

Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes
- Integrationsrichtlinien -

Gemeinsames Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport, zugleich im Namen der Staatskanzlei und der Fachministerien

Bezug: Gemeinsames Rundschreiben vom 30. Juni 1999 (StAnz. S. 2266)

Inhaltsübersicht

Einleitung

- I. Personenkreis
- II. Einstellung
- III. Prüfungen
- IV. Beschäftigung
- V. Berufsförderung besonderer Gruppen (§ 72 SGB IX)
- VI. Dienstliche Beurteilung
- VII. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung; Kündigung
- VIII. Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen
 1. Wohnungsfürsorge
 2. Erholungsurlaub
 3. Kuren
 4. Beihilfen
 5. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen
 6. Verkauf ausgesonderter Dienstkraftwagen
 7. Parkmöglichkeiten
 8. Führhunde
 9. Behindertensport

- IX. Aktenführung
- X. Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung
 - A. Beauftragte der Dienststellen
 - B. Schwerbehindertenvertretung
 - C. Personalrat
 - D. Zusammenarbeit
- XI. Schlussbestimmungen

Arbeitgeber der öffentlichen Hand haben gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten eine erhöhte Fürsorgepflicht. Zu ihren besonderen Pflichten gehört es, sich dieses Personenkreises anzunehmen und ihn in seinem beruflichen Fortkommen zu fördern. Die Fürsorgemaßnahmen obliegen in erster Linie den Behördenleiterinnen und Behördenleitern und allen Personen, die über die Einstellung und den Einsatz von Beamtinnen und Beamten, Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Auszubildenden entscheiden. Sie haben darauf hinzuwirken, dass schwerbehinderte Menschen in dem vom Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046) vorgeschriebenen Umfang beschäftigt und entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt werden. Zur Erreichung dieser Ziele ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen erforderlich. Allen beteiligten Stellen wird es zur Pflicht gemacht, den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit der gebotenen Rücksicht zu begegnen. Alle zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen.

Bei der Anwendung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist der Kabinettsbeschluss vom 24. Februar 1986 zu beachten, der zum Ziel hat, eine verstärkte Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung sicherzustellen (bekanntgegeben mit Erlass des Ministers des Innern vom 6. März 1986, StAnz. S. 640).

I. Personenkreis

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Richtlinien gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 (schwerbehinderte Menschen) und § 2 Abs. 3 (gleichgestellte behinderte Menschen) SGB IX. Für behinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen nach diesen Richtlinien in Betracht kommen.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt regelmäßig der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch; in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid des Arbeitsamtes.

Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder als Gleichgestellte gestellt haben, ist zu empfehlen, ihre Personalstelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie in der Regel unter Vorbehalt als schwerbehinderte Menschen oder als Gleichgestellte zu behandeln.

II. Einstellung

1. Nach § 71 Abs. 1 SGB IX haben auch die Verwaltungen der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf mindestens dem in § 71 SGB IX festgelegten Prozentsatz der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Unter diesen schwerbehinderten Beschäftigten müssen sich in angemessenem Umfang schwerbehinderte Beschäftigte der in § 72 Abs. 1 SGB IX bezeichneten Gruppen befinden. Soweit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, ist im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht ein angemessener Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 72 Abs. 2 SGB IX).

Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie alle Personen und sonstigen Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob - insbesondere beim Arbeitsamt gemeldete - schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX); bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen und der Personalrat zu hören (§ 81 Abs. 1 Satz 1 und 4 SGB IX). Diese Verpflichtung besteht in erhöhtem Maße, solange der Pflichtenatz nach § 71 SGB IX noch nicht erfüllt ist. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen Gesuche von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern vor, so ist ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Bei etwaigen Stellenausschreibungen soll darauf hingewiesen werden, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen der geltenden Bestimmungen bevorzugt werden. Durch Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise, die in anderen Gesetzen begründet sind, wird die Beschäftigungsverpflichtung nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch nicht berührt (§ 122 SGB IX). Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Personalrat mitzuteilen; dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

2. Nach § 128 Abs. 1 SGB IX sind die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung von Beamtenstellen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird.

In Ausführung dieser Vorschrift sind in § 6 Abs. 1, § 13 Abs. 2, § 15 Abs. 2 und § 17 Abs. 2 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) Regelungen getroffen worden, die der Behinderung von Beschäftigten Rechnung tragen. Unter Berücksichtigung dieser Vorschriften ist bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen generell wie folgt zu verfahren:

- a) Von schwerbehinderten Menschen darf bei der Einstellung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden; es ist sicherzustellen, dass die personal-

verwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf diese Vorschrift hinweist und alle Umstände mitteilt, die für die Beurteilung von Bedeutung sind. Dazu gehören bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen genaue und detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll. Der Amtsärztin oder dem Amtsarzt ist anlässlich jeder Einstellungsuntersuchung einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers von der personalverwaltenden Stelle das als Anlage abgedruckte Merkblatt zu übermitteln.

- b) Für schwerbehinderte Menschen ist das 40. Lebensjahr die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für eine Laufbahn des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes.

Es entspricht dem Sinn des § 6 HLVO, dass bei der Einstellung großzügig verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht genommen wird. Die körperliche Eignung ist im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend anzusehen, wenn die schwerbehinderten Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Menschen mindestens zehn Jahre dienstfähig bleiben.

Für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst, der Voraussetzung auch für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, reicht es aus, wenn im Zeitpunkt der Einstellung zu erwarten ist, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gesundheitlich in der Lage sein werden, die Ausbildung abzuleisten.

III. Prüfungen

1. Bei Prüfungen sind den schwerbehinderten Menschen nach dem Grundsatz des § 6 Abs. 2 HLVO die ihrer körperlichen Behinderung angemessenen Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile zu gewähren, die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden. Diese Vorschrift hat Bedeutung für alle Maßnahmen, die mit der Ordnung der Laufbahnen, dem Vorbereitungsdienst und der Ablegung der Prüfungen einschließlich der Bewertungen der Leistungen zusammenhän-

gen.

2. Den Prüfungsausschüssen ist vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, der Grad der Behinderung und soweit bekannt die Art der Behinderung der Prüflinge mitzuteilen. Schwerbehinderte Prüflinge sind rechtzeitig vor Beginn der Prüfung in geeigneter Form auf die Möglichkeit hinzuweisen, Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile zu beantragen. Die Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile sind vor ihrer Anordnung mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten und der Schwerbehindertenvertretung mit dem Ziele zu erörtern, ihre Notwendigkeit zu prüfen sowie die Art und den Umfang festzulegen.

3. Als Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile können insbesondere gewährt werden:

Schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung der Frist darf bis zu 50 vom Hundert betragen. Dieser Nachteilsausgleich ist vor allem Schreibbehinderten, Blinden und Hirnbeschädigten zu gewähren. Schwerbehinderten Beschäftigten mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 ist die Ablieferungsfrist in jedem Falle zu verlängern.

Von Schreibbehinderten, die im Zeichnen behindert sind, sollen Zeichnungen nur in verringertem Umfang gefordert werden.

Bei der mündlichen Prüfung Blinder oder Hirnbeschädigter, deren Hirnbeschädigung allein einen Grad der Behinderung von mindestens 50 herbeigeführt hat, kann auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Blinden oder Hirnbeschädigten Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen.

Sind Blinde und Hirnbeschädigte schriftlich zu prüfen, so darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebil-

dete Schreibkraft beigegeben werden. Blinden, Sehbehinderten und Schreibbehinderten ist auf Antrag der Gebrauch angepasster Hilfsmittel zu gestatten; Täuschungsmöglichkeiten sind dabei auszuschließen.

Schriftliche Rechenaufgaben sind Blinden zu erlassen.

Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung oder einer Sportprüfung ist die Behinderung angemessen zu berücksichtigen. In geeigneten Fällen soll die Teilnahme freigestellt werden. Der Besitz des Sportabzeichens ist für die Note im Sport zu bewerten.

Die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Beschäftigte darf in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder einer praktischen Prüfung, bis zu 50 vom Hundert verkürzt werden. Falls erforderlich, sind Erholungspausen einzulegen.

Bei Prüfungen, die dem Betriebsschutz dienen, dürfen Prüfungserleichterungen nicht gewährt werden.

4. Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen.

Hilfen zum Nachteilsausgleich dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Hilfen zum Nachteilsausgleich nicht aufgenommen werden.

Schwerbehinderte Beschäftigte (§ 2 SGB IX) mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. In diesem Rahmen darf die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.

5. Im Übrigen gilt Abschn. IV Nr. 6 entsprechend. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen auszuführen.

IV. Beschäftigung

1. Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen davon ausgehen, dass schwerbehinderte Beschäftigte es als selbstverständlich ansehen, ihre Dienstpflichten wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Die Bemühungen der schwerbehinderten Beschäftigten, trotz körperlicher und seelischer Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind nach Kräften zu unterstützen.
2. Schwerbehinderte Menschen sind nach § 81 Abs. 4 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Menschen, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sind am Arbeitsplatz sorgfältig zu unterweisen. Fachlich geeigneten schwerbehinderten Beschäftigten soll die Möglichkeit beruflichen Fortkommens durch Übertragung höherwertiger Aufgaben eröffnet werden. In Ausnahmefällen können im Rahmen der haushaltsrechtlichen Bestimmungen besondere, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Dienstposten für schwerbehinderte Beschäftigte geschaffen werden.

Durch die Änderung von Organisationsplänen darf die durch § 81 Abs. 4 SGB IX geschützte Rechtsstellung der schwerbehinderten Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden.

3. Bei der Besetzung freier Stellen sind solche schwerbehinderten Beschäftigten bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, sofern sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber.
4. Schwerbehinderten Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern sind im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten höherwertige Tätigkeiten zu übertragen, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeiten besitzen. Ihnen sind Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Notfalls dürfen entsprechende Möglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden.

5. Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Dazu können auch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung gehören. Hirnbeschädigte sollen, wenn sie es wünschen, nicht mit der Bearbeitung von Verschlussachen betraut werden.

Unter Berücksichtigung der individuellen Gesundheitsschädigung der schwerbehinderten Beschäftigten können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen angezeigt sein. Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss rechtfertigen.

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

Vorlesekräfte, Schreibmaschinen, Diktiergeräte und Wörterbücher für Blinde, Spezialwähleinrichtungen und Vermittlungsanlagen, behindertengerechte Stühle, besondere Sitzkissen u.a.m. Für blinde Beschäftigte kann sich die Bereitstellung von Fachschriftum in Blindenschrift oder die Bereitstellung von Hard- und Software zur Sprachausgabe auf PC's und Notebooks empfehlen.

7. Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird; nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen. Das gilt insbesondere für Hirnbeschädigte, Blinde, Tuberkulöse, Querschnittsgelähmte, Amputierte (Doppel- und Oberschenkelamputierte) und vergleichbare schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Beschäftigte, die besonders lärm- und hitzeempfindlich sind.
8. Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Schwerbehinderte Beschäftigte sollten daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn dies unumgänglich ist und ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Die schwerbehinderten Beschäftigten und die zuständige Schwerbehindertenvertretung, ggf. die in § 97 Abs. 6 SGB IX genannte Schwerbehindertenvertretung, müssen vorher gehört werden. Ihre Wünsche sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Anhörung obliegt der Leiterin oder dem Leiter der

Dienststelle, der die oder der schwerbehinderte Beschäftigte angehört (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll nach Möglichkeit entsprochen werden. Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

9. Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten 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 Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gewährt werden. Die Kosten für solche Fortbildungslehrgänge sollen nach Möglichkeit übernommen werden. Die schwerbehinderten Beschäftigten sollen auf die Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III - Arbeitsförderung - insbesondere Viertes Kapitel Siebter Abschnitt) und nach § 24 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) hingewiesen werden, Anspruchsberechtigte nach dem Bundesversorgungsgesetz und anderen Gesetzen, nach denen das Bundesversorgungsgesetz insoweit entsprechend anzuwenden ist, außerdem auf die Hilfen nach § 26 Bundesversorgungsgesetz (berufliche Fortbildung, Umschulung, Ausbildung).
10. Die Tätigkeit während des Vorbereitungsdienstes ist so zu ordnen, dass den schwerbehinderten Beschäftigten hinreichend Gelegenheit gegeben ist, sich die erforderlichen Kenntnisse anzueignen, andererseits jedoch eine nicht zumutbare körperliche Beeinträchtigung vermieden wird.

V. Berufsförderung besonderer Gruppen (§ 72 SGB IX)

1. Schwerbehinderten Beschäftigten, die zu dem in § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX aufgeführten Personenkreis gehören, sollen wegen der Art und Schwere ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen und ihrer dadurch bedingten stärkeren beruflichen Behinderung zusätzliche Hilfen gewährt werden.
2. Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, die als Angestellte, Arbeiterinnen oder Arbeiter beschäftigt sind, können nach Maßgabe der Hessischen Laufbahnverordnung und der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zu dem jeweils festgesetzten Übernahmehöchstalter in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Bei Übernahme in eine

Laufbahn des einfachen Dienstes darf ein Wechsel in der Beschäftigung zur Unterbringung auf einem Dienstposten für Beamtinnen oder Beamte nicht gefordert werden, wenn die schwerbehinderten Beschäftigten wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, die mit dem Dienstposten verbundenen Dienstgeschäfte wahrzunehmen.

3. Bei schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, die als Beamtinnen oder Beamte infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 HBG eine Vorrangbeförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreicht hätten. Die Entscheidung ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu treffen.

Die Beförderung in die Spitzenstellung ihrer Laufbahn soll den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht versagt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihre gesundheitliche Beeinträchtigung diese Stelle erreicht hätten.

4. Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ermöglicht werden. Zu diesem Zweck ist je nach Lage des Einzelfalles zu prüfen, ob diesen schwerbehinderten Beschäftigten ein geeigneter Dienstposten übertragen oder durch Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen und dadurch die für die Förderungsmaßnahme notwendige Vollbeschäftigung erreicht werden kann.

VI. Dienstliche Beurteilung

1. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamte ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 6 Abs. 3 HLVO). Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer

früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit das Nachlassen der Einsatz- und Arbeitsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2. Die Eignung für ein Beförderungsamtsamt wird schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Regel zuzuerkennen sein, wenn sie die an das Amt zu stellenden Mindestanforderungen erfüllen. Die Gründe einer Ablehnung sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und sodann den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten rücksichtsvoll, aber offen darzulegen.
3. Bei schwerbehinderten Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

VII. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung; Kündigung

1. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Der in § 51 Abs. 3 Hessisches Beamtengesetz (HBG) geregelte Grundsatz des Vorrangs der anderweitigen Verwendung vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung anzuwenden.
2. Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, so ist vorher das Integrationsamt zu hören, das für die Beschäftigungsdienststelle zuständig ist, es sei denn, die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte hat die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Entlassung selbst beantragt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt (§ 128 Abs. 2 SGB IX).

3. Die Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedarf - außer in den Fällen des § 90 Abs. 1 SGB IX - der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX), dies gilt auch für die außerordentliche Kündigung (§ 91 SGB IX). Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu hören. Es ist zu prüfen, ob die Kündigung durch den Einsatz von technischen Arbeitshilfen, durch die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz oder durch sonstige organisatorische Änderungen vermieden werden kann.

Bei schwerbehinderten Angestellten richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge verminderter Erwerbsfähigkeit nach § 59 Abs. 1 bis 3 BAT, bei schwerbehinderten Arbeiterinnen und Arbeitern nach § 62 Abs. 1 und 2 MTArb.

Im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der vollen Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 92 SGB IX).

VIII. Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen

1. Wohnungsfürsorge

Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei der Wohnungsvergabe gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen (Abschn. I Nr. 3 Abs. 6 der Richtlinien für die Vergabe von Landesbedienstetenwohnungen - WofR 1992 - vom 7. September 1992, StAnz. S. 2618, zuletzt geändert am 29. Januar 1997, StAnz. S. 592).

2. Erholungsurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX).

Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln; insbesondere gelten die Regelungen über die Übertragung und den Verfall von Erholungsurlaub auch für den Zusatzurlaub. Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX steht in voller Höhe grundsätzlich nur bei ungekürztem Haupturlaub zu.

Für die Berechnung des Teilurlaubs bei Beginn und Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres gilt folgendes:

- a) Die Regelungen des § 7 Abs. 1 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gelten für den Zusatzurlaub entsprechend; hiernach haben schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten sind oder deren Beamtenverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet, Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub. Beginnt das Beamtenverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres oder endet das Beamtenverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres, haben schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Beamtenverhältnisses. Scheiden schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte wegen Erreichens der Altersgrenze in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres aus dem Beamtenverhältnis aus, haben sie Anspruch auf die Hälfte des Zusatzurlaubs; im Übrigen haben sie Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub. Bruchteile von Urlaubstagen werden entsprechend § 7 Abs. 5 der Urlaubsverordnung auf volle Tage aufgerundet, jedoch nur einmal im Kalenderjahr.
- b) Für den Umfang des Zusatzurlaubs bei Eintritt oder Ausscheiden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während des Urlaubsjahres sind die Zwölftelungsvorschriften des § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz heranzuziehen. Demgemäß haben die in der zweiten Jahreshälfte nach Erfüllen der Wartezeit ausscheidenden schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub. Gleiches gilt bei Eintritt in den öffentlichen Dienst nach Ablauf der Wartezeit, sofern die Einstellung in der ersten Hälfte des Kalenderjahres erfolgt ist. Dagegen besteht beim Ausscheiden in der ersten Hälfte des Kalenderjahres sowie bei der Einstellung in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag er-

geben, werden auf volle Urlaubstage aufgerundet (§ 5 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz). Scheiden schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Anspruch auf Zusatzurlaub sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet (§ 48 Abs. 5 BAT, § 48 Abs. 11 MTArb); eine Aufrundung findet nicht statt.

Schwerbehinderte Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis während des gesamten Urlaubsjahres besteht, erhalten den vollen Zusatzurlaub, auch wenn die Schwerbehinderung erst im Laufe des Jahres festgestellt wird oder wegfällt. Der Anspruch auf Zusatzurlaub erlischt, wenn er nicht bis zum Ablauf des Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums geltend gemacht wird. Liegt der Nachweis der Schwerbehinderung nicht rechtzeitig vor, muss der Zusatzurlaub gleichwohl rechtzeitig beantragt werden; er kann vorsorglich übertragen werden.

Den Wünschen schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

3. Kuren

Nach § 11 Abs. 2 Bundesversorgungsgesetz kann Beschädigten unter den dort genannten weiteren Voraussetzungen stationäre Behandlung in einer Kureinrichtung (Badekur) gewährt werden, wenn sie notwendig ist, um den Heilerfolg zu sichern oder um einer in absehbarer Zeit zu erwartenden Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder dem Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dies gilt auch für Anspruchsberechtigte auf Grund der folgenden Gesetze, nach denen Versorgung in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes zu gewähren ist:

Gesetz über die Versorgung für die ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und ihrer Hinterbliebenen (Soldatenversorgungsgesetz),

Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz),

Gesetz über den Bundesgrenzschutz (Bundesgrenzschutzgesetz),

Gesetz über Hilfsmaßnahmen für Personen, die aus politischen Gründen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland in Gewahrsam genommen wurden (Häftlingshilfegesetz),

Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten beim Menschen (Bundesseuchengesetz),

Gesetz über die Entschädigung der Opfer von Gewalttaten (Opferentschädigungsgesetz).

Die von der Versorgungsverwaltung gewährten Kuren sind durch Freistellen der Beschädigten vom Dienst zu ermöglichen. Gleiches gilt für Kuren, die von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden. Die Beschäftigten sollen ihre Dienststelle möglichst schon bei Beantragung der Kur unterrichten.

4. Beihilfen

Nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Anspruchsberechtigte nach dem Bundesversorgungsgesetz und den Gesetzen, nach denen Versorgung in entsprechender Anwendung des Bundesversorgungsgesetzes zu gewähren ist, können für anerkannte Schädigungsfolgen (§ 10 Abs. 1 Bundesversorgungsgesetz) zwischen Beihilfen nach der Hessischen Beihilfenverordnung und Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz wählen. Beanspruchen sie Beihilfe, sind die Aufwendungen im Rahmen der Hessischen Beihilfenverordnung insoweit beihilfefähig, als sie die nach dem Bundesversorgungsgesetz zustehenden Leistungen übersteigen, auch wenn die zustehenden Leistungen nicht in Anspruch genommen wurden. Für Schädigungsfolgen einer oder eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Anspruchsberechtigten sind die Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz in Anspruch zu nehmen. Aufwendungen, die über die nach dem Bundesversorgungsgesetz zustehenden Leistungen hinausgehen, sind nicht beihilfefähig. Personen mit Anspruch auf Leistungen für Gesundheitsstörungen, die nicht Folge einer Schädigung sind (§ 10 Abs. 2 und 4 Bundesversorgungsgesetz), können zwischen Beihilfe und Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz wählen. Ihre Aufwendungen werden nicht um die zustehenden, aber nicht in Anspruch genommenen Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz gekürzt. Haben sie Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz

in Anspruch genommen, erhalten sie zu den Mehraufwendungen im Rahmen der Hessischen Beihilfenverordnung Beihilfe.

5. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienstbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist großzügig zu prüfen.

6. Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Beim Verkauf ausgesonderter landeseigener Kraftfahrzeuge ist nach den Kfz-Bestimmungen des Hessischen Ministeriums der Finanzen vom 29. Dezember 1993 (StAnz. 1994 S. 183), zuletzt geändert am 19. April 1996 (StAnz. S. 1580), zu verfahren. Danach können schwerbehinderte Beschäftigte des Landes Hessen im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX, die auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, auf Antrag aussonderungsreife Dienstfahrzeuge zum Schätzwert erwerben.

Bewerberinnen oder Bewerber, die innerhalb der letzten drei Jahre einen Dienstkraftwagen erworben haben, werden erst nach sonstigen Bewerberinnen oder Bewerbern berücksichtigt. Hiervon ausgenommen sind schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkmalen G, aG, B oder BL; diese Personen können bereits nach Ablauf von zwei Jahren erneut den Erwerb eines ausgesonderten Dienstfahrzeugs beantragen. Im Übrigen entscheidet unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern das Los.

7. Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Wege 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 bereitzustellen, schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkmal G und aG ist besonderer Vorrang einzuräumen. Falls nötig, sind die Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte besonders zu kennzeichnen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit

anzumieten oder zu erwerben. Anmietung oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. Stehen Abstellflächen nicht zur Verfügung, so ist von der Dienststelle für solche schwerbehinderte Beschäftigte, die auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrsordnung dahin gehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.

8. Führhunde

Führhunde von Blinden sind während deren Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen.

9. Behindertensport

Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten, die Arbeitskraft zu stabilisieren und den Lebenswillen der Behinderten zu stärken. Daher ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern.

IX. Aktenführung

1. Zum Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft ist in der Regel eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises zu den Personalakten zu nehmen. Ausnahmen davon sind im Einzelfall möglich, wenn ein besonders herausgehobener Dienstposten oder ein Dienstposten mit bestimmten Anforderungen an die körperliche Eignung zu besetzen ist. Dies gilt insbesondere für die Polizei sowie den Justizvollzugsdienst. In manchen Fällen mag es wünschenswert erscheinen, dass die behinderten Menschen nicht nur den Schwerbehindertenausweis vorlegen, sondern auch die festgestellten Behinderungen mitteilen. Die Erfüllung der besonderen Fürsorgepflicht, z.B. für eine behindertengerechte Beschäftigung einschließlich des beruflichen Fortkommens und für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, kann im Einzelfall von der Kenntnis der Art der Behinderung abhängen. In diesem Fall ist jedoch bei einer Weigerung des behinderten Menschen zur Vorlage des Feststellungsbescheids der ihm gegenüber bestehenden Fürsorge dadurch Genüge getan, dass auf die mit der Nichtvorlage möglicherweise verbundenen Nachteile hingewiesen wird.

2. Die Personalakten von schwerbehinderten Beschäftigten sind auf dem Aktendeckel besonders zu kennzeichnen.
3. In Berichten über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter und in Mitteilungen an die Personalvertretung soll auf die Schwerbehinderteneigenschaft hingewiesen werden, sofern die Kenntnis von Bedeutung sein kann.

X. Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung

A. Beauftragter der Dienststelle (§ 98 SGB IX)

1. Arbeitgeber im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, d.h. im Bereich der Landesverwaltung jede oberste Landesbehörde (§ 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX), im Übrigen jede Gemeinde und jeder Gemeindeverband sowie jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (§ 71 Abs. 3 Nr. 3 und 4 SGB IX), haben nach § 98 SGB IX eine Beauftragte oder einen Beauftragten zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten vertreten. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Dies kommt insbesondere für räumlich entfernte Dienststellen und unmittelbar unterstellte Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Betracht.

Ein häufiger Wechsel der Beauftragten ist zu vermeiden. Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzurufen. Die Bestellung (Abberufung) ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt zu benennen. Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

2. Die Beauftragten haben kraft dieses Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Sie sind dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken und haben insoweit etwaige Entscheidungen der Verwaltung

vorzubereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten und der Verwaltung.

Die Beauftragten haben darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden. Sie haben in ständiger Fühlungnahme mit den personalbearbeitenden Stellen die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten mit den Belangen der Verwaltung abzustimmen.

B. Die Schwerbehindertenvertretung (§§ 94 ff SGB IX)

1. Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Die Dienststellenleitung soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen oder Gerichten nach § 94 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen.
2. Ist für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 97 Abs. 1 SGB IX).
3. Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Nr. 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 97 Abs. 3 SGB IX).

4. Für jede nach Nr. 1 bis 3 zu wählende Vertrauensperson wird wenigstens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt (§ 97 Abs. 5 SGB IX). Die Arbeitgeber haben die gewählten Schwerbehindertenvertretungen dem für den Sitz der Dienststelle zuständigen Arbeitsamt und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).
5. Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Schwerbehinderten unmittelbar an das Integrationsamt und das Arbeitsamt zu wenden.
6. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder worden ist. Entsprechendes gilt für die Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt werden (§ 97 Abs. 6 Satz 1 und 2 SGB IX).
7. Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, von der Verwaltung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter zu beteiligen, in denen nach § 83 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 Satz 4 SGB IX). Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Bei Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Ressorts von allgemeiner Bedeutung sind und die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, beteiligt das dafür zuständige Ressort die bei ihm bestehende Schwerbehinderten-

vertretung, die ihrerseits die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Hessischen Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen für die Geschäftsbereiche und obersten Landesbehörden unterrichtet.

8. Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch die der schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.
9. 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. Sie hat vor allem
 - a) darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
 - b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
 - c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die schwerbehinderten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

In Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 schwerbehinderten Beschäftigten kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX).

10. Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der

Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

11. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX).
12. Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen.
13. Die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen; dies gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs. 4 Satz 1 und 3 SGB IX). Dies gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen seiner ständigen Heranziehung nach § 95 SGB IX die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen erforderlich ist (§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX). Die Kosten ihrer Geschäftsführung trägt nach § 96 Abs. 8 SGB IX die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die Vertrauensperson beschäftigt ist. Das gleiche gilt für die durch die Teilnahme der mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreterin oder des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreters an den vorgenannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten. Ist zur Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten eine Reise erforderlich, so erhalten die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen Reisekosten in Höhe der für die Mitglieder von Personalvertretungen geltenden Regelung.
14. Die Wahlen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Einzelheiten über die Art und Durchführung der Wahl sowie die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus § 94 Abs. 7 SGB IX.

C. Personalrat

1. Der Personalrat hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle und deren berufliche Entwicklung zu fördern. Der Personalrat ist ferner verpflichtet, darauf zu achten, dass schwerbehinderte Beschäftigte ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bei ihrer dienstlichen Tätigkeit möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 62 Abs. 1 Nr. 4 HPVG, §§ 93 i.V.m. 81 bis 84 SGB IX).
2. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, eine Sitzung des Personalrats anzuberaumen und Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 36 Abs. 3 i.V.m. Abs. 1 HPVG). Ist die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so kann sie beantragen, einen Beschluss des Personalrats auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt auch an den Monatsbesprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat teil (§ 60 Abs. 5 Satz 2 HPVG, § 95 Abs. 5 SGB IX).

D. Zusammenarbeit

Es entspricht der Zielsetzung des Neunten Buches Sozialbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - und des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, dass die oder der Beauftragte der Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng zusammenarbeiten. In schwierigen persönlichen Situationen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (Ärztinnen,

Ärzte, Psychologinnen, Psychologen, Psychotherapeutinnen, Psychotherapeuten) und den Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes.

XI. Schlussbestimmungen

1. Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend anzuwenden, soweit für sie im Neunten Buch Sozialgesetzbuch nicht Sonderregelungen getroffen sind.
2. Ich bitte, die Fürsorgethemen allen Vorgesetzten, den Beauftragten nach § 98 SGB IX, den Personalräten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und zur Beachtung zuzuleiten. Außerdem bitte ich zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen.
3. Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend den Richtlinien zu verfahren, soweit sie zur Beachtung der darin gegebenen Hinweise nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind.
4. Das Gemeinsame Rundschreiben vom 30. Juni 1999 wird aufgehoben.
5. Die Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes treten mit Ablauf des 31. Dezember 2007 außer Kraft.

Wiesbaden, den 29. Januar 2002

Hessisches Ministerium
des Innern und für Sport
I 1 - 12 i 02

In Vertretung
gez. Corts
Staatssekretär

Merkblatt für die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung von schwerbehinderten Menschen

Bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in den öffentlichen Dienst ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen.

Nach § 6 Abs. 1 der Hessischen Laufbahnverordnung darf von schwerbehinderten Menschen bei der Einstellung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Nach Abschn. II Nr. 2 der Richtlinien über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes wird dazu ausgeführt, dass im Allgemeinen die körperliche Eignung auch dann noch als ausreichend anzusehen ist, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens zehn Jahre dienstfähig bleiben.

Bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber muss der zur Zeit der Untersuchung festgestellte Gesundheitszustand Grundlage für die ärztliche Stellungnahme sein. Es genügt eine allgemeine Prognose, wie lange die Bewerberinnen und Bewerber auf Grund der erhobenen Befunde voraussichtlich dienstfähig sein werden.

Auf den den Stadt- und Kreisgesundheitsämtern zugegangenen Erlass des Hessischen Sozialministeriums vom 31. März 1989 - III/III A 3-18a 04.11 - wird im übrigen Bezug genommen.