bei der Beurteilung schriftlicher und mündlicher Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen sein.

16.3 Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung gegenüber den anderen Prüfungsbewerbern wesentlich benachteiligt sind - regelmäßig bei einem Grad der Behinderung von mindestens 70 -, dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüfungsteilnehmer, soweit Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen. In diesem Rahmen darf die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen mit weniger als „ausreichend“ bewertet wurden.

Teil 4: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

17. Arbeitsplatzgestaltung

17.1 Für schwerbehinderte Menschen ist es selbstverständlich, ihre Dienstpflichten wie jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Behinderungsbedingten persönlichen Befindlichkeiten und Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs ist mit Verständnis zu begegnen. Soweit schwerbehinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte, ist dies zu akzeptieren.

17.2 Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Bei der Einstellung und Übertragung eines neuen Aufgabengebietes sind sie besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit zu gewähren. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz vorzunehmen. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sind durch den Arbeitgeber zu nutzen.

17.3 Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behindertengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies kann im Einzelfall auch durch Umsetzungen innerhalb der Dienststelle oder durch besondere Regelung der Geschäftsverteilung erfolgen. In Ausnahmefällen können im Rahmen des geltenden Haushalts- und Dienstrechts besondere, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte geschaffen werden.

17.4 Schwerbehinderten Beschäftigten sind vorrangig die Inanspruchnahme besonderer Arbeitsplatzmodelle (z.B. Wohnraumarbeit/Arbeitsortflexibilisierung) zu ermöglichen. Dabei sind die sozialen Belange der übrigen Beschäftigten zu berücksichtigen.

17.5 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; die Arbeitsplätze sind mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Die Einweisung in die Handhabung dieser ist sicherzustellen. Bei der Beschaffung der technischen Arbeitshilfen sollen das Integrationsamt und die Agenturen für Arbeit beratend hinzugezogen werden. Ein Anspruch nach den Nummern 17.3 und 17.5 besteht nicht, soweit deren Erfüllung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 4 letzter Satz SGB IX).

17.6 Blinden und anderen schwerbehinderten Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Hilfskraft zur Verfügung zu stellen (s. auch Nummer 10). Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen (s. auch Nummer 12).

17.7 Es ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitert. Bei Neubauten und größeren Umbaumaßnahmen ist sicherzustellen, dass Gebäude, Verkehrswege und Inneneinrichtungen barrierefrei errichtet und gestaltet werden. Die einschlägigen Normen sind bei der Planung zu berücksichtigen. Es wird insbesondere auf das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz - BbgBGG) vom 20. März 2003 (GVBl. I S. 42) in der jeweils geltenden Fassung hingewiesen.

17.8 Bei der Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsräume für schwerbehinderte Beschäftigte ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

18. Arbeitsplatzwechsel

18.1 Ein Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Daher sind Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen, soweit sie nicht vom schwerbehinderten Beschäftigten selbst beantragt wurden, auf ein unumgängliches Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn schwerbehinderten Beschäftigten gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Schwerbehinderte Beschäftigte und Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Arbeitsplatzwechsel vorher gehört werden; dies gilt auch dann, wenn er überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten beabsichtigt ist. Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Versetzung oder sonstige Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

18.2 Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Bestreben nach Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit zu unterstützen. Ihnen soll im Rahmen der haushalts- und tarifrechtlichen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit übertragen werden, sofern sie die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Angemessene Probe- und Bewährungszeiten sind ihnen einzuräumen. Entsprechende Förderungsmöglichkeiten können, soweit es die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zulassen, durch Versetzung, Umsetzung oder Änderung der Geschäftsverteilung geschaffen werden.

18.3 Bei der Besetzung freier Stellen sind schwerbehinderte Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie die übrigen Bewerber. Dies gilt auch, wenn die freie Stelle überbehördlich ausgeschrieben wurde.

18.4 Bei der Überprüfung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Beschäftigter im Rahmen von Organisationsprüfungen oder Arbeitsplatzbewertungen ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, es sei denn, der schwerbehinderte Beschäftigte ist damit nicht einverstanden. Über das Ergebnis ist die Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall zu unterrichten.

18.5 In allen Fällen, in denen aufgrund der Behinderung die künftige Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels abzusehen ist, sind diese schwerbehinderten Beschäftigten bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Umschulungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung bleiben hiervon unberührt.

18.6 Vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens oder vor einer Beförderung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören, wenn der höherbewertete Dienstposten ausgeschrieben war und ein schwerbehinderter Bewerber nicht berücksichtigt werden soll. Die Gründe für die Nichtberücksichtigung sind dem schwerbehinderten Bewerber nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung darzulegen.

18.7 Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt. Die Anhörung hat vor der Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen.

19. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

19.1 Schwerbehinderte Beschäftigte bedürfen im Regelfall zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nicht behinderten Beschäftigten eines größeren Einsatzes. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beschäftigter sind Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. Es ist hinzunehmen, wenn nur ein Teil des Arbeitspensums eines nicht schwerbehinderten Beschäftigten bewältigt werden kann; dieses geminderte Arbeitspensum ist der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. An die Qualität des Arbeitsergebnisses sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

19.2 Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Kuren, 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.

19.3 Vor Durchführung einer Beurteilung spricht der Beurteiler mit dem schwerbehinderten Beschäftigten über Art und Umfang der Behinderung und deren Auswirkungen auf Leistung und Einsatzmöglichkeiten. Auf Verlangen des schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung zu diesem Gespräch hinzuzuziehen.

19.4 Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig und umfassend über den beabsichtigten Inhalt einer Beurteilung zu unterrichten; ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, sofern der schwerbehinderte Beschäftigte dies nicht ausdrücklich ablehnt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Berücksichtigung eines geminderten Leistungspensums sind in der Beurteilung zu vermerken.

19.5 Findet mit schwerbehinderten Beschäftigten ein Beurteilungsgespräch statt, ist auf deren Verlangen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Bei der Eröffnung einer Beurteilung kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten teilnehmen.

Teil 5:

Allgemeine und ergänzende Maßnahmen der Schwerbehindertenfürsorge

20. Wohnungsfürsorge

20.1 Bei der Zuteilung von Wohnungen, für die das Land ein Besetzungsrecht hat, soll auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse der schwerbehinderten Beschäftigten Rücksicht genommen werden. Schwerbehinderten Beschäftigten ist bei sonst gleicher Dringlichkeit vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. In den Wohnungsbedarfslisten ist ein Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft der Wohnungssuchenden aufzunehmen.

20.2 Bei jeder Bewerbung von schwerbehinderten Beschäftigten um eine Wohnung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören.

21. Zusatzurlaub

21.1 Schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 125 Abs. 1 SGB IX). Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

21.2 Der Zusatzurlaub wird zusätzlich zum vertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Urlaub gewährt. Er unterliegt hinsichtlich seines Entstehens und Erlöschens, abgesehen von der Schwerbehinderteneigenschaft, denselben Voraussetzungen wie der Anspruch auf Erholungsurlaub. Auch die Regelungen für die Übertragung und den Verfall von Erholungsurlaub gelten für den Zusatzurlaub entsprechend.

21.3 Der Zusatzurlaub ist in entsprechender Anwendung des § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz nach der Zwölftelungsvorschrift als Teilurlaub zu gewähren, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr noch keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt, wenn er vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Scheidet er wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt sein Anspruch auf Zusatzurlaub sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte endet, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Bei schwerbehinderten Beamten und Richtern ist der Zusatzurlaub entsprechend § 3 Abs. 5 der Erholungsurlaubsverordnung des Landes Brandenburg als Teilurlaub zu gewähren, wenn das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres beginnt oder endet. Bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand beträgt der Zusatzurlaub sechs Zwölftel, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres endet, und zwölf Zwölftel, wenn das Beamtenverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

21.4 Wenn sich eine beantragte Feststellung der Schwerbehinderung in das Folgejahr hinein verzögert, soll der Beschäftigte seinen (vielleicht entstandenen) Anspruch auf Zusatzurlaub gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber noch im laufenden Urlaubsjahr geltend machen.

21.5 Den Wünschen schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich des Urlaubstermins und der -einteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

21.6 Für Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen ist der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX durch die Ferien abgegolten.

22. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen, die wegen der Art der Behinderung für den schwerbehinderten Beschäftigten ein besonderes Erschwernis bedeuten, ist auf Wunsch des behinderten Beschäftigten Arbeitsbefreiung zu gewähren oder seine Arbeitszeit, wenn es dienstlich möglich ist, seinen Wünschen anzupassen. Treten hierbei Unstimmigkeiten zwischen der Dienststelle und dem schwerbehinderten Beschäftigten auf, ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Nacharbeit oder Belastung des Gleitzeitkontos bei gleitender Arbeitszeit wegen gewährter Arbeitsbefreiung sind auszuschließen.

23. Arbeitszeit, Arbeitspausen

23.1 Im Rahmen der beschäftigungspolitischen Zielstellung der Landesregierung, die Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst zu erhöhen, ist die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen verstärkt zu fördern.

23.2 Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX).

23.3 Besondere Regelungen für Arbeitszeit und Arbeitspausen können bei Einhaltung der täglichen Regelarbeitszeit unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten im Einzelfall vereinbart werden. Das gilt auch bei Anwendung der gleitenden Arbeitszeit. Diese Maßnahmen erfolgen in Abstimmung zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung.

24. Mehrarbeit und Vertretung

24.1 Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Das gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

24.2 Schwerbehinderte im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sollen auf ihren Wunsch nicht für Urlaubs- und Krankenvertretungen eingesetzt werden.

25. Abholdienst

25.1 Für Fahrten zwischen Dienststätte und Wohnung kann - soweit Dienstkraftwagen mit Kraftfahrer verfügbar sind - unentgeltlich ein Abholdienst zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten eingerichtet werden, wenn die Wohnung innerhalb des Einzugsbereichs der Dienststätte liegt und die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels oder des eigenen Kraftfahrzeuges wegen der Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist. Die Fahrten zwischen Dienststätte und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen.

25.2 Der dadurch entstehende geldwerte Vorteil ist nach den geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen zu versteuern.

26. Parkmöglichkeiten

26.1 Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen einer außerordentlichen Gehbehinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, ist auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge oder in der Nähe der Dienststelle eine ausreichende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Die Abstellflächen sind besonders zu kennzeichnen. Soweit erforderlich, sind entsprechende Abstellflächen zu mieten oder zu erwerben, wobei die dadurch entstehenden Kosten haushaltsrechtlich vertretbar sein müssen.

26.2 Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, ist von der Dienststelle für die genannten schwerbehinderten Beschäftigten eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Dienstzeit auf bestimmten Flächen nach § 45 Straßenverkehrsordnung zu beantragen.

27. Dienstreisen

27.1 Wenn bei Dienstreisen und Dienstgängen schwerbehinderter Beschäftigter die Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel wegen der Art der Behinderung beschwerlicher wäre als die Fahrt mit einem eigenen Kraftfahrzeug, liegt regelmäßig ein triftiger Grund für die Kraftfahrzeugbenutzung vor. Hierzu sind Angaben über die Art der Schwerbehinderung im Dienstreiseantrag erforderlich. Soweit der für die Berechnung der Reisekosten zuständigen Stelle diese Informationen vorliegen, kann darauf Bezug genommen werden.

27.2 Aus Gründen der Fürsorge kann es geboten sein, wegen der Art der Schwerbehinderung die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges oder das Selbststeuern eines Dienstkraftfahrzeuges im Rahmen einer Dienstreise zu untersagen (z. B. bei bestimmten Herzkrankheiten oder hochgradigem Diabetes). Vor einer entsprechenden Untersagung hat die Dienststelle die Maßnahme mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

27.3 Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe durchführen können, dürfen sich auch von einer Person begleiten lassen, die nicht der Dienststelle angehört, wenn seitens der Dienststelle keine Begleitperson zur Verfügung gestellt werden kann. Dadurch entstehende Fahrkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, in dem sie den schwerbehinderten Beschäftigten entstehen. Vergünstigungen, die der Begleitperson zustehen, sind zu nutzen. Bei Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges wird für die Begleitperson Mitnahmeentschädigung gewährt. Notwendige Auslagen für Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson werden gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnisse als Nebenkosten der Dienstreise erstattet.

27.4 Werden schwerbehinderte Beschäftigte, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe durchführen können, von Personen begleitet, die selbst Angehörige der Dienststelle sind, ist für diese eine Dienstreise anzuordnen; sie erhalten Reisekostenvergütung nach dem Bundesreisekostengesetz.

28. Behindertensport und Mobilitätstraining

Die Teilnahme am Behindertensport und Mobilitätstraining ist zu fördern. Soweit daran auch dienstliches Interesse besteht, ist bei der Gewährung von Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub großzügig zu verfahren.

Teil 6:

Dienst- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten

29. Personalaktenführung

29.1 In allen Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, soweit dies für die Entscheidung von Bedeutung ist und der schwerbehinderte Beschäftigte dem nicht widersprochen hat.

29.2 Die Angaben über den Grad der Behinderung und über die Merkzeichen sowie eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises, bei Gleichgestellten eine Ablichtung des Gleichstellungsbescheides, sind in die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter aufzunehmen. Eintretende Änderungen sind zu vermerken, nachdem die entsprechenden Bescheide bestandskräftig geworden sind.

29.3 Das Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft oder einer Gleichstellung darf für Zwecke der Personalverwaltung in einer Datei erfasst und verarbeitet werden.

30. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Pflichtverletzungen

30.1 Wird ein Disziplinarverfahren gegen einen schwerbehinderten Beamten eingeleitet, so ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX erfolgt unverzüglich nach Abschluss der Ermittlungen und vor Erlass der nach §§ 33 bis 35 des Landesdisziplinargesetzes in Betracht kommenden Entscheidungen.

30.2 Bei Arbeitspflichtverletzungen schwerbehinderter Arbeitnehmer ist bei arbeitgeberseitigen Maßnahmen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer ist darauf hinzuweisen und kann der Beteiligung widersprechen.

31. Prävention

Sind schwerbehinderte Menschen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Personalrat und 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). Zur näheren Ausgestaltung des Verfahrens können Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

32. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung

32.1 Schwerbehinderte Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn ärztlich festgestellt wurde (§ 115a LBG), dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht mehr fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

32.2 Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn ein anderes Amt derselben oder gleichwertigen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt übertragen werden kann und zu erwarten ist, dass die schwerbehinderten Beamten den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügen. Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann ihnen unter Beibehaltung ihres Amtes auch eine geringerwertige Tätigkeit innerhalb ihrer Laufbahngruppe übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und ihnen die Wahrnehmung der neuen Aufgaben unter Berücksichtigung ihrer bisherigen Tätigkeit zuzumuten ist.

33. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

33.1 Vor jeder Kündigung durch den Arbeitgeber und vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) ist unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob eine Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

33.2 Sofern die weitere Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer wegen Auflösung oder Verlegung der Dienststelle nicht möglich ist, hat die für die Bearbeitung von Personalangelegenheiten zuständige Stelle betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer über andere Dienststellen am Ort oder in vertretbarer Entfernung zu unterrichten, bei denen eine Verwendung in Betracht kommen könnte.

33.3 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages oder durch Auflösungsvertrag stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

Teil 7:

Schwerbehindertenvertretung, Vertrauensperson, Schwerbehindertenbeauftragter der Dienststelle

34. Schwerbehindertenvertretung

34.1 Die örtliche Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten ihrer Dienststelle. Werden durch eine Maßnahme Belange von schwerbehinderten Beschäftigten mehrerer Dienststellen berührt, für die eine Hauptschwerbehindertenvertretung gebildet wurde, so ist diese zuständig. Dies gilt auch in den Fällen, in denen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten einer Dienststelle betroffen sind, die Entscheidung aber bei der Dienststelle liegt, bei der die Stufenvertretung besteht. Die Stufenvertretung hat der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, bei der die schwerbehinderten Beschäftigten tätig sind, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Aufgaben einer nicht vorhandenen Schwerbehindertenvertretung nimmt die Stufenvertretung wahr. Die Hauptschwerbehindertenvertretungen können sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen.

34.2 Die Schwerbehindertenvertretung, der Schwerbehindertenbeauftragte der Dienststelle und der Vorsitzende der Personalvertretung können zur wirksamen Durchführung der Schwerbehindertenfürsorge in der Dienststelle ein Integrationsteam bilden. Dieses kann bei Bedarf im Einzelfall um entsprechend qualifizierte Personen (z. B. Ärzte, medizinische oder psychologische Berater, Vertreter des Integrationsamtes) erweitert werden.

34.3 Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Verwaltung (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren (z. B. bei der Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten). Soweit einschlägiges Schrifttum sowie Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und Verfügungen zur Aufgabenerfüllung benötigt werden, sind diese auf Anforderung zur Verfügung zu stellen. Bei Bedarf ist der Schwerbehindertenvertretung die Nutzung eines Besprechungsraums zu ermöglichen.

34.4 Für Bekanntmachungen der Schwerbehindertenvertretung ist in geeigneter Weise Platz zur Verfügung zu stellen.

34.5 Notwendige Reisekosten der Schwerbehindertenvertretungen werden nach den Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes nach der Reisekostenstufe B vergütet.

35. Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten

35.1 Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

35.2 Gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber besitzen die Vertrauenspersonen die gleiche persönliche Rechtsstellung wie Mitglieder einer Personalvertretung (§ 96 Abs. 3 SGB IX).

35.3 Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Das gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

35.4 Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Dienst- oder Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts.

36. Schwerbehindertenbeauftragter der Dienststelle

36.1 Der Beauftragte i.S.d. § 98 SGB IX ist über seine Aufgaben und Befugnisse vom Dienststellenleiter oder von der von ihm bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

36.2 Die Bestellung und Abberufung der Beauftragten sind schriftlich vorzunehmen und den personalbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung sowie der zuständigen Arbeitsagentur und dem Integrationsamt mitzuteilen. Der Beauftragte ist ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt.

36.3 Der Beauftragte soll ausgleichend und vermittelnd wirken und insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Die Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit für die Belange sowohl der schwerbehinderten Menschen als auch der Verwaltung.

37. Integrationsvereinbarung

Die Behörden im Sinne von § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 SGB IX genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten der Dienststelle eine verbindliche Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX). Das Integrationsamt kann beim Abschluss der Vereinbarung einbezogen werden. Die Integrationsvereinbarung hat sich an den Gegebenheiten der Dienststelle zu orientieren.

Teil 8: Schlussbestimmungen

38. Bußgeldvorschriften

Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeachtung eines in § 156 Abs. 1 SGB IX aufgeführten Tatbestandes stellt eine Ordnungswidrigkeit dar.

39. Bekanntgabe

Die Schwerbehindertenrichtlinien sind den Schwerbehindertenvertretungen, den Beauftragten der Dienststellen, den Personalvertretungen, den Beschäftigten in den personalsachbearbeitenden Stellen sowie den Vorgesetzten von schwerbehinderten Beschäftigten bekannt zu geben.

40. In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Die Schwerbehindertenrichtlinien treten am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig wird der Runderlass des Ministeriums des Innern - Z/2-60-08- vom 6. November 1996 (ABl. S. 1058) aufgehoben.

Anlagen

1 Anlage zu Nummer 5.5 111.2 KB