

A. Staatskanzlei**Konsulate in der Bundesrepublik Deutschland****Bek. d. StK v. 25. 10. 2022 — 203-11700-5 CHN —**

Die Bundesregierung hat dem zum Leiter der berufskonsularischen Vertretung der Volksrepublik China in Hamburg ernannten Herrn Wu Cong am 20. 10. 2022 das Exequatur als Generalkonsul erteilt.

Der Konsularbezirk umfasst die Länder Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Das dem bisherigen Generalkonsul, Herrn Xiaohui Du, am 3. 1. 2019 erteilte Exequatur ist erloschen.

— Nds. MBl. Nr. 44/2022 S. 1412

B. Ministerium für Inneres und Sport**Richtlinien****zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien — SchwBRI)****Beschl. d. LReg v. 4. 10. 2022 — MI-Z 2.1-03031/02.11 —****— VORIS 20480 —**

Bezug: a) Beschl. v. 15. 3. 2016 (Nds. MBl. S. 394)

— VORIS 20480 —

b) Bek. d. MI v. 21. 3. 2016 (Nds. MBl. S. 401)

c) Bek. d. MI v. 3. 6. 2021 (Nds. MBl. S. 1020)

Präambel

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dies ist das zentrale Anliegen des SGB IX sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention). Eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung dieses Anspruchs ist die Teilhabe am beruflichen Leben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Mit diesen Richtlinien setzt die LReg das SGB IX für die Niedersächsische Landesverwaltung um und konkretisiert damit die besondere Verpflichtung und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes, schwerbehinderte Menschen und diesen Gleichgestellte in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess einzugliedern und zu fördern. Dieser Grundsatz ist insbesondere bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Besonderheiten, die sich aus der Behinderung ergeben, sollen ausgeglichen werden. Hier hat auch die Hilfe zur beruflichen Integration einzusetzen.

Vor diesem Hintergrund zeigen diese Richtlinien Möglichkeiten auf, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen. Dabei ist der Situation von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Situation von Frauen mit Behinderungen, z. B. in Bezug auf die Erreichbarkeit höherwertiger Positionen, in besonderer Weise Rechnung zu tragen. Alle beteiligten Stellen, die über Einstellung und Einsatz von Beschäftigten entscheiden, sind verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Anliegen der Menschen mit Behinderungen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen und vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen, Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten 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 Beschäftigte mit Be-

hinderungen ihre Dienstpflichten erfüllen. Sie sind in der Regel genauso leistungsfähig und leistungsbereit wie Menschen ohne Behinderungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der jeweilige Arbeitsplatz optimal an die entsprechende Behinderung angepasst wurde. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass in Einzelfällen Beschäftigte mit Behinderungen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Beschäftigte ohne Behinderungen. Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit Menschen ohne Behinderungen ein Anrecht auf Respekt und Toleranz sowie auf eine im Einzelfall notwendige Unterstützung.

Auch den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist die wirkungsvolle Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen ein besonderes Anliegen. Aus diesem Grund haben sie und die LReg über die dem Tatbestand des § 81 Abs. 1 NPersVG unterfallenden allgemeinen mitbestimmungsbezogenen Regelungen eine gesonderte Vereinbarung geschlossen (siehe Bezugsbekanntmachung zu b). Zur besseren Handhabbarkeit sind die entsprechenden Regelungen der Vereinbarung vollständig und inhaltlich identisch in diese Richtlinien aufgenommen worden.

Inhaltsübersicht

- 1. Anwendungsbereich, Personenkreis**
- 2. Beschäftigungspflicht**
- 3. Personalmanagement**
 - 3.1 Besetzung freier Arbeitsplätze
 - 3.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen
 - 3.3 Einstellung nach Umschulungsmaßnahmen
 - 3.4 Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung
 - 3.5 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung
 - 3.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
 - 3.7 Einstellungs- und Auswahlverfahren
- 4. Nachteilsausgleich bei Prüfungen**
- 5. Aktenführung**
- 6. Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes**
 - 6.1 Arbeitszeit/Arbeitspausen
 - 6.2 Teilzeitbeschäftigung
 - 6.3 Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - 6.4 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistentz
 - 6.5 Telearbeit und mobile Arbeit
 - 6.6 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume
 - 6.7 Arbeitsplatzwechsel
 - 6.8 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - 6.9 Informations- und Kommunikationstechnik
- 7. Berufliche Entwicklung**
 - 7.1 Beförderung/Eingruppierung
 - 7.2 Berufliche Förderung
 - 7.3 Berufliche Bildung
 - 7.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen
- 8. Dienstliche Beurteilung**
- 9. Erholungs- und Zusatzurlaub**
- 10. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung**
 - 10.1 Abholdienst
 - 10.2 Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen
 - 10.3 Dienstreisen
 - 10.4 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge
 - 10.5 Parkmöglichkeiten
 - 10.6 Assistenz- und Blindenführhunde
 - 10.7 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 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter der Dienststelle
 - 12.2 Die Schwerbehindertenvertretung
 - 12.3 Der Personalrat, der Staatsanwaltsrat und die Richtervertretungen
 - 12.4 Die Gleichstellungsbeauftragte
 - 12.5 Zusammenarbeit
- 13. Schlussbestimmungen**

1. Anwendungsbereich, Personenkreis

1.1 Die Richtlinien gelten für die Beschäftigten der Landesverwaltung. Beschäftigte i. S. dieser Richtlinien sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Den Kommunen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, die Schwerbehindertenrichtlinien entsprechend anzuwenden.

Die nachstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter entsprechend anzuwenden.

1.2 Die Richtlinien gelten für schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX), bei denen eine für die Durchführung des BVG zuständige Behörde das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung festgestellt hat, und für gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX), deren Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit erfolgte. Sie umfasst alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten einer Dienststelle sowie schwerbehinderte und gleichgestellte 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. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.

1.3 Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit einer Berufsausbildung in Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht (§ 151 Abs. 4 Sätze 1 und 2 SGB IX). Nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c SGB IX kann das Integrationsamt an den Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung der gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen leisten. Im Übrigen finden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auf diesen Personenkreis jedoch keine Anwendung (vgl. § 151 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

1.4 Die Richtlinien gelten nicht für Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen der Nummer 1.2 nicht erfüllen. Dennoch hat der Arbeitgeber oder Dienstherr für diesen Personenkreis aufgrund der Behinderteneigenschaft eine gegenüber Beschäftigten ohne Behinderungen erhöhte Fürsorgepflicht.

1.5 Zur Durchführung dieser Richtlinien sind folgende Personen mit bestimmten Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber schwerbehinderten Menschen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Zuständigkeiten besonders verpflichtet:

- die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter,
- 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.

2. Beschäftigungspflicht

2.1 Auf die sich aus § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ergebende Pflicht, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, wird ausdrücklich 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 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

2.2 Die gemäß § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX zu öffentlichen Arbeitgebern bestimmten Landesbehörden sind gemäß § 160 SGB IX zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe verpflichtet, wenn die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird.

2.3 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 können oder die ihnen unter Fürsorgegesichtspunkten nicht zuzumuten sind (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 sind daher gehalten, ohne Rücksicht auf den für den Geschäftsbereich oder die einzelne Dienststelle gebotenen Anteil, möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.

2.4 Auf die Verpflichtung des Arbeitgebers oder des Dienstherrn zur Beschäftigung des nach § 155 Abs. 1 SGB IX besonders geschützten Personenkreises wird ausdrücklich hingewiesen.

Liegen die Voraussetzungen des § 155 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vor, legt das jeweilige Ressort nach Beratung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat, Haupttrichterrat oder Hauptstaatsanwaltsrat den angemessenen Anteil schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen fest.

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

3. Personalmanagement

3.1 Besetzung freier Arbeitsplätze

Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen einschließlich Interessenbekundungsverfahren ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichem Gewicht entgegenstehen. In den Ausschreibungstexten werden die Bewerberinnen und Bewerber um einen Hinweis auf ihre mögliche Schwerbehinderung oder Gleichstellung gebeten.

Die Dienststelle hat zunächst zu prüfen, ob frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze mit vorhandenem Personal des Dienstherrn oder Arbeitgebers besetzt werden können. Nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung meldet die Dienststelle derartige Stellen frühzeitig der Agentur für Arbeit (§ 165 Satz 1 SGB IX i. V. m. § 156 SGB IX).

Bei Neueinstellungen auf Arbeitsplätzen, die auch von schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, hat die Dienststelle je nach Ausgestaltung des Arbeitsplatzes entweder bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (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. Der Personalrat, Staatsanwaltsrat oder die Richtervertretung ist ebenfalls anzuhören. Trifft die Dienststelle eine Entscheidung gegen das Votum der Schwerbehindertenvertretung oder des Personalrates, Staatsanwaltsrates oder der

Richtervertretung, so sind alle Beteiligten von der Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 SGB IX).

3.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Für junge schwerbehinderte Menschen ist es von großer Bedeutung, den Berufseinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt 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 (siehe auch Nummer 1.3).

Nach einer Ausbildung soll die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis angestrebt werden. Auf die Vorschriften des BBiG und die Ausbildungstarifverträge der Länder wird hingewiesen.

3.3 Einstellung nach Umschulungsmaßnahmen

Im Rahmen der Besetzung freier Arbeitsplätze wird den Dienststellen empfohlen, über die Information von Berufsförderungswerken (in Niedersachsen: INN-tegrativ gGmbH [BfW]) 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 Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung

Das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX und das Budget für Ausbildung nach § 61 a SGB IX können für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen genutzt werden, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (Budget für Arbeit und Budget für Ausbildung) oder auf Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (Budget für Ausbildung) haben. Bei diesem Personenkreis kann regelmäßig davon ausgegangen werden, dass es sich um schwerbehinderte Menschen handelt. Weitere Informationen gibt es auf den Internetseiten des MS unter der Rubrik „Inklusion von Menschen mit Behinderungen/Budget für Arbeit“ sowie der Agentur für Arbeit unter dem Stichwort „Ausbildungsgeld“.

3.5 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 ein schwerbehinderter Mensch in die nähere Auswahl, so ist er gegenüber den Menschen ohne Behinderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichem Gewicht entgegenstehen.

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. Unter Beachtung dieses Grundsatzes kann die gesundheitliche Eignung angenommen werden, wenn mit einem hohen Grad von Wahrscheinlichkeit vor Ablauf der Probezeit voraussichtlich keine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten wird. Soll die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber sogleich in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt werden, reicht es aus, dass 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. Dies gilt nicht, wenn das Beamtenverhältnis von Beamtinnen und Beamten auf Wider-

ruf nicht durch Bestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung kraft Gesetzes endet.

3.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 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. Alle Bewerberinnen und Bewerber sind hierauf in der Eingangsbestätigung unter Angabe der Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung hinzuweisen. Sofern keine Eingangsbestätigung versandt wird, erfolgt der Hinweis spätestens in der Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

3.7 Einstellungs- und Auswahlverfahren

3.7.1 Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst beworben haben oder von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen wurden, sind zu einem Vorstellungstermin einzuladen (§ 165 Satz 3 SGB IX). Bei der Einladung ist ein gegebenenfalls erforderlicher Unterstützungsbedarf abzufragen, damit individuell notwendige Unterstützung gegeben werden kann (z. B. Nutzung eines barrierefreien Raumes, Einsatz von Kommunikationshilfen).

Die Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 Satz 4 SGB IX). Ein offensichtliches Fehlen der fachlichen Eignung liegt beispielsweise vor bei Nichterfüllen der für den Arbeitsplatz erforderlichen Ausbildungs- und Prüfungsvoraussetzungen oder bei Fehlen zwingend geforderter Fremdsprachenkenntnisse.

Im Interesse der schwerbehinderten Menschen und der dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX sollten Bewerberinnen und Bewerber ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht werden (z. B. in der Eingangsbestätigung), dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichem Gewicht entgegenstehen.

Den schwerbehinderten Menschen ist zu empfehlen, zur Wahrung ihrer Interessen eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung anzuzeigen und/oder ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Als Nachweis gilt der Schwerbehindertenausweis oder der Gleichstellungsbescheid.

3.7.2 Ist eine Einstellung beabsichtigt, so ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung dem Personalrat, dem Staatsanwaltsrat oder der Richtervertretung mitzuteilen. Ist eine Einstellung nicht beabsichtigt, hält aber die Schwerbehindertenvertretung die Einstellung für möglich und geboten, so ist der Personalrat, der Staatsanwaltsrat oder die Richtervertretung unter Beifügung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten; die für die Nichtberücksichtigung der schwerbehinderten Bewerberin oder des schwerbehinderten Bewerbers maßgeblichen Gründe sind dem Personalrat, dem Staatsanwaltsrat oder der Richtervertretung mitzuteilen. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

3.7.3 Sind in einem Auswahlverfahren Eignungstests, Assessment-Center oder vergleichbare Auswahlinstrumente vorgesehen, so sind schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Nachteilsausgleiche (siehe Nummer 4) einzuräumen. Die Nachteilsausgleiche sind unter der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen, wenn der schwerbehinderte Mensch deren Beteiligung nicht ausdrücklich abgelehnt hat.

3.7.4 Der Einstellung schwerbehinderter Menschen soll bei Bedarf eine nachgehende und berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie 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 Menschen mit Behinderungen geschaffen werden.

4. Nachteilsausgleich bei Prüfungen

4.1 Bei Prüfungen und vergleichbaren Leistungsnachweisen (im Folgenden: Prüfungen) können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit anderen Beschäftigten besondere Härten ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten ist im Rahmen des jeweils geltenden Rechts ein der Behinderung angemessener Nachteilsausgleich zu gewähren.

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

4.2 Der für die Prüfung zuständigen Stelle ist vor Beginn der Prüfungen die Schwerbehinderteneigenschaft der oder des zu Prüfenden und deren oder dessen Art der Behinderung bekannt zu geben, es sei denn, dass sie oder er dies ausdrücklich ablehnt.

Ob und welche Nachteilsausgleiche oder Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld der Prüfung mit der oder dem schwerbehinderten zu Prüfenden zu erörtern. Art und Umfang des Nachteilsausgleichs sind festzulegen.

Die für die oder den zu Prüfenden zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass die oder der zu Prüfende dies ausdrücklich ablehnt.

Während mündlicher und praktischer Prüfungen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, anwesend zu sein, sofern die oder der schwerbehinderte zu Prüfende dies nicht ausdrücklich ablehnt.

4.3 Soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleich insbesondere in Betracht:

- Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten oder praktischer Prüfungsteile, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Prüfungsleistungen,
- individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer,
- Erholungspausen,
- Einzelprüfung,
- Bereitstellung von behinderungsspezifischen Hilfen.

4.3.1 In einer mündlichen Prüfung soll bei Menschen mit einer Sehbehinderung oder mit einer Schädel-Hirnverletzung sowie bei schwerbehinderten Menschen mit erheblicher psychischer Beeinträchtigung auf das Abfragen gedächtnismäßigen Wissens verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen.

4.3.2 Menschen mit einer Hörbehinderung, die taub oder nahezu taub sind, sind in einer mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen. Bei Menschen mit einer Sprachbehinderung ist eine schriftliche Beantwortung der

mündlichen Fragen zuzulassen; auf Antrag ist eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung zu stellen.

4.3.3 Sind schwerbehinderte Menschen schriftlich zu prüfen, die in der Schreib- oder Lesefähigkeit beeinträchtigt sind, ist ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft zuzuteilen oder ein geeigneter PC zur Verfügung zu stellen, sofern der schwerbehinderte Mensch nicht ausdrücklich widerspricht.

4.3.4 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 Menschen mit Behinderungen ist für die Note im Sport zu bewerten.

4.4 Der Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen ist so zu gestalten, dass die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden.

4.5 Bei Prüfungen, die dem Betriebsschutz dienen, darf ein Nachteilsausgleich 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.

Nachteilsausgleiche in Prüfungen sind bewertungsneutral. In Zeugnisse dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche bei Prüfungen nicht aufgenommen werden.

4.7 Soweit die Möglichkeiten, eine nicht bestandene Prüfung zu wiederholen, nicht durch Rechtsvorschriften (insbesondere beamtenrechtliche Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen und Prüfungsordnungen nach dem BBiG) geregelt sind, dürfen schwerbehinderte Menschen einmal mehr wiederholen als sonstige zu Prüfende. Für diese zu Prüfenden kann eine Wiederholungsprüfung auf die Einzelleistungen beschränkt werden, die mit „mangelhaft“ oder „ungenügend“ bewertet worden sind.

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 Beschäftigter ist auf den Grad der Behinderung hinzuweisen, sofern dieses 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. § 207 SGB IX) oder die Art der Behinderung den Betroffenen eine Vertretungstätigkeit unzumutbar erscheinen lässt.

Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten können besondere Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Ar-

beitspausen angezeigt sein. Die örtlichen Verhältnisse, insbesondere Verkehrsverhältnisse, können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss sowie bei der Mittagspause rechtfertigen.

6.2 Teilzeitbeschäftigung

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn seine Erfüllung für den Arbeitgeber oder Dienstherrn nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

6.3 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 (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Hierzu gehören u. a.:

- akustische und optische Hilfsmittel für Menschen mit einer Hörbehinderung,
- besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung,
- behinderungsgerechte Büromöbel,
- behinderungsgerechte Arbeitsplatzausleuchtung,
- Brailledisplay,
- Lesegeräte,
- Vorlesesysteme,
- Diktiergeräte,
- Vergrößerungssysteme,
- Notizgeräte,
- Fachliteratur als Software oder in Blindenschrift.

Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Hierzu ist rechtzeitig und vor einer Beschaffung mit den zuständigen Stellen Kontakt aufzunehmen.

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 und Arbeitsmedizin in Dortmund zu beteiligen.

Informationen zu einer behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zu den Möglichkeiten einer finanziellen Förderung gibt es auf der Internetseite des Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie unter der Rubrik „schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben/ finanzielle Förderung“.

6.4 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenz

Schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln personelle Unterstützung (z. B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscherin oder Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskraft für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung zu sorgen. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 185 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 Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). Gegenüber der Assistentkraft tritt der schwerbehinderte Mensch selbst als Auftraggeber auf. Dieses kann auf unterschiedliche Weise organisiert werden. Entweder der schwerbehinderte Mensch kann als Arbeitgeber selbst eine Assistentkraft anstellen, d. h. auf Basis eines Arbeits-

vertrages im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen — ggf. geringfügigen — Beschäftigung. Dabei ist er für die Einhaltung aller gesetzlichen Arbeitgeberpflichten im Verhältnis zur Assistentkraft allein verantwortlich (Arbeitgebermodell). Alternativ kann der schwerbehinderte Mensch auch ein Dienstleistungsunternehmen mit der Erbringung der Assistentleistung oder eine einzelne, selbstständige Person im Wege eines Dienstvertrages auf Honorarbasis beauftragen (Dienstleistungsmodell).

Leistungen durch das Integrationsamt 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 Satz 1 SchwbAV).

6.5 Telearbeit und mobile Arbeit

Telearbeit und mobile Arbeit sind geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern und stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Die Dienststellen fördern daher die Einrichtung von Telearbeitsplätzen und die Möglichkeit der mobilen Arbeit für schwerbehinderte Beschäftigte.

Bei der Entscheidung über Anträge auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes bzw. der Teilnahme an der mobilen Arbeit ist die Tatsache, dass damit die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte verbessert werden, angemessen zu berücksichtigen. Die digitale Barrierefreiheit gemäß den §§ 9 ff. NBGG ist zu gewährleisten (siehe auch Nummer 6.9).

Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes und der Ausstattung mit den für die jeweilige Behinderung erforderlichen Hilfsmitteln für das mobile Arbeiten rechtzeitig einzuschalten (siehe Nummer 6.3). Die Regelungen des § 164 Abs. 4 SGB IX sowie die Bezugsbekanntmachung zu c sind zu beachten.

6.6 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 im Rahmen bestehender gesetzlicher Vorschriften 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.

Bei der Anmietung von Bauten oder Gebäudeteilen zur eigenen Nutzung ist gleichfalls im Rahmen bestehender gesetzlicher Vorschriften die Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

6.7 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. Wird einem Antrag nicht entsprochen, sind der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten sowie der Schwerbehindertenvertretung die Gründe dafür darzulegen.

6.8 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

Treten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte 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, Staatsanwaltsrates oder der Richtervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten 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 (§ 167 Abs. 1 SGB IX).

Ist ein durch die Behinderung erforderlicher Arbeitsplatzwechsel abzusehen, so sind schwerbehinderte Menschen dabei frühzeitig durch geeignete berufliche Fördermaßnahmen zu unterstützen.

Mit Zustimmung 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 § 167 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.

6.9 Informations- und Kommunikationstechnik

Bei der Planung, Entwicklung und Beschaffung der im öffentlichen Dienst zum Einsatz kommenden IT-Anwendungen ist sicherzustellen, dass die Anwendungen, Anwendungsoberflächen und -inhalte barrierefrei zugänglich und nutzbar sind. In Vergabeverfahren ist die Barrierefreiheit deshalb als Vergabekriterium zu berücksichtigen. Auch bei Weiterentwicklungen und Anpassungen bestehender IT-Anwendungen und der Gestaltung elektronisch erzeugter Dokumente sind die gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit einzuhalten. Bei grundsätzlichen Fragen der Planung, Entwicklung und Beschaffung von IT-Anwendungen und deren barrierefreier Gestaltung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die Regelungen über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen (§§ 9 ff. NBGG) sind zu beachten.

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, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichem Gewicht entgegenstehen. 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 Beförderung- 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 Berufliche Bildung

Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen An-

spruch auf Besserstellung gegenüber Beschäftigten ohne Behinderungen 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 (§ 164 Abs. 4 Satz 1 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 § 155 Abs. 1 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 Beschäftigten ohne Behinderungen 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 jeweilige Behinderung besonders zu berücksichtigen. Dabei sind lediglich die Auswirkungen der Behinderung von Bedeutung.

8.2 Die Schwerbehindertenvertretung wird vor einem anstehenden Beurteilungsverfahren schwerbehinderter Beschäftigter informiert. In jedem Beurteilungsverfahren ist vor Erstellung der Beurteilung ein Gespräch zwischen der oder dem Erstbeurteilenden oder ggf. der oder dem einzig zuständigen Beurteilenden und der Schwerbehindertenvertretung über die Auswirkungen der jeweiligen Schwerbehinderung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des schwerbehinderten Beschäftigten. Ob die oder der schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Gespräch einverstanden ist, klärt die Personalstelle vor Anforderung der Beurteilung ab. Sofern das Einverständnis vorliegt, stimmt die oder der Erstbeurteilende oder ggf. die oder der einzig zuständige Beurteilende einen Gesprächstermin mit der Schwerbehindertenvertretung ab. Die oder der schwerbehinderte Beschäftigte hat die Möglichkeit, an dem Gespräch teilzunehmen. In der Beurteilung ist zu vermerken, ob, wann und mit welchem Ergebnis das Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden hat. Der Verzicht auf das Gespräch berührt nicht den weiterhin bestehenden Anspruch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf eine Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung.

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.

Im Übrigen finden die Regelungen der für die oder den schwerbehinderten Beschäftigten anzuwendenden Beurteilungsrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

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 (§ 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 151 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 Lässt sich der Beginn der Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachweisen, so 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 die oder 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 (§ 208 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 (§ 208 Abs. 3 SGB IX).

9.6 Berechnung des Zusatzurlaubs von schwerbehinderten Beschäftigten bei Beginn oder Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Urlaubsjahr

9.6.1 Schwerbehinderte Beschäftigte, die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt werden, haben nach Erfüllung der Wartezeit Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub von fünf Tagen. Wird die Wartezeit nicht erfüllt, haben schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Endet das Arbeitsverhältnis in einem der Folgejahre in der ersten Hälfte des Kalenderjahres, hat die oder der schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

9.6.2 Ist eine Wartezeit nach den jeweils geltenden erholungsurlaubsrechtlichen Vorschriften nicht vorgesehen, so entsteht im Jahr der Aufnahme des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Dienstverhältnisses. Endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, hat die oder der schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

9.6.3 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 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 Kraftfahrzeugs nicht zumutbar sind.

10.2 Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage im Vergleich zu den sonstigen Beschäftigten besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt werden, sofern die in den Regelungen zur Arbeitszeit vorgesehenen Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht ausreichen oder nicht geeignet sind. Für die Feststellung besonderer Erschwernisse muss individuell die jeweilige Behinderung und die damit verbundene tatsächliche Erschwernis betrachtet werden. Dabei ist auch zu prüfen, ob ein Abholdienst i. S. der Nummer 10.1 oder bei Vorliegen eines dringenden dienstlichen Interesses die Übernahme von Taxikosten in Betracht kommt. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist von der Dienststellenleitung nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung großzügig zu entscheiden.

10.3 Dienstreisen

10.3.1 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. § 228 Abs. 6 Nr. 1 SGB IX). Die Fahrtauslagen sowie die Auslagen für die Verpflegung, Unterkunft und Nebenkosten der Begleitperson sind im Rahmen des Reisekostenrechts zu erstatten. Werden schwerbehinderte Dienstreisende i. S. von Satz 1 von einer Person begleitet, die der Dienststelle angehört, ist für die Begleitperson ebenfalls eine Dienstreise anzuordnen; die Begleitperson erhält damit einen Anspruch auf eine eigenständige Reisekostenvergütung.

10.3.2 Der Einsatz des privaten Kraftwagens einer oder eines schwerbehinderten Dienstreisenden mit einer außergewöhnlichen Gehbehinderung — Merkzeichen aG — begründet ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung des privaten Kraftwagens. Andere Arten der Schwerbehinderung können in besonderen Fällen ebenfalls dazu führen, dass der Einsatz des privaten Kraftwagens in einem erheblichen dienstlichen Interesse liegt. In diesen Fällen werden Wegstreckenentschädigung ohne Begrenzung und der Sachschadenersatz im Rahmen der maßgebenden Vorschriften gewährt.

10.3.3 Die Fahrtkosten für die nächsthöhere Klasse dürfen — unabhängig vom Vorliegen einer anerkannten Behinderung — erstattet werden, wenn der körperliche oder gesundheitliche Zustand der oder des Dienstreisenden die Benutzung dieser Klasse rechtfertigt.

10.3.4 Liegen für eine Taxibenutzung die nach dem Reisekostenrecht vorausgesetzten Gründe vor, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet. Ein Grund, der für sich allein die Taxibenutzung rechtfertigt, ist z. B. das Merkzeichen aG oder ein stark eingeschränktes Sehvermögen.

10.4 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Beim Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge ist gemäß der Richtlinie über Dienstkraftfahrzeuge in der Landesverwaltung (Kfz-Richtlinie) 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 in Abs. 1 Satz 2 angegebenen Merkmale erfüllt.

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

Anspruchsberechtigte erhalten Informationen zum Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge der Zentralen Polizeidirektion unter folgender E-Mail-Adresse: kfz-aussonderung@zpd.polizei.niedersachsen.de.

10.5 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Beschäftigten, 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.

Werden Parkflächen allgemein nur gegen Entgelt oder im Rahmen der Parkraumbewirtschaftung vergeben, sind hiervon schwerbehinderte Beschäftigte ausgenommen, die im Besitz eines blauen oder orangen Sonderparkausweises sind. Ist ein solcher Parkausweis nicht vorhanden, ist der Schwerbehindertenausweis mit den Merkzeichen „aG oder Bl“ (Anspruch auf blauen Parkausweis) oder „G oder B“ mit weiteren — in der VwV-StVO zu § 46 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 StVO genannten — gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Anspruch auf orange Parkberechtigung) vorzuweisen. In diesen Fällen entfällt die Entrichtung eines Entgelts.

10.6 Assistenz- und Blindenführhunde

Assistenz- und Blindenführhunde dürfen während der Dienstzeit am Arbeitsplatz oder in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht werden.

10.7 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 ab 1. 1. 2022 geltenden Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining 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 oder Richterinnen und Richter 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. Einer vorherigen Beteiligung des Integrationsamtes bedarf es dabei nicht. In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG). Unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 BeamtStG kann ein

anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden. 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 zunächst zu prüfen, ob eine Rehabilitation in Betracht kommt. Danach ist zu prüfen, ob eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Eine Kündigung ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

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

12.1 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter der Dienststelle

12.1.1 Die Dienststellen haben nach § 181 SGB IX eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die oder der sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter verantwortlich vertritt. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Eine Inklusionsbeauftragte oder ein Inklusionsbeauftragter kann auch für mehrere Dienststellen eines Geschäftsbereichs bestellt werden, wenn für die schwerbehinderten Beschäftigten dieser Dienststellen eine gute Erreichbarkeit gegeben ist.

12.1.2 Die oder der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Die Inklusionsbeauftragten 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 Inklusionsbeauftragte der Dienststelle sein. Die Inklusionsbeauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzurufen. Sowohl ihre Bestellung als auch ihre Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung anzuzeigen. Außerdem sind die Inklusionsbeauftragten der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

12.1.3 Die Inklusionsbeauftragten 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 Inklusionsbeauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten. Die Inklusionsbeauftragten 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 Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung eng zusammenzuarbeiten.

12.2 Die Schwerbehindertenvertretung

12.2.1 Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfas-

send zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

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 § 178 Abs. 4 SGB IX das Recht, an den gemeinsamen Besprechungen der Dienststelle und des Personalrates, des Staatsanwaltsrates oder der Richtervertretung teilzunehmen (§ 178 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.

Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, so nimmt deren Aufgaben die Gesamt-, Bezirks-, oder Hauptschwerbehindertenvertretung wahr.

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 oder der Bezirksvertrauensperson des Geschäftsbereichs veranstaltet werden, gelten die Voraussetzungen des § 179 Abs. 4 SGB IX als erfüllt. Die Dienststelle unterstützt und fördert die Schulungsveranstaltungen der Hauptvertrauensperson oder 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. durch Stellung einer Bürokraft in erforderlichem Umfang zur Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten, Bereitstellung eines Raumes, in dem mit schwerbehinderten Beschäftigten ungestört gesprochen, nach Bedarf allein gearbeitet werden kann sowie Akten o. Ä. untergebracht werden können. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt nach § 179 Abs. 8 SGB IX die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die jeweilige Vertrauensperson gewählt ist. Sofern in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist, werden die Kosten der dann zuständigen Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung von der Dienststelle getragen, für die die Vertrauensperson tätig wird.

Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen i. S. des Reisekostenrechts. Diese Reisen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde, sie sind ihr lediglich anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die für den Arbeitgeber oder Dienstherrn maßgebenden reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden. Setzen diese für eine Erstattung einzelner Auslagen jedoch eine schriftliche oder elektronische Anerkennung vor Antritt der Dienstreise voraus (z. B. bei der Benutzung eines privaten Kraftwagens in erheblichem dienstlichem Interesse), ist die jeweilige Regelung auch für die Reisen der Schwerbehindertenvertretung bindend. Regelungen zur Reisekostenerstattung für Mitglieder der Personalvertretungen gelten entsprechend.

12.2.8 Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden können die Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbe-

hindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Niedersachsen (LAGSV) bilden.

Sofern eine LAGSV besteht, unterrichtet die federführend zuständige oberste Landesbehörde bei ressortübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten der Landesverwaltung als Gruppe berühren, diese über die bei ihr gebildete Hauptschwerbehindertenvertretung. Sollte eine solche nicht bestehen, erfolgt die Unterrichtung direkt. Die Unterrichtung erfolgt bei Regelungsvorhaben, für die eine Kabinettsbefassung zur Freigabe zur Verbandsbeteiligung nicht erforderlich ist, gleichzeitig mit der Zuleitung an die Ressorts. In allen anderen Fällen wird die LAGSV nach der Ressortabstimmung parallel zur Verbandsbeteiligung unterrichtet.

Die Befugnisse und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen nach dem SGB IX (siehe auch Nummer 12.2.1) bleiben unberührt.

12.3 Der Personalrat, der Staatsanwaltsrat und die Richtervertretungen

Der Personalrat, der Staatsanwaltsrat und die Richtervertretungen haben die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern und darauf zu achten, dass die Dienststelle insbesondere den ihr obliegenden Verpflichtungen aus den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX nachkommt. Sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 176 SGB IX i. V. m. § 59 Nr. 8 NPersVG).

12.4 Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragte 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 Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die oder der Vorsitzende des Personalrates, Staatsanwaltsrates oder der Richtervertretung und die Gleichstellungsbeauftragte können auf gemeinsamen Wunsch zur wirksamen Durchführung der Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter in der Dienststelle ein Inklusionsteam 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 Personalärzte oder andere medizinische oder psychologische Beraterinnen und Berater sowie Vertreterinnen und Vertreter des Integrationsamtes, hinzugezogen werden.

Betriebsärztinnen, 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

Die Schwerbehindertenrichtlinien treten am 14. 10. 2022 in Kraft. Der Bezugsbeschluss zu a tritt mit Ablauf des 13. 10. 2022 außer Kraft.

An die
Dienststellen der Landesverwaltung,
Kommunen und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
des öffentlichen Rechts

**Gemeinsame Erklärung der
Niedersächsischen Landesregierung
und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
zu den Schwerbehindertenrichtlinien
(SchwbRI)**

Bek. d. MI v. 13. 10. 2022 — Z 2.1-03031/02.22 —

Bezug: Beschl. d. LReg. v. 4. 10. 2022 (Nds. MBl. S. 1412)
— VORIS 20480 —

Die LReg., vertreten durch das MI, der Deutsche Gewerkschaftsbund — Bezirk Niedersachsen — Bremen — Sachsen-Anhalt — (DGB), der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB) und der Niedersächsische Richterbund — Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte — (NRB) haben am 13. 10. 2022 die in der **Anlage** abgedruckte Gemeinsame Erklärung abgegeben.

An die
Dienststellen der Landesverwaltung,
Kommunen und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
des öffentlichen Rechts

— Nds. MBl. Nr. 44/2022 S. 1421

Anlage

**Gemeinsame Erklärung der
Niedersächsischen Landesregierung
und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
zu den Schwerbehindertenrichtlinien
(SchwbRI)**

Gemeinsame Erklärung

der Niedersächsischen Landesregierung, vertreten durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport,
und

des Deutschen Gewerkschaftsbundes — Bezirk Niedersachsen — Bremen — Sachsen-Anhalt — (DGB),
des Niedersächsischen Beamtenbundes und Tarifunion (NBB)
und

des Niedersächsischen Richterbundes — Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (NRB)
zu den Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien — SchwbRI) vom 4. 10. 2022 und der Vereinbarung gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) zu den Schwerbehindertenrichtlinien vom 21. 3. 2016:

Die Parteien stimmen darin überein, dass durch die Neufassung der Schwerbehindertenrichtlinien vom 4. 10. 2022 keine

inhaltliche Änderung der aus der bestehenden „Vereinbarung gem. § 81 NPersVG zu den Schwerbehindertenrichtlinien“ vom 21. 3. 2016 (Nds. MBl. 2016 S. 401) übernommenen Regelungen vorgenommen wurde. Ungeachtet von Abweichungen im konkreten Wortlaut entsprechen die Schwerbehindertenrichtlinien in der Sache der bestehenden Vereinbarung. In der Rechtsanwendung ist der Wortlaut der neu gefassten Schwerbehindertenrichtlinien anzuwenden.

Die Vereinbarung gem. § 81 NPersVG zu den SchwbRI vom 21. 3. 2016 gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort.

Es besteht Konsens über die Aufnahme von Verhandlungen zu einer neuen Vereinbarung.

**Einsatz- und Ausbildungsanleitungen für Feuerwehren;
„Atemschutz“
(Feuerwehr-Dienstvorschrift 7)**

RdErl. d. MI v. 21. 10. 2022 — 34-13221/07 —

— VORIS 21090 —

Bezug: RdErl. v. 30. 11. 2006 (Nds. MBl. 2007 S. 63)
— VORIS 21090 —

Aufgrund des § 5 Abs. 1 NBrandSchG ergeht zum Bezugs-
erlass folgende Regelung:

Die „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ ersetzen ab August 2022 die bisherigen „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“. Damit entfällt der arbeitsmedizinische Grundsatz G 26 und geht in den Empfehlungen der DGUV auf.

Bis zur entsprechenden Anpassung der FwDV 7 sind aufgrund des § 4 i. V. m. § 6 Abs. 3 der DGUV Vorschrift 49 „UVV Feuerwehren“ anstelle des in der FwDV 7 zitierten Grundsatzes G 26 die Regelungen der „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ anzuwenden.

Die Dienstvorschrift kann über die Internetseite des NLBK im Downloadbereich und dort über den (Pfad „Service > Download > Feuerwehr Dienstvorschriften“) als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Dieser RdErl. tritt mit Wirkung vom 1. 8. 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. 12. 2027 außer Kraft.

An
das Niedersächsische Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz
die Kommunen

— Nds. MBl. Nr. 44/2022 S. 1421