

Niedersächsisches Ministerialblatt

66. (71.) Jahrgang

Hannover, den 6. 4. 2016

Nummer 13

INHALT

A. Staatskanzlei		
B. Ministerium für Inneres und Sport		
Beschl. 15. 3. 2016, Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien — SchwbRL)	394	
Bek. 21. 3. 2016, Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zu den Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien — SchwbRL)	401	
C. Finanzministerium		
D. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung		
Bek. 14. 3. 2016, Unfallverhütungsvorschrift der Landesunfallkasse Niedersachsen	403	
Bek. 17. 3. 2016, Neufassung der Stiftungssatzung der Remenhof-Stiftung in Braunschweig	403	
Erl. 29. 3. 2016, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Bildungsveranstaltungen in der Jugendarbeit und zum Ausgleich von Verdienstaussfällen 21133	405	
E. Ministerium für Wissenschaft und Kultur		
Bek. 16. 3. 2016, Schutz deutschen Kulturgutes gegen Abwanderung durch Eintragung in das Verzeichnis national wertvollen Kulturgutes	407	
F. Kultusministerium		
G. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr		
H. Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz		
Gem. RdErl. 1. 3. 2016, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Niedersächsische und Bremer Agrarumweltmaßnahmen — NiB-AUM — (Richtlinie NIB-AUM)	408	
Erl. 7. 3. 2016, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung des Fischwirtschaftsgebietes Niedersächsische Nordseeküste 79300	412	
		Erl. 1. 4. 2016, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Berufsbildung und Qualifikation für Erwerbstätige und Berater der Land- oder Forstwirtschaft, im Gartenbau und weiterer Personen im ländlichen Raum in der Freien Hansestadt Bremen oder Niedersachsen (RL-BMQ-HB/NI) 77400
		I. Justizministerium
		K. Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz
		Bek. 22. 3. 2016, Genehmigungsbescheid für das Kernkraftwerk Lingen (KWL) — Bescheid 1/2015 — Abbau (Teilprojekt 1)
		Erl. 29. 3. 2016, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Vorhaben zur Gewässerschutzberatung in Trinkwassergewinnungsgebieten und in Zielgebieten der EG-Wasserrahmenrichtlinie im Rahmen des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) (Gewässerschutzberatung Landbewirtschaftung)
		28200
		Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
		VO 16. 12. 2015, Kirchenverordnung über die Zusammenlegung der Evangelisch-lutherischen Kirchengemeinden Mariental und Barmke in Helmstedt in der Propstei Helmstedt
		430
		Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr
		Bek. 14. 3. 2016, Genehmigung zur Anlage und zum Betrieb des Hubschrauber-Sonderlandeplatzes am HELIOS Klinikum Hildesheim
		430
		Bek. 1. 4. 2016, Planfeststellung für den Neubau und Betrieb einer kombinierten 380 kV-Höchstspannungsfrei- und -erdkabelleitung zwischen den Umspannwerken Ganderkesee und Sankt Hülfe bei Diepholz
		431
		Bek. 4. 4. 2016, Planfeststellung nach § 43 EnWG für den Neubau der 380 kV-Höchstspannungsfreileitung Wehrendorf—Sankt Hülfe
		432
		Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Cuxhaven
		Bek. 16. 3. 2016, Feststellung gemäß § 3 a UVPG (Bioenergie Kroog KG, Schwanewede)
		434
		Rechtsprechung
		Bundesverfassungsgericht
		434
		Stellenausschreibungen
		434

B. Ministerium für Inneres und Sport

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

Beschl. d. LReg v. 15. 3. 2016
– MI-Z 2.3-03031/2.1 –

– VORIS 20480 –

Bezug: a) Beschl. v. 9. 11. 2004 (Nds. MBl. S. 783)
– VORIS 20480 –
b) Bek. d. MI v. 21. 3. 2016 (Nds. MBl. S. 401)

Präambel

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dies ist das zentrale Anliegen des SGB IX sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention). Eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung dieses Anspruchs ist die Teilhabe am beruflichen Leben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Mit diesen Richtlinien setzt die LReg das SGB IX für die Niedersächsische Landesverwaltung um und konkretisiert damit die besondere Verpflichtung und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes, schwerbehinderte Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess einzugliedern und zu fördern. Dieser Grundsatz ist insbesondere bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Besonderheiten, die sich aus der Behinderung ergeben, sollen ausgeglichen werden. Hier hat auch die Hilfe zur beruflichen Integration einzusetzen.

Vor diesem Hintergrund zeigen diese Richtlinien Möglichkeiten auf, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen. Dabei ist der Situation von Menschen mit Behinderung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Situation von Frauen mit Behinderung, z. B. in Bezug auf die Erreichbarkeit höherwertiger Positionen, in besonderer Weise Rechnung zu tragen. Alle beteiligten Stellen, die über Einstellung und Einsatz von Beschäftigten entscheiden, sind verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Anliegen der Menschen mit Behinderung verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen und vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen, Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten zusammenzuarbeiten. Soweit der Dienststelle ein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum zusteht, soll dieser im Interesse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung ausgeschöpft werden.

Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen es als selbstverständlich ansehen, dass Beschäftigte mit Behinderung ihre Dienstplichten erfüllen. Menschen mit Behinderung sind in der Regel genauso leistungsfähig und leistungsbereit wie Menschen ohne Behinderung. Dies gilt insbesondere dann, wenn der jeweilige Arbeitsplatz optimal an die Behinderung angepasst wurde. Dennoch muss auch in Kauf genommen werden, dass in Einzelfällen Beschäftigte mit Behinderung für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Beschäftigte ohne Behinderung. Menschen mit Behinderung haben ein Anrecht auf Respekt, Toleranz und Unterstützung.

Auch den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist die wirkungsvolle Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen ein besonderes Anliegen. Aus diesem Grund haben sie und die LReg über die dem Tatbestand des § 81 Abs. 1 NPersVG unterfallenden allgemeinen mitbestimmungsbezogenen Regelungen eine gesonderte Vereinbarung geschlossen (siehe Bezugsbekanntmachung zu b). Zur besseren Handhabbarkeit sind die entsprechenden Regelungen der Vereinbarung vollständig und inhaltlich identisch in diese Richtlinien aufgenommen worden.

Inhaltsübersicht

1. Anwendungsbereich, Personenkreis
2. Beschäftigungspflicht
3. Personalmanagement
 - 3.1 Besetzung freier Arbeitsplätze
 - 3.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen
 - 3.3 Einstellung nach Umschulungsmaßnahmen
 - 3.4 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung
 - 3.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
 - 3.6 Einstellungs- und Auswahlverfahren
4. Prüfungserleichterungen
5. Aktenführung
6. Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes
 - 6.1 Arbeitszeit/Arbeitspausen
 - 6.2 Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - 6.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenten
 - 6.4 Alternierende Telearbeit
 - 6.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume
 - 6.6 Arbeitsplatzwechsel
 - 6.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - 6.8 Informations- und Kommunikationstechnik
7. Berufliche Entwicklung
 - 7.1 Beförderung/Eingruppierung
 - 7.2 Berufliche Förderung
 - 7.3 Berufliche Bildung
 - 7.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Beschäftigter
8. Dienstliche Beurteilung
9. Erholungs- und Zusatzurlaub
10. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung
 - 10.1 Abholdienst
 - 10.2 Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen
 - 10.3 Dienstreisen
 - 10.4 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge
 - 10.5 Parkmöglichkeiten
 - 10.6 Assistenz- und Blindenführhunde
 - 10.7 Rehabilitationssport und Funktionstraining
11. Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen
 - 11.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand
 - 11.2 Kündigung
12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten
 - 12.1 Beauftragte oder Beauftragter der Dienststelle
 - 12.2 Die Schwerbehindertenvertretung
 - 12.3 Der Personalrat
 - 12.4 Die Gleichstellungsbeauftragte
 - 12.5 Zusammenarbeit
13. Schlussbestimmungen

1. Anwendungsbereich, Personenkreis

1.1 Die Richtlinien gelten für die Beschäftigten der Landesverwaltung. Den Kommunen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, die Schwerbehindertenrichtlinien entsprechend anzuwenden.

Die nachstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter entsprechend anzuwenden.

1.2 Die Richtlinien gelten für schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX), bei denen eine für die Durchführung des BVG zuständige Behörde das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung festgestellt hat und für gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX), deren Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit erfolgte. Sie umfasst alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten einer Dienststelle sowie schwerbehinderte und gleichgestellte Personen, die vorübergehend in einer Dienststelle tätig sind oder die sich um eine Beschäftigung bewerben.

Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, wird empfohlen, ihre Personalstelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.

1.3 Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit einer Berufsausbildung in Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c SGB IX kann das Integrationsamt an den Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung der gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen leisten. Im Übrigen finden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auf diesen Personenkreis jedoch keine Anwendung (§ 68 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

1.4 Die Richtlinien gelten nicht für Menschen mit Behinderung, die die Voraussetzungen der Nummer 1.2 nicht erfüllen. Dennoch hat der Arbeitgeber oder Dienstherr für diesen Personenkreis aufgrund der Behinderteneigenschaft eine gegenüber nicht behinderten Beschäftigten erhöhte Fürsorgepflicht.

1.5 Zur Durchführung dieser Richtlinien sind folgende Personen mit bestimmten Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber schwerbehinderten Menschen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Zuständigkeiten besonders verpflichtet:

- die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter,
- die übrigen Vorgesetzten,
- die sonstigen Beschäftigten, denen der Einsatz oder die Beaufsichtigung anderer Beschäftigter – sei es auch nur im Einzelfall – obliegt,
- die Beschäftigten, die Personalangelegenheiten bearbeiten.

2. Beschäftigungspflicht

2.1 Auf die sich aus § 71 Abs. 1 SGB IX ergebende Pflicht, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, wird ausdrücklich hingewiesen. Es handelt sich um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststellen, schwerbehinderte Menschen darüber hinaus zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX).

2.2 Die gemäß § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX zu öffentlichen Arbeitgebern bestimmten Landesbehörden sind gemäß § 77 SGB IX zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe verpflichtet, wenn die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird.

2.3 Die Erfüllung der Pflichtquote bereitet in einigen Geschäftsbereichen Schwierigkeiten, weil geeignete schwerbehinderte Menschen fehlen, die die für einen Arbeitsplatz erforderliche Vorbildung oder körperliche Eignung besitzen, oder weil in Teilbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen gelten, die schwerbehinderte Menschen nicht erfüllen können oder die ihnen unter Fürsorgegesichtspunkten nicht zuzumuten sind (z. B. im Polizei- und Justizvollzugsdienst). Der Ausgleich hat daher vorrangig in den Geschäftsbereichen zu erfolgen, in denen besondere gesundheitliche

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

2.4 Auf die Verpflichtung des Arbeitgebers oder des Dienstherrn zur Beschäftigung des nach § 72 SGB IX besonders geschützten Personenkreises wird ausdrücklich hingewiesen.

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

Im Übrigen ist die Dienststelle in der Auswahl der schwerbehinderten Menschen und der zu besetzenden Arbeitsplätze grundsätzlich frei.

3. Personalmanagement

3.1 Besetzung freier Arbeitsplätze

Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen. Bei Neueinstellungen auf Arbeitsplätzen, die auch von schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, hat die Dienststelle je nach Ausgestaltung des Arbeitsplatzes entweder bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (bei akademischen Berufen) oder bei den örtlich zuständigen Integrationsfachdiensten anzufragen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen dieser Prüfung unter unverzüglich und umfassender Unterrichtung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Der Personalrat ist ebenfalls anzuhören. Trifft die Dienststelle eine Entscheidung gegen das Votum der Schwerbehindertenvertretung oder des Personalrates, so sind alle Beteiligten von der Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

3.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Für junge schwerbehinderte Menschen ist es von großer Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Schwerbehinderung unzumutbar belastet werden.

3.3 Einstellung nach Umschulungsmaßnahmen

Im Rahmen der Besetzung freier Arbeitsplätze wird den Dienststellen empfohlen, über die Information von Berufsförderungswerken (in Niedersachsen: Bad Pyrmont, Bookholzberg und Goslar) geeignete schwerbehinderte Menschen vermittelt zu bekommen, die dort im nichttechnischen Verwaltungsbereich, sowie in einer Vielzahl anderer Berufe im Wege der Umschulung ausgebildet werden.

3.4 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen ist, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Kommt hiernach ein schwerbehinderter Mensch in die nähere Auswahl, so ist er gegenüber den nicht behinderten Menschen, bei gleicher Eig-

nung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird im Allgemeinen auch dann noch als gegeben angesehen werden können, wenn sie nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet sind. Unter Beachtung dieses Grundsatzes kann die gesundheitliche Eignung angenommen werden, wenn mit einem hohen Grad von Wahrscheinlichkeit vor Ablauf der Probezeit voraussichtlich keine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten wird. Soll die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber sogleich in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt werden, reicht es aus, dass im Zeitpunkt der Ernennung keine Dienstunfähigkeit vorliegt. Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst bei Vorliegen eines Ausbildungsmonopols des Staates reicht es aus, wenn im Zeitpunkt der Einstellung zu erwarten ist, dass die Bewerberinnen oder Bewerber gesundheitlich in der Lage sein werden, die Ausbildung abzuleisten. Dies gilt nicht, wenn das Beamtenverhältnis von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf nicht durch Bestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung kraft Gesetzes endet.

3.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 SGB IX und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile aller Bewerbungsunterlagen und das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Damit die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihrer Beteiligung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, erhält sie die Möglichkeit, die Eignung der schwerbehinderten mit denen der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber zu vergleichen.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. In der Eingangsbestätigung ist hierauf hinzuweisen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

3.6 Einstellungs- und Auswahlverfahren

3.6.1 Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst beworben haben oder von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen wurden, sind zu einem Vorstellungstermin einzuladen.

Die Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Sätze 2 und 3 SGB IX). Im Interesse der schwerbehinderten Menschen und der dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX sollten Bewerberinnen und Bewerber ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht werden (z. B. in der Eingangsbestätigung), dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

Den schwerbehinderten Menschen ist zu empfehlen, zur Wahrung ihrer Interessen eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung anzuzeigen und/oder ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Der Schwerbehindertenausweis oder der Gleichstellungsbescheid ist zum Nachweis vorzulegen.

3.6.2 Ist eine Einstellung beabsichtigt, so ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung dem Personalrat mitzuteilen. Ist eine Einstellung nicht beabsichtigt, hält aber die Schwerbehindertenvertretung die Einstellung für möglich

und geboten, so ist der Personalrat unter **Beifügung** der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten; die für die Nichtberücksichtigung der schwerbehinderten Bewerberin oder des schwerbehinderten Bewerbers maßgeblichen Gründe sind dem Personalrat mitzuteilen. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

3.6.3 Sind in einem Auswahlverfahren Eignungstests, Assessment-Center oder vergleichbare Auswahlinstrumente vorgesehen, so sind schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen (siehe Nummer 4) einzuräumen. Die Erleichterungen sind unter der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung nicht ausdrücklich ablehnt hat.

3.6.4 Der Einstellung schwerbehinderter Menschen soll bei Bedarf eine nachgehende und berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sind am Arbeitsplatz sorgfältig zu unterweisen. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für behinderte Menschen geschaffen werden.

4. Prüfungserleichterungen

4.1 Bei Prüfungen und vergleichbaren Leistungsnachweisen (im Folgenden: Prüfungen) können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit anderen Beschäftigten besondere Härten ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten ist im Rahmen des jeweils geltenden Rechts eine der Behinderung angemessene Erleichterung (Nachteilsausgleich) zu gewähren.

Schwerbehinderte Menschen müssen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

4.2 Der für die Prüfung zuständige Stelle ist vor Beginn der Prüfungen die Schwerbehinderteneigenschaft des Prüflings und dessen Art der Behinderung bekannt zu geben, es sei denn, dass er dies ausdrücklich ablehnt.

Ob und welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld der Prüfung mit dem schwerbehinderten Prüfling zu erörtern. Art und Umfang des Nachteilsausgleichs sind festzulegen.

Die für den Prüfling zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass der Prüfling dies ausdrücklich ablehnt.

Während mündlicher und praktischer Prüfungen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, anwesend zu sein, sofern der schwerbehinderte Prüfling dies nicht ausdrücklich ablehnt.

4.3 Soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleich insbesondere folgende Erleichterungen in Betracht:

- Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten oder praktischer Prüfungsteile, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Prüfungsleistungen,
- individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer,
- Erholungspausen,
- Einzelprüfung,
- Bereitstellung von behinderungsspezifischen Hilfen.

4.3.1 In einer mündlichen Prüfung soll bei Menschen mit einer Sehbehinderung oder mit einer Schädel-Hirnverletzung sowie bei schwerbehinderten Menschen mit erheblicher psychischer Beeinträchtigung auf das Abfragen gedächtnismäßigen Wissens verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt wer-

den, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen.

4.3.2 Menschen mit Hörbehinderung, die taub oder nahezu taub sind, sind in einer mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen. Bei Menschen mit einer Sprachbehinderung ist eine schriftliche Beantwortung der mündlichen Fragen zuzulassen; auf Antrag ist eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung zu stellen.

4.3.3 Sind schwerbehinderte Menschen schriftlich zu prüfen, die in der Schreib- oder Lesefähigkeit beeinträchtigt sind, ist ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft zuzuteilen oder ein geeigneter PC zur Verfügung zu stellen, sofern der schwerbehinderte Mensch nicht ausdrücklich widerspricht.

4.3.4 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 für Menschen mit Behinderungen ist für die Note im Sport zu bewerten.

4.4 Der Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen ist so zu gestalten, dass die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden.

4.5 Bei Prüfungen, die dem Betriebsschutz dienen, darf ein Nachteilsausgleich nicht gewährt werden.

4.6 Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Auswirkungen, die Folge der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Prüfungserleichterungen sind bewertungsneutral. In Zeugnisse dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

4.7 Soweit die Möglichkeiten, eine nicht bestandene Prüfung zu wiederholen, nicht durch Rechtsvorschriften (insbesondere beamtenrechtliche Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen und Prüfungsordnungen nach dem BBiG) geregelt sind, dürfen schwerbehinderte Menschen einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge. Für diese Prüflinge kann eine Wiederholungsprüfung auf die Einzelleistungen beschränkt werden, die mit „mangelhaft“ oder „ungenügend“ bewertet worden sind.

5. Aktenführung

5.1 Die Personalakten müssen einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung (Ablichtung des Schwerbehindertenausweises) oder über die Gleichstellung enthalten. In der Folgezeit eintretende Änderungen hinsichtlich der Schwerbehinderteneigenschaft, der Gleichstellung oder des Grades der Behinderung sollen, nachdem sie rechtswirksam geworden sind, in den Personalakten vermerkt werden.

Die Personalakten von schwerbehinderten Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu kennzeichnen, um die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall zu gewährleisten.

5.2 In Berichten an übergeordnete Behörden über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist auf den Grad der Behinderung hinzuweisen, sofern dies von Bedeutung ist.

5.3 Alle Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

6. Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes

6.1 Arbeitszeit/Arbeitspausen

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freizustellen, wenn die Vertretung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erle-

digt werden kann (vgl. § 124 SGB IX) oder die Art der Behinderung den Betroffenen eine Vertretungstätigkeit unzumutbar erscheinen lässt.

Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten können besondere Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitspausen angezeigt sein. Die örtlichen Verhältnisse, insbesondere Verkehrsverhältnisse, können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss sowie bei der Mittagspause rechtfertigen.

6.2 Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Hierzu gehören u. a.:

akustische und optische Hilfsmittel für Menschen mit Hörbehinderung, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung, behindertengerechte Büromöbel, behindertengerechte Arbeitsplatzausleuchtung, Brailledisplay, Lesegeräte, Vorlesesysteme, Diktiergeräte, Vergrößerungssysteme, Notizgeräte, Fachliteratur als Software oder in Blindenschrift. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen.

Sofern bei der Auswahl der notwendigen Hilfsmittel Zweifel bestehen, sind der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und der Agenturen für Arbeit sowie bei Bedarf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund zu beteiligen.

6.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenz

Blinden und anderen schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln personelle Unterstützung (z. B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscherin oder Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskraft für Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung zu sorgen. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 102 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX, wonach das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers, u. a. für innerbetriebliche personelle Unterstützung, erbringen kann, wird hingewiesen.

Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX). Gegenüber der Arbeitsassistentkraft tritt der schwerbehinderte Mensch als Arbeitgeber auf und trägt alle sich daraus ergebenden Konsequenzen. Leistungen dürfen nur erbracht werden, soweit diese für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger, vom Arbeitgeber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden, ohne dass auf sie ein Rechtsanspruch besteht (§ 18 Abs. 1 SchwbAV).

6.4 Alternierende Telearbeit

Telearbeitsplätze sind geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern und stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar.

Bei der Entscheidung über Anträge auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist die Tatsache, dass damit die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte verbessert werden, angemessen zu berücksichtigen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes rechtzeitig einzuschalten.

6.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie der Anmietung von Diensträumen

zu beteiligen. Das gilt auch für die Verteilung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen innerhalb von Dienstgebäuden.

Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird; nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen. Das gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung besonders lärm- und hitzeempfindlich sind. Bei der Planung und beim Bau von öffentlichen Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen barrierefrei gestaltet werden. Insbesondere ist u. a. darauf zu achten, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungsräume und Toiletten für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Bei Umbauten sollen die Belange der schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden.

6.6 Arbeitsplatzwechsel

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

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

6.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Beschäftigter auf, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, sind unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs.1 SGB IX).

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

Mit Zustimmung der betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten schaltet die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung insbesondere auch dann ein, wenn sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX soll hierbei nach Möglichkeiten gesucht werden, wie eine Arbeitsunfähigkeit überwunden oder durch Leistungen oder Hilfen vermieden werden kann, um den Arbeitsplatz zu erhalten.

6.8 Informations- und Kommunikationstechnik

Bei der Planung, Entwicklung und Beschaffung der im öffentlichen Dienst zum Einsatz kommenden IT-Anwendungen ist darauf hinzuwirken, dass die Anwendungen, Anwendungsoberflächen und -inhalte barrierefrei zugänglich und nutzbar sind. In Vergabeverfahren soll die Barrierefreiheit deshalb als Vergabekriterium Berücksichtigung finden. Auch bei Weiterentwicklungen und Anpassungen bestehender IT-Anwendungen und der Gestaltung elektronisch erzeugter Dokumente sind die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu berücksichtigen. Bei grundsätzlichen Fragen der Planung, Entwicklung und Beschaffung von IT-Anwendungen und deren barrierefreier Gestaltung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

7. Berufliche Entwicklung

7.1 Beförderung/Eingruppierung

Werden Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, neu

eingerichtet oder frei, sind schwerbehinderte Beschäftigte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Arbeitsplätzen tätig sind. Ihnen sind Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Notfalls dürfen entsprechende Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

7.2 Berufliche Förderung

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

7.3 Berufliche Bildung

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

Die Dienststelle ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zu gewähren (§ 81 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

Im Einzelfall können Art und Schwere der Behinderung Folgen haben, die weitere Förderungsmaßnahmen zu ihrem Ausgleich geboten erscheinen lassen. Dies gilt vor allem, wenn nach Würdigung aller Umstände, insbesondere Vor- und Fortbildung sowie dienstlicher Bewährung, anzunehmen ist, dass schwerbehinderte Beschäftigte ohne die Behinderung ein besseres berufliches Fortkommen erreicht hätten.

7.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen

Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen i. S. des § 72 Abs. 1 SGB IX ermöglicht werden. Bei diesem Personenkreis ist je nach Lage des Einzelfalles auch zu prüfen, ob ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann, um dadurch ggf. eine Vollbeschäftigung zu erreichen.

8. Dienstliche Beurteilung

8.1 Schwerbehinderte Beschäftigte bedürfen im Verhältnis zu Nichtbehinderten in der Regel eines größeren Einsatzes an Energie, um gleichwertige Leistungen zu erbringen. Bei der Beurteilung ihrer Leistung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen.

8.2 In jedem Beurteilungsverfahren ist vor Erstellung der Beurteilung ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über die Auswirkungen der Schwerbehinderung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des schwerbehinderten Beschäftigten. Ob die schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Gespräch einverstanden sind, klärt die Personalstelle vor Anforderung der Beurteilung ab. In der Beurteilung ist zu vermerken, ob, wann und mit welchem Ergebnis das Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden hat.

8.3 Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung sind in einer die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Schwerbehinderten Beschäftigten ist unter Beachtung des oben angegebenen Grundsatzes und unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leis-

tung und Fortbildung das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht infolge der Behinderung gemindert wäre. Die Qualität der erbrachten Leistungen ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

9. Erholungs- und Zusatzurlaub

9.1 Den Wünschen schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll möglichst entsprochen werden.

9.2 Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX). 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.

9.3 Lässt sich der Beginn der Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachweisen, so ist hierfür der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses zugrunde zu legen, soweit er bekannt ist (z. B. Unfall) oder durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird.

Lässt sich der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses nicht bestimmen, so ist die festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft vom ersten Tag des Monats an zu unterstellen, in dem die Feststellung der Schwerbehinderung beantragt worden ist.

9.4 Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat die oder der schwerbehinderte Beschäftigte für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 125 Abs. 2 SGB IX).

9.5 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).

9.6 Schwerbehinderte Beschäftigte, die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt werden, haben nach Erfüllung der Wartezeit Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub von fünf Tagen.

Schwerbehinderte Beschäftigte, die in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt werden, haben Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.

Bei neu eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten, denen bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber im laufenden Urlaubsjahr bereits ganz oder anteilig Zusatzurlaub gewährt worden ist, ist dieser anzurechnen.

10. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung

10.1 Abholdienst

Schwerbehinderten Beschäftigten 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.

10.2 Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage im Vergleich zu den sonstigen Beschäftigten besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefrei-

ung erteilt werden, sofern die in den Regelungen zur Arbeitszeit vorgesehenen Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht ausreichen oder nicht geeignet sind. Für die Feststellung besonderer Erschwernisse muss individuell die jeweilige Behinderung und die damit verbundene tatsächliche Erschwernis betrachtet werden. Dabei ist auch zu prüfen, ob ein Abholdienst i. S. der Nummer 10.1 oder bei Vorliegen eines **dringenden** dienstlichen Interesses die Übernahme von Taxikosten in Betracht kommt. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist von der Dienststellenleitung nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung großzügig zu entscheiden.

10.3 Dienstreisen

10.3.1 Schwerbehinderte Beschäftigte, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht im Landesdienst steht oder dorthin abgeordnet ist, begleiten lassen. Der Anspruch auf unentgeltliche Beförderung und ähnliche Nachteilsausgleiche für die Begleitperson von schwerbehinderten Beschäftigten muss ausgenutzt werden (z. B. § 145 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX). Die Fahrtauslagen sowie die Auslagen für die Verpflegung, Unterkunft und Nebenkosten der Begleitperson sind im Rahmen des Reisekostenrechts zu erstatten. Werden schwerbehinderte Dienstreisende i. S. von Satz 1 von einer Person begleitet, die der Dienststelle angehört, ist für die Begleitperson ebenfalls eine Dienstreise anzuordnen; die Begleitperson erhält damit einen Anspruch auf eine eigenständige Reisekostenvergütung.

10.3.2 Der Einsatz des privaten Kraftwagens einer oder eines schwerbehinderten Dienstreisenden mit einer **außergewöhnlichen** Gehbehinderung — Merkzeichen aG — begründet ein erhebliches dienstliches Interesse an der **Benutzung** des privaten Kraftwagens. Andere Arten der Schwerbehinderung können in besonderen Fällen ebenfalls dazu führen, dass der Einsatz des privaten Kraftwagens in einem erheblichen dienstlichen Interesse liegt. In diesen Fällen werden **Wegstrecken-**entschädigung ohne Begrenzung und der Sachschadenersatz im Rahmen der maßgebenden Vorschriften gewährt.

10.3.3 Die Fahrtkosten für die nächsthöhere Klasse dürfen — unabhängig vom Vorliegen einer **anerkannten** Behinderung — erstattet werden, wenn der körperliche oder gesundheitliche Zustand der oder des Dienstreisenden die Benutzung dieser Klasse rechtfertigt.

10.3.4 Liegen für eine Taxibenutzung die nach dem Reisekostenrecht vorausgesetzten Gründe vor, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet. Ein Grund, der für sich allein die Taxibenutzung rechtfertigt, ist z. B. das Merkzeichen aG oder ein stark eingeschränktes Sehvermögen.

10.4 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Beim Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge ist gemäß der Richtlinie über Dienstkraftfahrzeuge in der Landesverwaltung (Kfz-Richtlinie) des MF in der jeweils geltenden Fassung zu verfahren:

An schwerbehinderte Beschäftigte des Landes, die die gesundheitlichen Merkmale zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr nach dem SGB IX oder zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen bei der Kraftfahrzeugsteuer erfüllen, sind Dienstkraftfahrzeuge freihändig zum Schätzwert (zuzüglich Schätzkosten) zu verkaufen.

Kaufinteressentinnen und Kaufinteressenten, die innerhalb der letzten fünf Jahre ein Dienstkraftfahrzeug erworben haben, können nur berücksichtigt werden, wenn anspruchsberechtigte schwerbehinderte Kaufinteressentinnen und Kaufinteressenten nicht vorhanden sind. Liegen Kaufanträge schwerbehinderter Beschäftigter des Landes nicht vor, so ist der freihändige Verkauf zum Schätzwert (zuzüglich Schätzkosten) auch an Beschäftigte des Landes mit einer oder einem sorgeberechtigten, in häuslicher Gemeinschaft lebenden schwerbehinderten Familienangehörigen zulässig, wenn diese Person die in Abs. 1 Satz 2 angegebenen Merkmale erfüllt.

Die Weiterveräußerung eines begünstigt erworbenen Fahrzeugs innerhalb des ersten Jahres ist nur aus besonderen Gründen mit Zustimmung der veräußernden Dienststelle zulässig; die Bindung ist in den Kaufvertrag **aufzunehmen**.

10.5 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen ihrer Behinderung auf dem Weg zu und von der Dienststelle auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, so sind diese Flächen nach Möglichkeit zu mieten oder zu erwerben. Miete oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder des jeweiligen Grundstücks einzubeziehen. Stehen Parkplätze nicht zur Verfügung, so können schwerbehinderte Beschäftigte bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen, dass ihnen ein Parkplatz in der Nähe der Dienststelle reserviert wird.

10.6 Assistenz- und Blindenführhunde

Assistenz- und Blindenführhunde dürfen während der Dienstzeit am Arbeitsplatz oder in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht werden.

10.7 Rehabilitationssport und Funktionstraining

Rehabilitationssport und Funktionstraining sind geeignet, zusätzlichen Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft zu erhalten. Rehabilitationssport und Funktionstraining dienen nicht nur den Belangen der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch der Erhaltung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Interessen. Schwerbehinderten Beschäftigten kann daher zur Teilnahme am Rehabilitationssport und Funktionstraining, wenn dieser unter ärztlicher Betreuung von einer nach § 11 a Abs. 2 BVG i. V. m. der Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining vom 1. 11. 2011 anerkannten Rehabilitationssportgruppe oder Funktionssportgruppe durchgeführt wird, im Einzelfall eine Freistellung erteilt werden, wenn der Besuch dieser Veranstaltungen im Rahmen der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit nicht möglich ist.

11. Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

11.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte oder Richterinnen und Richter sollen wegen Dienstunfähigkeit nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei der notwendigen Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG). Unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 BeamtStG kann ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen.

11.2 Kündigung

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

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX).

12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

Die Dienststelle, die oder der Beauftragte der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und

die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zum Wohl der schwerbehinderten Beschäftigten bei deren Eingliederung in die Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammen

12.1 Beauftragte oder Beauftragter der Dienststelle

12.1.1 Die Dienststellen haben nach § 98 SGB IX eine Beauftragte oder einen Beauftragten zu bestellen, die oder der sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter verantwortlich vertritt. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden.

12.1.2 Die oder der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Die Beauftragten sind sorgfältig auszuwählen. Die Beauftragung soll jeweils nach vier Jahren überprüft werden. Die Dienststellenleitung, die sie ständig vertretenden Beschäftigten sowie die mit Personalentscheidungen befassten Beschäftigten sollen nicht Beauftragte der Dienststelle sein. Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzurufen. Sowohl ihre Bestellung als auch ihre Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

12.1.3 Die Beauftragten haben kraft dieses Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Sie sind dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken und haben insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorzubereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten und der Verwaltung.

12.1.4 Die Beauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten. Die Beauftragten haben darauf zu achten, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften erfüllt werden. Sie haben mit den personalbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung eng zusammenzuarbeiten.

12.2 Die Schwerbehindertenvertretung

12.2.1 Bei allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kommt der rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung besondere Bedeutung zu.

12.2.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.

12.2.3 Die Schwerbehindertenvertretung hat neben den Rechten nach § 95 Abs. 4 SGB IX das Recht, an den gemeinsamen Besprechungen der Dienststelle und des Personalrates teilzunehmen (§ 95 Abs. 5 SGB IX i. V. m. § 62 NPersVG).

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

Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, so nimmt deren Aufgaben die Gesamt-, Bezirks-, oder Hauptschwerbehindertenvertretung wahr.

12.2.5 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr sofort alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten mitzuteilen.

12.2.6 Bei Schulungsveranstaltungen für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die vom Integrationsamt, der Hauptvertrauensperson oder der Bezirksvertrauensperson des Geschäftsbereichs veranstaltet werden, gelten die Voraussetzungen des § 96 Abs. 4 SGB IX als erfüllt. Die Dienststelle unterstützt und fördert die Schulungsveranstaltungen der Hauptvertrauensperson oder Bezirksvertrauens-

person. Ob Schulungsveranstaltungen anderer anerkannter Bildungseinrichtungen und -vereinigungen berücksichtigt werden können, ist im Einzelfall zu prüfen.

12.2.7 Die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, z. B. Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten, Bereitstellung eines Raumes, in dem mit schwerbehinderten Beschäftigten ungestört gesprochen, nach Bedarf allein gearbeitet werden kann sowie Akten o. Ä. untergebracht werden können. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt nach § 96 Abs. 8 SGB IX die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die Vertrauensperson beschäftigt ist.

Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen i. S. des Reisekostenrechts. Diese Reisen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde, sie sind ihr lediglich anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die für den Arbeitgeber oder Dienstherrn maßgebenden reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden. Setzen diese für eine Erstattung einzelner Auslagen jedoch eine schriftliche oder elektronische Anerkennung vor Antritt der Dienstreise voraus (z. B. bei der Benutzung eines privaten Kraftwagens in erheblichem dienstlichem Interesse), ist die jeweilige Regelung auch für die Reisen der Schwerbehindertenvertretung bindend. Regelungen zur Reisekostenerstattung für Mitglieder der Personalvertretungen gelten entsprechend.

12.2.8 Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden können sich zu einer Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Niedersachsen zusammenschließen (LAGSV).

12.3 Der Personalrat

Der Personalrat hat die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern und darauf zu achten, dass die Dienststelle insbesondere den ihr obliegenden Verpflichtungen aus den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX nachkommt. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 SGB IX i. V. m. § 59 Nr. 8 NPersVG).

12.4 Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Integration und die berufliche Förderung von schwerbehinderten Menschen. Dabei trägt sie den besonderen Belangen Rechnung, die die Gleichstellung von schwerbehinderten Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen des NGG das Recht zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten.

12.5 Zusammenarbeit

Die oder der Beauftragte der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und die oder der Vorsitzende des Personalrates und die Gleichstellungsbeauftragte können auf gemeinsamen Wunsch zur wirksamen Durchführung der Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter in der Dienststelle ein Integrationsteam bilden. Wenn die Art und Schwere der Behinderung oder die besonderen Umstände eines Einzelfalles es ratsam erscheinen lassen, können andere Personen, z. B. Personalärztinnen und Personalärzte oder andere medizinische oder psychologische Beraterinnen und Berater sowie Vertreterinnen und Vertreter des Integrationsamtes, hinzugezogen werden.

Betriebsärztinnen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, wenn Belange der schwerbehinderten Beschäftigten berührt sind, mit der Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammen. Sie beraten die Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung.

13. Schlussbestimmungen

Die Schwerbehindertenrichtlinien treten am 22. 3. 2016 in Kraft. Der Bezugsbeschluss zu a tritt am 21. 3. 2016 außer Kraft.

An die
Dienststellen der Landesverwaltung
Kommunen und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
des öffentlichen Rechts

— Nds. MBl. Nr. 13/2016 S. 394

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

Bek. d. MI v. 21. 3. 2016 — Z 2.3-03031/2.1 —

Bezug: Beschl. d. LReg v. 15. 3. 2016 (Nds. MBl. S. 394)
— VORIS 20480 —

Die LReg, der Deutsche Gewerkschaftsbund — Bezirk Niedersachsen—Bremen—Sachsen-Anhalt — (DGB), der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB) und der Niedersächsische Richterbund — Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte — (NRB) haben am 21. 3. 2016 die in der **Anlage** abgedruckte Vereinbarung geschlossen. Sie tritt am 22. 3. 2016 in Kraft.

— Nds. MBl. Nr. 13/2016 S. 401

Anlage

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

Zwischen

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

— einerseits —

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund — Bezirk Niedersachsen—Bremen—Sachsen-Anhalt — (DGB), dem Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion (NBB) und dem Niedersächsischen Richterbund — Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte — (NRB)

— andererseits —

wird gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 9. 2. 2016 (Nds. GVBl. S. 2) folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

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

Durch die neugefassten Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst, Beschl. d. LReg v. 15. 3. 2016 — MI-Z 2.3-03031/2.001 —

(Schwerbehindertenrichtlinien – SchwbRL), werden Möglichkeiten aufgezeigt, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen.

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

1. Personenkreis

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

2. Beschäftigungspflicht

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

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

3. Besetzung freier Arbeitsplätze

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

4. Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

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

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

5. Auswahlverfahren

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

6. Arbeitsplatzwechsel

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

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

7. Prävention

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

8. Informations- und Kommunikationstechnik

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

9. Beförderung/Eingruppierung

Werden Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamt zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, neu eingerichtet oder frei, sind schwerbehinderte Beschäftigte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Arbeitsplätzen tätig sind. Ihnen sind Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Notfalls dürfen entsprechende Beförderung- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

10. Berufliche Förderung

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

11. Berufliche Bildung

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

12. Parkmöglichkeiten

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

13. Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

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

14. Kündigung

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

15. Schlussbestimmungen

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