

**Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter
und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst**
Beschl. d. LReg v. 9. 11. 2004 — MI-15.3- 03031/2.1 —
— VORIS 20480 —

- Bezug:** a) RdErl. d. MI v. 19. 3. 1993 (Nds. MBl. S. 361)
— VORIS 20480 00 00 00 018 —
b) RdErl. d. MI v. 6. 3. 1995 (Nds. MBl. S. 500)
— VORIS 20480 00 00 00 020 —

Präambel

Nach Teil 2 des SGB IX vom 19. 6. 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. 4. 2004 (BGBl. I S. 606) hat der Dienstherr/Arbeitgeber (Dienststelle) gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Verpflichtung, diesen Personenkreis in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess einzugliedern und zu fördern, um die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von behinderten Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben sicherzustellen. Dabei ist den Bedürfnissen behinderter Frauen in besonderer Weise Rechnung zu tragen. Dieser Grundsatz ist insbesondere bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Nachteile, die sich aus der Behinderung ergeben, sollen ausgeglichen werden. Hier hat auch die Hilfe zur beruflichen Integration einzusetzen.

Durch diese Richtlinien werden die Möglichkeiten aufgezeigt, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen. Alle beteiligten Stellen, die über Einstellung und den Einsatz von Beschäftigten entscheiden, sind verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Anliegen der behinderten Menschen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen und vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen, Personalvertretungen und Frauenbeauftragten zusammenzuarbeiten. Soweit der Dienststelle ein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum zusteht, soll dieser im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten ausgeschöpft werden.

Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen es als selbstverständlich ansehen, dass behinderte Beschäftigte ihre Dienstpflichten erfüllen. Menschen mit Behinderungen sind in der Regel genauso leistungsfähig und leistungsbereit wie Menschen ohne Behinderungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der jeweilige Arbeitsplatz optimal an die Behinderung angepasst wurde. Dennoch muss auch in Kauf genommen werden, dass in Einzelfällen behinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit brauchen als

Nichtbehinderte. Behinderte Menschen erwarten Respekt, Toleranz und Unterstützung und nicht Mitleid und Vorurteile.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Personenkreis**
- 2. Beschäftigungspflicht**
- 3. Personalmanagement**
 - 3.1 Besetzung freier Arbeitsplätze
 - 3.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen
 - 3.3 Einstellung nach Umschulungsmaßnahmen
 - 3.4 Eignung, Leistung, Befähigung
 - 3.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
 - 3.6 Einstellungsverfahren
- 4. Prüfungserleichterungen und -bewertungen**
- 5. Aktenführung**
- 6. Ausgestaltung des Dienst-, oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes**
 - 6.1 Arbeitszeit/Arbeitspausen
 - 6.2 Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - 6.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenz
 - 6.4 Alternierende Telearbeit
 - 6.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume
 - 6.6 Arbeitsplatzwechsel
 - 6.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 7. Berufliche Entwicklung**
 - 7.1 Beförderung/Eingruppierung
 - 7.2 Berufliche Entwicklung
 - 7.3 Qualifizierungsmaßnahmen
 - 7.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Beschäftigter
- 8. Dienstliche Beurteilung**
- 9. Erholungs- und Zusatzurlaub**
- 10. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung**
 - 10.1 Kururlaub bei extremen Wetterlagen
 - 10.2 Kuren

- 10.3 Abholdienst
- 10.4 Dienstreisen
- 10.5 Verkauf ausgederter Dienstkraftfahrzeuge
- 10.6 Parkmöglichkeiten
- 10.7 Führhunde
- 10.8 Rehabilitationssport und Funktionstraining
- 11. Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen**

- 11.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand
- 11.2 Kündigung

12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

- 12.1 Beauftragte/r der Dienststelle
- 12.2 Die Schwerbehindertenvertretung
- 12.3 Der Personalrat
- 12.4 Die Frauenbeauftragte
- 12.5 Zusammenarbeit

13. Schlussbestimmungen

1. Personenkreis

Diese Richtlinien gelten für schwerbehinderte Menschen und für gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX), die über einen entsprechenden Ausweis des Versorgungsamtes oder eine Feststellung der Gleichstellung der Bundesagentur für Arbeit verfügen. Sie umfasst alle schwerbehinderten Beschäftigten einer Dienststelle sowie schwerbehinderte Personen, die vorübergehend in einer Dienststelle tätig sind oder die sich um eine Beschäftigung bewerben.

Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, wird empfohlen, ihre Personalstelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Sie sind von der Dienststelle bereits ab dem Zeitpunkt der Antragstellung als Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.

2. Beschäftigungspflicht

2.1 Die gemäß § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX zu öffentlichen Arbeitgebern bestimmten Landesbehörden sind gemäß § 77 SGB IX zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe

verpflichtet, wenn die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird.

2.2 Die Erfüllung der Pflichtquote bereitet in einigen Geschäftsbereichen Schwierigkeiten, weil geeignete schwerbehinderte Menschen fehlen, die die für einen Arbeitsplatz erforderliche Vorbildung oder körperliche Eignung besitzen, oder weil in Teilbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen gelten, die schwerbehinderte Menschen nicht erfüllen (z. B. im Polizei- und Justizvollzugsdienst). Der Ausgleich hat daher vorrangig in den Geschäftsbereichen zu erfolgen, in denen besondere gesundheitliche Anforderungen nicht so stark im Vordergrund stehen. Eine Besetzung der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen ist immer dann anzustreben, wenn geeignete Personen zur Verfügung stehen. Die Einstellungsbehörden werden daher aufgefordert, ohne Rücksicht auf den für den Geschäftsbereich oder die einzelne Dienststelle gebotenen Anteil möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.

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

Liegen die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 SGB IX vor, legt das jeweilige Ressort nach Beteiligung der Hauptschwerbehindertenvertretung den angemessenen Anteil schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen fest.

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

3. Personalmanagement

3.1 Besetzung freier Arbeitsplätze

Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Bei Arbeitsplätzen, die auch von schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, hat die Dienststelle je nach Ausgestaltung des Arbeitsplatzes entweder bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (bei akademischen Berufen) oder bei den örtlich zuständigen Integrationsfachdiensten anzufragen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen

Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen dieser Prüfung unter unverzüglicher und umfassender Unterrichtung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 81 Abs. 1 i. V. m. § 95 Abs. 2 SGB IX). Der Personalrat ist ebenfalls anzuhören.

3.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

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

3.3 Einstellung nach Umschulungsmaßnahmen

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

3.4 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen ist, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Kommt hiernach eine schwerbehinderte Person in die nähere Auswahl, so ist sie gegenüber den nichtbehinderten Personen, bei gleicher Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird im Allgemeinen auch dann noch als gegeben angesehen werden können, wenn sie nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet sind und unter Berücksichtigung dieses Umstandes mit einem hohen Grad von Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass

vor Ablauf der Probezeit voraussichtlich keine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten wird. Das Gleiche gilt, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber sogleich in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt werden sollen und im Zeitpunkt der Ernennung keine Dienstunfähigkeit vorliegt. Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst bei Vorliegen eines Ausbildungsmonopols des Staates reicht es aus, wenn im Zeitpunkt der Einstellung zu erwarten ist, dass die Bewerberinnen oder Bewerber gesundheitlich in der Lage sein werden, die Ausbildung abzuleisten (vgl. VV Nr. 2 zu § 8 NBG).

3.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

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

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

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich wünscht.

3.6 Einstellungsverfahren

3.6.1 Im Interesse der schwerbehinderten Menschen und der dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX sind die Bewerberinnen und Bewerber, die zu Einstellungsgesprächen eingeladen werden, zu fragen, ob eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit Schwerbehinderten vorliegt. Wird diese Frage bejaht, ist der Schwerbehindertenausweis oder der Gleichstellungsbescheid vorzulegen.

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

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

3.6.3 Für Arbeiterinnen und Arbeiter sieht § 25 MTArb vor, dass mit nicht voll leistungsfähigen Bewerberinnen oder Bewerbern entsprechend dem Grad ihrer verminderten Leistungsfähigkeit auch ein verminderter Lohn vereinbart werden kann. Falls es nicht gelingt, Schwerbehinderte auf einem Arbeitsplatz einzusetzen, auf dem sie die Leistung von voll leistungsfähigen Arbeiterinnen oder Arbeitern erbringen können, soll mit dem Integrationsamt über Ausgleichsmaßnahmen verhandelt werden. Im Übrigen sollte von der tariflich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht werden.

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

4. Prüfungserleichterungen und -bewertungen

4.1 Bei Prüfungen jeglicher Art (Tests, Auswahlverfahren und anderen Leistungsnachweisen) können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit anderen Beschäftigten besondere Härten ergeben. Daher sind in diesen Verfahren für Schwerbehinderte die ihrer körperlichen Beeinträchtigung angemessenen Erleichterungen vorzusehen.

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

4.2 Der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist von der Personalstelle vor Beginn der Prüfungen die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmerinnen und Teilnehmern und deren Art der Behinderung bekannt zu geben, es sei denn, dass sie damit nicht einverstanden sind.

Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erörtert mit den schwerbehinderten Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Notwendigkeit von Prüfungserleichterungen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu. Im Vorfeld des Verfahrens ist im Einvernehmen festzulegen, welche Erleichterungen im Einzelfall erforderlich und angemessen sind.

Vor den Prüfungen ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass der Prüfling nicht damit einverstanden ist.

Während der Prüfung hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, anwesend zu sein, sofern der schwerbehinderte Prüfling die Teilnahme nicht ausdrücklich ablehnt.

4.3 Als Prüfungserleichterungen kommen insbesondere in Betracht:

4.3.1 Schwerbehinderten Menschen, 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 v. H. betragen. Diese Erleichterung ist vor allem Armamputierten, Handverletzten, Sehbehinderten und Hirnbeschädigten zu gewähren.

4.3.2 Von Armamputierten und Handverletzten, die im Zeichnen behindert sind, sollen Zeichnungen nur in verringertem Umfang gefordert werden.

4.3.3 Bei Sehbehinderten und Hirnbeschädigten ist zu prüfen, ob ihnen schriftliche Arbeiten ganz oder teilweise erlassen werden können. Bei der mündlichen Prüfung kann auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

4.3.4 Sind schwerbehinderte Menschen schriftlich zu prüfen, die in der Schreib- oder Lesefähigkeit beeinträchtigt sind, darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft zugeteilt oder ein geeigneter PC zur Verfügung gestellt werden.

4.3.5 Hörgeschädigten, die taub oder nahezu taub sind, sind in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen. Bei Sprachbehinderten ist eine schriftliche Beantwortung der mündlichen Fragen zuzulassen; auf Antrag ist eine Gebärdendolmetscherin oder ein Gebärdendolmetscher zur Verfügung zu stellen.

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

4.3.7 Prüfungen sollen auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen durch Erholungspausen unterbrochen werden. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

4.4 Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden.

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

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

In Zeugnisse dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge. Für diese Prüflinge kann eine Wiederholungsprüfung auf die Einzelleistungen beschränkt werden, die mit „mangelhaft“ oder „ungenügend“ bewertet worden sind. Dies gilt nicht, soweit Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

5. Aktenführung

5.1 Die Personalakten müssen einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung (Ablichtung des

Schwerbehindertenausweises) oder über die Gleichstellung enthalten. In der Folgezeit eintretende Änderungen hinsichtlich der Schwerbehinderteneigenschaft, der Gleichstellung oder des Grades der Behinderung sollen, nachdem sie rechtswirksam geworden sind, in den Personalakten vermerkt werden.

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

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

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

6. Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes

6.1 Arbeitszeit/Arbeitspausen

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freizustellen, wenn die Vertretung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erledigt werden kann (vgl. § 124 SGB IX) oder die Art der Behinderung der Betroffenen eine Vertretungstätigkeit unzumutbar erscheinen lässt.

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

6.2 Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist

mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Hierzu gehören u. a.:

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

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

Kriegsbeschädigte oder sonstige Beschädigte, die Anspruch auf Versorgung nach dem BVG oder nach Gesetzen haben, die das BVG für anwendbar erklären, sind von der Personalstelle auf die Leistungen der Kriegsopfervorsorge nach dem BVG hinzuweisen.

6.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistentz

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

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

sie ein Rechtsanspruch besteht (§ 18 Abs. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung).

6.4 Alternierende Telearbeit

Telearbeitsplätze sind geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern und stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Anträge von schwerbehinderten Beschäftigten auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes sind bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sonstigen Voraussetzungen der Vereinbarung nach § 81 NPersVG vom 19. 12. 2000 über alternierende Telearbeit in der Landesverwaltung vorliegen.

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

6.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie der Anmietung von Diensträumen zu beteiligen. Das gilt auch für die Verteilung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen innerhalb von Dienstgebäuden.

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

6.6 Arbeitsplatzwechsel

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

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

6.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

7. Berufliche Entwicklung

7.1 Beförderung/Eingruppierung

Werden Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, neu eingerichtet oder frei, sind schwerbehinderte Beschäftigte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Arbeitsplätzen tätig sind. Ihnen sind Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Notfalls dürfen entsprechende Beförderungs- und

Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

7.2 Berufliche Förderung

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

7.3 Qualifizierungsmaßnahmen

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

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

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

7.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen

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

8. Dienstliche Beurteilung

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

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

8.3 Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung sind in einer die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Schwerbehinderten Beschäftigten ist unter Beachtung des oben angegebenen Grundsatzes und unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leistung und Fortbildung das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht infolge der Behinderung gemindert wäre. Die Qualität der erbrachten Leistungen ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

9. Erholungs- und Zusatzurlaub

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

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

9.3 Wenn das Beweismittel hinsichtlich des Beginns der Schwerbehinderteneigenschaft keine Aussage enthält, ist hierfür der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses zugrunde zu legen, soweit er bekannt ist (z. B. Unfall) oder durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird.

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

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

9.5 Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen entsprechende Anwendung (§ 125 Abs. 3 SGB IX).

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

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

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

10. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung

10.1 Kuren

Wegen der Gewährung von Sonderurlaub an schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte zur Durchführung von Heilkuren oder Heilbehandlungen vgl. § 9 Abs. 3 der Nds. SUrlVO. Bei Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gelten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit. In diesen Fällen werden Krankenbezüge nach §§ 37, 71 BAT und § 42 MTArb gewährt. Die Beantragung von Urlaub ist nicht erforderlich.

10.2 Kurzurlaub bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Kurzurlaub/Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist von der Dienststellenleitung nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung großzügig zu entscheiden.

10.3 Abholdienst

Schwerbehinderten Beschäftigten kann im Rahmen der Verfügbarkeit von Dienstwagen die Möglichkeit eines Abholdienstes für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung angeboten werden, wenn ihnen nach Art und Schwere der Behinderung die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und das Führen eines Kraftfahrzeuges nicht zumutbar sind.

10.4 Dienstreisen

10.4.1 Schwerbehinderte Beschäftigte, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht im Landesdienst steht oder dorthin abgeordnet ist, begleiten lassen. Der Anspruch auf unentgeltliche Beförderung und ähnliche Nachteilsausgleiche für die Begleitperson von schwerbehinderten Beschäftigten muss ausgenutzt werden (z. B. § 145 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX). Die notwendigen Fahrtauslagen sowie die Auslagen für die Verpflegung, Unterkunft und Nebenkosten der Begleitperson können im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet werden (§ 14 BRKG).

10.4.2 Die Art der Schwerbehinderung kann in besonderen Fällen als triftiger Grund für die Benutzung des eigenen Pkw bei Dienstreisen und Dienstgängen i. S. des § 6 Abs. 1 Satz

3 BRKG anerkannt werden mit der Folge, dass die Einschränkung des § 6 Abs.1 Satz 2 BRKG bei der Festsetzung der Reisekostenvergütung entfällt.

10.4.3 Die Fahrtkosten für die nächst höhere Klasse dürfen – unabhängig vom Vorliegen einer anerkannten Behinderung – nur in schwerwiegenden Fällen erstattet werden, wenn der körperliche oder gesundheitliche Zustand der Dienstreisenden die Benutzung dieser Klasse rechtfertigt (§ 5 Abs. 4 BRKG i. V. m. § 98 Abs. 1 NBG).

10.4.4 Kosten einer notwendigen Taxibenutzung können im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet werden, wenn triftige Gründe vorliegen. Ein triftiger Grund, der für sich allein die Taxibenutzung rechtfertigt, ist eine außergewöhnliche Gehbehinderung – Merkmal aG –.

10.5 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Beim Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge ist gemäß den Kfz-Richtlinien des MF in der jeweils geltenden Fassung zu verfahren:

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

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

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

10.6 Parkmöglichkeiten

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

10.7 Führhunde

Blindenführhunde dürfen während der Dienstzeit in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht werden.

10.8 Rehabilitationssport und Funktionstraining

Rehabilitationssport und Funktionstraining sind geeignet, zusätzlichen Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft zu erhalten. Rehabilitationssport und Funktionstraining dienen nicht nur den Belangen der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch der Erhaltung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Interessen. Schwerbehinderten Beschäftigten kann daher zur Teilnahme am Rehabilitationssport und Funktionstraining, wenn dieser unter ärztlicher Betreuung von einer nach § 11 a Abs. 2 BVG i. V. m. der Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining vom 1. 10. 2003 anerkannten Rehabilitationssportgruppe oder Funktionssportgruppe durchgeführt wird, im Einzelfall eine Freistellung erteilt werden, wenn der Besuch dieser Veranstaltungen im Rahmen der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit nicht möglich ist.

11. Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

11.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei der notwendigen Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ist in der Regel abzusehen, wenn ihnen unter den Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 NBG ein anderes Amt derselben, einer gleichwertigen oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann und wenn zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügen. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen.

11.2 Kündigung

Vor jeder ordentlichen Kündigung oder anderen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Dabei ist vorher die Möglichkeit der Rehabilitation zu prüfen.

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

12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

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

12.1 Beauftragte oder Beauftragter der Dienststelle

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

12.1.2 Die oder der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Die Beauftragten sind sorgfältig auszuwählen. Die Beauftragung soll jeweils nach vier Jahren

überprüft werden. Die Dienststellenleitung, die sie ständig vertretenden Beschäftigten sowie die mit Personalentscheidungen befassten Beschäftigten sollen nicht Beauftragte der Dienststelle sein. Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzurufen. Sowohl ihre Bestellung als auch ihre Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

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

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

12.2 Die Schwerbehindertenvertretung

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

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

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

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

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

12.2.6 Bei Schulungsveranstaltungen für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die vom Integrationsamt, der Hauptvertrauensperson bzw. der Bezirksvertrauensperson des Geschäftsbereichs veranstaltet werden, gelten die Voraussetzungen des § 96 Abs. 4 SGB IX als erfüllt. Die Dienststelle unterstützt und fördert die Schulungsveranstaltungen der Hauptvertrauensperson bzw. Bezirksvertrauensperson. Ob Schulungsveranstaltungen anderer anerkannter Bildungseinrichtungen und -vereinigungen berücksichtigt werden können, ist im Einzelfall zu prüfen.

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

Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen i. S. des BRKG. Sie bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde, sie sind der Dienststelle lediglich anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden. Auf die RdErl. des MI, der StK, der übrigen Ministerien und des LRH v. 3. 9. 1999 (Nds. MBl. S. 590) und v. 21. 8. 2000 (Nds. MBl. S. 517) wird hingewiesen.

12.3 Der Personalrat

Der Personalrat hat die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter in die Dienststelle zu fördern und insbesondere darauf zu achten, dass die

Dienststelle den ihnen obliegenden Verpflichtungen aus den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX nachkommt. Sie wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 SGB IX i. V. m. § 59 Nrn. 6 und 8 NPersVG).

12.4 Die Frauenbeauftragte

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

12.5 Zusammenarbeit

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

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

13. Schlussbestimmungen

13.1 Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter entsprechend anzuwenden.

13.2 Die Bezugserlasse werden aufgehoben.

An die
Dienststellen der Landesverwaltung
Gemeinden, Landkreise und der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und
Stiftungen des öffentlichen Rechts