Handreichung

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung

15.09.2009, Az.: 44-5116-128.1

Einleitung

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes und nach Art. 2 a der Verfassung des Landes Baden-Württemberg darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Danach stehen Menschen mit Behinderungen unter dem besonderen Schutz des Staates. Insoweit wirkt dieser auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gemeinschaft und auf die Beseitigung oder den Ausgleich bestehender Nachteile hin.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) regelt, dass Arbeitgeber Beschäftigte u.a. nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen dürfen. Für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen gelten die Regelungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX). Für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen (vgl. § 68 Abs. 1 SGB IX) gelten insbesondere die Regelungen des 2. Teils des SGB IX - Schwerbehindertenrecht -.

Seit dem 26. März 2009 ist die UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen und ihr Fakultativprotokoll für Deutschland rechtsverbindlich. Mit dieser UN-Konvention sollen auf gesellschaftlicher Ebene Menschen mit Behinderung vor Einschränkungen ihrer Freiheiten durch den Staat geschützt werden. Gleichzeitig soll die strukturelle Ausgrenzung behinderter Menschen verhindert und das Recht auf gesellschaftliche Einbeziehung gestärkt werden. Der Grundgedanke der sozialen Inklusion, also der vollen und wirksamen Teilhabe und Einbeziehung ist in der UN-Behindertenkonvention deutlicher und konsequenter enthalten als in den bereits gültigen Menschenrechtskonventionen. Gesellschaftliche Strukturen, zu denen auch

die Berufswelt zählt, sind so zu gestalten und zu verändern, dass sie der tatsächlichen Vielfalt menschlicher Lebenslagen - auch von behinderten Menschen - besser gerecht werden. Menschen mit Behinderungen sollen nach den Vereinbarungen der Konvention gleichberechtigt Zugang zu Transportmitteln, Gebäuden und Straßen, aber auch zu Information und Kommunikation, Freizeit sowie Kultur erhalten.

Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Deshalb sieht es die Landesregierung seit jeher als besondere Verpflichtung an, 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. Bestimmungen zugunsten der schwerbehinderten Menschen sind großzügig anzuwenden. Angehörige der Verwaltung, die in dienstlicher Eigenschaft mit den Belangen schwerbehinderter Bewerberinnen oder Bewerber und Beschäftigter befasst sind, haben entsprechend diesen Grundsätzen zu handeln.

Im Nachfolgenden werden die speziell für die Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen in der Verwaltung des Landes Baden-Württemberg geltenden Bestimmungen dargestellt und erläutert.
Die dargestellten Regelungen finden sich, soweit sie nicht im erwähnten SGB IX stehen, im Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), im Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg (LBG) sowie der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes (VwV-LBG) vom 18.07.2003 (GABl. S. 502), im Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Landes-Behindertengleichstellungsgesetz – L-BGG) und der Gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 27.01.2005 (GABl. 324).

Die Vorschriften sind in fetter Schrift dargestellt, Erläuterungen in kursiver Schrift. Zur Terminologie weisen wir darauf hin, dass der Begriff des „Beschäftigten“ gerne untechnisch synonym für Mitarbeiter oder Bedienstete verwandt wird. Dennoch gibt es einige Rechtsbereiche, in denen der Begriff "Beschäftigter" eine Legaldefinition erfahren hat, dies aber nicht für alle Bereiche und schon gar nicht für die geregelten Bereiche gleich. Deshalb kann der Begriff tatsächlich verschiedene Bedeutung haben. Zum Beispiel verwenden die Tarifverträge den Begriff Beschäftigter für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Einige Bücher des SGB verstehen unter Beschäftigte auch Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind (§ 1 SGB VI oder § 25 SGB III).

Dagegen ist im Personalvertretungsrecht der Beschäftigtenbegriff abweichend und nur für diese Rechtsmaterie dahingehend definiert, dass er Arbeitnehmer und Beamte umfasst (§ 4 LPVG/§ 4 Abs. 1 BPersVG). In unseren nachfolgenden Ausführungen verwenden wir den Begriff „Beschäftigte“ als Oberbegriff und verstehen darunter sowohl die Tarifbeschäftigten als auch die Beamtinnen und Beamten, wobei selbstverständlich Zitierungen ausgenommen sind. Wir weisen deshalb nachdrücklich darauf hin, dass dies Rechtlich nicht gegeben ist und ausdrücklich nur diese Kommentierung betrifft.

1. Geschützter Personenkreis

§ 2 SGB IX - Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.
(2) Menschen sind … schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 68 SGB IX - Geltungsbereich des Teils 2

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

Nr. 1.1 SchwbVwV - Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Nr. 4.1 SchwbVwV - Empfehlung

Den Gemeinden, Landkreisen und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend dieser Verwaltungsvorschrift zu verfahren.

Nr. 1.3 SchwbVwV - Anwendung von Vorschriften

Bei Richterinnen und Richtern, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern sind Nummern 3 und 4 zu § 11, Nummer 3 zu § 34, Nummer 5 zu § 36, zu § 37, Nummer 1 zu § 90, Nummern 9.6 und 9.7 zu § 112 sowie Nummern 1.3, 3 und 5.3 zu §§ 113 bis 113g ff der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes vom 18. Juli 2003 (GABl. S. 502) entsprechend anzuwenden.

Erläuterungen:

Die besonderen gesetzlichen Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen gelten für diejenigen in § 2 SGB IX bezeichneten Personen. Selbstverständlich gebietet es die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn (vgl. § 45 BeamtStG), auf gesundheitliche Belange aller Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Die Handreichung enthält die Regelungen in Bezug auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst. Viele der dargestellten Vorschriften (so die Vorschriften des SGB IX) beziehen sich auf Beschäftigungsverhältnisse allgemein, sie gelten also auch für Beschäftigungsverhältnisse mit privaten und anderen öffentlichen Arbeitgebern.

Die Vorschriften des BeamtStG und des LBG gelten für Beamtinnen und Beamte des Landes, der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

und aufgrund der Verweisung in § 8 des Landesrichtergesetzes weitgehend auch für Richterinnen und Richter.

Die Bestimmungen der VwV-LBG und der SchwbVwV gelten hingegen lediglich für Beschäftigte im Landesdienst bzw. für Personen, die sich um eine Stelle im Landesdienst bewerben.

Nummer 1.3 SchwbVwV regelt, dass bestimmte Regelungen, die in der VwV-LBG für Beamtinnen und Beamte getroffen wurden, für Richterinnen und Richter sowie Tarifbeschäftigte entsprechend gelten.

2. Einstellung

2.1. Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 71 SGB IX - Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

§ 72 SGB IX - Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

(1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen
1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder

b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigsten 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallleidens vorliegt oder
e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,
2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

§ 128 SGB IX - Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, Soldaten und Soldatinnen

(1) Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind unbeschadet der Geltung des Teils 2 auch für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten und Beamtinnen erreicht wird.

(2) weggefallen

(3) Die Vorschriften des Absatzes 1 finden auf Richter und Richterinnen entsprechende Anwendung.

(4) …

§ 122 SGB IX - Vorrang der schwerbehinderten Menschen

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen.

§ 81 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. …

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder

soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 82 SGB IX - Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Integrationsvereinbarung nach § 83 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 83 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

Nr. 2 zu § 11 VwV-LBG

Nach § 128 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) müssen die Einstellung und Beschäftigung von Schwerbehinderten als Beamte gefördert und ein angemessener Anteil von Schwerbehinderten unter den Beamten erreicht werden. Die Erfüllung dieser Verpflichtung soll durch Verringerung der Anforderungen an die gesundheitliche Eignung (vgl. Nummer 3) und durch besondere laufbahnrechtliche Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst (vgl. § 15 Abs. 1 Nr. 1, § 18 Abs. 1 Nr. 1a, § 22 Abs. 1 Nr. 1a, § 27 Nr. 1 LVO) gefördert werden.

Schwerbehinderte im Sinne von § 72 SGB IX, können nach Maßgabe der LVO und ggfs. der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zum jeweils laufbahnrechtlich festgesetzten Höchstalter, darüber hinaus mit Zulassung einer entsprechenden Ausnahme durch den Landespersonalausschuss (vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 1a LVO), in das Beamtenverhältnis übernommen werden, soweit sonstige Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen. § 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in Verbindung mit

den jeweils geltenden Rundschreiben bzw. Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums über die Einwilligung zur Einstellung und Versetzung von Beamten und Richtern in den Landesdienst bleibt unberührt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG *)

§ 1 AGG - Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 7 AGG - Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 11 AGG - Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 AGG - Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 AGG - Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie

sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 AGG - Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15AGG - Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16AGG - Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 22 – Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Nr. 4 zu § 11 VwV-LBG

Die Dienststellen sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Dabei sind die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Personalrat anzuhören. In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Schwerbehinderte bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden. Über Bewerbungen von Schwerbehinderten sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen Schwerbehinderter das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und auf Teilnahme an allen

Vorstellungsgesprächen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Bewerbungen nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Einstellungen von schwerbehinderten Beamten auf Probe sind dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).

Nr. 1.3 SchwbVwV - Anwendung von Vorschriften

Bei Richterinnen und Richtern, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern sind … Nummern 3 und 4 zu § 11 der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes vom 18. Juli 2003 entsprechend anzuwenden.

§ 81 Abs. 3 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

Nr. 2.1.2 SchwbVwV - Barrierefreiheit

In Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach §§ 71 und 72 SGB IX ist im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten der Einstellungsbehörden und der Staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung dafür Sorge zu tragen, dass die Einstellung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert, soweit dies zumutbar und ohne unverhältnismäßig hohen Aufwand möglich ist.

§ 68 Landespersonalvertretungsgesetz LPVG - Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

(1) die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. Maßnahmen, die den innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Belangen der Angehörigen der Dienststelle dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanord-

nungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken; der Personalrat hat die betroffenen Beteiligten über das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten,
4. im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Hilfsbedürftiger, insbesondere älterer Personen, in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen,
5. im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen,
6. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
7. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der Beschäftigten im Sinne von § 57 eng zusammenzuarbeiten,
8. Kinderbetreuungseinrichtungen der Dienststelle,
9. Wahrung der Interessen der Fernarbeitnehmer,
10. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen.

Erläuterungen:

Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ist eine gesellschaftliche Aufgabe von hohem Rang. Daher verpflichtet der Gesetzgeber Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Pflichtbeschäftigungsquote beträgt 5 Prozent.

Alle Einstellungsbehörden haben stets sorgfältig zu prüfen, ob freie oder freiwerdende Stellen mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Der Dienstherr (Arbeitgeber) hat dabei im Rahmen der o.g. Vorschriften die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und die Personalvertretung einzuschalten. Die Einstellungsbehörden halten zur Arbeitsverwaltung engen Kontakt, um rechtzeitig auf in Betracht kommende schwerbehinderte Bewerber für freie Stellen aufmerksam zu werden. Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichs-

abgabe zu entrichten. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt jedoch die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf.

Beschäftigte schwerbehinderte Menschen haben nach dem Schwerbehindertenrecht einen Anspruch auf behindertengerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes. Die SchwbVwV regelt, dass die Einstellung behinderter Menschen nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitern soll.

2.2. Eignung

§ 10 Landeslaufbahnverordnung - LVO -
Erleichterungen für Schwerbehinderte

(1) Von Schwerbehinderten darf bei der Einstellung, der Anstellung und der Beförderung nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden.

Nr. 3 zu § 11 VwV-LBG

Liegen Bewerbungen von Schwerbehinderten vor, so soll ihnen bei insgesamt ausreichender Eignung, also auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind, der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerbern gegeben werden.

Erläuterungen:

Nach § 10 Abs. 1 LVO darf von schwerbehinderten Menschen bei der Einstellung und der Beförderung nur das Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden. Die bisherige beamtenrechtliche Trennung zwischen Einstellung und Anstellung entfiel mit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes ab 1. April 2009. Die gesundheitliche Eignung kann im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist.

In bestimmten Laufbahnen, wie z.B. im Polizeivollzugsdienst oder im allgemeinen Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten, müssen an die Tauglichkeit aller Beamtinnen und Beamten besondere Anforderungen gestellt werden, so dass sich

hierdurch gewisse Einschränkungen bei der Beschäftigung von behinderten Menschen ergeben.

Schwerbehinderte Menschen dürfen auch dann als Beamtinnen und Beamte eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Es muss aber bei der Einstellung und bei der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit davon ausgegangen werden können, dass der schwerbehinderte Mensch mindestens fünf Jahre dienstfähig bleibt; dies muss im amtsärztlichen Gutachten zum Ausdruck kommen.

Nr. 1.3 SchwbVwV - Anwendung von Vorschriften

Bei Richterinnen und Richtern, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern sind Nr. 3 zu § 11 … der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes vom 18. Juli 2003 entsprechend anzuwenden.

Erläuterungen:

Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Die zugunsten von schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen sollten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten großzügig ausgelegt werden. Von schwerbehinderten Menschen darf bei Einstellung / Beförderung nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden. Erfüllt ein schwerbehinderter Mensch jedoch die Mindestvoraussetzung für eine betreffende Stelle nicht, so liegt die Einstellung / Beförderung weder im wohlverstandenen Interesse der schwerbehinderten Bewerberin bzw. des schwerbehinderten Bewerbers noch im dienstlichen Interesse.

2.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

§ 81 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für

Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

§ 95 SGB IX - Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(2) (Satz 3:) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

Nr. 2.1.1 SchwbVwV - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen der schwerbehinderten und der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber. Auf Verlangen ist die beabsichtigte Einstellungsentscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung in einem Gespräch zu erörtern und im Einzelnen zu begründen.

Erläuterungen:

Der Dienstherr ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Hierzu hat er Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit aufzunehmen. Liegen Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur und/oder Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.)

Liegen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, so hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber sowie das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Auf Verlangen sind alle Bewerbungen mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Nur wenn die schwerbehinderte Bewerberin bzw. der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt, entfällt deren Beteiligung, d.h. die Erörterung der Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung bzw. eine Teilnahme dieser am Vorstellungsgespräch ist ausgeschlossen. Die Unterrichtungs- und Anhörungspflicht gem. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bleibt aber unberührt. Ist die Einstellungsentscheidung endgültig getroffen, hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich, d. h. sofort ohne schuldhaftes Verzögern, zu informieren. Darüber hinaus müssen alle Beteiligten, also auch die betriebliche Interessenvertretung und die abgelehnten schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerber, vom Arbeitgeber unterrichtet werden (§ 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX). Die Unterrichtungspflicht ist nicht davon abhängig, dass zuvor eine Erörterung und Anhörung nach § 81 Abs. 1 Satz 7 und 8 SGB IX stattgefunden hat. Ergänzend wird an dieser Stelle auch auf die Rechtsprechung des ArbG Frankfurt (Az:17 Ca 8469/02) vom 19.2.2003 und des LArbG Frankfurt (Az. 2 Sa 1686/05) vom 22.03.2006 hingewiesen, wonach schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung bei der Stellenbesetzung schriftlich mitzuteilen sind und ein Nachschieben von Gründen in einem späteren Entschädigungsprozess nicht möglich ist. Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung hat zum Ziel, dieser die Möglichkeit zu geben, zur beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers innerhalb einer angemessenen Frist Stellung zu nehmen. Die anlässlich dieser Gelegenheit geäußerten Überlegungen der Schwerbehindertenvertretung sind anschießend bei der Entscheidung des Arbeitgebers ernsthaft mit einzubeziehen. Fehlt die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, so kann dies als Ordnungswidrigkeit nach § 156 SGB IX geahndet werden – die Entscheidung selbst ist aber nicht unwirksam. Vollzogene Entscheidungen bleiben wirksam, sind aber aufhebbar.

3. Pflichten der Arbeitgeber

§ 81 Abs. 2 und 3 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

§ 7 AGG - Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 AGG - Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 11 AGG - Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 AGG - Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 AGG - Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie

sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 AGG - Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 AGG - Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 AGG - Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend

§ 22 AGG Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat.

§ 81 Abs. 3 SGB IX

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

Erläuterungen:

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Menschen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Fand im Bewerbungsverfahren eine Benachteiligung statt, so ist eine Entschädigung zu leisten. Das Schwerbehindertenrecht unterscheidet zwei Fälle:

- *Wäre der schwerbehinderte Mensch ohne die Benachteiligung eingestellt worden, so kann er eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Zahlung hat in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden zu stehen.*
- *Wäre der schwerbehinderte Mensch auch ohne Benachteiligung nicht eingestellt worden (z.B. weil er die Einstellungsvoraussetzungen nicht erfüllt), so ist ebenfalls eine angemessene Entschädigung zu leisten, die jedoch höchstens drei Monatsverdienste betragen darf.*

4. Prüfungen

§ 10 Landeslaufbahnverordnung -
Erleichterungen für Schwerbehinderte

(1) Von Schwerbehinderten darf bei der Einstellung, der Anstellung und der Beförderung nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden.

(2) Im Prüfungsverfahren sind für Schwerbehinderte die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen vorzusehen.

Nr. 2.3 SchwbVwV - Prüfungen

Schwerbehinderte Menschen sind rechtzeitig vor der Prüfung darauf hinzuweisen, dass sie gegebenenfalls Prüfungserleichterungen nach Maßgabe der einschlägigen Prüfungsordnung beantragen und sich hierbei vom Prüfungsamt und von der Schwerbehindertenvertretung beraten lassen können.

Erläuterungen:

Bei Prüfungen können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen besondere Härten ergeben. Daher bestimmt § 10 Abs. 2 LVO, dass in Prüfungsverfahren für schwerbehinderte Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen vorzusehen sind. Dies gilt für Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie sonstige Auswahlverfahren. Auch Ermessensentscheidungen müssen den besonderen Belangen schwerbehinderter Menschen Rechnung tragen.

Welche Prüfungserleichterungen zu gewähren sind, ergibt sich in der Regel aus den einschlägigen Prüfungsordnungen. Als Beispiel sei hier die Bestimmung der Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung (JAPrO) für die Erste juristische Staatsprüfung zitiert:

§ 13 Abs. 7 JAPrO

Bei prüfungsunabhängigen Beeinträchtigungen eines Kandidaten, die die Anfertigung der Aufsichtsarbeiten erschweren, kann das Landesjustizprüfungsamt auf schriftlichen Antrag angemessene Maßnahmen zum Ausgleich der Beeinträchtigungen treffen; auf den Nachweis von Fähigkeiten, die zum Leistungsbild der abgenommenen Prüfung gehören, darf nicht verzichtet werden. Als Ausgleichsmaßnahmen können insbesondere die Bearbeitungszeit angemessen verlängert, Ruhepausen, die nicht auf die Bearbeitungszeit angerechnet werden, gewährt oder persönliche oder sächliche Hilfsmittel zugelassen werden. Wird die Bearbeitungszeit verlängert oder werden Ruhepausen gewährt, so darf die Zeit der Verlängerung und der Ruhepausen insgesamt zweieinhalb Stunden nicht überschreiten. Die Beeinträchtigung ist darzulegen und durch amtsärztliches Zeugnis, das die für die Beurteilung nötigen medizinischen Befundtatsachen enthalten muss, nachzuweisen.

Als Prüfungserleichterungen sind folgende Maßnahmen denkbar:

Bei schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, kommt eine angemessene Verlängerung der Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten in Betracht. Die Verlängerung der Frist kann in der Regel bis zu 50 vom Hundert betragen. Entsprechendes gilt auch für die Vorlage von schriftlichen Entwürfen über Unterrichtsstunden zur Abhaltung von Prüfungslehrproben. Diese Erleichterung kommt vor allem für armamputierte, hand-

verletzte, blinde, gelähmte und hirngeschädigte Menschen in Betracht. Von armamputierten, gelähmten und handverletzten Menschen, die im Zeichnen behindert sind, sollten möglichst wenige Zeichnungen gefordert werden. Bei blinden, gelähmten, hirngeschädigten und behinderten Menschen mit erheblicher psychischer Beeinträchtigung sollte geprüft werden, ob ihnen die schriftlichen Arbeiten ganz oder teilweise erlassen werden können. Bei der mündlichen Prüfung sollte bei entsprechender Behinderung auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit sich dies mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. In der Regel dürfte es genügen, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit vorhanden sind, die zur richtigen Entscheidung befähigen.

Bei der schriftlichen Prüfung sollte für blinde, gelähmte und hirngeschädigte Menschen eine geeignete Schreibhilfe zugelassen werden; schriftliche Rechenaufgaben sollten ihnen erlassen werden, soweit der Prüfungszweck dies zulässt.

Hörgeschädigten Menschen, die taub oder nahezu taub sind, sollten in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. Auf Verlangen sollte ihnen eine Gehörlosendolmetscherin oder ein Gehörlosendolmetscher zur Verfügung gestellt werden.

Praktische Prüfungen sollen unter angemessener Berücksichtigung der Behinderung gestaltet werden. In geeigneten Fällen sollte die Teilnahme an Prüfungsteilen freigestellt werden. In besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder einer praktischen Prüfung, kann die Verkürzung der Prüfungsdauer bis zu 50 vom Hundert in Betracht kommen. Soweit erforderlich sollten Erholungspausen zugelassen werden.

Im Rahmen der rechtlichen Zulässigkeit können mündliche Prüfungen auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfungen abgehalten werden.

Durch Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer nicht gestört oder selbst benachteiligt werden.

5. Beschäftigung

5.1 Arbeitsbedingungen

§ 81 Abs. 4 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Erläuterungen:

Die Landesverwaltung schützt und fördert die Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit und gewährleistet ihre Sicherheit am Arbeitsplatz. Dabei sind eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und eine gesundheitskonforme Organisationsform wichtige Anliegen.

Schwerbehinderte Beschäftigte sehen es als selbstverständlich an, ihre dienstlichen Aufgaben wie jede und jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Die Bemühungen schwerbehinderter Menschen um vollwertige Arbeitsleistungen sollten von allen Vorgesetzten und Beschäftigten mit Verständnis und Hilfe nach Kräften unterstützt werden. Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen der Behinderung möglichst gerecht werden. Alle geeigneten Möglichkeiten müssen ausgeschöpft werden, damit die Arbeit erleichtert und die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten so gesteigert werden kann, dass sie im Wesentlichen der eines oder einer nicht behinderten Beschäftigten entspricht.

5.2 Barrierefreiheit

§ 81 Abs. 4 SGB IX

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

…

4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen…

Nr. 2.1.2 SchwbVwV - Barrierefreiheit

In Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach §§ 71 und 72 SGB IX ist im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten der Einstellungsbehörden und der Staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung dafür Sorge zu tragen, dass die Einstellung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert, soweit dies zumutbar und ohne unverhältnismäßig hohen Aufwand möglich ist.

Erläuterungen:

Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen der Behinderung möglichst gerecht werden. Die Arbeitsräume von schwerbehinderten Beschäftigten sind so auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Ein besonderer Raumbedarf kann zum Beispiel für Rollstuhlfahrer bestehen. Insbesondere für hirngeschädigte, blinde, tuberkulöse, querschnittsgelähmte, amputierte und schwerbehinderte Beschäftigte, die

besonders lärm- und hitzeempfindlich sind, kann es angezeigt sein, möglichst ein Einzelzimmer zuzuteilen.

5.3 Arbeitsplatzausstattung

§ 81 Abs. 4 SGB IX

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
…
4. behinderungsgerechte … Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes … unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.
…

Erläuterungen:

Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen der Behinderung möglichst gerecht werden. Auf die Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten muss erforderlichenfalls eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz erfolgen. In Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern, dem technischen Dienst des Integrationsamts oder den Integrationsfachdiensten kann im Einzelfall geprüft werden, welche persönlichen und sächlichen Hilfen erforderlich sind.

5.4 Arbeitszeit

§ 81 Abs. 4 und 5 SGB IX

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
…
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten,… der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr…

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 124 SGB IX - Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

Nr. 2.2 SchwbVwV - Arbeitsleistung

Es ist zu berücksichtigen, dass einzelne schwerbehinderte Beschäftigte für die Erledigung der ihnen übertragenen Aufgaben unter Umständen mehr Zeit benötigen.

Erläuterungen:

Schwerbehinderte Beschäftigte sehen es als selbstverständlich an, ihre dienstlichen Aufgaben wie jede und jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Die Bemühungen schwerbehinderter Beschäftigter um vollwertige Arbeitsleistungen können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen erforderlich machen. Auf Verlangen sind schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit/Überstunden freizustellen. Zu Mehrarbeit können auch Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft führen.

5.5 Zusatzurlaub

§ 125 SGB IX - Zusatzurlaub

(1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub

vorsehen, bleiben sie unberührt.

(2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. 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.

(3) Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

§ 23 AZUVO - Zusatzurlaub in sonstigen Fällen

(1) Einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Beamtinnen und Beamte,

1. **deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 oder**
2. **deren Minderung der Erwerbsfähigkeit weniger als 50 vom Hundert, aber mindestens 25 vom Hundert**

beträgt. Der Grad der Behinderung oder die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist nachzuweisen, im Zweifelsfall auf Verlangen durch ein amtsärztliches Zeugnis. § 125 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Abs. 2 und 3 SGB IX gilt entsprechend.

(2) Soweit in § 125 SGB IX nichts anderes bestimmt ist, sind für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte die Bestimmungen dieses Unterabschnitts entsprechend anzuwenden.

Erläuterungen:

Für Tarifbeschäftigte des Landes verweist § 27 TVL Abs. 1 Satz 1 - auf die für den Zusatzurlaub der Beamten geltenden Vorschriften. Für Tarifbeschäftigte des Landes verweist § 27 Abs. 1 TV-L auf die für den Zusatzurlaub der Beamten geltenden Vorschriften; die ergänzenden Bestimmungen in § 27 Abs. 4 TV-L sind zu beachten.

5.6 Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch ist das zentrale Führungs- und Steuerungsinstrument des Personalmanagements. In ihm sind Aspekte der Effizienz- und Effektivitätssteigerung sowie motivations- und kommunikationspsychologische Aspekte zu einem Gesamtbild eines mitarbeiterorientierten Führungskonzepts verknüpft.

Das Gespräch besteht aus den drei Elementen

- Beratung,
- Zielvereinbarung und
- Förderung.

Die Beratung ist der gegenwartsbezogene Teil des Gesprächs. In dem Einzelgespräch anerkennt die Führungskraft die konkreten Leistungen seines oder seiner Beschäftigten. Sie fragt nach der Arbeitszufriedenheit, bespricht Fragen der Zusammenarbeit, bereinigt dabei möglicherweise aufgetretene Missverständnisse oder fragt nach Umständen, die die Herbeiführung des Leistungserfolgs gefördert, aber auch nach Ursachen, die zur Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit geführt haben. Gemeinsam werden grundsätzliche Herausforderungen, Anforderungen oder sonstige Probleme der Führung und Zusammenarbeit analysiert und Lösungen erarbeitet. Des Weiteren werden Wege erarbeitet, wie die Erfolgsfaktoren ausgeweitet oder möglichst stabilisiert und die Misserfolgsfaktoren behoben oder abgebaut werden können. Die Führungskraft sollte sich daher vor jedem Gespräch auch über die Situation des oder der Beschäftigten, über ihre oder seine Belastungen, Barrieren, Hemmschwellen, Kontaktfähigkeit, über das Referatsklima, die Akzeptanz des Führungsverhaltens u.ä. Gedanken machen. Die Führungskraft sollte dazu ihre Erfahrungen und Kenntnisse mit anderen Gesprächstypen wie beispielsweise dem Beurteilungsgespräch oder dem Anerkennungs- und Kritikgespräch einsetzen.

Sinnvoll ist es, wenn mit schwerbehinderten Beschäftigten ein Gespräch über den Umfang der Schwerbehinderung und deren Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit geführt wird. In dem Gespräch kann festgestellt werden, wie die oder der Beschäftigte selbst die Auswirkung ihrer oder seiner Behinderung auf die Arbeitsleistung, insbesondere auf die Arbeitsmenge, und auf ihre oder seine Verwendungsmöglichkeit einschätzt. Auf ausdrücklichen Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung zum Mitarbeitergespräch hinzugezogen werden.

6. Berufsförderung

6.1 Arbeitsplatzwechsel

Nr. 5 zu § 36 VwV-LBG

Für schwerbehinderte Beamte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen neuen Arbeitsplatz umzustellen. Sie sollen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei Versetzungen von schwerbehinderten Beamten ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Abs. 2 zu § 37 VwV-LBG

Für die Abordnung von schwerbehinderten Beamten gilt Nummer 5 zu § 36 entsprechend.

Nr. 2.4.1 SchwbVwV - Arbeitsplatzwechsel

Anträgen schwerbehinderter Menschen auf ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung sowie entsprechenden Verwendungswünschen bei einem Wechsel des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers durch Übernahme soll möglichst entsprochen werden. Ist die weitere Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der bisherigen Dienststelle nicht möglich (zum Beispiel wegen Auflösung oder Umbildung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen), so ist dem schwerbehinderten Menschen im Rahmen der haushaltsmäßigen und der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen ein anderer, beamten- oder tarifrechtlich möglichst statusgleicher Dienstposten bzw. Arbeitsplatz zu vermitteln. Dabei soll, soweit dies dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber zumutbar und ohne unverhältnismäßig hohen Aufwand möglich ist, für schwerbehinderte Menschen vorrangig eine Unterbringung bei einer Dienststelle am bisherigen Dienstort oder in Wohnortnähe angestrebt werden. Die Anforderungen und Belastungen gegenüber dem bisherigen Dienstposten bzw. Arbeitsplatz für den schwerbehinderten Menschen sollen sich nach Möglichkeit nicht erhöhen.

Erläuterungen:

Schwerbehinderte Beschäftigte sehen es als selbstverständlich an, ihre dienstlichen Aufgaben wie jede und jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Die Bemühungen schwerbehinderter Beschäftigter um vollwertige Arbeitsleistungen sollten von allen Vorgesetzten und Beschäftigten mit Verständnis und Hilfe nach Kräften unterstützt werden. Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen der Behinderung möglichst gerecht werden. Alle geeigneten Möglichkeiten müssen ausgeschöpft werden, damit die Arbeit erleichtert und die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten so gesteigert werden kann, dass sie im Wesentlichen der eines oder einer nicht behinderten Beschäftigten entspricht. Konkurrieren schwerbehinderte mit nicht schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen einer Entscheidung über eine Versetzung, Abordnung usw., ist die Schwerbehinderung ein wesentlicher Gesichtspunkt, der bei der Ermessensentscheidung zu berücksichtigen ist. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass dieser Aspekt einen absoluten Vorrang vor allen anderen Gesichtspunkten (z.B.Kinder, betreuungsbedürftige Angehörige) erhält.

6.2 Berufliche Förderung

§ 81 SGB IX - Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
…
Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhält-

nismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Nr. 3 zu § 11 VwV-LBG

Liegen Bewerbungen von Schwerbehinderten vor, so soll ihnen bei insgesamt ausreichender Eignung, also auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind, der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerbern gegeben werden.

Nach § 10 Abs. 1 LVO darf von Schwerbehinderten bei der Einstellung, der Anstellung und der Beförderung nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung für die betreffende Stelle verlangt werden. Die gesundheitliche Eignung kann im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn die schwerbehinderte Person nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist.

In bestimmten Laufbahnen, wie z. B. im Polizeivollzugsdienst oder im allgemeinen Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten, müssen an die Tauglichkeit aller Beamten besondere Anforderungen gestellt werden, sodass sich hierdurch gewisse Beschränkungen bei Verwendung von behinderten Personen ergeben.

Nr. 2.4.2 SchwbVwV - Berufliche Förderung

Auf die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Menschen muss besonderer Wert gelegt werden. Für schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, sollen die Möglichkeiten geeigneter Förderungsmaßnahmen ausgeschöpft werden.

Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten / Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamt zugeordnet sind oder die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind solche schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach Möglichkeit bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle oder in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs auf geringer bewerteten Dienstposten oder Arbeitsplätze mit niederwertigeren Tätigkeiten eingesetzt sind. Der schwerbehinderte Mensch wird in der Regel als gesundheitlich geeignet für eine Beförderung

bzw. Höhergruppierung angesehen werden können, wenn er die an das Beförderungsamt bzw. die höherwertige Tätigkeit geknüpften Mindestanforderungen erfüllt.

2.5 SchwbVwV - Dienstliche Beurteilungen

Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeiten kundig zu machen. Sie führt hierzu mit dem schwerbehinderten Menschen ein Gespräch, an dem auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließende Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

Erläuterungen:

Auf die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Beschäftigter muss besonderer Wert gelegt werden. Schwerbehinderten Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Nur bei gleicher Eignung kann die Schwerbehinderung bei einer Stellenbesetzung den Ausschlag geben, wobei behinderungsbedingte Einschränkungen nicht nachteilig gewertet werden dürfen (Art. 3 Abs. 3 GG bzw. Art. 2a Landesverfassung). Auch hier ist zu prüfen, ob andere Aspekte (z.B. Chancengleichheit) zu berücksichtigen sind. Gleichwohl ist § 122 SGB IX zu beachten.

7. Integration und Prävention

7.1 Integrationsvereinbarung

§ 83 SGB IX - Integrationsvereinbarung

(1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

(2) Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

(2a) In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen
Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,

6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.
(3) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Nr. 2.6 SchwbVwV - Integration

Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX werden grundsätzlich dienststellenbezogen abgeschlossen. Arbeitgeber im Sinne des § 83 SGB IX sind die Behörden- und Dienststellenleitungen.

Erläuterungen:

Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung treffen eine Vereinbarung über die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter, insbesondere zu Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Integrationsvereinbarungen sollen konkrete und auf die Dienststelle bezogene Zielvereinbarungen enthalten. Bei der Personalplanung sollen besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen werden. Dabei sollen auch der Zeitraum und die Maßnahmen zur Zielerreichung vereinbart werden. Integrationsvereinbarungen sind somit ein Zielvereinbarungssystem, das teilweise bereits vorhandene Handlungsleitlinien wie z.B. Fürsorgeerlasse im öffentlichen Dienst oder Maßnahmekataloge durch konkrete, mit Zeitvorgaben versehene Vereinbarungen ergänzt bzw. Ziel- und Maßnahmekataloge innerbetrieblich festlegt. Je nach Ausgangslage in der Dienststelle oder im konkreten Betrieb sind zu Beginn unterschiedliche Ansatzpunkte festzustellen. Sie reichen von der Sensibilisierung für die Bedürfnisse behinderter Menschen über verbindliche Absprachen zur Zusammenarbeit der Verantwortlichen, dem Beheben von konkreten Schwachstellen bis hin zu einer ausgereiften Planung und Durchführung des Integrationsprozesses auf der Basis der Vorschriften des Schwerbehindertenrechts. Die Vereinbarung begründet dabei aber keine individuellen Ansprüche schwerbehinderter Beschäftigter an ihren Arbeitgeber, sondern stellt eine Beziehung her zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung. Auf den Handlungsleitfaden des Ministeriums für Arbeit und Soziales für den Abschluss einer Integrationsvereinbarung, Az. 42-5113-83, wird verwiesen.

7.2 Prävention

§ 84 SGB IX - Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(..)

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Erläuterungen:

Die Präventionsregelung nach § 84 SGB XI soll Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen möglichst gar nicht erst entstehen lassen oder sie frühzeitig beheben. Alle Beteiligten, der Arbeitgeber bzw. Dienstherr, die schwerbehinderten Beschäftigten, die betriebliche Interessenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und auch das Integrationsamt sind aufgefordert, schon bei erkennbaren Störungen im Beschäftigungsverhältnis gemeinsam nach Lösungen suchen.

Durch geeignete Prävention soll Erkrankungen, die letztendlich zum Verlust des Arbeitsplatzes bzw. des Dienstpostens führen können, entgegengewirkt werden. Durch einen frühzeitigen Zugang zu den Betroffenen und eine frühzeitige Intervention soll erreicht werden, dass chronisch kranke oder behinderte Beschäftigte wieder eingegliedert werden. Durch den dauerhaften Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses können Leid bei den Betroffenen vermieden und Arbeitgeber bzw. Dienstherr von erheblichen Kosten entlastet werden. Frühverrentungen und vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wird vorgebeugt und damit ein wesentlicher Beitrag zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit geleistet.

Ein Handlungsleitfaden für ein betriebliches Eingliederungsmanagement mit einer Liste der einschlägigen Literatur ist vom DGB-Bildungswerk aufgelegt und kann von dort als pdf-Datei oder in Druckversion bestellt werden

8. Versetzung in den Ruhestand und Dienstunfähigkeit schwerbehinderter Beamter und Beamtinnen; Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter - Tarifbeschäftigter; Altersteilzeit

8.1 Beamte

§ 52 LBG Versetzung in den Ruhestand ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein Beamter auf Lebenszeit auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn er
1. das dreiundsechzigste Lebensjahr vollendet hat oder
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist und das sechzigste Lebensjahr vollendet hat.

§ 26 Beamtenstatusgesetz - Dienstunfähigkeit

(1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.

(2) Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, 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. Beamtinnen und Beamte, die

nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist.

§ 53 LBG dazu ergänzend:

(1) *...[Satz 1 und 2 ist hinfällig]*... Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit des Beamten, so ist er verpflichtet, sich nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen und, falls ein Amtsarzt dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Entzieht sich der Beamte trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung, ohne hierfür einen hinreichenden Grund nachzuweisen, der Verpflichtung, sich nach Weisung der Behörde untersuchen oder beobachten zu lassen, kann er, wenn er die Versetzung in den Ruhestand nicht beantragt, hat, so behandelt werden, als ob seine Dienstunfähigkeit amtsärztlich festgestellt worden wäre. Der Beamte ist auf die Rechtsfolge des Satzes 4 hinzuweisen.

(4) Bei Beamten im Landesdienst kann durch Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums im Einvernehmen mit dem Finanzministerium bestimmt werden, dass die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der Zustimmung des Finanzministeriums bedarf.

§ 145 Landesbeamtengesetz - Polizeidienstunfähigkeit

(1) Der Polizeibeamte ist dienstunfähig, wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb zweier Jahre wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.

§ 147 Landesbeamtengesetz

Für Beamte, die aus dem Polizeivollzugsdienst in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, gelten die §§ 139 bis 141 und die §§ 145 und 146 entsprechend

§ 150 Landesbeamtengesetz

(1) Für die Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr gelten die §§ 145 und 146 entsprechend.

§ 27 Beamtenstatusgesetz (LBG - Begrenzte Dienstfähigkeit)

(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.

§ 8 LVO - Laufbahnwechsel

(1) Ein Laufbahnwechsel ist nur zulässig, wenn der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt.

(2) Die Befähigung für eine Laufbahn kann als Befähigung für eine gleichwertige Laufbahn anerkannt werden, wenn nicht für die neue Laufbahn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Über die Anerkennung der Befähigung entscheidet der Landespersonalausschuss.

(3) Die Befähigung für eine Laufbahn kann abweichend von Absatz 2 bei Beamten, denen aufgrund von § 36 Abs. 2, 53 Abs. 3 Satz 1 bis 3 oder § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 LBG ein anderes Amt einer anderen Laufbahn übertragen werden soll, als Befähigung für die andere Laufbahn nach Unterweisung in der neuen Laufbahn und Bestehen der Laufbahnprüfung für diese Laufbahn anerkannt

werden, wenn nicht für die Laufbahn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Für diese Unterweisung und die Laufbahnprüfung gilt in Laufbahnen des mittleren Dienstes § 21 Abs. 2 und 3 Satz 1 und in Laufbahnen des gehobenen Dienstes § 25 Abs. 2 und 3 Satz 1 entsprechend. Über die Anerkennung der Befähigung entscheidet die für die Ernennung in der neuen Laufbahn zuständige Behörde. Sie kann eine längere Dauer der Unterweisung festsetzen und bei Beamten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, abweichend von Satz 1 zulassen, dass von der Laufbahnprüfung abgesehen wird. Die Beamten bleiben bis zur Verleihung eines Amtes der neuen Laufbahn in ihrer Rechtsstellung. Abweichend von § 7 Abs. 2 Satz 2 hat der Beamte in der neuen Laufbahn Ämter, die einer niedrigeren Besoldungsgruppe als seinem bisherigen Amt zugeordnet sind, nicht mehr zu durchlaufen.

§ 29 Beamtenstatusgesetz - Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte vor Ablauf einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, spätestens zehn Jahre nach der Versetzung in den Ruhestand, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, können erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn im Dienstbereich des früheren Dienstherrn ein Amt mit mindestens demselben Grundgehalt übertragen werden soll und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Den wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten kann unter Übertragung eines Amtes ihrer früheren Laufbahn nach Satz 1 auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer früheren Tätigkeit zumutbar ist.

(3) Die erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch in den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit möglich.

(4) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, sind verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechende Weisungen erteilen.

(5) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach Absatz 1 zu stellen beabsichtigt.

(6) Bei einer erneuten Berufung gilt das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt.

Erläuterungen:

Die Frage, ob das Integrationsamt bei einer vorzeitigen Zurruhesetzung von Beamten zu beteiligen ist oder nicht hat das Ministerium für Arbeit und Soziales am 22.11.2007 wie folgt beantwortet:

Durch Artikel 1 Nr. 32 des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 (BGBl. I S. 606) wurde § 128 Abs. 2 SGB IX aufgehoben. Damit entfiel die Beteiligung des Integrationsamtes in den Fällen, in denen schwerbehinderte Beamte entlassen oder vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden sollten.

Gleichwohl gilt auch für Beamte die Präventionsregelung des § 84 SGB IX. Sofern eine Behinderung vorliegt, ist daher das frühzeitige Einschalten des Integrationsamtes notwendig. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, auftretende Schwierigkeiten zu beseitigen und damit das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen. Auch die VwV-LBG betont, dass alle Möglichkeiten zu nutzen sind, eine Versetzung in den Ruhestand oder der Entlassung zu vermeiden.

Sofern gravierende Fehlzeiten vorliegen, die das Beschäftigungsverhältnis von Beamten gefährden könnten, ist vorrangig das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen. Hierzu ist bei schwerbehinderten Menschen das Integrations-

amt zu beteiligen. Auch bei der Prüfung, ob eine Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit in Frage kommt, erscheint es sinnvoll, das Integrationsamt anzuhören. Die Beteiligung des Integrationsamtes dient in diesen Fällen jeweils dem Schutz des Betroffenen und soll die Fortsetzung der Teilhabe am Arbeitsleben sicherstellen.

Dagegen bestehen keine Bedenken, wenn in den Fällen, in denen ein schwerbehinderter Beamter seine vorzeitige Zurruhesetzung selbst beantragt, auf eine Beteiligung des Integrationsamtes verzichtet wird. Bei dieser Konstellation ist der vom Integrationsamt gewährte „Kündigungsschutz“ als Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen entbehrlich.

8.2 Beschäftigte

§ 37 SGB VI - Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt sind und
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.
Die vorzeitige Inanspruchnahme einer solchen Altersrente nach Vollendung des 62. Lebensjahres ist möglich.

§ 236a SGB VI - Altersrente für schwerbehinderte Menschen

(1) Versicherte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, haben frühestens Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen, wenn sie
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt sind und
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.
Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.
(2) Versicherte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, haben Anspruch auf diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres; für sie ist die vorzeitige Inanspruchnahme nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, werden die Alters-

grenze von 63 Jahren und die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wie folgt angehoben: (vgl. Folgeseite)

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr	auf Alter Monat	vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter Jahr	vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter Monat
1952					
Januar	1	63	1	60	1
Februar	2	63	2	60	2
März	3	63	3	60	3
April	4	63	4	60	4
Mai	5	63	5	60	5
Juni - Dezember	6	63	6	60	6
1953	7	63	7	60	7
1954	8	63	8	60	8
1955	9	63	9	60	9
1956	10	63	10	60	10
1957	11	63	11	60	11
1958	12	64	0	61	0
1959	14	64	2	61	2
1960	16	64	4	61	4
1961	18	64	6	61	6
1962	20	64	8	61	8
1963	22	64	10	61	10.

Für Versicherte, die

1. am 1. Januar 2007 als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt waren und

2. entweder

a) vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben

oder

b) Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben,

werden die Altersgrenzen nicht angehoben.

(3) Versicherte, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind, haben unter den Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 3 auch Anspruch auf diese Altersrente, wenn sie bei Beginn der Altersrente berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht sind.

(4) Versicherte, die vor dem 17. November 1950 geboren sind und am 16. November 2000 schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch), berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht waren, haben Anspruch auf diese Altersrente, wenn sie

1. das 60. Lebensjahr vollendet haben,

2. bei Beginn der Altersrente

a) als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt oder

b) berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht sind und

3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

8.3 Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 85 SGB IX - Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 86 SGB IX - Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 87 SGB IX - Antragsverfahren

(1) Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne des Teils 2 bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

(2) Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

(3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

§ 9 Landespersonalvertretungsgesetz - Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Körperschaften sowie die Gerichte, die Hochschulen, die Materialprüfungsanstalten und die Schulen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Außenstellen, Nebenstellen und Teile einer Dienststelle können auf Antrag der Mehrheit der betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten oder von Amts wegen vom Leiter der Hauptdienststelle unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und der Belange der Beschäftigten zu selbständigen Dienststellen erklärt oder zu solchen zusammengefasst werden. Der Personalrat ist vor der Entscheidung anzuhören. Für die Aufhebung der Verselbständigung gilt Satz 1 entsprechend. Vor der Aufhebung sind der Personalrat der Dienststelle nach Satz 1, der Personalrat der Hauptdienststelle und der Gesamtpersonalrat anzuhören. Die Verselbständigung und ihre Aufhebung sind jeweils ab der folgenden Wahl wirksam.

(3) Mehrere Dienststellen eines Verwaltungszweigs können von der obersten Dienstbehörde zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammenge-

faßt werden, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung zustimmt. Für die Aufhebung gilt Satz 1 entsprechend. Die Zusammenfassung oder Aufhebung ist ab der folgenden Wahl (§ 19) wirksam.

(4) Bei gemeinsamen Dienststellen verschiedener Körperschaften gelten die Beschäftigten jeder Körperschaft als Beschäftigte einer besonderen Dienststelle. Bei den Landratsämtern ist ein besonderer Personalrat der Beschäftigten des Landes für die Beteiligung in Angelegenheiten zu bilden, in denen eine übergeordnete Dienststelle entscheidet. Im übrigen gilt das Landratsamt als einheitliche Dienststelle.

§ 88 SGB IX - Entscheidung des Integrationsamtes

(1) Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen.

(2) Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.

(3) Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.

(4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

(5) In den Fällen des § 89 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen ist. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 89 SGB IX - Einschränkungen der Ermessensentscheidung

(1) Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Unter der gleichen

Voraussetzung soll es die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 ausreicht. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

(2) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

(3) …

§ 90 SGB IX - Ausnahmen

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,
1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
2. die auf Stellen im Sinne des § 73 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 beschäftigt werden oder
3. deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, sofern sie
a) das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung auf Grund eines Sozialplanes haben oder
b) Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben, wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.

(2) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.

(2a) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch

nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

(3) Der Arbeitgeber zeigt Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen an.

§ 91 SGB IX - Außerordentliche Kündigung

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 86 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.

(2) Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

(5) Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

(6) Schwerbehinderte Menschen, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, werden nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder eingestellt.

§ 92 SGB IX - Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie

im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

§ 108 Bundespersonalvertretungsgesetz - Kündigung

(2) Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.

§ 77 Landespersonalvertretungsgesetz - Kündigung

(1) Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. § 81 Satz 2 gilt entsprechend. Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht
1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinne des § 79 Abs. 3 Nr. 7 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann,
die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 3 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten, es sei denn, dass die Stufenvertretung nach Verhandlung nach § 72 Abs. 4 Satz 3 und 4 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat. Bis zur endgültigen Entscheidung der übergeordneten Dienststelle oder der obersten Dienstbehörde nach § 72 Abs. 4 Satz 3 und 4 oder des nach § 72 Abs. 5 zuständigen Organs kann die Kündigung nicht ausgesprochen werden.

(2) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Satz 4 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn
1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Personalrats offensichtlich unbegründet war.

(3) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. Die Dienststelle hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe der Dienststelle unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen. § 81 Satz 2 gilt entsprechend.

Erläuterungen:

Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes. Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, darf der Arbeitgeber die Kündigung erklären. Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden. Die Zustimmung ist notwendig sowohl für eine ordentliche als auch für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber.

Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. durch
• einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
• eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen oder durch
• Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist hingegen zustimmungspflichtig, wenn sie bei Eintritt der Berufsunfähigkeit, der Er-

werbsunfähigkeit auf Zeit, teilweiser oder voller Erwerbsminderung auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.

Der Kündigungsschutz in Teil 2 SGB IX ist ein zusätzlicher Schutz. Daneben hat der schwerbehinderte Mensch wie jeder Arbeitnehmer den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dabei ist das Kündigungsverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht dem arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren nach dem KSchG vorgeschaltet. Erst nach zustimmender Entscheidung durch das Integrationsamt kann die Kündigung ausgesprochen werden. Daran anschließend kann von dem Arbeitnehmer die Kündigung angefochten werden. Verzichtet der schwerbehinderte Mensch etwa durch eigene Kündigung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages auf den besonderen Kündigungsschutz, hat er nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb möglicherweise finanzielle Nachteile in Kauf zu nehmen, wie z.B. eine Sperrzeit für die Zahlung des Arbeitslosengeldes.

Ausnahmeregelungen: Einige Ausnahmen von der notwendigen Zustimmung des Integrationsamtes bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber enthält § 90 SGB IX. Hiernach ist u.a. die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen innerhalb von 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses zustimmungsfrei (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Es genügt, wenn der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb der Sechsmonatsfrist erklärt, selbst wenn die Kündigungsfrist danach endet. Zustimmungsfrei sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Kündigungen von schwerbehinderten Menschen, die sozial abgesichert sind (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX); ferner Kündigungen der in § 90 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 SGB IX genannten Beschäftigungsverhältnisse.

Nachweis der Voraussetzungen: Der besondere Kündigungsschutz setzt eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung des Arbeitnehmers voraus. Der Nachweis der Schwerbehinderung wird im Allgemeinen geführt durch den Schwerbehindertenausweis des Versorgungsamtes, die Gleichstellung durch die Anerkennung der zuständigen Agentur für Arbeit.

§ 90 Abs. 2a SGB IX

Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

Erläuterungen:

Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden auch Kündigungen gegenüber solchen Tarifbeschäftigen, die den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben. Gleiches gilt für Tarifbeschäftigte, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. März 2007 - 2 AZR 217/06 -)

8.4 Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamte

§ 153 h LBG - Altersteilzeit

(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen, bei dem zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn
1. der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat,
2. er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
4. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Altersteilzeit kann in der Weise bewilligt werden, dass
1. während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
2. während der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit auf die bisherige Arbeitszeit, höchstens die in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit, erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung in der zweiten Hälfte des Bewilligungszeitraums durch eine volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird (Blockmodell).

Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn der Beamte vor der vollen Freistellung von der Arbeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall des § 153 e Abs. 2 mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leistet; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht. Bei Beantragung der Altersteilzeit im Blockmodell muss der Beamte unwiderruflich erklären, ob er bei Bewilligung der Altersteilzeit mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder ob er einen Antrag nach § 52 Nr. 2 stellen wird.

(3) § 153 f Abs. 2 gilt entsprechend.

Nr. 1 zu § 153 h VwV-LBG - Bewilligung von Altersteilzeit

1.1 Schwerbehinderten Beamten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag Altersteilzeit bewilligt werden. Diese Regelung ermöglicht es, der stärkeren gesundheitlichen Belastung dieser Beamten durch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand Rechnung zu tragen. Altersteilzeit kann unter den in § 153h LBG näher geregelten Voraussetzungen gewährt werden. Der Beamte muss zum Zeitpunkt der Antragstellung Schwerbehinderter i. S. v. § 2 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046) sein, d. h. bei ihm muss die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 69 Abs. 1 SGB IX mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt sein.

Der Antrag muss sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken. Wenn der Beamte Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch nehmen will, muss er bereits bei Beantragung der Altersteilzeit unwiderruflich erklären (§ 153h Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 LBG), ob er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§§ 50, 146 LBG) in den Ruhestand treten oder ob und auf welchen Zeitpunkt er die Zurruhesetzung (§ 52 LBG) beantragen will.

1.2 Altersteilzeit im Blockmodell mit einem Zurruhesetzungszeitpunkt vor Erreichen der allgemeinen Antragsaltersgrenze (§ 52 Nr. 1 LBG) kann nur bewilligt werden, wenn bereits bei Antragstellung feststeht, dass die Schwerbehinderteneigenschaft i. S. d. § 2 Abs. 2 SGB IX zum angestrebten Zurruhesetzungszeitpunkt bestehen wird. Der Beamte hat dies (in aller Regel durch den Schwerbehindertenausweis) nachzuweisen.

Steht die Schwerbehinderteneigenschaft zum angestrebten Zurruhesetzungszeitpunkt nach Erreichen der besonderen Altersgrenze für Schwerbehinderte noch nicht fest, kann der Beamte seine Zurruhesetzung nur auf einen Zeitpunkt ab Erreichen der allgemeinen Antragsaltersgrenze beantragen. Der Beamte ist bei der Bewilligung der Altersteilzeit auf die Möglichkeit einer nachträglichen Verkürzung der Gesamtdauer der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung (Nr. 1.3) hinzuweisen.

1.3 Eine nachträgliche Verkürzung der Gesamtdauer der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung und damit der Arbeitsphase sowie der Freistellungsphase in der Weise, dass der Beamte bereits zu einem früheren Zeitpunkt als bisher beantragt in den Ruhestand tritt, ist zulässig, sofern dadurch - bezogen auf die verkürzte Gesamtdauer der Altersteilzeitbeschäftigung - der gesetzlich festgelegte Umfang der Teilzeitbeschäftigung (d. h. die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit des Beamten) nicht geändert wird. Der Beamte muss, wenn er nachträglich eine Verkürzung der Gesamtdauer der Altersteilzeitbeschäftigung bezogen auf eine Zurruhesetzung zu einem Zeitpunkt ab Erreichen der besonderen Altersgrenze für Schwerbehinderte (aber vor der allgemeinen Antragsaltersgrenze) beantragt, spätestens drei Monate vor Ablauf der auf den angestrebten früheren Zurruhesetzungszeitpunkt bezogenen Arbeitsphase z. B. durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachweisen, dass seine Schwerbehinderteneigenschaft i. S. v. § 2 Abs. 2 SGB IX zum angestrebten Zurruhesetzungszeitpunkt bestehen wird.

1.4 Altersteilzeit kann nur bewilligt werden, wenn der Beamte in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war (§ 153h Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 3 LBG i. V. m. § 72b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbeamtengesetzes - BBG). Diese Voraussetzung erfüllt nicht, wer in den letzten fünf Jahren länger als zwei Jahre ohne Dienstbezüge beurlaubt war. Die Altersteilzeit muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen. Sie muss daher bis zum 31. Dezember 2009 bewilligt und von dem Beamten angetreten werden (§ 153h Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 i. V m. § 72b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBG).

1.5 Über die Bewilligung der Altersteilzeit ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, dabei sind neben den dienstlichen Belangen auch die Belange des Schwerbehinderten angemessen zu berücksichtigen.

Nr. 2 zu § 153h VwV-LBG - Umfang und Verteilung der Arbeitszeit

2.1 Der Beamte, dem Altersteilzeitbeschäftigung bewilligt worden ist, übt eine Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus; abweichende Gestaltungen sind nicht zulässig. Regelmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die der Beamte im Monat vor Beginn der Altersteilzeit leisten musste. Bei begrenzt dienstfähigen Beamten ist dies die aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzte Arbeitszeit, die im Rahmen der Altersteilzeit nochmals halbiert wird. Hat sich bei Teilzeitbeschäftigten das Arbeitszeitvolumen in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit geändert, bleibt es zunächst bei dem Grundsatz, dass die bisherige Arbeitszeit zu halbieren ist. Ergibt sich daraus ein geringerer Umfang der Arbeitszeit als die Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, ist ersterer für den Umfang der Altersteilzeit maßgebend. Ergibt die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit hingegen einen höheren Umfang der Arbeitszeit als die Durchschnittsberechnung der letzten zwei Jahre, so ist der errechnete Durchschnittssatz maßgebend (§ 153h Abs. 3 LBG i. V. m. § 72b Abs. 1 Satz 1 BBG, damit sollen Mitnahmeeffekte durch Erhöhung der Arbeitszeit vor Beantragung der Altersteilzeit vermieden werden).

Beispiele:

- Der Beamte war in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit erst 18 Monate vollbeschäftigt und dann sechs Monate teilzeitbeschäftigt mit 50 %; die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit beträgt daher 25%. Da die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit die Hälfte der durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit in den letzten zwei Jahren nicht übersteigt (87,5% :2 = 43,75%), beträgt das Arbeitszeitvolumen während der Altersteilzeit 25 %.

- Der Beamte war in den letzten zwei Jahren vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit zunächst 18 Monate mit 50 % teilzeitbeschäftigt und dann sechs Monate vollbeschäftigt; die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit beträgt daher 50 %. Die Hälfte der durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit in den letzten zwei Jahren (62,5 %: 2 = 31,25 %) ist geringer als die Hälfte der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit; das Arbeitszeitvolumen während der Altersteilzeit beträgt daher 31,25 %.

2.2 Altersteilzeit kann entweder im „Teilzeitmodell“ oder im „Blockmodell“ genommen werden. Nach § 153h Abs. 2 LBG kann Altersteilzeit nur in der Weise bewilligt werden, dass

- während des gesamten Bewilligungszeitraums der Teilzeitbeschäftigung Dienst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
- während der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums die regelmäßige Arbeitszeit in voller Höhe geleistet wird und dafür in der zweiten Hälfte eine volle Freistellung vom Dienst erfolgt. Eine Verbindung von Teilzeit- und Blockmodell (beispielsweise im ersten Jahr 100 %, im zweiten und dritten Jahr 50 %, im vierten und fünften Jahr Freistellung) sowie eine abweichende Ausgestaltung des Blockmodells, bei der der Beamte während der Arbeitsphase mit mehr oder weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist (bei einer entsprechenden Anpassung der Freistellungsphase), sind nach der Regelung des § 153h Abs. 2 LBG nicht zulässig.

Während der Arbeitsphase ist grundsätzlich auch keine Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig. Würde die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit zu einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit führen, kann Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden, wobei in der Arbeitsphase Dienst mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden muss. Eine Ausnahme vom Verbot unterhälftiger Teilzeit gilt nur bei Teilzeit im Erziehungsurlaub, hier muss jedoch mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet werden (§ 153h Abs. 3 LBG i. V. m. § 72b Abs. 1 Satz 2 BBG).

Nr. 3 zu § 153 h VwV-LBG - Störungsfälle

Bei Altersteilzeit im Blockmodell erbringt der Beamte vorab Dienstleistungen, die während der Freistellungsphase ausgeglichen werden. Für Fälle, in denen das Gleichgewicht zwischen Arbeitsphase und Freistellungsphase in erheblichem Umfang gestört ist, weil der Beamte in der Arbeitsphase über einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als sechs Monaten an der Erbringung seiner Dienstleistung gehindert ist (beispielsweise infolge Krankheit), muss sich der Dienstherr die Möglichkeit vorbehalten, die Bewilligung der Altersteilzeit ganz oder teilweise zu widerrufen.

Bewilligungsbescheide über Altersteilzeit im Blockmodell sind daher vorsorglich mit folgendem Widerrufsvorbehalt zu versehen:

„Wenn der Beamte/die Beamtin in der Arbeitsphase über einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als sechs Monaten keinen Dienst leistet, können

dieser Bescheid mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen und ggf. die Dauer der Arbeits- und der Freistellungsphase neu berechnet werden.“

In Fällen vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses (z. B. durchTod, Dienstunfähigkeit, Entlassung) endet die Altersteilzeit ohne Widerruf. Sind die während der Altersteilzeit im Blockmodell gezahlten Bezüge geringer als die Besoldung, die dem Beamten nach der tatsächlichen Beschäftigung ohne Altersteilzeit zugestanden hätten, erfolgt ein besoldungsrechtlicher Ausgleich nach § 2a der Altersteilzeitzuschlagsverordnung. Hierzu und zu den besoldungs-, versorgungs- und beihilferechtlichen Folgen der Altersteilzeit wird auf die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zur Besoldung, Versorgung und zum Haushaltsrecht bei Beamten und Richtern in Altersteilzeit vom 24. August 2001 (GABl. S. 922) verwiesen.

Bemerkung: Über eine Fortführung der Altersteilzeitregelungen über den 31.12.2009 hinaus ist derzeit (Stand: 27.07.2009) noch nicht entschieden.

9. Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen

9.1 Erleichterungen bei extremer Wetterlage

Nr. 3.1 SchwbVwV - Erleichterungen bei extremer Wetterlage

An Tagen mit extremer Wetterlage (z.B. große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte, hohe Ozonwerte) können schwerbehinderten Menschen, denen die Wetterlage große Erschwernisse bereitet, vorrangig gegen Vor- und Nacharbeit angemessene Erleichterungen in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden.

9.2 Begleitpersonen bei Dienstreisen

Nr. 3.2 SchwbVwV - Begleitpersonen bei Dienstreisen

Ein schwerbehinderter Mensch, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige vorgesetzte Person auch von einer nicht im Landesdienst stehenden oder dorthin abgeordneten Person (zum Beispiel dem Ehegatten) begleiten lassen. Die dadurch entstehenden Fahrkosten und die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegung sind als Nebenkosten im Rahmen der Nummer 2 zu § 14 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zum Landesreisekostengesetz erstattungsfähig. Die Voraussetzung ist regelmäßig erfüllt, wenn im Ausweis das Merkzeichen "H" (Hilflosigkeit) oder "B" (Notwendigkeit ständiger Begleitung) eingetragen ist.

9.3 Benutzung von Dienstfahrzeugen

Nr. 3.3 SchwbVwV - Benutzung von Dienstfahrzeugen

Schwerbehinderten Menschen, die behinderungsbedingt nicht selbst ein Fahrzeug führen können, ist bevorzugt ein Dienstfahrzeug mit Fahrer zur Verfügung zu stellen.

9.4 Parkmöglichkeiten

Nr. 3.4 SchwbVwV - Parkmöglichkeiten

Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, besondere Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung von geeigneten Parkplätzen nach Möglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes. Können Parkplätze nicht bereitgestellt werden, ist für die in Satz 1 bezeichneten schwerbehinderten Menschen auf deren Wunsch von der Dienststelle eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen nach § 46 Straßenverkehrs-Ordnung zu beantragen.

Erläuterungen:

Die Frage, ob ein schwerbehinderter Mensch wegen Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen ist, ist stets zu bejahen, wenn im Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) eingetragen ist. Darüber hinaus sollten aber auch diejenigen, die die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Zuerkennung des Merkzeichens „aG“ nicht erfüllen, jedoch auf Grund einer besonderen Schwere der Behinderung auf Erleichterungen beim Parken angewiesen sind und Parkerleichterungen als Ausnahmegenehmigungen von der zuständigen Straßenverkehrsbehörde erhalten können, in den Personenkreis mit aufgenommen werden.

Um das Ausmaß der Prüfung nach Nummer 3.4 SchwbVwV möglichst gering zu halten, schlagen wir vor, hier als Nachweis der Voraussetzungen eine Ausnahmegenehmigung der Straßenverkehrsbehörde nach § 46 Abs. 1 StVO zu fordern.

9.5 Wohnungsfürsorge

Nummer 3.5 SchwbVwV - Wohnungsfürsorge

Bei der Vermietung von landeseigenen Wohnungen oder Zuweisung von Besetzungswohnungen des Landes soll auf die besonderen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse Rücksicht genommen werden. Bei gleicher Dringlichkeit sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen.

10. Schwerbehindertenvertretung

10.1 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

§ 94 SGB IX - Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) Bei Dienststellen der Bundeswehr, bei denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbehinderte Soldaten und Soldatinnen wahlberechtigt und auch Soldaten und

Soldatinnen wählbar.

(5) Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn
1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.
Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht. Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

(7) Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten

Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

Erläuterung

Auf die Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums zur Zusammenfassung von Dienststellen zur Wahl von Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten vom 25. Oktober 2004 (Die Justiz S. 507) wird hingewiesen.

10.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

§ 95 SGB IX - Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in

der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen

des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.
(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

Erläuterungen:

Die Schwerbehindertenvertretung ist, unabhängig von den förmlichen Beteiligungsrechten, in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren oder bei Beschäftigten, denen eine Behinderung droht bzw. bei denen gesundheitliche Probleme auftreten, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihnen unverzüglich mitzuteilen.

10.3 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

§ 96 SGB IX - Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(1) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Abs. 1 Satz 4 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

(4) Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 95,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist
die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(5) Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.

(6) Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.

(7) Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,
1. über ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten im Sinne des § 73, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren und
2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.
Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 97) sowie gegenüber den in § 79 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechtes genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

(8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.

(9) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für

die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Erläuterungen:

Reisen:
Die zur Ausübung ihres Amtes notwendigen Reisen der Vertrauenspersonen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung. Entsprechendes gilt für die Stufenvertretungen. Die Vertrauenspersonen erhalten für diese notwendigen Reisen Reisekostenvergütung in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen (§§ 96 Abs. 3, 97 Abs. 7 SGB IX i.V.m. § 45 LPVG). Auf die Nummer 5 zu § 1 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zum Landesreisekostengesetz wird hingewiesen.

Unfälle, Sachschäden:
Bei Unfällen der Vertrauensperson anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Aufgaben nach dem SGB IX gilt Folgendes: Erleidet ein Beamter bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechend Anwendung (§ 96 Abs. 3 und § 97 Abs. 7 SGB IX in Verbindung mit § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes - BPVG).

Entsteht dem Beamten bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben ein Sachschaden im Sinne von § 102 LBG, so ist über einen Sachschadensersatz in entsprechender Anwendung dieser Vorschrift zu entscheiden. Die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zu § 102 des Landesbeamtengesetzes (LBG) und zu § 14 des Landesrichtergesetzes (LRiG) vom 21. November 1996 (GABl. 1997 S. 27) findet entsprechende Anwendung. Soweit es sich um Arbeitnehmer handelt, sind diese nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 SGB VI gegen Unfälle versichert, die sie in Ausübung ihres Amtes als Vertrauensperson erleiden. Sachschadensersatz an Arbeitnehmer kann aufgrund einer allgemeinen Zustimmung des Finanzministeriums entsprechend den für Beamte geltenden Vorschriften gewährt werden.

10.4 Gesamt-, Bezirks-, und Hauptschwerbehindertenvertretung

§ 97 SGB IX - Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung

(3) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Hauptrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 94 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Hauptrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat

wahr.

(5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Integrationsvereinbarungen. Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) § 94 Abs. 3 bis 7, § 95 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2, 4, 5 und 7 und § 96 gelten entsprechend, § 94 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet.

(8) § 95 Abs. 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung

11. Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung und Personalversammlung

§ 99 SGB IX - Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

(2) Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

§ 98 SGB IX - Beauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Beauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Beauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

§ 34 LPVG - Anberaumung der Sitzungen

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Satz 3 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung, der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Beauftragten für Chancengleichheit und des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben (§ 41).

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, der Beauftragten für Chancengleichheit oder des Lei-

ters der Dienststelle hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen. Entsprechendes gilt in Angelegenheiten, die

1. **besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen, für die Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung;**
2. **schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, für die Schwerbehindertenvertretung;**
3. **besonders Zivildienstleistende betreffen, für den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden.**

§ 40 LPVG - Einspruch der Vertreter einer Gruppe, der Beschäftigten im Sinne von § 57 oder der Schwerbehinderten

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Bei Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich Fristen nach diesem Gesetz um die Dauer der Aussetzung.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit erneut zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn
1. die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluß des Personalrats als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet,
2. die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Beschäftigten im Sinne von § 57 erachtet.

§ 41 LPVG - Teilnahme der Vertreter der Beschäftigten im Sinne von § 57 und der Schwerbehinderten, des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden und der Beauftragten für Chancengleichheit

(1) Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, kann an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen; die Jugend- und Auszubildendenvertreter haben bei Beschlüssen des Personalrats in diesen Angelegenheiten Stimmrecht. Der Personalrat soll Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

(2) Absatz 1 Satz 1 gilt für die Schwerbehindertenvertretung entsprechend.

§ 66 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) - Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung

(1) Der Leiter der Dienststelle oder sein Beauftragter und die Personalvertretung treten mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammen. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den gemeinschaftlichen Besprechungen beratend hinzuziehen.

§ 53 Landespersonalvertretungsgesetz - Teilnahme der Gewerkschaften, der Arbeitgebervereinigungen, der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(3) Die Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte der Jugend- und Auszubildendenvertretung können mit beratender Stimme an den Personalversammlungen teilnehmen.

12. Aktenführung / Datenverwaltung

Nr. 1.3 zu §§ 113 bis 113g VwV-LBG

Zur Personalakte dürfen nur die für die Personalverwaltung und -wirtschaft erforderlichen Ergebnisse ärztlicher Untersuchungen, z. B. nach der PDV 300, bei Feuerwehrbeamten das Feuerwehrtauglichkeitszeugnis oder bei schwerbehinderten Beamten Nachweise über die Schwerbehinderteneigenschaft, sowie ärztliche Zeugnisse und Gutachten, z. B. anlässlich eines Dienstunfalls, genommen werden. Sie sind in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufzubewahren. Auf dem Umschlag dürfen nur der Inhalt in abstrakter Form mit dem pauschalen gesundheitlichen Eignungsurteil, nicht aber einzelne Untersuchungsbefunde und -ergebnisse vermerkt werden. Gleiches gilt für Nachweise über die Schwerbehinderteneigenschaft, sofern sie konkrete Angaben über den Gesundheitszustand des Beamten enthalten.
Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, sind, soweit sie von den zu den Personalakten zu nehmenden ärztlichen Untersuchungsergebnissen zu trennen sind, unverzüglich zurückzugeben, wenn sie zu dem Zweck, zu dem sie vorgelegt wurden, nicht mehr benötigt werden.

Nur mit der konkreten Personalangelegenheit betraute Beschäftigte dürfen den Umschlag öffnen und in die Unterlagen Einsicht nehmen, wenn die Kenntnis der dort enthaltenen Informationen notwendig ist, damit sie eine anstehende, ihnen obliegende dienstliche Aufgabe erledigen können.