

# Richtlinien zur Integration und Gleichstellung von schwerbehinderten Menschen in der saarländischen Landesverwaltung (Integrationsrichtlinien)

Vom 19. Dezember 2005  
(Az.: A 1 – 2143)

**Die Gültigkeit wurde bis zum 31.12.2020 verlängert!**

## **1 Allgemeines**

### 1.1 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Richtlinien gelten für alle Behörden und Einrichtungen der saarländischen Landesverwaltung einschließlich der Eigenbetriebe.

### 1.2 Geschützter Personenkreis

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Richtlinien gehört der Personenkreis des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) und des § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen). Die Integrationsrichtlinien gelten für alle schwerbehinderten Beschäftigten einer Dienststelle sowie für schwerbehinderte Personen, die vorübergehend in einer Dienststelle tätig sind oder die sich um eine Beschäftigung bewerben.

Die Richtlinien sind gegenüber schwerbehinderten Richterinnen und Richtern entsprechend anzuwenden.

### 1.3 Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes

Der Schwerbehindertenschutz endet

- a. gemäß § 116 Abs. 1 SGB IX mit dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 SGB IX, wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides,
- b. im Falle der Gleichstellung gemäß § 116 Abs. 2 SGB IX mit dem Widerruf, sofern die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 i.V.m. § 68 Abs. 2 SGB IX weggefallen sind, oder mit der Rücknahme der Gleichstellung. Der Widerruf wird erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam,
- c. im Fall der befristeten Gleichstellung nach § 68 Abs. 2 Satz 3 SGB IX mit Ablauf der Frist.

Die oder der schwerbehinderte Beschäftigte hat der Dienststelle Erlöschen und Entzug des Schwerbehindertenschutzes mitzuteilen.

### 1.4 Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft

Voraussetzung für die Verwirklichung der Rechte der schwerbehinderten Menschen sowie für ihre berufliche Förderung durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber ist, dass die betroffenen Beschäftigten diesem die Schwerbehinderteneigenschaft sowie wesentliche Änderungen des Grades der Behinderung mitteilen. Die Vorgesetzten sollen die in Betracht kommenden Beschäftigten darauf hinweisen, dass sie nach dem SGB IX die Anerkennung als schwerbehinderte Menschen oder die Gleichstellung beantragen können. Hieraus dürfen ihnen keine Nachteile entstehen.

Als Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft dient 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. Als Nachweis der Gleichstellung gilt die Feststellung durch die Bundesagentur für Arbeit.

## **2 Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

### **2.1 Grundsätze**

Nach § 71 Abs. 1 SGB IX müssen die Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 20 Arbeitsplätze im Sinne des § 73 SGB IX verfügen, auf wenigstens fünf v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Unter den einzustellenden schwerbehinderten Menschen müssen in angemessenem Umfang schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 SGB IX sein. Die Mindestquote gilt für jedes Ressort einschließlich der nachgeordneten Behörden des Geschäftsbereichs gesondert. Jede Dienststelle ist aufgefordert, die gesetzliche Vorgabe zu erfüllen.

In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Vor jeder Neueinstellung oder gleichzeitig mit einer Stellenausschreibung ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind und mit welchen Förderleistungen zu rechnen ist. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten je eine Durchschrift der Anfrage. Dies gilt nicht bei Einstellungen für den Polizei- und Justizvollzugsdienst sowie für andere Bereiche, für die schwerbehinderte Menschen nicht in Betracht kommen, wenn eine besondere körperliche Eignung notwendig ist oder besondere gesundheitliche Anforderungen gestellt werden. Die Entscheidung hierüber ist im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen.

Von einer Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber darf nicht deshalb abgesehen werden, weil hierfür im Einzelfall besondere Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sind.

### **2.2 Eignung, Leistung und Befähigung**

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 eine

schwerbehinderte Person in die nähere Auswahl, so ist sie gegenüber den nicht behinderten Personen bei gleicher Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Eignung schwerbehinderter Menschen ist im Allgemeinen auch dann noch als gegeben anzusehen, wenn diese nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet sind und mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass eine vorzeitige Dienstunfähigkeit infolge deren Behinderung nicht vor Ablauf von **zehn Jahren** eintritt. Diese Prognose ist durch einen Amtsarzt zu erstellen. Das Gleiche gilt, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber sogleich in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt werden sollen und im Zeitpunkt der Ernennung keine Dienstunfähigkeit vorliegt.

### 2.3 Besetzung freier Arbeitsplätze

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die die Anforderungen einer Stellenausschreibung erfüllen, sind grundsätzlich zu förmlichen Auswahlverfahren zuzulassen. Hiervon kann nur abgesehen werden, wenn aus den vorgelegten Unterlagen erkennbar ist, dass die Bewerber für die vorgesehene Verwendung offensichtlich nicht geeignet sind (§ 82 Satz 3 SGB IX).

### 2.4 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Eine besondere Verpflichtung besteht zur Förderung der Ausbildung schwerbehinderter Menschen. Ein möglichst großer Anteil an Ausbildungsplätzen ist mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen zu besetzen. Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

### 2.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung (7.2) unter Vorlage der Bewerbungsunterlagen zu erörtern und mit deren Stellungnahme der Personalvertretung zuzuleiten. Beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, in zeitlichem Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. In der Einladung ist hierauf hinzuweisen.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in den vorgenannten Fällen ist ausgeschlossen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

### 2.6 Einstellungsverfahren

Die Bewerberinnen und Bewerber, die zu Einstellungsgesprächen eingeladen werden, sind zu fragen, ob eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen vorliegt; ggf. ist der Schwerbehindertenausweis oder

der Gleichstellungsbescheid vorzulegen. Nach der Art der Schwerbehinderung darf jedoch nicht gefragt werden.

Ist eine Einstellung beabsichtigt, ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen und dem Personalrat zuzuleiten. Ist eine Einstellung nicht beabsichtigt, hält aber die Schwerbehindertenvertretung die Einstellung für möglich und geboten, 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. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist ausgeschlossen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

Der Einstellung schwerbehinderter Menschen muss eine nachgehende und berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Neu eingestellte schwerbehinderte Beschäftigte sind am Arbeitsplatz sorgfältig zu unterweisen. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde besondere dem Leistungsvermögen nach Art und Umfang angepasste Arbeitsplätze für behinderte Menschen geschaffen werden.

### **3 Prüfungen, Prüfungserleichterungen und Prüfungsbewertungen**

#### **3.1 Durchführung von Prüfungen**

Bei Prüfungen jeder Art können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen besondere Härten ergeben. Daher sind bei diesen Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen die ihrer körperlichen Beeinträchtigung angemessenen Erleichterungen vorzusehen. Zu den Prüfungen gehören auch Tests, Auswahlverfahren oder Leistungsnachweise.

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

Der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist vor Beginn der Prüfung von der zuständigen personalverwaltenden Stelle die Schwerbehinderteneigenschaft des Prüflings und dessen Art und Grad der Behinderung bekannt zu geben. Der Prüfling muss diesem Verfahren zustimmen.

Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erörtert im Vorfeld der Prüfung mit dem Prüfling die Notwendigkeit von Prüfungserleichterungen. Er oder sie hört die für den Prüfling jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung, sofern dieser nicht widerspricht. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses legt dann die im Einzelfall erforderlichen und angemessenen Erleichterungen fest.

Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden. Falls Störungen zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

Bei Prüfungen, die dem Arbeitsschutz dienen, dürfen keine Prüfungserleichterungen gewährt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, den Prüfungen beizuwohnen, sofern der Prüfling dem nicht widerspricht.

### 3.2 Prüfungserleichterungen

Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses kann schwerbehinderten Prüflingen z.B. folgende Erleichterungen gewähren:

- a. Die Prüfungsdauer darf für schwerbehinderte Menschen in besonderen Fällen, vor allem bei mündlichen oder praktischen Prüfungen, entsprechend dem Umfang und Grad der Behinderung bis zu 50 v.H. verkürzt werden. Soweit zulässig können mündliche Prüfungen auf Antrag des Prüflings als Einzelprüfung durchgeführt werden. Bei der Gestaltung von praktischen Prüfungen sind Umfang und Grad der Behinderung zu berücksichtigen.
- b. Die Bearbeitungszeit schriftlicher Arbeiten kann bei schwerbehinderten Prüflingen, die infolge des Umfangs und des Grades der Behinderung gegenüber anderen Prüflingen wesentlich beeinträchtigt sind, bis zu 50 v.H. verlängert werden.
- c. Prüfungen sollen auf Wunsch des Prüflings, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, durch angemessene Erholungspausen unterbrochen werden.
- d. Blinde, Gelähmte, Hirngeschädigte und andere in ihrer Schreibfähigkeit Beeinträchtigte können, sofern dies rechtlich zulässig ist, von schriftlichen Prüfungen ganz oder teilweise befreit werden. Schriftliche Rechenaufgaben sind Blinden zu erlassen.
- e. Bei schriftlichen Prüfungen von Prüflingen mit Beeinträchtigung der Schreib- und Lesefähigkeit darf eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft hinzugezogen oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden.
- f. Von Prüflingen, die im Zeichnen behindert sind (z. B. Armamputierte, Gelähmte, Spastiker), sollen Zeichnungen nur im unbedingt erforderlichen Umfang gefordert werden.
- g. Hörgeschädigten Prüflingen sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. In diesen Fällen ist - ebenso wie bei stark Sprachbehinderten - die schriftliche Beantwortung der Fragen zu ermöglichen; auf Antrag des Prüflings ist eine Gebärdendolmetscherin oder ein Gebärdendolmetscher zur Verfügung zu stellen.
- h. Bei der Gestaltung von praktischen Prüfungen oder Sportprüfungen sind Umfang und Grad der Behinderung angemessen zu berücksichtigen.

### 3.6 Prüfungsbewertung

Prüfungserleichterungen beeinflussen nicht die Bewertung. In Zeugnissen und sonstigen Prüfungsnachweisen dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

Prüflinge, die infolge ihrer Behinderung gegenüber den anderen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern wesentlich benachteiligt sind, dürfen, soweit Rechtsvorschriften dem nicht entgegen stehen, eine Prüfung einmal mehr wiederholen als diese.

Eine solche Benachteiligung ist bei einem Grad der Behinderung von mehr als 70 in jedem Fall gegeben. Die Wiederholung der Prüfung soll auf den Teil beschränkt werden, in denen die Prüfungsleistungen mit weniger als ausreichend bewertet wurden. Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistung sowie bei der Bildung des Gesamturteils sind die physischen und psychischen Auswirkungen der Behinderung zu berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

## **4 Dienst- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten**

### **4.1 Dienstliche Beurteilung**

In Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweiligen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass sie zur Erbringung gleichwertiger Leistungen in der Regel mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Bei der Beurteilung der Leistung von schwerbehinderten Beschäftigten ist daher eine in der Behinderung begründete Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit besonders zu berücksichtigen. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit auf Grund der Behinderung darf nicht bewertet werden. An die Qualität des Arbeitsergebnisses sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung sind im Rahmen der Gesamtwürdigung zu vermerken.

In jedem Beurteilungsverfahren findet vor Erstellung der Beurteilung mit Einverständnis der oder des schwerbehinderten Beschäftigten ein Gespräch zwischen Schwerbehindertenvertretung und Zweitbeurteilerin oder Zweitbeurteiler statt. Das Gespräch dient der Klärung des Umfangs der Behinderung und deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit. In der Beurteilung ist ein entsprechender Hinweis auf das Gespräch aufzunehmen.

### **4.2 Erholungs- und Zusatzurlaub**

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

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Schwerbehinderte Beschäftigte, die im Laufe des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis ausscheiden, haben Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienst- oder Beschäfti-

gungsverhältnisses. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

Bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft finden die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr Anwendung. Bei länger andauernden Anerkennungsverfahren ist die Kumulation von Urlaubsansprüchen aus früheren Urlaubsjahren ausgeschlossen.

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

Für schwerbehinderte Lehrkräfte sowie Dozentinnen und Dozenten an Schulen und Hochschulen ist der Zusatzurlaub durch die Ferien abgegolten.

#### 4.3 Arbeitszeit, Arbeitspausen, Teilzeit

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf Verlangen von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freizustellen, wenn die Vertretung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erledigt werden kann oder die Art der Behinderung 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. Örtliche Verhältnisse können ein besonderes Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss sowie bei der Mittagspause rechtfertigen (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Teilzeit soll stattgegeben werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegen stehen und die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

#### 4.4 Telearbeit

Anträge von schwerbehinderten Beschäftigten auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes sind, soweit die sonstigen Voraussetzungen der „Richtlinie über die Einführung von Telearbeit in der saarländischen Landesverwaltung“ vom 6. Juli 2004 gegeben sind, bevorzugt zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes rechtzeitig einzubinden.

#### 4.5 Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen und der Arbeitsplatz mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten.

#### 4.6 Arbeitsassistenz

Blinden und anderen schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen der Schwerbehinderung zur Ausübung der Beschäftigung nicht nur vorübergehend einer besonderen

Hilfskraft bedürfen, kann neben technischen Arbeitsmitteln personelle Unterstützung zur Verfügung gestellt werden.

#### 4.7 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume

Bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie der Anmietung von Diensträumen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Bei der Planung und beim Bau von öffentlichen Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen barrierefrei gestaltet werden. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungsräume und Toiletten für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Bei Umbauten sollen die Belange der schwerbehinderten Menschen gleichermaßen berücksichtigt werden.

Bei der Verteilung von Arbeitsräumen und -plätzen innerhalb von Dienstgebäuden ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

#### 4.8 Arbeitsplatzwechsel

Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind, soweit sie nicht vom schwerbehinderten Beschäftigten selbst beantragt werden, auf ein unumgängliches Maß zu beschränken. Schwerbehinderte Beschäftigte und Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Arbeitsplatzwechsel vorher gehört werden. Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Versetzung oder sonstige Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

#### 4.9 Personalaktenführung

Die Personalakten müssen einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung 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. Alle Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

#### 4.10 Verfahren bei Pflichtverletzungen

Wird ein Disziplinarverfahren gegen eine schwerbehinderte Beamtin oder einen schwerbehinderten Beamten eingeleitet, so ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und anzuhören. Die Beteiligung erfolgt unverzüglich nach Abschluss der behördlichen Ermittlungen und vor Erlass der nach den §§ 32 bis 34 des Saarländischen Disziplinalgesetzes in Betracht kommenden Entscheidungen.

Bei Arbeitspflichtverletzungen schwerbehinderter Tarifbeschäftigter ist vor arbeitgeberseitigen Maßnahmen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.



Entsprechende Maßnahmen können auch nach Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unbeschadet des § 626 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches erfolgen, wenn sie unmittelbar nach Beteiligung getroffen werden.

Die Betroffenen sind auf die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung hinzuweisen und können der Beteiligung widersprechen.

#### 4.11 Prävention und Eingliederungsmanagement

Der oder die Dienstvorgesetzte schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

Sind schwerbehinderte Menschen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die oder der Dienstvorgesetzte 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 werden kann (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

## 5 Berufliche Entwicklung

### 5.1 Beförderung, Eingruppierung

Schwerbehinderten Beschäftigten ist im Rahmen der vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit oder ein Beförderungssamt bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeit im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber. Ihnen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen, soweit tarifrechtliche Vorgaben nicht entgegenstehen. Es ist auch zu prüfen, ob entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzung, Umsetzung oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

### 5.2 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 Möglichkeiten auszuschöpfen.

### 5.3 Qualifizierungsmaßnahmen

Um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, sollen schwerbehinderte Beschäftigte bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Dienstherrn oder Arbeitgebers bevorzugt Berücksichtigung finden.

### 5.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Beschäftigter

Eine berufliche Förderung nach diesen Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 SGB IX ermöglicht werden. Dazu ist je nach Lage des Einzelfalles zu prüfen, ob ihnen ein geeigneter Dienstposten übertragen oder ob durch Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen werden kann.

## **6 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung**

### 6.1 Kuren

Bei der Gewährung von Urlaub an schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte zur Durchführung von Heilkuren gilt § 10 der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter entsprechend. Bei Tarifbeschäftigten gelten die Maßnahmen der medizinischen Vorsorge als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit. In diesen Fällen werden Krankenbezüge gewährt.

### 6.2 Dienst- und Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen kann schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit (z.B. durch Gewährung von Gleitzeit im Einzelfall) gewährt werden. Die Entscheidung wird durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

§ 12 Abs. 3 der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter ist entsprechend anzuwenden.

### 6.3 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.

### 6.4 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen einer Gehbehinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, ist auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine ausreichende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Diese Abstellflächen sind besonders zu kennzeichnen. Können Abstellflächen nicht bereit gestellt werden, ist von der Dienststelle für die genannten schwerbehinderten Beschäftigten eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Dienstzeit auf bestimmten Flächen nach § 46 der Straßenverkehrsordnung zu beantragen.

### 6.5 Servicehunde

Servicehunde (z.B. Blinden- und Rollstuhlbegleithunde) dürfen während der Dienstzeit in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht werden.

## 6.6 Rehabilitationssport und Funktionstraining

Die Teilnahme an Rehabilitationssport und Funktionstraining ist zu fördern. Sofern keine flexible Arbeitszeit nach § 5 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten vom 18. Mai 1999 (Amtsbl. S. 854) vereinbart ist, kann die oder der Dienstvorgesetzte bzw. der Arbeitgeber Dienst- oder Arbeitsbefreiung gewähren.

## 7 Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses

### 7.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Von der Versetzung der schwerbehinderten Beamtin oder des schwerbehinderten Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn ihr oder ihm ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn, für die sie oder er die Befähigung besitzt, übertragen werden kann und wenn zu erwarten ist, dass sie oder er den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügt. Dies gilt insbesondere, wenn die Dienstunfähigkeit auf der Behinderung beruht (vgl. § 52 Abs. 3 SGB).

Bei schwerbehinderten Angestellten und Arbeiterinnen oder Arbeitern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach § 59 Abs. 1 bis 3 des Bundesangestelltentarifvertrages bzw. nach § 62 Abs. 1 und 2 des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder.

### 7.2 Kündigung

Vor jeder beabsichtigten ordentlichen Kündigung oder vor jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit ist zu prüfen, ob der schwerbehinderte Mensch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz verwendet werden kann.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen; sie beginnt erst mit Zugang der Kündigung beim schwerbehinderten Menschen nach erfolgter Zustimmung des Integrationsamtes. Die Zustimmung zur Kündigung ist beim zuständigen Integrationsamt schriftlich in doppelter Ausfertigung zu beantragen. Das Integrationsamt entscheidet nach Anhörung des zuständigen Arbeitsamtes, der zuständigen Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung. Vor der Entscheidung ist der schwerbehinderte Mensch zu hören.

Es obliegt dem Integrationsamt, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (§ 87 Abs. 3 SGB IX). Die Entscheidung, die das Integrationsamt, erforderlichenfalls auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats treffen soll, ist dem Dienstherrn und dem schwerbehinderten Menschen zuzustellen. Die Kündigung kann, falls das Integrationsamt die Zustimmung erteilt hat, nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden.

Diese Vorschriften gelten auch für die außerordentliche Kündigung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird. Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Ereignisses beantragt werden, das die außerordentliche Kündigung begründet. Das Integrationsamt entscheidet innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages. Wird innerhalb dieser Frist keine Ent-

scheidung getroffen, so gilt die Zustimmung als erteilt. Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Eine außerordentliche Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung bzw. nach Ablauf der zwei Wochen erklärt wird.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (§ 92 SGB IX).

## **8 Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten**

### **8.1 Allgemeines**

Die Dienststelle, die oder der Beauftragte der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die Frauenbeauftragte arbeiten zum Wohl der schwerbehinderten Beschäftigten bei deren Eingliederung in die Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammen.

### **8.2 Schwerbehindertenvertretung (§ 95 SGB IX)**

Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Die zuständige Personalvertretung hat nach § 93 Satz 2 SGB IX auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Für die Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden sind, soweit sie einen Hauptpersonalrat haben, eine Hauptschwerbehindertenvertretung und die jeweiligen stellvertretenden Mitglieder zu wählen. Wahlverfahren und Amtszeit richten sich nach § 94 SGB IX. Bei Dienststellen mit weniger als fünf schwerbehinderten Menschen und bei Dienststellen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde, werden diese von der Hauptschwerbehindertenvertretung unmittelbar betreut. Die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind unverzüglich nach der Wahl der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).

Die Dienststelle bzw. der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden. Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen des einzelnen schwerbehinderten Menschen, sondern vornehmlich die der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr die Einstellung und das Ausscheiden von

schwerbehinderten Menschen mitzuteilen.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die sich für die Gesamtheit der Verwaltungen ihres Bereiches ergeben und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

In Angelegenheiten, die alle obersten Landesbehörden betreffen und die einheitlich zu regeln sind, nimmt die Schwerbehindertensonderversetzung die Aufgaben gemäß § 95 SGB IX wahr. Die Schwerbehindertensonderversetzung vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder gewählt worden ist.

In die Schwerbehindertensonderversetzung entsenden die bei den obersten Landesbehörden gebildeten Hauptschwerbehindertenvertretungen je eine Vertreterin oder einen Vertreter. Besteht bei einer obersten Landesbehörde keine Hauptschwerbehindertenvertretung, ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen dieser obersten Landesbehörde Mitglied der Schwerbehindertensonderversetzung.

Gegenüber der Schwerbehindertensonderversetzung nimmt die Aufgaben der Dienststelle das Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport wahr.

Im Rahmen der Beratung und Betreuung soll die Schwerbehindertenvertretung die von ihr vertretenen schwerbehinderten Menschen mindestens einmal im Jahr und die Hauptschwerbehindertenvertretung die Schwerbehindertenvertretungen mindestens alle zwei Jahre zu einer Aussprache einladen. Der Versammlungsort ist so zu wählen und die Dauer der Versammlung so einzurichten, dass die Grundsätze der Sparsamkeit beachtet werden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der zuständigen Personalvertretung und deren Ausschüssen beratend teilzunehmen. Bei Beschlüssen der Personalvertretung, die die Schwerbehindertenvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen erachtet, kann sie durch ihren Antrag die Wirkung der Beschlüsse für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an aussetzen lassen.

Zu den regelmäßigen gemeinschaftlichen Besprechungen zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Personalvertretung nach § 69 des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG) ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat auch das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (§ 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes) teilzunehmen. Sind in den Verwaltungen örtliche Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII bestellt, so hat sie ebenfalls das Recht, an deren Sitzungen teilzunehmen. Die Einladungen zu allen Sitzungen sind ihr rechtzeitig zu übermitteln.

### 8.3 Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (§ 96 SGB IX)

Die Vertrauensperson ist nach § 96 Abs. 4 SGB IX von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts freizustellen, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt dies entsprechend, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Die Arbeit der Vertrauenspersonen ist unentgeltlich und ehrenamtlich. Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres

Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die durch die Geschäftsführung entstehenden notwendigen Kosten trägt die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die Vertrauensperson beschäftigt ist. Dienstreisen der Vertrauenspersonen, die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich sind, sind der zuständigen Dienststelle rechtzeitig anzuzeigen; für sie gelten die allgemeinen Vorschriften des Saarländischen Reisekostenrechts.

Die Vertrauensperson besitzt nach § 96 Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Dienstherrn oder Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied der Personalvertretung. Eine freigestellte Vertrauensperson darf von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihr innerhalb eines Jahres im Rahmen der Möglichkeiten der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in der Dienststelle nachzuholen. Die Vertrauensperson hat über die ihr durch ihre Tätigkeit bekannt gewordenen Verhältnisse von schwerbehinderten Menschen in gleicher Weise Stillschweigen zu bewahren wie ein Mitglied der Personalvertretung.

#### 8.4 Schwerbehindertenbeauftragte der Dienststelle (§ 98 SGB IX)

Jede Dienststelle hat eine Beauftragte oder einen Beauftragten zu bestellen, der den Arbeitgeber in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt und mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenzuwirken hat. Die oder der Beauftragte ist schriftlich zu bestellen und abzurufen. Sie oder er ist unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Bestellung und Abberufung sind den personalbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung anzuzeigen.

Die oder der Beauftragte der Dienststelle ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken und hat insoweit etwaige Entscheidungen der Dienststelle vorzubereiten. Sie oder er ist ebenso wie die Vertrauensperson Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu den Integrationsämtern. Die oder der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Sie oder er achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

#### 8.5 Personalrat (§ 93 SGB IX)

Nach § 71 Buchstabe d SPersVG ist die Personalvertretung berufen, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen. Sie hat darauf zu achten, dass die Dienststelle den ihr obliegenden Verpflichtungen aus den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX nachkommt. Die Personalvertretungen sind insoweit verpflichtet, in allen Stufen mit den Schwerbehindertenvertretungen zusammenzuarbeiten.

Die Personalvertretung ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen unter Bekanntgabe der Tagesordnung rechtzeitig einzuladen (§ 34 Abs. 5 Satz 2 SPersVG).

## 9 Schlussbestimmungen

### 9.1 Bekanntgabe

Diese Richtlinien sind allen Dienststellen, den Schwerbehindertenvertretungen ihres Hauses, den Beauftragten der Dienststellen und den Personalvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist periodisch zu wiederholen.

### 9.2 Integrationsvereinbarung

Die Dienststellen können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde für ihren Zuständigkeitsbereich mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zur Regelung spezifischer Besonderheiten eine Integrationsvereinbarung abschließen. Die Verhandlungen über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung sind auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung aufzunehmen.

Die Vereinbarung kann nach § 83 Abs. 2 SGB IX Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen enthalten. Es können nach § 83 Abs. 2a SGB IX insbesondere Regelungen getroffen werden zur Ausbildung behinderter Jugendlicher, zur Durchführung betrieblicher Prävention und zur Gesundheitsförderung, zu Teilzeitarbeit etc.

### 9.3 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Die Richtlinien treten am 1. Januar 2006 in Kraft; sie sind befristet bis zum 31. Dezember 2010.

Gleichzeitig tritt der Erlass des Ministeriums für Inneres, Familie, Frauen und Sport über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes im Saarland vom 16. März 2005 außer Kraft.

Annegret Kramp-Karrenbauer

# **Rahmenvereinbarung zur Integration und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in der saarländischen Landesverwaltung (Rahmenintegrationsvereinbarung)**

Die obersten Landesbehörden  
(vertreten durch das  
Ministerium für Inneres und Sport und das  
Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales),

die Schwerbehindertensondervertretung

und

die Personalsondervertretung,

in der Folge Vereinbarungspartner genannt, schließen die nachfolgende Vereinbarung nach § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Artikel 8 Abs. 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2984), in Konkretisierung der Richtlinien zur Integration und Gleichstellung von schwerbehinderten Menschen in der saarländischen Landesverwaltung (Integrationsrichtlinien) vom 19.12.2005, Az.: A1-2143, und des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländisches Behindertengleichstellungsgesetz – SBGG) vom 26.11.2003 (Amtsbl. S. 2987 ff), geändert durch Gesetz vom 15. Februar 2006 (Amtsbl. S. 474, 530).

## **1. Präambel**

---

Es ist eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern. Den öffentlichen Arbeitgebern kommt hierbei eine herausgehobene Vorbildfunktion zu.

---



In dem Bestreben, die Eingliederung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen als eine wesentliche nach innen und außen wirkende Qualität der saarländischen Landesverwaltung nachhaltig abzusichern und zu fördern und die in dieser Vereinbarung enthaltenen Ziele wirkungsvoll umzusetzen, arbeiten die Dienststellen und Betriebe der Landesverwaltung, die jeweiligen Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, ihre Schwerbehindertenvertretungen, Personalvertretungen und Frauenbeauftragten konstruktiv und vertrauensvoll zusammen.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein dynamischer Prozess. Die Integrationsvereinbarung ist ein Instrument zur Planung, zur Gestaltung und zur Steuerung dieses Prozesses. Sie ist deshalb kontinuierlich zu überprüfen, bei Bedarf anzupassen und fortzuschreiben.

Im Bewusstsein, dass Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung immer unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Behinderung auf den Einzelfall abzustellen sind, schließen die Vereinbarungspartner diese Rahmenintegrationsvereinbarung.

---

## 2. Allgemeine Ziele

---

Ziele dieser Rahmenintegrationsvereinbarung sind:

- Einhaltung der gesetzlichen Quote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gem. §§ 71 und 72 SGB IX in allen Betrieben/Dienststellen der Landesverwaltung
- bevorzugte Neueinstellung von Menschen mit Behinderung und Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen
- Erhaltung der Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie behinderungsgerechte Gestaltung ihrer Arbeitsplätze auch hinsichtlich der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe
- bevorzugte Berücksichtigung der schwerbehinderten Menschen bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres Fortkommens
- Planung und Durchführung dienststellenbezogener Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- Förderung der Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der Erhaltung und Wiederherstellung ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Barrierefreiheit in den Dienststellen
- Sensibilisierung von Vorgesetzten und Führungskräften für die besonderen Belange und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen, z. B. durch den Ausbau entsprechender Schulungsangebote
- Einladung aller schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten externen und internen Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungs- und Auswahlgesprächen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich

---

## 3. Geltungsbereich

---

Die in dieser Rahmendienstvereinbarung enthaltenen Regelungen gelten für die obersten Landesbehörden und im Rahmen der Zuständigkeit der Personalsonderversammlung auch für die ihnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes. Diese können für ihren Geschäftsbereich ergänzende Bestimmungen treffen, die jedoch keine Regelungen enthalten dürfen, die der Zielsetzung und den Vorgaben dieser Rahmenvereinbarung widersprechen.

---

Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Menschen die Rede ist, sind hiermit alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) gemeint.

---

## **4. Integrationsteam**

---

In jeder Dienststelle/jedem Betrieb ist unverzüglich ein Integrationsteam zu bilden. Dieses besteht aus:

der oder dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX),  
einer Vertreterin oder einem Vertreter des Personalrates und  
der Schwerbehindertenvertretung.

Das Integrationsteam ist im jeweiligen Betrieb/in der jeweiligen Dienststelle zuständig und verantwortlich für die zügige Aufnahme von Verhandlungen zur Herbeiführung einer dienststellen- bzw. betriebseigenen Integrationsvereinbarung, deren Abschluss sowie für die Umsetzung der in der Vereinbarung getroffenen, verbindlichen Zielvereinbarungen. Falls nötig, kann das Integrationsteam im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung den Betriebsarzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz hinzuziehen. Bei Bedarf können auch das Integrationsamt bzw. Fachkräfte zuständiger Rehabilitationsträger eingebunden werden.

Zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung wird ein Leitfaden zur Verfügung gestellt (Anlage 1).

Die Schwerbehindertenvertretung übernimmt in Absprache mit der oder dem Beauftragten des Arbeitgebers die Organisation und Vorbereitung notwendiger Maßnahmen und berichtet halbjährlich dem Integrationsteam über den Vollzug von laufenden und abgeschlossenen Maßnahmen.

Das Integrationsteam fördert und unterstützt die Überwachung der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung und den zügigen Abschluss entsprechender Regelungen zur Ausgestaltung und konkreten Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 SGB IX. Sind schwerbehinderte Beschäftigte eines Betriebes/einer Dienststelle von einem BEM betroffen, soll dieses durch das Integrationsteam betrieben werden.

In den Fällen, in denen eine örtliche Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden ist, nimmt die jeweilige Stufenvertretung, ansonsten die Schwerbehindertensonderversetzung, deren Position ein.

---

## **5. Durchführung und Überwachung**

---

Die Vereinbarungspartner überwachen die zeitnahe Umsetzung der in dieser Rahmenvereinbarung getroffenen Absprachen. Insoweit sind bereits abgeschlossene Integrationsvereinbarungen der einzelnen Betriebe/Dienststellen auch der jeweiligen Stufenvertretung und der Schwerbehindertensonderversetzung zuzuleiten. Diese unterrichtet die Vereinbarungspartner. Beim Auftreten von Schwierigkeiten sind ebenfalls die jeweilige Stufenvertretung und die Schwerbehindertensonderversetzung zu unterrichten. Diese beraten gemeinsam über das weitere Vorgehen.

---

Die Vereinbarungspartner tagen halbjährlich, um über den Stand der Umsetzung der Rahmenvereinbarung in den Betrieben und Dienststellen zu beraten. Hierzu lädt die Schwerbehindertensonderversretung ein.

## 6. Schlussbestimmungen

---

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Sie kann von jedem der Vereinbarungspartner mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. 12. 2010, schriftlich gekündigt werden.

Hiervon unberührt bleibt eine einvernehmliche Überprüfung und Anpassung durch die Vereinbarungspartner. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

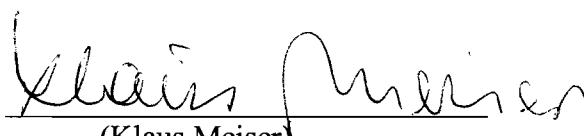
Schwerbehinderten- und Personalvertretungen von Dienststellen, die nicht durch ihre entsprechenden Sondervertretungen vertreten sind, können dieser Vereinbarung beitreten.

Diese Vereinbarung wird bekanntgegeben durch

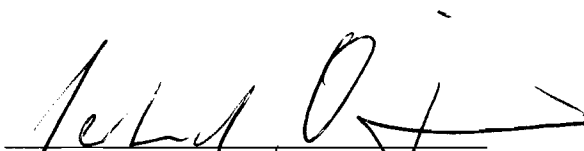
- Aushang am „Schwarzen Brett“ der einzelnen Dienststellen und Betriebe,
- Veröffentlichung im Intranet

Saarbrücken, den 30. Juli 2009

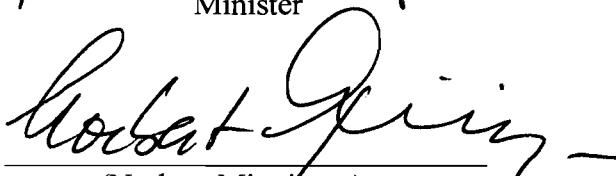
Für das Ministerium für Inneres und Sport

  
(Klaus Meiser)  
Minister

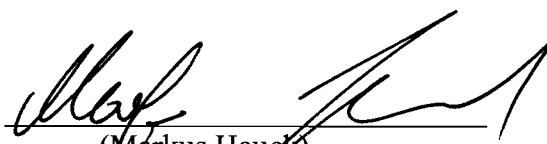
Für das Ministerium für Justiz, Arbeit  
Gesundheit und Soziales

  
(Prof. Dr. Gerhard Vigener)  
Minister

Für die Schwerbehindertensonderversretung

  
(Norbert Minninger)  
Vorsitzender

Für die Personalsondersvertretung

  
(Markus Hauck)  
Vorsitzender

---