

Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Fürsorgeerlass für schwerbehinderte Menschen)

RdErl. des MI vom 2. 3. 2010 – 15.22-03031.301

–Im Einvernehmen mit der StK, den übr. Min., der Verwaltung des Landtages und dem LRH–

Fundstelle: MBI. LSA 2010, S. 131

Bezug:

RdErl. des MI vom 12. 2. 1997 (MBI. LSA S. 612)

Nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) vom 19. 6. 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. 7. 2009 (BGBl. I S. 2495), hat die Dienststelle gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine erhöhte Fürsorgepflicht. Insbesondere besteht die Verpflichtung, schwerbehinderte Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, ihr berufliches Fortkommen zu fördern und für sie angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen. Eine besondere Bedeutung hat dabei die Besetzung von Ausbildungsstellen durch schwerbehinderte Menschen. Um diese Pflichten erfüllen zu können, müssen alle Stellen und Personen, die über die Einstellung und Verwendung von Beamten, von Richtern, von Tarifbeschäftigten, von Ärzten sowie von Auszubildenden entscheiden oder sonst damit befasst sind, vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen zusammenarbeiten.

Gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen schwerbehinderte Menschen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. 8. 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. 2. 2009 (BGBl. I S. 160, 267). Den Beteiligten wird es zur Pflicht gemacht, den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Wohlwollen zu begegnen. Alle zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen. Die Integration schwerbehinderter Menschen, insbesondere die Förderung und Unterstützung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Berufsalltag, ist auch eine Aufgabe der Personalführung. Vorgesetzte sollten dafür erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten durch entsprechende Fortbildungen im Rahmen der angebotenen Möglichkeiten erwerben.

[Inhaltsübersicht](#)

1. Geschützter Personenkreis
2. Beschäftigungspflicht
3. Einstellung
4. Prüfungserleichterungen und -bewertungen
5. Beschäftigung
6. Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen
7. Dienstliche Beurteilung
8. Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung
9. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub
10. Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen
11. Personalaktenführung
12. Betriebliches Eingliederungsmanagement
13. Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung
14. Sprachliche Gleichstellung
15. Schlussbestimmungen

1.

Geschützter Personenkreis

1.1 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieses RdErl. sind die Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen.

1.2 Als Nachweis der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch gilt regelmäßig der Schwerbehindertenausweis; in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden. Als Nachweis der Eigenschaft als gleichgestellter behinderter Mensch gilt der Gleichstellungsbescheid der Bundesagentur für Arbeit.

1.3 Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter oder als gleichgestellter behinderter Mensch gestellt haben, ist zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie in der Regel unter Vorbehalt als schwerbehinderter oder als gleichgestellter behinderter Mensch zu behandeln. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche und Rechte, die sich erst aus dem Vorliegen der Anerkennung als schwerbehinderter oder als gleichgestellter behinderter Mensch ergeben. Ist die Schwerbehinderung offensichtlich, soll auf einen Vorbehalt verzichtet werden.

2.

Beschäftigungspflicht

2.1 Nach § 71 Abs. 1 SGB IX haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX auf wenigstens 5 v. H. der

Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wer Arbeitgeber ist, bestimmt sich nach § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX.

2.2 Nach § 73 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Tarifbeschäftigte, Ärzte, Beamte, Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Hiervon ausgenommen sind nur solche Stellen, die in § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX ausdrücklich genannt sind.

2.3 Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht im Sinne des § 71 Abs. 1 SGB IX könnte in einigen Geschäftsbereichen Schwierigkeiten bereiten, weil geeignete schwerbehinderte Menschen fehlen, die die erforderliche Vorbildung oder Eignung besitzen oder weil in Teilbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen gelten, die schwerbehinderte Menschen unter Umständen nicht erfüllen. Der Ausgleich sollte daher vorrangig in den Geschäftsbereichen erfolgen, in denen besondere gesundheitliche Anforderungen nicht so stark im Vordergrund stehen. Die Einstellungsbehörden werden daher aufgefordert, über den für den Geschäftsbereich oder die einzelne Dienststelle gebotenen Anteil hinaus möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.

2.4 Auf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung des in § 72 Abs. 1 SGB IX besonders genannten Personenkreises wird ausdrücklich hingewiesen. Personalführende Dienststellen mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, legen nach Beteiligung der zuständigen Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung den angemessenen Anteil schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen fest (§ 72 Abs. 2 SGB IX). Der festgelegte Anteil ist der obersten Dienstbehörde anzuzeigen.

3.

Einstellung

3.1 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung für schwerbehinderte Menschen geeignet sind. Hiervon bestehen generelle Ausnahmen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt. Erscheint darüber hinaus ein zu besetzender Arbeitsplatz, z. B. wegen besonderer körperlicher oder psychischer Anforderungen, ausnahmsweise für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.

3.2 Die Leiter der Dienststellen und die Stellen, die über die Einstellung und Verwendung von Personal entscheiden, haben, auch im Hinblick auf § 71 SGB IX, im Falle eines freien Arbeitsplatzes im Bereich der Landesverwaltung im Benehmen mit der Arbeitsverwaltung, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX und unter Anhörung der Personalvertretung, sorgfältig zu prüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden kann (§ 81 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Ausgenommen hiervon sind auf weniger als neun Monate befristete Arbeitsverhältnisse. Zur Recherche der am Arbeitsmarkt verfügbaren geeigneten schwerbehinderten Menschen setzen sich die einstellenden Dienststellen, sobald sich abzeichnet, dass ein freiwerdender Arbeitsplatz wieder zu besetzen ist, mit der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung, gegebenenfalls über die im Rahmen der elektronischen Jobbörse für angemeldete Arbeitgeber eingeräumten Servicefunktionen. Stellenausschreibungen sind der Arbeitsverwaltung zugleich mit ihrer Zuleitung an das Publikationsorgan zu übersenden. Über die Vermittlungsvorschläge

der Agentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

3.3 Bei allen Stellen- und Funktionsausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei sonst gleicher fachlicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Ein entsprechender Hinweis ist auch in Merkblätter für Nachwuchskräfte aufzunehmen.

Die Hinweispflicht auf die bevorzugte Einstellung gilt nicht bei Ausschreibungen für Einstellungen in den Polizeivollzugsdienst und den Justizvollzugsdienst. Bei internen Ausschreibungen darf dieser Hinweis nur entfallen, wenn aktenkundig zu machende, dienstpostenbezogene Besonderheiten einer Berücksichtigung schwerbehinderter Polizeivollzugsbeamter sowie Justizvollzugsbeamter von vornherein entgegenstehen. Im Zweifel ist bewerbenspezifisch im Rahmen des Auswahlverfahrens unter Beteiligung der Hauptschwerbehindertenvertretung eine polizeiärztliche Bewertung für den konkreten Bewerber einzuholen. Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 122 SGB IX).

3.4 Von den Berufsförderungswerken in Halle (Saale) und Staßfurt werden schwerbehinderte Menschen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, auf andere Berufe umgeschult, wobei das Berufsförderungswerk in Halle (Saale) auf die speziellen Bedürfnisse von blinden und stark sehbehinderten Rehabilitanden ausgerichtet ist. In geeigneten Fällen erfolgt eine diesbezügliche Anfrage bei den Berufsförderungswerken parallel zur Anfrage bei der Agentur für Arbeit.

3.5 Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so ist bei der Prüfung ihrer Eignung auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen Bewerbern geringere Eignung, die durch die Behinderung verursacht sein kann, 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 Bewerber in die nähere Auswahl, so ist er gegenüber den in die nähere Auswahl gekommenen nichtbehinderten Personen, die sich beworben haben, bei sonst gleicher Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen Voraussetzungen für eine Einstellung erfüllt sind.

3.6 Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen Arbeitsplatz bei einer Dienststelle beworben oder sind nach § 81 Abs. 1 Satz 3 SGB IX dafür vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Hierüber ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

3.7 Sind für die Einstellung Eignungsuntersuchungen oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen.

3.8 Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine Personalvertretung mit der Ablehnung der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Dabei werden die betroffenen schwerbehinderten Menschen angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 7 bis 9 SGB IX).

3.9 Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

3.10 Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenplanstellen sind unbeschadet der Geltung des Teils 2 des SGB IX auch für schwerbehinderte Beamte so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten erreicht wird (§ 128 Abs. 1 SGB IX). Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung für die Wahrnehmung der Laufbahnaufgaben verlangt werden. Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn sie nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet sind. Im Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe muss die Prognose abgegeben werden können, dass für etwa zehn Jahre eine höhere Wahrscheinlichkeit als 50 v. H. dafür spricht, dass der Beamte dienstfähig bleibt und in diesem Zeitraum keine krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als etwa zwei Monaten pro Jahr auftreten werden. Die Wahrscheinlichkeit einer einmaligen etwas längeren Ausfallzeit steht einer positiven Prognose nicht entgegen (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 23. 4. 2009 – 2 B 79/08; Hamburgisches Obergerverwaltungsgericht, Urteil vom 26. 9. 2008 – 1 Bf 19/08). Kann eine positive Prognose nicht abgegeben werden, soll den schwerbehinderten Menschen eine entsprechende Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses angeboten werden. Soll sogleich ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit begründet werden, ist dem vorgenannten Grundsatz entsprechend zu verfahren. Kann zum Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit eine Bewährung aus gesundheitlichen Gründen nicht festgestellt werden, soll den schwerbehinderten Menschen die Weiterbeschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses angeboten werden, wenn sie die Probezeit ansonsten erfolgreich beendet haben.

3.11 Leistungen von Rehabilitationsträgern, insbesondere von der Bundesagentur für Arbeit, sind nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Gleiches gilt für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Das Integrationsamt ist im Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt zu erreichen (www.landesverwaltungsamt.sachsen-anhalt.de/integrationsamt).

4. Prüfungserleichterungen und -bewertungen

Bei Prüfungen jeglicher Art (z. B. Eignungs-, Laufbahn- und sonstige verwaltungsinternen Prüfungen sowie Tests) können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit anderen Bewerbern oder mit anderen Beschäftigten Härten ergeben. Daher sind schwerbehinderten Menschen für die Teilnahme an Prüfungen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren. Art und Umfang sind rechtzeitig mit dem Betroffenen zu erörtern und schriftlich festzulegen. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen, es sei denn, dass der Prüfling nicht damit einverstanden ist. Die Erleichterungen dürfen nicht dazu führen, dass die Anforderungen herabgesetzt werden.

5.

Beschäftigung

5.1 Schwerbehinderte Menschen sind nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Ihrer Einstellung soll bei Bedarf eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Menschen, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sollen am Arbeitsplatz sorgfältig unterwiesen werden.

5.2 Für schwerbehinderte Menschen sind die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeit-, Tele- und Heimarbeitsplätzen. Sie werden dabei vom Integrationsamt unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

5.3 Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX). Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen 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.

5.4 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit ist der Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Behinderung mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX). Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Sofern bei der Auswahl der notwendigen Hilfsmittel Zweifel bestehen, sind das Integrationsamt und die Agenturen für Arbeit sowie bei Bedarf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund (www.baua.de) zu beteiligen.

5.5 Grundsätzlich ist die bauliche, informationstechnische und arbeitsorganisatorische Barrierefreiheit herzustellen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung und Bauausführung von Neu- und Umbauten sowie der Anmietung von Diensträumen zu beteiligen. Das gilt auch für die Zuteilung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen innerhalb von Dienstgebäuden. Die Arbeitsräume schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Einzelzimmer sollen zugeteilt werden, wenn die Art der Behinderung dies erforderlich macht. 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 Zugänge, Aufzüge, Sitzungsräume und einige Toiletten für Personen, die an den Rollstuhl gebunden sind, nutzbar sind (DIN 18024-2).

5.6 Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen 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 Anträgen der

schwerbehinderten Menschen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.

6.

Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen

6.1 Das berufliche Fortkommen der schwerbehinderten Menschen ist besonders zu fördern (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 SGB IX). Werden Arbeitsplätze neu eingerichtet oder frei, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, sind schwerbehinderte Menschen bei sonst gleicher fachlicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Stellen tätig sind. Ihnen sind Erprobungszeiten einzuräumen. Im Einzelfall können entsprechende Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

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

6.3 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie bevorzugt zuzulassen; dabei sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden. Entsprechend sind auf den Anmeldeformularen oder -masken Möglichkeiten vorzusehen, behinderungs- oder sonstige gesundheitsbedingte Anforderungen freiwillig anzugeben, damit die Veranstalter eine optimale und barrierefreie Lehrgangsdurchführung sicherstellen können. Die Kosten für Fortbildungslehrgänge sollen nach Möglichkeit übernommen werden.

6.4 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-, Aus- und Fortbildung sowie dienstliche Bewährung, anzunehmen ist, dass ohne die Behinderung ein besseres berufliches Fortkommen erreicht worden wäre.

6.5 Eine Berufsförderung im Rahmen dieses RdErl. soll auch teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX ermöglicht werden. Bei diesem Personenkreis ist je nach Lage des Einzelfalles auch zu prüfen, ob ein geeigneter Arbeitsplatz übertragen oder durch Zusammenfassen mehrerer Aufgaben ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann, um dadurch gegebenenfalls eine Vollbeschäftigung zu erreichen.

7.

Dienstliche Beurteilung

7.1 Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Die Qualität der erbrachten Leistung ist nach allgemeinem Maßstab zu bewerten. Eine möglicherweise geringere Quantität der Leistung, soweit sie behinderungsbedingt ist, darf die Bewertung der Leistung nicht negativ beeinflussen.

7.2 Im Übrigen richtet sich die Beurteilung schwerbehinderter Menschen nach den jeweils einschlägigen Beurteilungsrichtlinien. Dies gilt insbesondere für die Art und Weise der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

8.

Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung

8.1 Schwerbehinderte Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 17. 6. 2008 (BGBl. I S. 1010), geändert durch Artikel 15 Abs. 16 des Gesetzes vom 5. 2. 2009 (BGBl. I S. 160, 263) abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In diesen Fällen ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen (§ 26 Abs. 2 BeamtStG). Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 26 Abs. 3 BeamtStG). Von der Versetzung in den Ruhestand soll auch abgesehen werden, wenn der Beamte unter Beibehaltung des Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 Abs. 1 BeamtStG). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass vor einer eingeschränkten Verwendung des Beamten im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit zunächst die Möglichkeiten einer anderweitigen vollen Verwendung, indem ein anderes Amt oder eine geringerwertige Tätigkeit übertragen wird, gemäß § 46 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG LSA) vom 15. 12. 2009 (GVBl. LSA S. 648) zu prüfen sind.

8.2 Sollen schwerbehinderte Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt oder schwerbehinderte Beamte auf Probe oder auf Widerruf entlassen werden, ist vorher die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§ 95 Abs. 2, § 128 Abs. 1 SGB IX). Einem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 40 Abs. 2 LBG LSA soll entsprochen werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Eine erneute Berufung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit ist nach den Vorschriften des § 29 BeamtStG möglich.

8.3 Ist eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschlossen, weil die Wartezeit (§ 50 Abs. 1 LBG LSA) nicht erfüllt ist und wird der schwerbehinderte Beamte deshalb entlassen, erfolgt grundsätzlich die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

8.4 Ordentliche Kündigungen der Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedürfen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Die Kündigungsfrist beträgt ohne Rücksicht auf einzel- oder tarifvertragliche Vereinbarungen mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX).

8.5 Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung) bedarf ebenfalls der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 91 SGB IX).

8.6 Die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung von schwerbehinderten Menschen ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Die Beendigung eines derartigen Arbeitsverhältnisses ist jedoch dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).

8.7 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Zahlung einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung richtet sich – wie bei Menschen ohne Behinderung – bei Tarifbeschäftigten nach § 33 Abs. 2 und 4 TV-L, § 33 Abs. 2 und 3 TV-Forst, bei Ärzten nach § 33 Abs. 2 und 4 TV-Ärzte. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 92 Satz 1 SGB IX). Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn lediglich eine Rente auf Zeit wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den die Rente gewährt wird. Liegt ein Fall teilweiser Erwerbsminderung vor, endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt (§ 33 Abs. 3 TV-L, § 33 Abs. 3 TV-Forst, § 33 Abs. 3 TV-Ärzte).

9.

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

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

9.2 Schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 Abs. 1 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche,

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

9.3 Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden (§ 125 Abs. 2 SGB IX). Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 SGB IX rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

9.4 Der Zusatzurlaub dient der Erhaltung und Auffrischung der Arbeitskraft der schwerbehinderten Menschen. Er verfolgt den gleichen Zweck wie der Erholungsurlaub. Auf den Zusatzurlaub sind für Tarifbeschäftigte die Bestimmungen des TV-L, TV-Forst und für Ärzte die Bestimmungen des TV-Ärzte ergänzend anzuwenden. Für Beamte gilt die Urlaubsverordnung (UrlVO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. 11. 2001 (GVBl. LSA S. 464), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 8 des Gesetzes vom 15. 12. 2009 (GVBl. LSA S. 648, 677), ergänzend.

9.5 Vorschriften über Wartezeiten sind nur anzuwenden, wenn der Anspruch auf den Erholungsurlaub davon abhängig ist. Daraus folgt, dass bei Beginn der Schwerbehinderung nach Erfüllung der Wartezeiten für den Erholungsurlaub der Zusatzurlaub zwar sofort beansprucht werden kann, aber auch spätestens zu dem Zeitpunkt genommen worden sein muss, der für den Erholungsurlaub maßgebend ist.

9.6 Beginnt das Beamten- oder Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen im Laufe des Urlaubsjahres, verfällt auch der anteilmäßige Zusatzurlaub erst mit Ablauf des folgenden Urlaubsjahres (§ 9 Satz 3 i. V. m. § 8 Abs. 1 Satz 1 UrlVO, Schreiben des MF vom 26. 10. 2006 – 14.11-2202 (n. v.) und Schnellbrief des MF vom 20. 11. 2001 – 14.11-3052 (n. v.)).

9.7 Bei Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft geht auch der Anspruch auf Zusatzurlaub unter. Hier ist aber § 116 Abs. 1 SGB IX zu beachten. Während der Nachfrist von drei Monaten besteht auch der Zusatzurlaubsanspruch. Damit kann der zustehende Zusatzurlaub noch bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides beansprucht werden.

10.

Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen

10.1

Wohnungsfürsorge

Bei der Vergabe von Wohnungen aus dem Kontingent der Landesbedienstetenwohnungen sind schwerbehinderte Menschen und Beschäftigte, die mit schwerbehinderten Menschen in häuslicher Gemeinschaft leben, bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen. Art und Umfang der Behinderung sind in Bezug auf die Lage der Wohnung im Gebäude, Entfernung zur Dienststelle und Zugänglichkeit in die Überlegungen einzubinden. Auf die Wohnungsfürsorgebestimmungen (RdErl. des MLV vom 2. 6. 2008, MBl. LSA S. 430) wird hingewiesen.

10.2

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kuren)

Wegen der Gewährung von Urlaub an schwerbehinderte Beamte zur Durchführung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation wird auf § 23 UrIVO verwiesen. Tarifbeschäftigte und Ärzte bedürfen keines Urlaubs für derartige Maßnahmen, da diese einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, gemäß § 22 Abs. 1 TV-L, § 22 Abs. 1 TV-Ärzte, § 22 Abs. 1 TV-Forst i. V. m. § 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. 5. 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Artikel 80 des Gesetzes vom 23. 12. 2003 (BGBl. I S. 2848, 2907) gleichstehen.

10.3

Extreme Wetterlagen

An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen ist schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage wegen ihrer Behinderung besondere Erschwernisse bereitet, Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit und gegebenenfalls Dienstbefreiung zu gewähren. Die Dienststelle entscheidet über den Umfang nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

10.4

Abholdienst

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, ausnahmsweise und widerruflich zur Beförderung von schwerbehinderten Menschen die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftwagen zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Dienstortes oder eines benachbarten Wohngebietes liegt sowie Art und Schwere der Behinderung allein oder in Zusammenhang mit anderen Umständen des Einzelfalles die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und das Führen eines Kraftfahrzeuges nicht zumutbar erscheinen lassen. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen. Vor der Entscheidung über die eingehend zu begründenden Anträge ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Die Genehmigung ist bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu entziehen. Wesentliche Veränderungen haben schwerbehinderte Menschen daher anzuzeigen.

10.5

Dienstreisen

Die Anerkennung eines erheblichen dienstlichen Interesses an der Benutzung eines Kraftwagens gemäß § 5 Abs. 2 Bundesreisekostengesetz vom 26. 5. 2005 (BGBl. I S. 1418), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 51 des Gesetzes vom 5. 2. 2009 (BGBl. I S. 160, 266), ist insbesondere dann angezeigt, wenn eine Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen – aG – vorliegt. Schwerbehinderte Menschen, bei denen eine Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen – B – vorliegt und die

Dienstreisen daher nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht der Dienststelle angehört, begleiten lassen. Dadurch entstehende Fahrtkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, in dem sie dem schwerbehinderten Menschen entstehen. Die einer Begleitperson zustehenden Vergünstigungen sind zu nutzen. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson sind gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnisse im Rahmen des Reisekostenrechts als Nebenkosten zu erstatten.

10.6

Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

An schwerbehinderte Landesbeschäftigte sind ausgesonderte Dienstkraftfahrzeuge auf Antrag freihändig auf der Grundlage der Nummer 6 der Kraftfahrzeugetrichtlinien (RdErl. des MF vom 8. 11. 2002, MBl. LSA S. 1229, zuletzt geändert durch RdErl. vom 30. 7. 2009, MBl. LSA S. 616), zu verkaufen.

10.7

Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen zu reservieren. Hierzu zählen insbesondere schwerbehinderte Menschen, die eine außergewöhnliche Gehbehinderung (Merkzeichen „aG“) oder die Voraussetzungen für die landesweite Parkerleichterung (RdErl. des MLV vom 15. 2. 2010, MBl. LSA S. 109) nachweisen können. Sind keine Parkplätze vorhanden, sind solche Flächen nach Möglichkeit zu mieten oder zu erwerben. Miete oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Landeseigene und angemietete Abstellflächen sind kostenfrei zu überlassen. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder des jeweiligen Grundstücks einzubeziehen. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, so unterstützt die Dienststelle schwerbehinderte Menschen bei der Suche nach einer geeigneten Parkmöglichkeit, gegebenenfalls bei dem Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO. Bei der Einrichtung von Parkflächen ist eine angemessene Anzahl von flächenmäßig größeren Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen einzurichten und entsprechend auszuschildern. Einfahrsperrn, Wechselsprech- oder Rufanlagen sind barrierefrei zu gestalten.

10.8

Führhunde

Führhunde von sehbehinderten Menschen sollen während der Dienstzeit am Arbeitsplatz untergebracht werden.

10.9

Rehabilitationssport und Funktionstraining

Die Teilnahme schwerbehinderter Menschen am Rehabilitationssport und Funktionstraining ist zu unterstützen. Da Rehabilitationssport und Funktionstraining nicht nur den Belangen der

schwerbehinderten Menschen, sondern auch der Erhaltung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Interessen dienen, kann schwerbehinderten Beamten zur Teilnahme am Rehabilitationssport und am Funktionstraining Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung nach § 24 Abs. 2 UrlVO gewährt werden. Tarifbeschäftigten ist für Maßnahmen nach § 44 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB IX als ergänzende Leistung zur Rehabilitation im Rahmen der für die einzelnen Rehabilitationsträger geltenden Vorschriften Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. f TV-L/TV-Forst/TV Ärzte zu erteilen. Voraussetzung ist, dass die Teilnahme unter ärztlicher Betreuung von einer nach § 11 a Abs. 2 BVG, § 44 SGB IX oder § 43 SGB V i. V. m. den Nummern 8 und 9 der Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining vom 1. 10. 2003 i. d. F. vom 1. 1. 2007 (Beihilfevorschriften, Anlage 15 Anhang 9, RdErl. des MF vom 14. 2. 2009, MBl. LSA S. 403, geändert durch RdErl. vom 24. 12. 2009, MBl. LSA 2010 S. 92) anerkannten Rehabilitationssportgruppe und Funktionstrainingsgruppe durchgeführt wird. Unter dieser Bedingung kann auch für die Dauer der notwendigen Abwesenheit Kurzarbeit nach § 22 Abs. 1 UrlVO gewährt werden.

11.

Personalaktenführung

11.1 Die Personalakte muss bei Bekanntgabe der Schwerbehinderung 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 müssen, nachdem sie rechtswirksam geworden sind, in der Personalakte vermerkt werden. Die Personalakte ist auf geeignete Weise so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft den mit der Personalaktenführung betrauten Bediensteten sofort erkennbar ist.

11.2 In allen Berichten über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen.

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

12.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Personalvertretung 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 (betriebliches Eingliederungsmanagement, § 84 Abs. 2 SGB IX).

13.

Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung

13.1

Beauftragte der Dienststelle

13.1.1 Dienststellen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, haben nach § 98 SGB IX einen Beauftragten zu bestellen. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden.

13.1.2 Der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Die Beauftragten sind sorgfältig auszuwählen; ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Die Dienststellenleitung und die sie ständig vertretenden Beschäftigten sollen nicht Beauftragte der Dienststelle sein. Die Schriftform der Beauftragung ist nicht vorgeschrieben, aber aus Rechtsgründen zu empfehlen. Sowohl die Bestellung als auch die Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie sind Verbindungspersonen zu diesen Einrichtungen (§ 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und können unmittelbar mit ihnen verkehren.

13.1.3 Hauptaufgabe des Beauftragten ist die Kontrolle des Arbeitgebers daraufhin, dass die diesem obliegenden Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Menschen erfüllt werden. Die Beauftragten stehen dem Arbeitgeber bei dessen gesetzlicher Aufgabenerfüllung zur Seite. Sie sind berechtigt, an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen des Integrationsamtes teilzunehmen. Außerdem vertreten sie den Arbeitgeber verantwortlich in den Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen.

13.1.4 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. Sie haben mit den personalbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung eng zusammenzuarbeiten.

13.2

Schwerbehindertenvertretung

13.2.1 Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Schwerbehindertenvertretung (§ 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Leitung der Dienststelle soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen nach § 94 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen.

13.2.2 Ist ein Gesamtpersonalrat errichtet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen oder Dienststellenteile eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 97 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Auf der Ebene der Bezirkspersonalräte werden Bezirksschwerbehindertenvertretungen, parallel zu den Hauptpersonalräten Hauptschwerbehindertenvertretungen, gewählt (§ 97 Abs. 3 SGB IX).

13.2.3 Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, über die Einhaltung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu wachen, schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite zu stehen und ihre Eingliederung in die Dienststelle zu fördern (§ 95 Abs. 1 SGB IX). 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; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

13.2.4 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr alle Zu- und Abgänge einschließlich Abordnungen von schwerbehinderten Menschen mitzuteilen.

13.2.5 Bei Schulungsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen, die vom Integrationsamt veranstaltet werden, gelten die Voraussetzungen des § 96 Abs. 4 SGB IX als erfüllt. Ob Schulungsveranstaltungen anderer anerkannter Bildungseinrichtungen und Bildungsvereinigungen berücksichtigt werden können, ist im Einzelfall zu prüfen. Gegebenenfalls ist das Integrationsamt zu beteiligen.

13.2.6 Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im vollen Umfang zu unterstützen. Dafür erforderliche Freistellungen sind zu gewähren (§ 96 Abs. 4 SGB IX). Für Beratungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung ist ein Raum sowie in erforderlichem Umfang Büropersonal und sachlicher Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt nach § 96 Abs. 8 SGB IX der Arbeitgeber. Für notwendige Reisen der Schwerbehindertenvertretung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Kosten in sinngemäßer Anwendung der Dienstreiseregulungen für die Beamten zu vergüten. Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber den Personalvertretungen für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden (§ 96 Abs. 9 SGB IX).

13.2.7 Für Beamte, die als Vertrauensperson oder stellvertretendes Mitglied anlässlich der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten nach dem SGB IX einen Unfall erleiden, gilt dieser im Sinne der beamtenrechtlichen Bestimmungen als Dienstunfall gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 11 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) i. d. F. der Bek. vom 16. 3. 2004 (GVBl. LSA S. 205, 491), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15. 12. 2009 (GVBl. LSA S. 648, 682). Tarifbeschäftigte und Ärzte sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – vom 7. 8. 1996 (BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. 7. 2009 (BGBl. I S. 1974), gegen Unfälle, die sie in Ausübung des Amtes erleiden, versichert.

13.3

Personalvertretung

13.3.1 Die Personalvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen und darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Sie wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 SGB IX, § 57 Abs. 1 Nr. 2 und 4 PersVG LSA).

13.3.2 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Unter den Voraussetzungen des § 32 Abs. 3 Nr. 6 PersVG LSA kann sie die Anberaumung einer Sitzung der Personalvertretung beantragen. Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie von der Dienststelle nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und angehört worden (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX); die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 37 PersVG LSA). Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert (§ 95 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

13.4

Zusammenarbeit

Die Dienststelle und deren Beauftragter, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sollen bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen (§ 99 SGB IX). Wenn die Art und Schwere der Behinderung oder die besonderen Umstände eines Einzelfalles es ratsam erscheinen lassen, können – wenn die Betroffenen eingewilligt haben – andere Personen, z. B. Personalärzte oder andere medizinische oder psychologische Berater sowie Vertreter des Integrationsamtes, hinzugezogen werden.

13.5

Integrationsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung und in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung (§ 83 Abs. 1 SGB IX). Die Vereinbarung enthält im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen insbesondere Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen (§ 83 Abs. 2 und 2a SGB IX). Der Inhalt der Integrationsvereinbarung muss sich mit den individuellen Gegebenheiten des Geschäftsbereichs befassen.

13.6

AGSV Sachsen-Anhalt

Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und

Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Sachsen Anhalt (AGSV LSA). Sie hat das Vorschlagsrecht für ein nichtstimmberechtigtes Mitglied und dessen Vertreter im Behindertenbeirat des Landes gemäß § 14 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c Behindertengleichstellungsgesetz vom 20. 11. 2001 (GVBl. LSA S. 457), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. 12. 2004 (GVBl. LSA S. 856). Im Übrigen formuliert sie ihren Aufgabenbereich in eigener Zuständigkeit und wird entsprechend tätig. Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen im Rahmen ihres Aufgabengebiets durch die fachlich zuständigen Stellen unterstützt werden. Der Vorsitzende der AGSV LSA ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder (AGSV BL).

14. Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem RdErl. gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

15. Schlussbestimmungen

15.1 Dieser RdErl. ist allen Vorgesetzten, den Beauftragten gemäß § 98 SGB IX, den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Außerdem wird gebeten zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten über dessen Inhalt unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen. Darüber hinaus sollte der RdErl. Gegenstand von Führungskräftebildungen sein.

15.2 Die Hinweise in diesem Erlass entbinden die Personalverantwortlichen nicht von ihrer Pflicht zur Beachtung der einschlägigen aktuellen Rechtsvorschriften, der aktuellen Rechtsprechung und gegebenenfalls speziellen Weisungen der Dienstaufsichtsbehörden.

15.3 Den Gemeinden, Verbandsgemeinden, Verwaltungsgemeinschaften, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

15.4 Dieser RdErl. tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt der Bezugs-RdErl. außer Kraft.