

Normgeber:	Finanzministerium	Quelle:	
Aktenzeichen:	0317.3.2.5	Gliederungs-Nr:	2036.42
Erlassdatum:	29.11.2011	Normen:	§ 11 BGG, § 11 BUrIV, § 26 Be- amtStG, § 27 Be- amtStG, § 29 Be- amtStG, Art 3 GG, § 14 HBE- GLEITFESTG, § 48 HO, § 10 LBG, § 36 LBG, § 41 LBG, § 43 LBG, § 44 LBG, § 45 LBG, § 63 LBG, § 8 LBV, § 13 LBV, § 2 MBG, § 8 MBG, § 29 MBG, § 34 MBG, § 47 MBG, § 51 MBG, § 52 MBG, § 59 MBG, § 86 MBG, § 37 SGB 6, § 2 SGB 9, § 14 SGB 9, § 31 SGB 9, § 44 SGB 9, § 69 SGB 9, § 71 SGB 9, § 72 SGB 9, § 80 SGB 9, § 81 SGB 9, § 82 SGB 9, § 83 SGB 9, § 84 SGB 9, § 85 SGB 9, § 86 SGB 9, § 88 SGB 9, § 90 SGB 9, § 91 SGB 9, § 92 SGB 9, § 93 SGB 9, § 95 SGB 9, § 96 SGB 9, § 98 SGB 9, § 102 SGB 9, § 122 SGB 9, § 124 SGB 9, § 125 SGB 9, § 156 SGB 9, § 9 SU- VO, § 13 SUVO, § 19 SUVO
Gültig ab:	29.11.2011	Fundstelle:	Amtsbl SH 2011, 900

**Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz (MBG Schl.-
H.) über die Neufassung der Richtlinien über die Einstellung,
Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Men-
schen in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien)**

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

1 Anwendungsbereich, Adressaten

- 1.1 Anwendungsbereich
 - 1.2 Betroffener Personenkreis
 - 1.3 Adressaten
 - 1.4 Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft
 - 2 Benachteiligungsverbot
 - 3 Einstellung schwerbehinderter Menschen
 - 3.1 Grundsätze
 - 3.2 Verfahren
 - 4 Ausbildung, Fortbildung und Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen
 - 4.1 Berufliche Förderung
 - 4.2 Prüfungserleichterungen
 - 5 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
 - 5.1 Begleitende Maßnahmen
 - 5.2 Arbeitsplatzwechsel
 - 5.3 Vertretung anderer Beschäftigter
 - 5.4 Inanspruchnahme von Dienstwagen in besonderen Fällen
 - 5.5 Variable Arbeitszeit
 - 5.6 Freistellung von Mehrarbeit
 - 5.7 Sonderurlaub bei extremen Wetterverhältnissen
 - 5.8 Zusatzurlaub
 - 5.9 Altersteilzeit
 - 6 Dienstliche Beurteilung und Beförderung
 - 6.1 Dienstliche Beurteilung
 - 6.2 Beförderung
 - 7 Personalaktenführung/Elektronische Personaldatenverwaltung
 - 8 Flexible Altersgrenze, Ruhestand, Entlassung und Kündigung
 - 9 Prävention
 - 10 Ergänzende Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen
 - 10.1 Wohnungsfürsorge
 - 10.2 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge
 - 10.3 Parkmöglichkeiten
 - 10.4 Behindertensport und Mobilitätstraining
 - 10.5 Ehrenamtliche Tätigkeit in Behindertenverbänden
 - 11 Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen
 - 11.1 Kreis der Berufenen
 - 11.2 Schwerbehindertenvertretung
 - 11.3 Personalrat
 - 11.4 Beauftragte des Arbeitgebers
 - 11.5 Landesamt für soziale Dienste - Integrationsamt - und Agentur für Arbeit
 - 12 Ordnungswidrigkeiten
 - 13 Schlussbestimmungen
 - 14 Protokollnotizen
-

**Vereinbarung nach § 59
Mitbestimmungsgesetz (MBG Schl.-H.)
über die Neufassung der Richtlinien über die
Einstellung, Beschäftigung und begleitende
Hilfe schwerbehinderter Menschen in der
Landesverwaltung
(Schwerbehindertenrichtlinien)**

Gl.Nr. 2036.42

Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 2011 S. 900

Bekanntmachung des Finanzministeriums
vom 29. November 2011 - VI 111 - 0317.3.2.5 -

Die Vereinbarung nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 4. Februar 2011 (GVOBl. Schl.-H. S. 34, 41), über die Neufassung der Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien) wird nachstehend bekannt gegeben.

Den Gemeinden, Kreisen und Ämtern sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, die Richtlinien entsprechend anzuwenden.

Die Bekanntmachung des Innenministeriums vom 5. Juli 2007 (Amtsbl. Schl.-H. S. 621) *) wird hiermit aufgehoben.

Anlage

**Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen
der Gewerkschaften nach § 59 des Gesetzes
über die Mitbestimmung der Personalräte
(Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein -
MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990 über die
Neufassung der Richtlinien über die Einstellung,
Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter
Menschen in der Landesverwaltung
(Schwerbehindertenrichtlinien) *)**

Zwischen

dem Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein für die Landesregierung

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -

dem dbb beamtenbund und tarifunion
- Landesbund Schleswig-Holstein -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und
begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der
Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien)**

Inhaltsübersicht:

Vorbemerkungen

- 1 Anwendungsbereich, Adressaten
 - 1.1 Anwendungsbereich
 - 1.2 Betroffener Personenkreis
 - 1.3 Adressaten
 - 1.4 Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft
- 2 Benachteiligungsverbot
- 3 Einstellung schwerbehinderter Menschen
 - 3.1 Grundsätze
 - 3.2 Verfahren
- 4 Ausbildung, Fortbildung und Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen
 - 4.1 Berufliche Förderung
 - 4.2 Prüfungserleichterungen
- 5 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
 - 5.1 Begleitende Maßnahmen
 - 5.2 Arbeitsplatzwechsel
 - 5.3 Vertretung anderer Beschäftigter
 - 5.4 Inanspruchnahme von Dienstwagen in besonderen Fällen
 - 5.5 Variable Arbeitszeit
 - 5.6 Freistellung von Mehrarbeit
 - 5.7 Sonderurlaub bei extremen Wetterverhältnissen
 - 5.8 Zusatzurlaub

- 5.9 Altersteilzeit

- 6 Dienstliche Beurteilung und Beförderung
 - 6.1 Dienstliche Beurteilung
 - 6.2 Beförderung

- 7 Personalaktenführung/Elektronische Personaldatenverwaltung

- 8 Flexible Altersgrenze, Ruhestand, Entlassung und Kündigung

- 9 Prävention

- 10 Ergänzende Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen
 - 10.1 Wohnungsfürsorge
 - 10.2 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge
 - 10.3 Parkmöglichkeiten
 - 10.4 Behindertensport und Mobilitätstraining
 - 10.5 Ehrenamtliche Tätigkeit in Behindertenverbänden

- 11 Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen
 - 11.1 Kreis der Berufenen
 - 11.2 Schwerbehindertenvertretung
 - 11.3 Personalrat
 - 11.4 Beauftragte des Arbeitgebers
 - 11.5 Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – und Agentur für Arbeit

- 12 Ordnungswidrigkeiten

13 Schlussbestimmungen

14 Protokollnotizen

Vorbemerkungen

Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes lautet: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Deshalb wird es als besondere Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.

Alle beteiligten Stellen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Wohlwollen zu begegnen. Dabei ist bei der Anwendung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen großzügig zu verfahren. Die besondere Fürsorge- und Förderungsverpflichtung ihnen gegenüber geht über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hinaus und ist bereits bei der Bewerbung schwerbehinderter Menschen um eine Einstellung in den öffentlichen Dienst zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Menschen sehen es als selbstverständlich an, ihre Dienstpflichten in gleicher Weise wie Nichtbehinderte zu erfüllen. Sie müssen jedoch in den meisten Fällen für das Arbeitsergebnis mehr Kraft und Energie als Nichtbehinderte aufwenden. Das gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die neben ihrem Beruf Familienpflichten erfüllen müssen oder alleinstehend sind. Schwerbehinderte Menschen erwarten kein Mitleid, sondern Verständnis und Hilfe der anderen Beschäftigten und der Vorgesetzten.

Besonders zu beachten ist das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, in dem die Rechtsstellung der schwerbehinderten Menschen umfassend geregelt ist.

Zur Gewährleistung einer wirkungsvollen Eingliederung schwerbehinderter Menschen ist nach den folgenden Richtlinien zu verfahren.

1 Anwendungsbereich, Adressaten

1.1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinien gelten für alle Landesbehörden. Sie gelten für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen oder Präsidenten ihr Einvernehmen nach § 59 Abs. 4 MBG Schl.-H. erklärt haben.

1.2 Betroffener Personenkreis

- 1.2.1 Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Richtlinien gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen).

Schwerbehinderte Beschäftigte können Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende sein. Zu diesem Personenkreis gehören auch schwerbehinderte Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses (Praktikantenverhältnis) stehen.

- 1.2.2 Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten diese Richtlinien mit Ausnahme der Nummern 5.8 und 8.2.

- 1.2.3 Die Richtlinien gelten nicht für behinderte Menschen, die die Voraussetzungen der Nummern 1.2.1 und 1.2.2 nicht erfüllen. Dennoch hat der Arbeitgeber oder der Dienstherr für diesen Personenkreis aufgrund der Behinderteneigenschaft eine gegenüber nichtbehinderten Beschäftigten erhöhte Fürsorgepflicht.

- 1.2.4 Ziffer 9.2 gilt für alle Beschäftigten.

1.3 Adressaten

Zur Durchführung dieser Richtlinien sind folgende Personen mit bestimmten Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber schwerbehinderten Menschen besonders verpflichtet:

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

Dieser Personenkreis ist verpflichtet, sich zur Durchführung seiner Aufgaben im Bereich des Schwerbehindertenrechts fortzubilden.

Unberührt bleibt die Mitwirkungspflicht der vom SGB IX bestimmten weiteren Personen und Stellen, die zur Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen berufen sind (Nummer 11).

In allen Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen ist mit der Personal- bzw. Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, unabhängig davon, ob gesetzliche Beteiligungs- oder Anhörungspflichten bestehen oder nicht.

1.4 Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 2 des SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen, sowie für die berufliche Förderung durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn ist, dass die schwerbehinderten Beschäftigten diese Eigenschaft ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn mitteilen. Die Dienststellen sollen die in Betracht kommenden Beschäftigten darauf hinweisen, dass

sie nach dem SGB IX die Anerkennung als Schwerbehinderte oder die Gleichstellung beantragen können. Schwerbehinderte Menschen sind gehalten, ihre Schwerbehinderteneigenschaft ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn, insbesondere durch Vorlage des Ausweises, zu melden. Hieraus dürfen ihnen keine dienstlichen Nachteile entstehen. Änderungen des Grades der Behinderung, der Merkzeichen und der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises sowie der Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft sind dem Arbeitgeber oder Dienstherrn mitzuteilen. Auf Nummer 7 dieser Richtlinien wird hingewiesen.

Sobald den Dienststellenleitungen ein Nachweis über den Eintritt, die Beendigung und etwaige Veränderungen in der Schwerbehinderteneigenschaft einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vorliegt, haben sie unverzüglich die jeweils zuständigen Führungskräfte sowie die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

2 Benachteiligungsverbot

Nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX darf der Arbeitgeber oder Dienstherr schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu gemäß § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

3 Einstellung schwerbehinderter Menschen

3.1 Grundsätze

- 3.1.1 Nach dem Schwerbehindertenrecht ist die Einstellung von schwerbehinderten und den gleichgestellten behinderten Menschen zu fördern. Alle Dienststellen müssen deshalb daran mitwirken, dass dieser Personenkreis einen ihm angemessenen Arbeitsplatz erhält, auf dem er seine Kenntnisse und Fähigkeiten voll entfalten kann. Hierbei ist auf die besondere Situation schwerbehinderter Frauen Rücksicht zu nehmen. Es ist sicherzustellen, dass sie gegenüber schwerbehinderten Männern nicht benachteiligt werden. Das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) ist zu beachten.
- 3.1.2 Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber oder Dienstherrn nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 122 SGB IX).
- 3.1.3 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen geeignet ist. Hiervon bestehen generelle Ausnahmen für bestimmte Behinderungen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt (z.B. Bestimmungen zur Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit nach der Polizeidienstvorschrift 300). Ist darüber hinaus im Einzelfall ein zu besetzender Arbeitsplatz ausnahmsweise für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.
- 3.1.4 Auf die sich aus § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ergebende Pflicht, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, wird nachdrücklich hingewiesen. Es handelt sich um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststellen, schwerbehinderte Menschen darüber hinaus zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht ist ferner ein angemessener Anteil der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten (§ 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Für die Landesverwaltung ist dieser Anteil im jeweiligen Haushaltsgesetz geregelt.

3.1.5 Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern (§ 81 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). Gleiches gilt für die Einrichtung von häuslichen Arbeitsplätzen oder Telearbeitsplätzen entsprechend einer Dienstvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung, soweit diese mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist. Unter den Voraussetzungen des § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

3.1.6 Von einer Einstellung schwerbehinderter Menschen darf nicht etwa deshalb abgesehen werden, weil hierfür im Einzelfall besondere Maßnahmen, z.B. Arbeitshilfen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX), notwendig wären. Vielmehr sind die Dienststellen nach § 72 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, in angemessenem Umfang zu beschäftigen

- a) schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
- die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen,
 - deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber oder Dienstherrn verbunden ist,
 - die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können,
 - bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
 - die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben;

b) schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

3.1.7 In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen, die sich bewerben, bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, es sei denn, für die Stelle ist eine besondere körperliche oder psychische Eignung zwingend erforderlich.

3.1.8 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist mit besonderer Aufgeschlossenheit und Wohlwollen zu begegnen. Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so ist bei der Prüfung ihrer Eignung auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen Personen, die sich bewerben, 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 eine schwerbehinderte Person in die nähere Auswahl, so

ist sie gegenüber den in die nähere Auswahl gekommenen nichtbehinderten Personen, die sich beworben haben, bei entsprechender Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

3.1.9 Für die Einstellung schwerbehinderter Menschen in das Beamtenverhältnis darf nach § 13 Abs. 1 der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung - ALVO) und vergleichbaren Vorschriften von schwerbehinderten Menschen nur das für die vorgesehene Verwendung erforderliche Mindestmaß an Eignung verlangt werden. Einer Einstellung steht nicht entgegen, dass aufgrund der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist, sofern aufgrund eines ärztlichen Gutachtens nach § 10 Abs. 2 i.V.m. § 44 Landesbeamtengesetz (LBG) festgestellt worden ist, dass voraussichtlich eine Dienstfähigkeit von mindestens fünf Jahren nach Abschluss der Ausbildung erwartet werden kann. Entsprechendes gilt auch für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit.

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

3.1.11 Die Einstellung schwerbehinderter Menschen in den Landesdienst, die zum Zeitpunkt der Einstellung das 45. Lebensjahr vollendet haben, ist gemäß § 48 Abs. 1 Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein grundsätzlich nur mit Einwilligung des Finanzministeriums möglich.

3.2 Verfahren

3.2.1 Der Arbeitgeber oder Dienstherr ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können; dabei müssen sie den Personalrat hören (§ 81 Abs. 1 Satz 6 SGB IX) und die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX bereits vor Durchführung einer Stellenausschreibung beteiligen.

Es ist auch zu prüfen, ob durch Umsetzungen oder Versetzungen von Beschäftigten ein Arbeitsplatz für eine schwerbehinderte Person freigemacht werden kann.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten, die sich während der Probezeit nicht bewährt haben, ist zu prüfen, ob von der Möglichkeit nach § 8 Abs. 5 Satz 1 ALVO Gebrauch gemacht werden kann. Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich während der Probezeit nicht bewährt haben, ist zu prüfen, ob ein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden kann, um zu erproben, ob sie ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechend beschäftigt werden können.

3.2.2 Die einstellende Stelle meldet der zuständigen Agentur für Arbeit frühzeitig frei werdende, neu zu besetzende und neue Arbeitsplätze (§ 82 Satz 1 SGB IX). Die einstellende Stelle hat ferner zu klären, ob über die bei ihr vorliegenden Bewerbungen hinaus Bewerbungen bei der beim Innenministerium eingerichteten Erfassungsstelle für die Bewerbung von schwerbehinderten Menschen (Erfassungsstelle) vorliegen und auch diese in das Auswahlverfahren einzubeziehen.

3.2.3 Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind vordringlich zu bearbeiten.

Bei Bewerbungen, die Anhaltspunkte dafür enthalten, dass es sich um solche von schwerbehinderten Menschen handelt, ist die Schwerbehinderteneigenschaft durch Anforderung entsprechender Nachweise zu ermitteln.

Über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder eines Integrationsfachdienstes und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind Schwerbehindertenvertretung und Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Haben sich schwerbehinderte Menschen um einen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 Satz 2 SGB IX). Von einem Vorstellungsgespräch ist nur abzusehen, wenn zwischen Dienststelle, Personal- und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der Bewerberin oder dem Bewerber die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Sind im Rahmen von Auswahlverfahren auch schwerbehinderte Menschen zu Gesprächen geladen, nimmt die zuständige Schwerbehindertenvertretung an allen Gesprächen, auch im Vorauswahlverfahren, beratend teil. Sie hat das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile aller Bewerbungsunterlagen zu nehmen (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und sind die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird die betroffene schwerbehinderte Person angehört (§ 81 Abs. 1 Satz 7 und 8 SGB IX).

Alle Beteiligten sind durch die Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX).

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch diese ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

- 3.2.4 Kann Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen durch die Dienststelle nicht entsprechen werden, sind die Unterlagen mit Begründung an die Erfassungsstelle abzugeben. Die Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienst ist zu informieren, wenn Bewerbungen von dort veranlasst wurden.
- 3.2.5 Bei jeder Besetzung eines Arbeitsplatzes ist unter Verwendung eines einheitlichen Vordrucks aktenkundig zu machen, dass die genannten Prüfungen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorgenommen wurden. Die Nummern 3.1.3 und 5.1.4 sind entsprechend zu beachten.
- 3.2.6 Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Gleichstellungsgesetz bleiben unberührt.

4 Ausbildung, Fortbildung und Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen

4.1 Berufliche Förderung

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber ihrem Dienstherrn oder Arbeitgeber Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen

Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX). Entsprechendes gilt für die Auswahl für die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber.

4.2 Prüfungserleichterungen

Bei Prüfungen und ähnlichen Verfahren sind schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen und Arbeitshilfen zu gewähren. Gleiches gilt während der Aus- und Fortbildung. Auf mögliche Erleichterungen sind schwerbehinderte Menschen jeweils vorher hinzuweisen. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel (z.B. Fristverlängerungen, Erholungspausen, Gehörlosendolmetscher, für die Bedienung durch Blinde geeignete Schreibmaschinen etc.) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit den schwerbehinderten Menschen zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung ist auf ihren Wunsch hinzuzuziehen. Die Fristen für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten müssen nach den Umständen des Einzelfalles verlängert werden. Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnisse dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

Bei der Beurteilung der Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist, soweit es das Prüfungsziel zulässt, auf physische und psychische Einflüsse, die auf der Behinderung beruhen, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen nicht geringer bemessen werden als bei Nichtbehinderten.

5 **Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

5.1 Begleitende Maßnahmen

5.1.1 Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Soweit zweckmäßig, muss eine begleitende Hilfe am Arbeitsplatz erfolgen. Falls erforderlich, hat eine arbeitsmedizinische Beteiligung zu erfolgen.

5.1.2 Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Die Dienstzimmer schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen, dass sich ihre Leistungsfähigkeit voll entfalten kann. Ihnen ist ein Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen, wenn es wegen Art und Schwere der Behinderung angemessen ist.

5.1.3 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Schwere der Behinderung erforderlichen, dem Stand der Technik angepassten Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist insbesondere mit den notwendigen Arbeitshilfen auszustatten.

5.1.4 Sollten individuelle technische und andere Hilfen notwendig werden, ist zur Klärung der Finanzierung

Verbindung mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit, dem sonst zuständigen Rehabilitationsträger bzw. dem Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – aufzunehmen. Eine notwendige Arbeitsassistenz ist beim Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – zu beantragen.

- 5.1.5 Die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Geräte sind für schwerbehinderte Beschäftigte unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so auszuwählen bzw. auszustatten, dass ihre Leistungsfähigkeit erhalten und gefördert wird.

Das Mitbringen von erforderlichen Servicehunden für schwerbehinderte Beschäftigte ist zu gestatten.

Bei der behindertengerechten Planung von Neu-, Erweiterungs- und Umbauten nach § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen des Landes Schleswig-Holstein und zur Änderung anderer Rechtsvorschriften sind die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers frühzeitig einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten.

- 5.1.6 Nach § 83 Abs. 1 Satz 1 SGB IX trifft der Arbeitgeber oder Dienstherr mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Nach § 83 Abs. 2 SGB IX enthält diese Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Bei der Personalplanung sind insbesondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen vorzusehen.

In der Vereinbarung können nach § 83 Abs. 2 a SGB IX insbesondere auch Regelungen getroffen werden

- a) zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
- b) zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- c) zur Teilzeitarbeit,
- d) zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- e) zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
- f) über die Heranziehung des betriebsärztlichen Dienstes auch für die Beratung über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird über die Integrationsvereinbarung unter Beteiligung des Personalrats verhandelt. Das Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – kann beteiligt werden. Die Vereinbarung ist der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem für den Sitz der Dienststelle zuständigen Integrationsamt zu übermitteln.

Der Arbeitgeber oder Dienstherr hat in der Versammlung nach § 95 Abs. 6 SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

Einer Integrationsvereinbarung bedarf es nicht, wenn für die Dienststelle dem § 83 SGB IX entsprechende Regelungen bestehen und durchgeführt werden (§ 82 Satz 4 SGB IX).

5.2 Arbeitsplatzwechsel

5.2.1 Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Dienststelle kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Er darf daher nur ausnahmsweise erfolgen. In solchen Fällen sollen schwerbehinderte Beschäftigte mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll, wenn dies aufgrund der Behinderung erforderlich ist, zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden.

5.2.2 Bei einer dienststelleninternen Ausschreibung gilt für die Stellenbesetzung Nummer 6.2 entsprechend, auch wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes keine Beförderung verbunden ist.

5.3 Vertretung anderer Beschäftigter

Schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sind auf ihren Wunsch von der Vertretung in Krankheits-, Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen neben der ihnen sonst regelmäßig obliegenden Arbeit freizustellen. Der Einsatz von schwerbehinderten Beschäftigten, die nicht zu dem in Satz 1 genannten Personenkreis gehören, für derartige Vertretungen darf den Zeitraum von zehn Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten.

5.4 Inanspruchnahme von Dienstwagen in besonderen Fällen

Bei extremen Wetterverhältnissen sollen die Dienststellen für das Abholen und Nachhausebringen der schwerbehinderten Beschäftigten - in erster Linie der mit den Merkzeichen „G“, „aG“ und „Bl“ - sorgen, gegebenenfalls durch Bereitstellung eines Mietwagens. Diese Regelung hat Vorrang vor Nummer 5.7.

5.5 Variable Arbeitszeit

Für schwerbehinderte Beschäftigte, die in nachgeordneten Dienststellen im Bereich der Landeshauptstadt Kiel beschäftigt sind, endet die Anwesenheitspflicht am Freitag eine Stunde vor dem in der Dienstvereinbarung geregelten Ende der Kernzeit, soweit durch eine entsprechende Dienstvereinbarung im Sinne der Grundsätze der variablen Arbeitszeit vom 21. Dezember 1998 Regelungen über Kernzeit getroffen wurden.

Für die in nachgeordneten Dienststellen außerhalb des Bereichs der Landeshauptstadt Kiel beschäftigten schwerbehinderten Menschen legen die Dienststellenleitung und der örtliche Personalrat in einer Dienstvereinbarung Einzelheiten über die Arbeitszeit am Freitag fest, sofern eine Kernzeitregelung besteht.

5.6 Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).

5.7 Sonderurlaub bei extremen Wetterverhältnissen

Soweit durch extreme Wetterverhältnisse besondere Erschwernisse für schwerbehinderte Beschäftigte eintreten, soll den davon Betroffenen im Einzelfall auf Antrag in angemessenem Umfang Sonderurlaub nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 der Landesverordnung über die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen für die Beamtinnen und Beamten (Sonderurlaubsverordnung – SUVO) erteilt oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob den einzelnen Betroffenen Merkzeichen anerkannt wurden. Vielmehr muss für die Feststellung des Vorliegens besonderer Erschwernisse individuell die jeweilige Behinderung und damit verbunden die tatsächliche Erschwernis betrachtet werden.

Zu den Voraussetzungen der Genehmigung gehört auch, dass die Regelung nach Nummer 5.4 nicht durchgeführt werden kann.

Vor einer Ablehnung ist das Einvernehmen mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung herzustellen.

5.8 Zusatzurlaub

5.8.1 Schwerbehinderte Beschäftigte, nicht jedoch ihnen gleichgestellte behinderte Beschäftigte, haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Erholungsurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; 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. Tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen, die einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben unberührt (§ 125 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Nach § 49 Abs. 4 MTArb erhielten Arbeiterinnen und Arbeiter mit einem Grad der Behinderung von mindestens 25 und weniger als 50 vom Hundert einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen. Aus dem Geltungsbereich des MTArb übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 Anspruch auf einen Zusatzurlaub nach § 49 Abs. 4 MTArb hatten, behalten diesen Anspruch, solange sie die Anspruchsvoraussetzungen in dem über den 31. Oktober 2006 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnis weiterhin erfüllen (§ 15 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-L).

5.8.2 Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit dem Eintritt der Schwerbehinderteneigenschaft oder mit der Einstellung schwerbehinderter Menschen.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, hat die oder der schwerbehinderte Beschäftigte 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 Schwerbehinderteneigenschaft 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 (§ 125 Abs. 3 SGB IX).

5.8.3 Für Lehrerinnen und Lehrer sowie Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer wird nach § 11 der Erholungsurlaubsverordnung (EUVO) auch der Zusatzurlaub durch die Ferien abgegolten.

5.8.4 Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf ungeteilten Erholungsurlaub und Wünschen hinsichtlich der Urlaubszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der persönlichen Verhältnisse aller Beschäftigten (z.B. schulpflichtige Kinder) bevorzugt zu entsprechen.

5.9 Altersteilzeit

Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, nicht jedoch für ihnen gleichstellte behinderte Beamtinnen und Beamte, kann auf deren Antrag, sofern die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, in allen Bereichen Altersteilzeit gewährt werden (§ 63 LBG in Verbindung mit den Maßgaben für die Gewährung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in der unmittelbaren Landesverwaltung vom 1. Januar 2004). Der durch Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Altersteilzeit freiwerdende Anteil einer Planstelle darf nicht wieder besetzt werden (§ 14 Abs. 10 Gesetz über die Feststellung eines Haushaltsplanes für die Haushaltsjahre 2011 und 2012).

6 Dienstliche Beurteilung und Beförderung

6.1 Dienstliche Beurteilung

6.1.1 Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter ist eine etwaige Minderung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Die oder der Vorgesetzte muss sich deshalb eingehend mit der Persönlichkeit und den fachlichen Leistungen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen qualitativ und quantitativ durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Entsprechendes gilt für die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler.

6.1.2 Quantitative Minderleistungen, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, sind aufgrund eines entsprechenden Hinweises in der Beurteilung von der Wertung auszunehmen.

6.1.3 Zu Beginn des Beurteilungsverfahrens hat die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler die Schwerbehindertenvertretung davon zu unterrichten und mit ihr die besonderen Gesichtspunkte der zu beurteilenden schwerbehinderten Beschäftigten allgemein zu erörtern. Dies soll im Rahmen der Koordinierungsgespräche (Nummer 7.1 der Beurteilungsrichtlinien) oder anderer Gespräche erfolgen, die der vorherigen Abstimmung der anzuwendenden Beurteilungsmaßstäbe dienen.

Vor jeder Beurteilung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten hat die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten ein Gespräch über Art und Schwere der Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des

schwerbehinderten Beschäftigten. Auf Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

Am besonderen Beurteilungsgespräch der Beurteilerin oder des Beurteilers zur Erörterung von Gegenvorstellungen mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten nimmt auf deren oder dessen Antrag auch die Schwerbehindertenvertretung teil.

Die oder der schwerbehinderte Beschäftigte ist auf die Möglichkeit, auf ihren oder seinen Wunsch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, von der Beurteilerin oder dem Beurteiler hinzuweisen. Dieses ist aktenkundig zu machen.

6.2 Beförderung

6.2.1 Bei einer beabsichtigten Beförderung sind schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte bei gleichwertiger Eignung zu bevorzugen. Eine Beförderung soll nur dann nicht erfolgen, wenn sie bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamt zu stellenden Mindestanforderungen nicht erfüllen. Kann die Beförderungseignung nicht zuerkannt werden, sind die Gründe nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Beamtin oder dem schwerbehinderten Beamten rücksichtsvoll, aber offen darzulegen.

6.2.2 Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

7 **Personalaktenführung/Elektronische Personaldatenverwaltung**

Die Personalakten/Stammdaten schwerbehinderter Beschäftigter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist.

In Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, soweit dies für die Entscheidung von Bedeutung ist.

Die Angaben über den Grad der Behinderung und über die Merkzeichen sowie eine Ablichtung des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft und gegebenenfalls der Bescheid über eine Mehrfachanrechnung, bei gleichgestellten Beschäftigten eine Ablichtung des Gleichstellungsbescheides, sind in die Personalakten aufzunehmen. Angaben über die Ursache der Behinderung sind unkenntlich zu machen. In der Folgezeit eintretende Änderungen des Grades der Behinderung und der Merkzeichen sind, nachdem die entsprechenden Bescheide bestandskräftig geworden sind, in den Personalakten zu vermerken.

8 **Flexible Altersgrenze, Ruhestand, Entlassung und Kündigung**

8.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, nicht jedoch ihnen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte, können nach § 36 Abs. 2 LBG auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können nach § 36 Abs. 3 Satz 1 LBG auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Entsprechendes gilt gemäß § 36 Abs. 3 Satz 3 LBG für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 2011 eine bis zum Beginn des Ruhestands bewilligte Teilzeitbeschäftigung als Sabbatjahr, Altersteilzeit im Blockmodell oder Altersurlaub angetreten haben. Für schwerbehin-

derte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die nach dem 31. Dezember 1951, aber vor dem 1. Januar 1969 geboren sind, wird die Altersgrenze nach Maßgabe des § 36 Abs. 3 Satz 2 LBG angehoben.

- 8.2 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (BeamtStG) abgesehen werden, wenn den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes bedarf keiner Zustimmung, 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 (§ 26 Abs. 2 Satz 2 BeamStG). Sofern die Befähigung für die andere Laufbahn nicht gegeben ist, ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, an Maßnahmen zum Erwerb der Befähigung teilzunehmen (§ 26 Abs. 2 Satz 3 BeamStG). Ferner besteht zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand die Möglichkeit, unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringer wertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn zu übertragen, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 26 Abs. 3 BeamStG).

Von der Versetzung in den Ruhestand soll nach § 27 Abs. 1 BeamStG ferner abgesehen werden, wenn die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte unter Beibehaltung ihres oder seines Amtes ihre oder seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen (§ 27 Abs. 2 Satz 1 BeamStG). Mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen kann eine Verwendung auch in einer nicht ihrem oder seinem Amt entsprechenden Tätigkeit erfolgen (§ 27 Abs. 2 Satz 2 BeamStG).

Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand nach § 41 LBG gliedert sich in folgende Stufen:

- Bei Zweifeln über die Dienstunfähigkeit entscheidet die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte, ob und gegebenenfalls wann die Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung erfolgt (§ 41 Abs. 1 LBG).
- Die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte entscheidet nach Vorlage des ärztlichen Gutachtens (§ 44 LBG) über die Feststellung der Dienstunfähigkeit (§ 41 Abs. 3 Satz 1 LBG).
- Nach Feststellung der Dienstunfähigkeit durch die unmittelbare Dienstvorgesetzte oder den unmittelbaren Dienstvorgesetzten entscheidet die nach § 45 Abs. 2 LBG zuständige Behörde über die Versetzung in den Ruhestand. Dabei ist sie an die Erklärung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht gebunden; sie kann auch andere Beweise erheben (§ 41 Abs. 3 Satz 2 LBG).

Zum Verfahren bei der ärztlichen Untersuchung wird auf die Verwaltungsvorschrift zu den §§ 26, 27 und 29 BeamStG und §§ 41, 43 und 44 LBG hingewiesen.

Der Ruhestand beginnt gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 LBG mit dem Ende des Monats, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand der Beamtin oder dem Beamten mitgeteilt worden ist. Auf Antrag oder mit ausdrücklicher Zustimmung der Beamtin oder des Beamten kann ein anderer Zeitpunkt festgesetzt werden (§ 45 Abs. 3 Satz 2 LBG).

Werden Rechtsbehelfe gegen die Versetzung in den Ruhestand eingelegt, haben diese aufschiebende Wirkung. Die Versetzung in den Ruhestand wird zunächst, bis zum Abschluss eines Widerspruchs- oder verwaltungsgerichtlichen Verfahrens, nicht wirksam. Nach § 41 Abs. 4 LBG werden aber in diesen Fällen mit Beginn des auf die Zustellung der Verfügung folgenden Monats die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen.

Das kann eine besondere Härte in den Fällen darstellen, in denen aufgrund der Eigenart der Erkrankung eine zuverlässige zeitnahe Prognose über den weiteren Verlauf der Dienstunfähigkeit nicht möglich ist, da diese vom Verlauf einer durchzuführenden Therapie oder Rehabilitationsmaßnahme abhängig ist.

In diesen Fällen ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls in den einzelnen Verfahrensschritten vor der abschließenden Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand zu prüfen, ob zuvor der Erfolg der Therapie oder Rehabilitationsmaßnahme abzuwarten bzw. in Abhängigkeit vom Heilungsverlauf eine erneute prognostische amtsärztliche Aussage einzuholen ist.

- 8.3 Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach § 37 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unter den dort genannten Voraussetzungen Anspruch auf Altersrente. Im Hinblick auf die umfangreichen rentenrechtlichen Bestimmungen und deren unterschiedliche Rechtsfolgen wird eine Beratung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger empfohlen.

Sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 85, 91 Abs. 1 SGB IX). Die in den §§ 86, 88 und 91 SGB IX genannten Fristen sind zu beachten. Ausnahmen von den Vorschriften zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen sind nur in den Fällen des § 90 SGB IX zulässig.

Ist zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen oder konnte das Landesamt für soziale Dienste nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen, finden die Vorschriften des Kapitels 4 zum Kündigungsschutz keine Anwendung (§ 90 Abs. 2 a SGB IX). Für behinderte Menschen, die zum Zeitpunkt der Kündigung bereits einen Antrag auf Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt haben, gilt vom Tag der Antragstellung bis zur Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit der besondere Kündigungsschutz.

Vor der beabsichtigten Antragstellung beim Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit richtet sich bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 33 TV-L.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der vollen Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (§ 92 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX vor der Antragstellung beim Integrationsamt zu beteiligen.

9 Prävention

9.1 Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses führen können, hat der Arbeitgeber oder Dienstherr mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Integrationsamt frühzeitig alle Möglichkeiten, Beratungshilfen und finanziellen Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

9.2 Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber oder Dienstherr mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person

1. dem Personalrat,

2. bei schwerbehinderten Beschäftigten zusätzlich mit der Schwerbehindertenvertretung,

die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich, wird der Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffenen Beschäftigten oder deren gesetzlicher Vertreter sind zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber oder Dienstherrn die örtlichen gemeinsamen Servicestellen hinzugezogen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist das Integrationsamt zuständig. Die örtlichen Servicestellen oder das Integrationsamt wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IX erbracht werden. Der Personalrat, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber oder Dienstherr die ihm nach dieser Vorschrift obliegende Verpflichtung erfüllt (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX).

Bei Beschäftigten, die weder schwerbehindert noch gleichgestellt sind, kann mit Zustimmung der betroffenen Person auch die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet werden.

10 Ergänzende Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen

10.1 Wohnungsfürsorge

Bei der Zuweisung von Landeswohnungen ist auf Art und Schwere der Behinderung, Familienstand und die sonstigen persönlichen Verhältnisse der schwerbehinderten Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Nach Maßgabe der Wohnungsfürsorgebestimmungen ist schwerbehinderten Beschäftigten eine angemessene Wohnung bevorzugt zuzuweisen.

Schwerbehinderten Menschen können zur Einrichtung oder zum Erwerb von Familieneigenheimen oder Eigentumswohnungen aus Sonderprogrammen der Investitionsbank Schl.-H. unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag vor Beginn der Maßnahme Darlehen gewährt werden. Über Einzelheiten informiert die Investitionsbank.

Vom Landesamt für soziale Dienste - Integrationsamt - bzw. von der Agentur für Arbeit oder sonstigen Rehabilitationsträgern können gegebenenfalls Leistungen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung gewährt werden. Anträge sind vor Beginn der Maßnahme bzw. vor Vertragsschluss zu stellen.

10.2 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge

Der Verkauf gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge richtet sich nach Nummer 7.3 Absatz 8 der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über die Kraftfahrzeugrichtlinien des Landes Schleswig-Holstein - KfzRL SH.

10.3 Parkmöglichkeiten

Für schwerbehinderte Beschäftigte mit außergewöhnlicher Gehbehinderung („aG“) und Blinde („Bl“) sollen in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes geeignete Parkplätze eingerichtet und kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Es ist auch zu prüfen, ob im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren derartige Parkplätze angemietet werden können.

Soweit bei einer Dienststelle weitere Parkmöglichkeiten vorhanden sind, sind sie bevorzugt schwerbehinderten Beschäftigten mit erheblicher Gehbehinderung („G“) zur Verfügung zu stellen. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

10.4 Behindertensport und Mobilitätstraining

Der Behindertensport ist zu fördern.

Beamtinnen und Beamten kann für die Teilnahme an einem Mobilitätstraining und die Teilnahme am ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung nach § 19 Abs. 2 SUVO gewährt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann für die Teilnahme an einem Mobilitätstraining Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung oder des Lohnes nach § 28 TV-L gewährt werden. Sie erhalten während der Dauer der Maßnahme zum Ausgleich des Verdienstaufschlags eine Geldleistung in entsprechender Anwendung der Vorschriften über das Krankengeld. Für die Teilnahme am ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX kann Sonderurlaub in entsprechender Anwendung des § 19 Abs. 2 SUVO gewährt werden.

Die Gewährung des Sonderurlaubs kann nur unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Teilnahme nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Erlass - IV 226 - 0311.3.2.2 - vom 3. Mai 1999 (n.v.) ist zu beachten.

Mobilitätstraining ist die mit der Ausstattung von Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln in Zusammenhang stehende Unterweisung im Gebrauch dieser Hilfsmittel nach § 31 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

10.5 Ehrenamtliche Tätigkeit in Behindertenverbänden

Für die Teilnahme an Tagungen von überörtlichen Selbsthilfeorganisationen zur Betreuung behinderter Personen kann Beamtinnen und Beamten unter den Voraussetzungen des § 9 Satz 1 Nr. 4 SÜVO Sonderurlaub bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese Regelung entsprechend anzuwenden.

Der Erlass - IV 226 - 0311.3.2.2 - vom 3. Mai 1999 (n.v.) ist zu beachten.

11 Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen

11.1 Kreis der Berufenen

Zur Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen sind besonders berufen

- die Schwerbehindertenvertretung,
 - der Personalrat,
 - die Beauftragten des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX,
 - die örtlichen Fürsorgestellen (bei den Kreisen und kreisfreien Städten) und das Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein - Integrationsamt -,
 - die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger,
 - die Bundesagentur für Arbeit,
 - Integrationsfachdienste
- sowie
- für die Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Frauen außerdem die Gleichstellungsbeauftragte.

Sie haben miteinander und mit den Dienststellen eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Die obersten Landesbehörden haben, gesondert für jede Dienststelle im Sinne des § 8 MBG Schl.-H., ein Verzeichnis der schwerbehinderten, gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu führen und auf dem neuesten Stand zu halten. Das Verzeichnis ist dem Landesamt für soziale Dienste - Integrationsamt - sowie der zuständigen Agentur

für Arbeit auf Verlangen vorzulegen (§ 80 Abs. 1 SGB IX). Eine Abschrift des jährlichen Verzeichnisses ist der zuständigen Schwerbehindertenvertretung, den Beauftragten des Arbeitgebers und dem Personalrat auszuhändigen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

11.2 Schwerbehindertenvertretung

11.2.1 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll unter Beachtung der Gesetze, Tarifverträge und sonstiger für schwerbehinderte Menschen maßgebender Vorschriften zum Wohle und zur Wahrung der Rechte der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen zusammen; dies gilt sinngemäß für die Betreuung von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind.

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Sie hat Beschäftigte bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit zu unterstützen (§ 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, von der Dienststelle unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Bestehen Zweifel daran, ob die Voraussetzungen für eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorliegen, ist diese zu beteiligen. Die von der Dienststelle getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne diese Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nach § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört. Im Rahmen der Dienstaufsicht ist unbedingt sicherzustellen, dass die Beteiligungspflicht gegenüber der Schwerbehindertenvertretung eingehalten wird.

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten ihrer Dienststelle. Wird die Entscheidung über eine Angelegenheit schwerbehinderter Beschäftigter dieser Dienststelle oder mehrerer Dienststellen durch eine vorgesetzte Dienststelle getroffen, für die eine Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gebildet ist, ist diese zuständig. Die Stufenvertretung hat den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen, die die betroffenen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Entsprechendes gilt für die Gesamtschwerbehindertenvertretung, ferner für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt werden. Die Aufgaben einer nicht vorhandenen Schwerbehindertenvertretung nimmt die Stufenvertretung wahr.

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Teilnahmerecht an allen Sitzungen des Personalrats und des Arbeitsschutzausschusses. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Auf Verlangen der Schwerbehindertenvertretung ist eine Sitzung des Personalrats einzuberufen. Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Personalratsbeschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen oder ist die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss eine Woche auszusetzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX); nach § 86 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe d MBG Schl.-H. ist diese Frist auf 10 Arbeitstage verlängert. Nach § 95 Abs. 4 Satz 3 SGB IX hat die Aussetzung eines Beschlusses grundsätzlich keine Verlängerung einer Frist zur Folge; die Beteiligungsfrist des Personalrates nach § 52 Abs. 2 Satz 3 und 4 MBG Schl.-H. verlängert sich jedoch nach § 29 Abs. 1 Satz 3 MBG Schl.-H. um 10 Arbeitstage. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Besprechungen nach § 47 Abs. 1 Satz 6 MBG Schl.-H. hinzuzuziehen. Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein werden hierdurch nicht berührt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle durchzuführen (§ 95 Abs. 6 Satz 1 SGB IX). Sie kann an Personalversammlungen in den Dienststellen teilnehmen, für die sie zuständig ist und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige der Dienststelle sind (§ 95 Abs. 8 SGB IX).

11.2.2 Rechtsstellung

Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 96 Abs. 1 SGB IX). Sie dürfen hierbei nicht behindert oder wegen ihres Amtes benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 96 Abs. 2 SGB IX).

Vertrauenspersonen sind von ihren sonstigen Dienstgeschäften ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben (z.B. für Reisen, Besuche, Sitzungen) erforderlich ist. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

In Dienststellen mit in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderten Beschäftigten wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig (§ 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Beschäftigten das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein (§ 95 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

Die Dienststelle trägt die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten. Dies gilt auch für Stufenvertretungen. Notwendige Reisekosten werden nach den Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes vergütet. Ein Anspruch auf Reisekostenvergütung besteht nur, wenn die Reise zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Vertrauensfrau oder des Vertrauensmannes erfolgt und die Grundsätze der gebotenen Sparsamkeit be-

achtet werden. Eine Anordnung oder Genehmigung der Reise durch die zuständige Behörde ist nicht erforderlich, es empfiehlt sich jedoch, vor Antritt der Reise das Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeizuführen. Die Kostenerstattung für die Teilnahme an Sitzungen der Personalvertretungen, des Gesamtpersonalrates und der Jugend- und Ausbildungsververtretung richtet sich nach § 86 Abs. 2 i.V.m. § 34 MBG Schl.-H.

Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang die Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen.

11.2.3 Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen

Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und, soweit solche nicht vorhanden sind, die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen beim Land Schleswig-Holstein. Sie ist in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, zu beteiligen.

11.3 Personalrat

Der Personalrat hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 MBG Schl.-H. und § 93 SGB IX). Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die Dienststelle die ihr nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wirkt er hin (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 MBG Schl.-H. und § 93 SGB IX).

11.4 Beauftragte des Arbeitgebers

11.4.1 Dienststellen haben nach § 98 SGB IX Beauftragte zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten. Diese sollten nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Die Dienststellen haben ihre Beauftragten unverzüglich nach deren Bestellung der Agentur für Arbeit und dem Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – schriftlich zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). Auch die Abberufung ist diesen Stellen anzuzeigen. Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die personalbearbeitenden Stellen sind ebenfalls zu unterrichten. Ein häufiger Wechsel der Beauftragten ist zu vermeiden.

11.4.2 Die Beauftragten sind dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken. Sie haben vor allem darauf zu achten, dass die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX und diese Richtlinien erfüllt werden. Die Beauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse zu unterrichten und darauf hinzuweisen, dass sie weder einseitig die Belange der Verwaltung noch die der schwerbehinderten Menschen zu vertreten haben, sondern bemüht sein müssen, einen Ausgleich zu finden, der mit den Aufgaben der Verwaltung und den berechtigten Interessen der schwerbehinderten Menschen vereinbar ist.

11.5 Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – und Agentur für Arbeit

11.5.1 Zu den besonderen Aufgaben des Landesamtes für soziale Dienste – Integrationsamt – gehört die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). Es ist durch alle beteiligten Stellen bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Das Landesamt für so-

ziale Dienste – Integrationsamt – hat Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte des Arbeitgebers und Personalratsmitglieder durchzuführen. Wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen, ist die Teilnahme hieran zu ermöglichen.

- 11.5.2 Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, dem Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – und der Agentur für Arbeit die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben nötig sind, und den mit der Vertretung dieser Stellen Beauftragten Einblick in die Dienststelle zu gewähren, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden (§ 80 Abs. 5 und 7 SGB IX).

12 Ordnungswidrigkeiten

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Nichtbeachtung der in § 156 SGB IX genannten Vorschriften des SGB IX eine Ordnungswidrigkeit darstellt. Alle Verantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass es nicht zu solchen Verstößen kommt.

13 Schlussbestimmungen

- 13.1 Diese Schwerbehindertenrichtlinien sind den in Nummer 1.3 genannten Personen sowie den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen besonders bekanntzugeben.
- 13.2 Diese Fassung der Vereinbarung über die Schwerbehindertenrichtlinien ersetzt die Fassung der Vereinbarung vom 5. Juli 2007 (Amtsbl. Schl.-H. S. 621) und tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein in Kraft.

14 Protokollnotizen

- 14.1 Aufgrund der Änderungen einer Vielzahl von Rechtsvorschriften war eine redaktionelle Überarbeitung der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz (MBG Schl.-H.) über die Neufassung der Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien) vom 5. Juli 2007 (Amtsbl. Schl.-H. S. 621) geboten.

Der Hinweis auf den Gegenstand der Verhandlung nach § 59 MBG Schl.-H. zu der Fassung der Vereinbarung vom 5. Juli 2007 bleibt bestehen. Gegenstand der Verhandlung nach § 59 MBG Schl.-H. waren aber nur diejenigen Regelungen, die nach § 51 Abs. 1 MBG Schl.-H. der Mitbestimmung unterliegen. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften weisen darauf hin, dass sich ihre Verantwortung für den Inhalt der Richtlinien ausschließlich auf diese Regelungen beschränkt.

- 14.2 Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erwarten, dass die Landesregierung mit ihnen Verhandlungen über eine gesonderte Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufnimmt, in der u.a. auch eine Konkretisierung des Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (Ziffer 9.2) erfolgt.

Kiel, 18. Oktober 2011

**Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein**

gez. Dr. Olaf Bastian

Kiel, 27. Oktober 2011

**dbb beamtenbund und tarifunion
- Landesbund Schleswig-Holstein -**

gez. Anke Schwitzer

Hamburg, 28. Oktober 2011

**Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -**

gez. Carlos Sievers

Fußnoten

- *) Gl.Nr. 2036.37
- *) Diese Richtlinien wurden in Abstimmung mit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und nach Anhörung des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung erarbeitet.