

Vereinbarung
mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte
(Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.)
vom 11. Dezember 1990
über die Neufassung der
Vereinbarung über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe
schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung
(Integrationsvereinbarung)¹

Zwischen

dem Ministerpräsidenten des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord –

dem dbb beamtenbund und tarifunion

- Landesbund Schleswig-Holstein -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Vereinbarung über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe
schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung
(Integrationsvereinbarung)

¹ Diese Vereinbarung wurde in Abstimmung mit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehinderten-Vertretungen und nach Anhörung des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung erarbeitet.

Inhaltsübersicht

Vorbemerkungen

- 1 Allgemeine Vorschriften
 - 1.1 Anwendungsbereich
 - 1.2 Betroffener Personenkreis
 - 1.3 Adressaten
 - 1.4 Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft
 - 1.5 Benachteiligungsverbot
 - 1.6 Personalaktenführung/ Elektronische Personaldatenverwaltung
- 2 Beschäftigungspflicht
 - 2.1 Grundsätze
 - 2.2 Prüfung freier Arbeits- oder Ausbildungsplätze
- 3 Einstellung schwerbehinderter Menschen
 - 3.1 Grundsätze
 - 3.2 Verfahren
- 4 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
 - 4.1 Arbeitsplatzwechsel
 - 4.2 Vertretung anderer Beschäftigter
 - 4.3 Freistellung von Mehrarbeit
 - 4.4 Sonderurlaub bei extremen Wetterverhältnissen
 - 4.5 Zusatzurlaub
 - 4.6 Altersteilzeit
- 5 Begleitende Maßnahmen am Arbeitsplatz und Inklusionsvereinbarung
 - 5.1 Begleitende Maßnahmen am Arbeitsplatz
 - 5.2 Inklusionsvereinbarung
- 6 Berufliche Förderung
 - 6.1 Fortbildung
 - 6.2 Prüfungserleichterungen

- 7 Dienstliche Beurteilung und Beförderung
 - 7.1 Dienstliche Beurteilung
 - 7.2 Beförderung

- 8 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
 - 8.1 Versetzung in den Ruhestand
 - 8.2 Rente
 - 8.3 Kündigung

- 9 Prävention

- 10 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung
 - 10.1 Wohnungsfürsorge
 - 10.2 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge
 - 10.3 Parkmöglichkeiten
 - 10.4 Inanspruchnahme von Dienstwagen
 - 10.5 Behindertensport und Mobilitätstraining
 - 10.6 Ehrenamtliche Tätigkeit in Behindertenverbänden

- 11 Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen
 - 11.1 Kreis der Berufenen
 - 11.2 Schwerbehindertenvertretung
 - 11.2.1 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
 - 11.2.2 Rechtsstellung
 - 11.2.3 Freistellung und stellvertretende Mitglieder
 - 11.2.4 Kosten, Bürokratie
 - 11.2.5 Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen
 - 11.3 Personalrat
 - 11.4 Inklusionsbeauftragte
 - 11.5 Integrationsamt und Agentur für Arbeit

- 12 Ordnungswidrigkeiten

- 13 Schlussbestimmungen

Anlage

Vorbemerkungen

Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes lautet: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Es ist Aufgabe des Staates Maßnahmen zu ergreifen, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern (Artikel 8 Absatz 1 UN-Behindertenrechtskonvention). Das Land Schleswig-Holstein setzt sich nach Artikel 7 seiner Verfassung für die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und ihre gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe ein.

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

Alle beteiligten Stellen sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Rücksicht und Wohlwollen zu begegnen. Dabei ist bei der Anwendung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen großzügig zu verfahren. Die besondere Fürsorge- und Förderungsverpflichtung ihnen gegenüber geht über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hinaus und ist bereits bei der Bewerbung schwerbehinderter Menschen um eine Einstellung in den öffentlichen Dienst zu berücksichtigen. Führungskräfte tragen die besondere Verantwortung, darauf zu achten, ob am Arbeitsplatz behinderungsbedingte Nachteile entstehen und Hilfemaßnahmen notwendig sein können.

Schwerbehinderte Menschen sehen es als selbstverständlich an, ihre Dienstpflichten in gleicher Weise wie Nichtbehinderte zu erfüllen. Sie müssen jedoch in den meisten Fällen für das Arbeitsergebnis mehr Kraft und Energie als Nichtbehinderte aufwenden. Das gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die neben ihrem Beruf Familienpflichten erfüllen müssen oder alleinstehend sind. Schwerbehinderte Menschen erwarten kein Mitleid, sondern Verständnis und Hilfe der anderen Beschäftigten und der Vorgesetzten. Sie sind im Hinblick auf ihre Beeinträchtigungen und Leistungsfähigkeiten so unterschiedlich wie alle anderen Menschen auch. Häufig sind sie in ihrem beruflichen Einsatz sogar besonders engagiert, da sie es gewohnt sind, Barrieren zu überwinden und sich zu behaupten.

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

Zur Gewährleistung einer wirkungsvollen und dauerhaften Eingliederung schwerbehinderter Menschen ist nach der folgenden Vereinbarung zu verfahren.

1 Allgemeine Vorschriften

1.1 Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Landesbehörden und die Hochschulen im Land. Sie gilt für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen oder Präsidenten ihr Einvernehmen nach § 59 Absatz 4 MBG Schl.-H. erklärt haben.

1.2 Betroffener Personenkreis

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

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

1.2.2 Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Vereinbarung mit Ausnahme der Nummer 4.5, 4.6 und 8.1.1.

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

1.3 Adressaten

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

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

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

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

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

1.4 Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 3 des SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen, sowie für die berufliche Förderung durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn ist, dass die schwerbehinderten Beschäftigten diese Eigenschaft ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn mitteilen. Die Dienststellen sollen die in Betracht kommenden Beschäftigten darauf hinweisen, dass sie nach dem SGB IX die Anerkennung als Schwerbehinderte oder die Gleichstellung beantragen können.

Schwerbehinderte Menschen sind gehalten, ihre Schwerbehinderteneigenschaft ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn, insbesondere durch Vorlage des Ausweises, zu melden. Hieraus dürfen ihnen keine dienstlichen Nachteile entstehen. Änderungen des Grades der Behinderung, der Merkzeichen und der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises sowie der Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft sind dem Arbeitgeber oder Dienstherrn mitzuteilen. Auf Nummer 1.6 dieser Vereinbarung wird hingewiesen.

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

1.5 Benachteiligungsverbot

Nach § 164 Absatz 2 Satz 1 SGB IX darf der Arbeitgeber oder Dienstherr schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu gemäß § 164 Absatz 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

1.6 Personalaktenführung/ Elektronische Personaldatenverwaltung

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

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

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

2 Beschäftigungspflicht

2.1 Grundsätze

2.1.1 Nach dem Schwerbehindertenrecht ist die Einstellung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu fördern. Alle Dienststellen müssen deshalb daran mitwirken, dass dieser Personenkreis einen ihm angemessenen Arbeitsplatz erhält, auf dem er seine Kenntnisse und Fähigkeiten voll entfalten kann. Hierbei ist auf die besondere Situation schwerbehinderter Frauen Rücksicht zu nehmen. Es ist sicherzustellen, dass sie gegenüber schwerbehinderten Männern nicht benachteiligt werden. Das Gleichstellungsgesetz ist zu beachten.

2.1.2 Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber oder Dienstherrn nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 205 SGB IX).

2.1.3 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen geeignet ist. Hiervon bestehen generelle Ausnahmen für bestimmte Behinderungen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt (z. B. Bestimmungen zur Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit nach der Polizeidienstvorschrift 300). Ist darüber hinaus im Einzelfall ein zu besetzender Arbeitsplatz ausnahmsweise für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.

2.1.4 Auf die sich aus § 154 Absatz 1 Satz 1 SGB IX ergebende Pflicht, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, wird nachdrücklich hingewiesen. Es handelt sich um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststellen, schwerbehinderte Menschen darüber hinaus zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht ist ferner ein angemessener Anteil der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten (§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Für die Landesverwaltung ist dieser Anteil im jeweiligen Haushaltsgesetz geregelt.

2.1.5 Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern (§ 164 Absatz 5 Satz 1 SGB IX). Gleiches gilt für mobiles Arbeiten und Wohnraumarbeit entsprechend der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ vom 28. März 2018 (Amtsbl. Schl.-H. S. 284). Unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 5 Satz 3 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

2.1.6 Von einer Einstellung schwerbehinderter Menschen darf nicht etwa deshalb abgesehen werden, weil hierfür im Einzelfall besondere Maßnahmen, z. B. Arbeitshilfen (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX), notwendig wären. Vielmehr sind die Dienststellen nach § 155 Absatz 1 SGB IX verpflichtet, in angemessenem Umfang zu beschäftigen:

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

2.2 Prüfung freier Arbeits- oder Ausbildungsplätze

Der Arbeitgeber oder Dienstherr ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können; dabei müssen sie den Personalrat hören (§ 164 Absatz 1 Satz 6 SGB IX) und die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 SGB IX bereits vor Durchführung einer Stellenausschreibung beteiligen.

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

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

3 Einstellung schwerbehinderter Menschen

3.1 Grundsätze

3.1.1 Die einstellende Stelle meldet der zuständigen Agentur für Arbeit frühzeitig freiwerdende, neu zu besetzende und neue Arbeitsplätze (§ 165 Satz 1 SGB IX). Diese Verpflichtung gilt grundsätzlich auch für die Besetzung freier landesinterner Stellen. Schwerbehinderte Menschen außerhalb der Landesverwaltung können sich auf landesinterne Stellenausschreibungen bewerben.

3.1.2 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist mit besonderer Aufgeschlossenheit und Wohlwollen zu begegnen. Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so ist bei der Prüfung ihrer Eignung auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen Personen, die sich bewerben, geringere Eignung, die durch die Behinderung verursacht sein kann, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Kommt hiernach eine schwerbehinderte Person in die nähere Auswahl, so ist sie gegenüber den in die nähere Auswahl gekommenen nichtbehinderten Personen, die sich beworben haben, bei entsprechender Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

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

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

3.1.5 Die Einstellung schwerbehinderter Menschen in den Landesdienst, die zum Zeitpunkt der Einstellung das 45. Lebensjahr vollendet haben, ist im Rahmen des Beamtenverhältnisses gemäß § 48 Absatz 1 Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein grundsätzlich nur mit Einwilligung des Finanzministeriums möglich. Für die Einstellung im Angestelltenverhältnis gilt keine Altersgrenze.

3.2 Verfahren

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

3.2.2 Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind vordringlich zu bearbeiten.

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

Über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder eines Integrationsfachdienstes und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind Schwerbehindertenvertretung und Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX).

Haben sich externe schwerbehinderte Menschen um einen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 165 Satz 3 SGB IX). Von einem Vorstellungsgespräch ist nur abzusehen, wenn zwischen Dienststelle, Personal- und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der Bewerberin oder dem Bewerber die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Sind im Rahmen von Auswahlverfahren auch schwerbehinderte Menschen zu Gesprächen geladen, nimmt die zuständige Schwerbehindertenvertretung an allen Gesprächen, auch im Vorauswahlverfahren, beratend teil. Sie hat das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile aller Bewerbungsunterlagen zu nehmen (§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX). Unabhängig von der Teilnahme schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Auswahlverfahren einzuladen, auch wenn ihrerseits keine Pflicht zur Teilnahme besteht.

Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und sind die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird die betroffene schwerbehinderte Person angehört (§ 164 Absatz 1 Satz 7 und 8 SGB IX).

Alle Beteiligten sind durch die Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX).

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch diese ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX).

3.2.3 Kann Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen durch die Dienststelle nicht entsprochen werden, sind die Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienst zu informieren, wenn Bewerbungen von dort veranlasst wurden.

3.2.4 Bei jeder Besetzung eines Arbeitsplatzes ist aktenkundig zu machen, dass die genannten Prüfungen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorgenommen wurden. Die Nummern 2.1.3 und 5.1.3 sind entsprechend zu beachten. Dafür kann ein Vordruck (s. Anlage) verwendet werden.

3.2.5 Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Gleichstellungsgesetz bleiben unberührt.

4 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

4.1 Arbeitsplatzwechsel

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

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

4.1.3 Bei einer dienststelleninternen Ausschreibung gilt für die Stellenbesetzung Nummer 7.2 entsprechend, auch wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes keine Beförderung verbunden ist.

4.2 Vertretung anderer Beschäftigter

Der Einsatz von schwerbehinderten Beschäftigten für Vertretungen in Krankheits-, Urlaubs- oder sonstigen Vertretungsfällen neben der ihnen sonst regelmäßig obliegenden Arbeiten darf den Zeitraum von zehn Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten. Schwerbehinderte Beschäftigte, die besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX angehören, sind auf ihren Wunsch von der Vertretung in Krankheits-, Urlaubs- oder sonstigen Vertretungsfällen neben der ihnen sonst regelmäßig obliegenden Arbeiten freizustellen.

4.3 Freistellung von Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 207 SGB IX).

4.4 Sonderurlaub bei extremen Wetterverhältnissen

Soweit durch extreme Wetterverhältnisse besondere Erschwernisse für schwerbehinderte Beschäftigte eintreten, soll den davon betroffenen im Einzelfall auf Antrag in angemessenem Umfang Sonderurlaub nach Maßgabe des § 13 Absatz 5 Sonderurlaubsverordnung (SUVO) erteilt oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob den einzelnen Betroffenen Merkzeichen anerkannt wurden. Vielmehr muss für die Feststellung des Vorliegens besonderer Erschwernisse individuell die jeweilige Behinderung und damit verbunden die tatsächliche Erschwernis betrachtet werden.

Zu den Voraussetzungen der Genehmigung gehört auch, dass die Regelung nach Nummer 10.4 nicht durchgeführt werden kann.

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

4.5 Zusatzurlaub

4.5.1 Schwerbehinderte Beschäftigte, nicht jedoch ihnen gleichgestellte behinderte Beschäftigte, haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Erholungsurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen, die einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben unberührt (§ 208 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

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

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

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, hat die oder der schwerbehinderte Beschäftigte für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden (§ 208 Absatz 2 SGB IX).

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 152 Absatz 1 und 2 SGB IX rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung (§ 208 Absatz 3 SGB IX).

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

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

4.6 Altersteilzeit

Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, nicht jedoch für ihnen gleichstellte behinderte Beamtinnen und Beamte, kann auf deren Antrag, sofern die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, in allen Bereichen Altersteilzeit gewährt werden (§ 63 LBG in Verbindung mit den Maßgaben für die Gewährung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in der unmittelbaren Landesverwaltung vom 01. Januar 2004). Der durch Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Altersteilzeit freiwerdende Anteil einer Planstelle darf nicht wiederbesetzt werden (§ 14 Absatz 9 Haushaltsgesetz 2018)

5 Begleitende Maßnahmen am Arbeitsplatz und Inklusionsvereinbarung

5.1 Begleitende Maßnahmen am Arbeitsplatz

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

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

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

5.1.3 Sollten individuelle technische und andere Hilfen notwendig werden, nehmen zur Klärung der Finanzierung Dienstherr und Beschäftigter gemeinsam Verbindung auf mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit, dem sonst zuständigen Rehabilitationsträger bzw. dem Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt. Eine notwendige Arbeitsassistenz ist beim Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – durch den Beschäftigten zu beantragen.

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

Das Mitbringen von erforderlichen Assistenzhunden für schwerbehinderte Beschäftigte ist zu gestatten. Hierüber ist die Dienststelle von den Betroffenen zu unterrichten, diese unterrichtet die Pförtnerin. Die Regelung gilt entsprechend für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber.

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

Zur Erreichung von Inklusion sind bereits bei der Entwicklung und Beschaffung neuer IT-Verfahren die Anforderungen an die Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Behinderten Menschen muss die Möglichkeit eingeräumt werden, alle von ihnen zur Aufgabenerledigung benötigten IT-Verfahren mit den von ihnen behinderungsbedingt eingesetzten assistiven Techniken uneingeschränkt zu nutzen. In einer immer digitalen werdenden Arbeitswelt ist für gleichberechtigte Teilhabe Sorge zu tragen.

5.2 Inklusionsvereinbarung

Nach § 166 Absatz 1 Satz 1 SGB IX trifft der Arbeitgeber oder Dienstherr mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Nach § 166 Absatz 2 SGB IX enthält diese Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Bei der Personalplanung sind insbesondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen vorzusehen.

In der Vereinbarung können nach § 166 Absatz 3 SGB IX insbesondere auch Regelungen getroffen werden

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

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

Der Arbeitgeber oder Dienstherr hat in der Versammlung nach § 178 Absatz 6 SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten (§ 166 Absatz 4 SGB IX).

Einer Inklusionsvereinbarung bedarf es nicht, wenn für die Dienststelle dem § 166 SGB IX entsprechende Regelungen bestehen und durchgeführt werden (§ 165 Satz 5 SGB IX).

6 Berufliche Förderung

6.1 Fortbildung

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber ihrem Dienstherrn oder Arbeitgeber Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX). Entsprechendes gilt für die Auswahl für die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber.

6.2 Prüfungserleichterungen

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

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

7 Dienstliche Beurteilung und Beförderung

7.1 Dienstliche Beurteilung

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

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

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

Vor jeder Beurteilung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten hat die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten ein Gespräch über Art und Schwere der Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des schwerbehinderten Beschäftigten. Auf Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Dies ist aktenkundig zu machen (Anlage 4 BURL).

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

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

7.2 Beförderung

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

7.2.2 Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

8 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Ziel ist es - auch vor dem Hintergrund des Artikels 8 UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) - die Arbeits- und Dienstfähigkeit zu erhalten und das Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen. Sowohl die Kündigung als auch die Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Betroffenen sind lediglich die letzten der möglichen Optionen.

8.1 Versetzung in den Ruhestand

8.1.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, nicht jedoch ihnen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte, können nach § 36 Absatz 2 LBG auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können nach § 36 Absatz 3 Satz 1 LBG auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Entsprechendes gilt gemäß § 36 Absatz 3 Satz 3 LBG für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 2011 eine bis zum Beginn des Ruhestands bewilligte Teilzeitbeschäftigung als Sabbatjahr, Altersteilzeit im Blockmodell oder Altersurlaub angetreten haben. Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die nach dem 31. Dezember 1951, aber vor dem 01. Januar 1969 geboren sind, wird die Altersgrenze nach Maßgabe des § 36 Absatz 3 Satz 2 LBG angehoben.

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

Von der Versetzung in den Ruhestand soll unter den Voraussetzungen des § 26 Absatz 1 Satz 3, Absatz 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) abgesehen werden, wenn den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes bedarf keiner Zustimmung, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden (§ 26 Absatz 2 Satz 2 BeamtStG). Sofern die Befähigung für die andere Laufbahn nicht gegeben ist, ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, an Maßnahmen zum Erwerb der Befähigung teilzunehmen (§ 26 Absatz 2 Satz 3 BeamtStG). Ferner besteht zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand die Möglichkeit, unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringer wertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn zu übertragen, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 26 Absatz 3 BeamtStG).

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

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

folgende Stufen:

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

Zum Verfahren bei der ärztlichen Untersuchung wird auf die Verwaltungsvorschrift zu den §§ 26, 27 und 29 BeamtStG und §§ 41, 43 und 44 LBG vom 05.01.2017 hingewiesen (Amtsbl. Schl.-H. S. 215).

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

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

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

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

8.2 Rente

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

8.3 Kündigung

Sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 168, 174 Absatz 1 SGB IX). Die in den §§ 169, 171 und 174 SGB IX genannten Fristen sind zu beachten. Ausnahmen von den Vorschriften zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen sind nur in den Fällen des § 173 SGB IX zulässig.

Ist zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen oder konnte das Landesamt für soziale Dienste nach Ablauf der Frist des § 152 Absatz 1 Satz 3 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen, finden die Vorschriften des Kapitels 4 zum Kündigungsschutz keine Anwendung (§ 173 Absatz 3 SGB IX). Für behinderte Menschen, die zum Zeitpunkt der Kündigung bereits einen Antrag auf Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt haben, gilt vom Tag der Antragstellung bis zur Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit der besondere Kündigungsschutz.

Vor der beabsichtigten Antragstellung beim Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen. Ohne die Beteiligung ist die Kündigung unwirksam (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit richtet sich bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 33 TV-L. Auf die Frist von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides nach § 33 Absatz 3 TV-L, innerhalb derer Beschäftigte ihre Weiterbeschäftigung beantragen können, wird hingewiesen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der vollen Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (§ 175 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Absatz 2 SGB IX vor der Antragstellung beim Integrationsamt zu beteiligen.

9 Prävention

9.1 Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses führen können, hat der Arbeitgeber oder Dienstherr mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Integrationsamt frühzeitig alle Möglichkeiten, Beratungshilfen und finanziellen Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Absatz 1 SGB IX).

9.2 Hinsichtlich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird auf Nr. 7.1 der Vereinbarung nach § 59 MBG SH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements vom 01.01.2015 (Amtsbl. Schl.-H. S. 363) verwiesen.

Kommen bei schwerbehinderten Beschäftigten Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, wird vom Arbeitgeber o-der Dienstherren das Integrationsamt hinzugezogen. Hierbei ist die aktuell bestehende Bagatellaufgriffsgrenze zu beachten (momentan beträgt sie 200,- €). Das Integrationsamt wirkt darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IX erbracht werden.

10 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung

10.1 Wohnungsfürsorge

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

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

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

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

10.2 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge

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

10.3 Parkmöglichkeiten

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

Soweit bei einer Dienststelle weitere Parkmöglichkeiten vorhanden sind, sind sie bevorzugt schwerbehinderten Beschäftigten mit erheblicher Gehbehinderung ("G") zur Verfügung zu stellen. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen.

10.4 Inanspruchnahme von Dienstwagen

Schwerbehinderte Beschäftigte, die kein Auto führen können, sollen bei der Inanspruchnahme von Dienstfahrzeugen (mit Fahrerin bzw. Fahrer) bevorzugt berücksichtigt werden.

Bei extremen Wetterverhältnissen sollen die Dienststellen für das Abholen und Nachhause-Bringen der schwerbehinderten Beschäftigten – in erster Linie der mit den Merkzeichen "G", "aG", "Bl" und Taubblinde („TBl“) – sorgen, ggf. durch Bereitstellung eines Mietwagens. Diese Regelung hat Vorrang vor Nummer 4.4.

10.5 Behindertensport und Mobilitätstraining

Der Behindertensport ist zu fördern.

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

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

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

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

10.6 Ehrenamtliche Tätigkeit in Behindertenverbänden

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

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

11 Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen

11.1 Kreis der Berufenen

Zur Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen sind besonders berufen

- die Schwerbehindertenvertretung,
- der Personalrat,
- Inklusionsbeauftragter nach 181 SGB IX
- die örtlichen Fürsorgestellen (bei den Kreisen und kreisfreien Städten) und das Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein – Integrationsamt –,
- die Bundesagentur für Arbeit,
- Integrationsfachdienste

sowie

- für die Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Frauen außerdem die Gleichstellungsbeauftragte.

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

Die obersten Landesbehörden haben, gesondert für jede Dienststelle im Sinne des § 8 MBG Schl.-H., ein Verzeichnis der schwerbehinderten, gleichgestellten behinderten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu führen und auf dem neuesten Stand zu halten. Das Verzeichnis ist dem Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – sowie der zuständigen Agentur für Arbeit auf Verlangen vorzulegen (§ 163 Absatz 1 SGB IX). Eine Abschrift des jährlichen Verzeichnisses ist der zuständigen Schwerbehindertenvertretung, dem Inklusionsbeauftragten und dem Personalrat auszuhändigen (§ 163 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

11.2 Schwerbehindertenvertretung

11.2.1 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

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

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

Sie hat Beschäftigte bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit zu unterstützen (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, von der Dienststelle unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Bestehen Zweifel daran, ob die Voraussetzungen für eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorliegen, ist diese zu beteiligen. Die von der Dienststelle getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne diese Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nach § 238 Absatz 1 Nr. 8 SGB IX ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört. Im Rahmen der Dienstaufsicht ist unbedingt sicherzustellen, dass die Beteiligungspflicht gegenüber der Schwerbehindertenvertretung eingehalten wird.

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

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Teilnahmerecht an allen Sitzungen des Personalrats und des Arbeitsschutzausschusses. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Auf Verlangen der Schwerbehindertenvertretung ist eine Sitzung des Personalrats einzuberufen. Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Personalratsbeschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen oder ist die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss eine Woche auszusetzen (§ 178 Absatz 4 SGB IX); nach § 86 Absatz 1 i. V. m. § 29 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe d MBG Schl.-H. ist diese Frist auf 10 Arbeitstage verlängert. Nach § 178 Absatz 4 Satz 3 SGB IX hat die Aussetzung eines Beschlusses grundsätzlich keine Verlängerung einer Frist zur Folge; die Beteiligungsfrist des Personalrates nach § 52 Absatz 2 Satz 3 und 4 MBG Schl.-H. verlängert sich jedoch nach § 29 Absatz 1 Satz 3 MBG Schl.-H. um 10 Arbeitstage. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Besprechungen nach § 47 Absatz 1 Satz 6 MBG Schl.-H. hinzuzuziehen.

Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein werden hierdurch nicht berührt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle durchzuführen (§ 178 Absatz 6 Satz 1 SGB IX). Sie kann an Personalversammlungen in den Dienststellen teilnehmen, für die sie zuständig ist und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige der Dienststelle sind (§ 178 Absatz 8 SGB IX).

11.2.2 Rechtsstellung

Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 179 Absatz 1 SGB IX). Sie dürfen hierbei nicht behindert oder wegen ihres Amtes benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Absatz 2 SGB IX).

Im Falle der Verhinderung wird die Vertrauensperson durch das stellvertretende Mitglied vertreten (§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Die Vertretung bedarf keiner Zustimmung durch die Vertrauensperson.

11.2.3 Freistellung und stellvertretende Mitglieder

Vertrauenspersonen sind von ihren sonstigen Dienstgeschäften ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben (z. B. für Reisen, Besuche, Sitzungen) erforderlich ist. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen durch die Vertrauensperson und durch das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied sowie in Fällen des § 178 Absatz 1 Satz 5 SGB IX auch durch das jeweils mit der nächsthöheren Stimmenanzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

In Dienststellen mit in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderten Beschäftigten wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig (§ 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX). In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, ab jeweils 100 weiteren schwerbehinderten Beschäftigten auch das jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein (§ 178 Absatz 1 Satz 4, 5 und 6 SGB IX).

In Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 schwerbehinderten Beschäftigten besteht ein gesetzlicher Anspruch auf eine Befreiung im erforderlichen Umfang (§ 178 Absatz 1, 179 Absatz 4 SGB IX). Die jeweiligen Dienststellen sollen diesen gesetzlichen Anspruch im Einvernehmen mit den Schwerbehindertenvertretungen durch eine für wenigstens ein Jahr verbindliche Vereinbarung ausgestalten. Dabei gehen die Verhandlungspartner davon aus, dass aufgrund der vielfältigen Tätigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen zur Wahrnehmung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten regelmäßig mindestens ein Tag pro Woche als erforderlich anzusehen ist. In Ausnahmefällen wie bspw. mehrtägigen Auswahlverfahren, einem hohen Beratungsbedarf aufgrund einer Vielzahl von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder eines hohen Reisebedarfs aufgrund weit auseinanderliegender Dienststellen ist auch eine darüberhinausgehende Freistellung als erforderlich anzusehen. Eine Schwerbehindertenvertretung könnte bspw. mit mindestens 20 % freigestellt werden. Eine weitere Alternative wäre eine dienststellenübergreifende Betrachtung innerhalb der Geschäftsbereiche, um den Schwellenwert von 100 schwerbehinderten Beschäftigten zu erreichen und somit eine entsprechende Anzahl von Vertrauenspersonen im jeweiligen Bereich freizustellen.

11.2.4 Kosten, Bürokräft

Die Dienststelle trägt die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten. Dies gilt auch für Stufenvertretungen. Notwendige Reisekosten werden nach den Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes vergütet. Ein Anspruch auf Reisekostenvergütung besteht nur, wenn die Reise zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Vertrauensfrau oder des Vertrauensmannes erfolgt und die Grundsätze der gebotenen Sparsamkeit beachtet werden. Eine Anordnung oder Genehmigung der Reise durch die zuständige Behörde ist nicht erforderlich, es empfiehlt sich jedoch, vor Antritt der Reise das Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeizuführen. Die Kostenerstattung für die Teilnahme an Sitzungen der Personalvertretungen, des Gesamtpersonalrates und der Jugend- und Ausbildungsvertretung richtet sich nach § 86 Absatz 2 i. V. m. § 34 MBG Schl.-H.

Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang die Räume, Geschäftsbedarf und - sofern erforderlich - eine Bürokräft zur Verfügung zu stellen. Die jeweiligen Dienststellen sollen diesen gesetzlichen Anspruch im Einvernehmen mit den Schwerbehindertenvertretungen durch eine für wenigstens ein Jahr verbindliche Vereinbarung ausgestalten. Für die Schwerbehindertenvertretungen in Schulämtern und Schulen wird auf §§ 48 ff. SchulG hingewiesen.

11.2.5 Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen

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

11.3 Personalrat

Der Personalrat hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern (§ 2 Absatz 3 Nr. 1 MBG Schl.-H. und § 176 SGB IX). Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die Dienststelle die ihr nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wirkt er hin (§ 2 Absatz 2 Nr. 7 MBG Schl.-H. und § 176 SGB IX).

11.4 Inklusionsbeauftragte

11.4.1 Dienststellen haben nach § 181 SGB IX Inklusionsbeauftragte zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten. Diese sollten nach Möglichkeit selbst schwerbehindert und nicht zu Personalentscheidungen befugt sein. Die Dienststellen haben ihre Beauftragten unverzüglich nach deren Bestellung der Agentur für Arbeit und dem Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt – schriftlich zu benennen (§ 163 Absatz 8 SGB IX). Auch die Abberufung ist diesen Stellen anzuzeigen. Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die personalbearbeitenden Stellen sind ebenfalls zu unterrichten. Ein häufiger Wechsel der Beauftragten ist zu vermeiden.

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

11.5 Integrationsamt und Agentur für Arbeit

11.5.1 Zu den besonderen Aufgaben des Integrationsamtes gehört die begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). Es ist durch alle beteiligten Stellen bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Das Integrationsamt hat Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte des Arbeitgebers und Personalratsmitglieder durchzuführen. Wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen, ist die Teilnahme hieran zu ermöglichen.

11.5.2 Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben nötig sind, und den mit der Vertretung dieser Stellen Beauftragten Einblick in die Dienststelle zu gewähren, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden (§ 163 Absatz 5 und 7 SGB IX).

12 Ordnungswidrigkeiten

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Nichtbeachtung der in § 238 SGB IX genannten Vorschriften des SGB IX eine Ordnungswidrigkeit darstellt. Alle Verantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass es nicht zu solchen Verstößen kommt.

13 Schlussbestimmungen

13.1 Diese Vereinbarung ist den in Nummer 1.3 genannten Personen sowie den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen besonders bekanntzugeben.

13.2 Diese Fassung der Vereinbarung über die Integrationsvereinbarung ersetzt die Fassung der Vereinbarung vom 29. November 2011 (Amtsbl. Schl.-H. S. 900) und tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein in Kraft.

Kiel, den 25. Februar 2019

Für den
Ministerpräsidenten
- Staatskanzlei -
Der Chef der
Staatskanzlei

Dirk Schrödter

Für den Deutschen
Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -

Olaf Schwede

Für den dbb
beamtenbund und
tarifunion
Landesbund
Schleswig-Holstein

Kai Tellkamp

Anlage

Dienststelle:

Az.:

Besetzung eines Arbeitsplatzes

Berücksichtigung von Schwerbehinderten gemäß § 164 SGB IX i.V. m. der Integrationsvereinbarung

Folgender Arbeitsplatz ist mit Wirkung vom _____ zu besetzen:

1. Nach Anhörung der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung wird festgestellt:

Dieser Arbeitsplatz ist für Schwerbehinderte grundsätzlich geeignet.
Durch Umsetzung oder Versetzung kann ein für Schwerbehinderter geeigneter Arbeitsplatz freigemacht werden.

Dieser Arbeitsplatz ist für Schwerbehinderte nicht geeignet, weil

2. Bewerbungen

Es haben sich keine Schwerbehinderten beworben

Es haben sich folgende Schwerbehinderte beworben:

3. Anfrage bei der Agentur für Arbeit am

Geeignete Bewerbungen liegen nicht vor.

Folgende Bewerbungen wurden vorgelegt und in die Auswahl einbezogen:

4. Erörterung

mit der Schwerbehindertenvertretung am
mit dem Personalrat am

5. Information der Agentur für Arbeit (falls erforderlich) am:

6. Besetzung des Arbeitsplatzes

Die vorgenannten Prüfungen wurden durchgeführt
Besetzung des Arbeitsplatzes mit einer oder einem Schwerbehinderten
ist nicht möglich, weil

Absage mit Begründung gemäß § 164 SGB IX
Der Arbeitsplatz soll mit der schwerbehinderten Bewerberin oder dem
schwerbehinderten Bewerber besetzt werden.

Ort, Datum Unterschrift

7. Kenntnisnahme

Ort, Datum Schwerbehindertenvertretung

Ort, Datum Personalrat