

Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die Beschäftigung Schwerbehinderter in der Landesverwaltung (Schwerbehinderten-Fürsorge-VwV) vom 23. Juli 1993 - aktualisiert und angepasst an das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), gültig bis 31.12.2003 (Az: 42-5116-128.1)

INHALTSÜBERSICHT

I. Allgemeine Grundsätze

II.

1 Personenkreis

2 Einstellung

3 Prüfungen

4 Beschäftigung

5 Berufsförderung besonderer Gruppen

6 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beamter

7 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamter; Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Angestellter und Arbeiter

8 Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen

8.1 Wohnungsfürsorge

8.2 Erholungsurlaub

8.3 Kuren

8.4 Begleitperson bei Dienstreisen

8.5 Erleichterungen bei extremer Wetterlage

8.6 Abholdienst

8.7 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

8.8 Parkmöglichkeiten

8.9 Führhunde

8.10 Behindertensport

8.11 Fürsorge in Katastrophenfällen

9 Aktenführung

10 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung

10.1 Der Beauftragte des Arbeitgebers

10.2 Die Schwerbehindertenvertretung

10.3 Die Personalvertretung

11 Schlussbestimmungen

I.

Allgemeine Grundsätze

Der Dienstherr beziehungsweise Arbeitgeber hat gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht, die über die allgemeine Fürsorgepflicht nach § 98 des Landesbeamtengesetzes (LBG) und nach dem Arbeitsrecht hinausgeht. Diese obliegt in erster Linie der Behördenleitung und den Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Beamten, Angestellten und Arbeitern entscheiden. Sie haben darauf hinzuwirken, dass Schwerbehinderte in dem vom Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) vorgeschriebenen Umfang und ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend beschäftigt werden sowie diese weiterentwickeln können. Den Schwerbehinderten muss Wohlwollen und Verständnis entgegengebracht werden; in Fragen, die Schwerbehinderte betreffen,

muss mit dem Beauftragten des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung eng und vertrauensvoll zusammengearbeitet werden. Die zu Gunsten von Schwerbehinderten getroffenen Bestimmungen sind im Rahmen des rechtlich Möglichen großzügig auszulegen. Der Dienstherr beziehungsweise Arbeitgeber soll sich bei der Durchführung innerdienstlicher Maßnahmen zu Gunsten von Schwerbehinderten, soweit erforderlich, durch das Landesarbeitsamt und die Hauptfürsorgestellen unterstützen und beraten lassen (§ 81 Abs.3 Satz 4 SGB IX).

II.

I Personenkreis

1.1 Zu dem geschützten Personenkreis im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift gehören:

1.1.1 Schwerbehinderte

Dies sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (vergleiche weiter §§ 1 f SGB IX). Die Schwerbehinderteneigenschaft ist durch einen gültigen Schwerbehindertenausweis nachzuweisen.

1.1.2 Gleichgestellte

Dies sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, die vom Arbeitsamt gemäß § 2 SGB IX den Schwerbehinderten gleichgestellt wurden (vergleiche weiter § 2 SGB IX). Die Gleichstellung kann zeitlich befristet sein.

Gleichstellungsbescheide, die vor dem 1.Mai 1974 erlassen worden sind, gelten fort, sofern sie nicht durch Fristablauf erledigt sind oder aufgehoben wurden (Artikel III § 5 Abs.2 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vom 24. April 1974 - BGB1.1 S. 981). 1.2 Die Bestimmungen in Nummern 2 bis 11 dieser Verwaltungsvorschrift finden auf Gleichgestellte wie auf Schwerbehinderte Anwendung, sofern Gleichgestellte von der Anwendung nicht ausdrücklich ausgenommen sind.

2 Einstellung

2.1 Die Eingliederung Schwerbehinderter in das Berufsleben ist eine gesellschaftliche Aufgabe von hohem Rang. Daher haben alle Einstellungsbehörden stets sorgfältig zu prüfen, ob freie oder freiwerdende Stellen mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können (vergleiche § 81 Abs. 1 SGB IX). Der Dienstherr (Arbeitgeber) hat dabei im Rahmen des § 95 Abs. 2 SGB IX (vergleiche die Bußgeldnorm des § 156 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX) die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und die Personalvertretung zu hören (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Die Einstellungsbehörden halten zu der Arbeitsverwaltung engen Kontakt, um rechtzeitig auf in Betracht kommende schwerbehinderte Bewerber für freie Stellen aufmerksam zu werden. In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Schwerbehinderte bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden. Die Einstellungsbehörden haben schriftlich niederzulegen,

- ob Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen,
- ob beim zuständigen Arbeitsamt, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, schriftlich angefragt wurde, ob für die zu besetzende Stelle geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind und mit welchem Ergebnis Bewerbungen Schwerbehinderter geprüft wurden. Hiervon haben die Einstellungsbehörden der Schwerbehindertenvertretung schriftlich Kenntnis zu geben.

2.2 § 71 Abs.1 SGB IX verpflichtet auch die Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Arbeitgeber im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist auch der Dienstherr. Die Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (vergleiche § 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

2.3 Unter den zu beschäftigenden Schwerbehinderten müssen sich nach § 72 SGB IX in angemessenem Umfang nachstehende Personengruppen befinden:

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

2.3.2 Schwerbehinderte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

2.4 Wegen der Berechnung der Pflichtzahl und der Anrechnung auf Pflichtplätze wird auf §§ 71 bis 76 SGB IX verwiesen.

2.5 Arbeitsplätze im Sinne des Schwerbehindertengesetzes sind alle Stellen, auf denen Arbeiter, Angestellte, Beamte (einschließlich der Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, sofern sie nicht einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben, wie zum Beispiel Rechtsreferendare), Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden (§ 73 SGB IX). Die nicht als Arbeitsplätze geltenden Stellen ergeben sich aus § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX. Maßgeblich ist nicht die Zahl der Stellen, sondern die Zahl der tatsächlich Beschäftigten.

2.6 Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter nicht beschäftigen, haben sie für

jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt jedoch die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter nicht auf. Die Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX) beträgt je Monat und unbesetztem Pflichtplatz derzeit mindestens 105 €. Sie ist vom Arbeitgeber jährlich zugleich mit der Erstattung der nach § 80 Abs. 2 SGB IX geforderten Anzeige an die für seinen Sitz zuständige Hauptfürsorgestelle abzuführen. Für die Verpflichtung zur Entrichtung der Ausgleichsabgabe gilt hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber (§ 77 Abs. 7 SGB IX).

2.7 Die Verpflichtung aus Nummer 2.1 besteht in erhöhtem Maße, solange der Pflichtenatz nach § 71 SGB IX noch nicht erfüllt ist. Mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten besetzbare Stellen sind dem örtlich zuständigen Arbeitsamt direkt anzuzeigen. Liegen Bewerbungen von Schwerbehinderten vor, so soll ihnen bei insgesamt entsprechender Eignung, also auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind, der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerbern gegeben werden. Die Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter nach dem Schwerbehindertengesetz wird durch Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften nicht berührt (§ 122 SGB IX). Alle Bewerbungen von Schwerbehinderten sind mit der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Personalrat mitzuteilen. Bewerbungen von schwerbehinderten Richtern sind mit deren Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Präsidialrat mitzuteilen, sofern dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Ein Verstoß gegen die Erörterungs- und Mitteilungspflicht kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 156 Abs. 1 Nr. 6 und 8 SGB IX). Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterbleibt, wenn die schwerbehinderte Person sie ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

An Einstellungsgesprächen, die die Dienststellen mit schwerbehinderten Bewerbern führen, kann die jeweilige Schwerbehindertenvertretung teilnehmen, wenn dies vom Bewerber ausdrücklich gewünscht wird. Der Bewerber ist hierauf hinzuweisen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu unterrichten, wenn der Bewerber die Beiziehung der Schwerbehindertenvertretung wünscht.

2.8 Nach § 128 Abs. 1 SGB IX muss die Einstellung und Beschäftigung von Schwerbehinderten als Beamte gefördert und ein angemessener Anteil von Schwerbehinderten unter den Beamten erreicht werden. Dieser Verpflichtung ist durch besondere laufbahnrechtliche Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst (vergleiche § 15 Abs. 1 Nr. 1, § 18 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, § 22 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, § 27 Nr. 1 und § 55 Abs. 1 Nr.

1 Buchst. a der Landeslaufbahnverordnung - LVO) Rechnung getragen worden.

Nach § 10 Abs. 1 LVO darf von Schwerbehinderten bei der Einstellung, der Anstellung und der Beförderung nur das Mindestmaß körperlicher Rüstigkeit für die betreffende Stelle verlangt werden. Die körperliche 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.

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

In bestimmten Laufbahnen, wie zum Beispiel im Polizeivollzugsdienst oder im Allgemeinen Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten, müssen an die Tauglichkeit aller Beamten besondere Anforderungen gestellt werden, sodass sich hier-! durch gewisse Beschränkungen bei der Verwendung von Behinderten ergeben.

2.9 Einstellungen von Schwerbehinderten auf Probe sind der Hauptfürsorgestelle innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs.3 SGB IX).

3 Prüfungen

Bei Prüfungen können sich für Schwerbehinderte im Wettbewerb mit Nichtbehinderten Härten ergeben. Daher bestimmt § 10 Abs.2 LVO, dass in Prüfungsverfahren für Schwerbehinderte die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen vorzusehen sind. Dies gilt für Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie sonstige Auswahlverfahren. Diese Richtlinie ist beim Erlass von Prüfungsordnungen zu beachten, ihr muss auch in Einzelfällen, zum Beispiel bei Ermessensentscheidungen, Rechnung getragen werden.

3.2 Schwerbehinderte Prüfungsbewerber sind rechtzeitig vor der Prüfung in geeigneter Form darauf hinzuweisen, dass sie gegebenenfalls Prüfungserleichterungen beantragen können. Den Prüfungsbehörden wird empfohlen, schwerbehinderte Prüfungsteilnehmer rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass sie die Hilfe der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch nehmen können, und gleichzeitig Anschrift und Fernsprechanschluss der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Auf Verlangen der schwerbehinderten Person sind dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses oder der sonst zuständigen Stelle vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, die Art und der Grad der Behinderung des Prüfungsbewerbers mitzuteilen.

Die Prüfungserleichterungen sind auf Verlangen der schwerbehinderten Person vor Beginn einer jeden Prüfung durch die für die Gewährung der Prüfungserleichterung zuständige Stelle mit ihr zu erörtern. Dabei muss ihre Notwendigkeit gegebenenfalls

anhand eines vom Prüfungsbewerber vorgelegten ärztlichen Attests geprüft und Art und Umfang der Prüfungserleichterungen festgelegt werden. Hierbei ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, falls die schwerbehinderte Person dies nicht ausdrücklich ablehnt.

3.3 Als Prüfungserleichterungen kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht: Schwerbehinderten, die infolge ihrer Behinderung anderen Prüflingen gegenüber wesentlich benachteiligt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung der Frist darf 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 ist vor allem Armamputierten, Handverletzten, Blinden, Gelähmten und Hirngeschädigten zu gewähren. Von Armamputierten, Gelähmten und Handverletzten, die im Zeichnen behindert sind, sollen möglichst wenige Zeichnungen gefordert werden. Bei Blinden, Gelähmten, Hirngeschädigten und Behinderten mit erheblicher psychischer Beeinträchtigung ist zu prüfen, ob ihnen die schriftlichen Arbeiten ganz oder teilweise erlassen werden können. Bei der mündlichen Prüfung soll bei entsprechender Behinderung auf gedächtnismässiges Wissen verzichtet werden, so weit sich dies mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. In der Regel genügt es, 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 soll Blinden, Gelähmten und Hirngeschädigten eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft beigegeben werden, soweit sie dieser Hilfe bedürfen. Blinden ist auf Verlangen eine geeignete Schreibmaschine zur Verfügung zu stellen; schriftliche Rechenaufgaben sind ihnen zu erlassen, soweit der Prüfungszweck dies zulässt.

Hörgeschädigten, die taub oder nahezu taub sind, sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. Auf Verlangen ist ihnen ein Gehörlosendolmetscher zu stellen.

Praktische Prüfungen sind unter angemessener Berücksichtigung der Behinderung zu gestalten. In geeigneten Fällen soll die Teilnahme an Prüfungsteilen freigestellt werden. Die Prüfungsdauer für Schwerbehinderte kann in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder einer praktischen Prüfung bis zu 50 vom Hundert verkürzt werden. Soweit erforderlich sollen Erholungspausen eingelegt werden.

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

Durch, Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden.

3.4 Bei der Bewertung der praktischen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des

Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Hemmnisse Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüflingsleistungen auswirken. In die Prüfungszeugnisse dürfen keine Hinweise auf Prüfungserleichterungen aufgenommen werden.

Schwerbehinderte sind zu einer zusätzlichen Wiederholungsprüfung zuzulassen, soweit nicht Ausbildungs- und Prüfungsordnungen oder sonstige Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. In diesem Rahmen kann die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen des Prüfungsbewerbers weniger als ausreichend gewesen sind. Diese Regelung findet auf Gleichgestellte (vergleiche Nummer 1.1.2) keine Anwendung.

4 Beschäftigung

4.1 Vorgesetzte und Mitarbeiter müssen davon ausgehen, dass Schwerbehinderte es als selbstverständlich ansehen, ihre dienstlichen Aufgaben wie jeder andere Mitarbeiter zu erfüllen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich in Gesprächen über die Gesamtsituation der Schwerbehinderten zu unterrichten.

Die Bemühungen der Schwerbehinderten um vollwertige Arbeitsleistungen müssen von allen Vorgesetzten und Mitarbeitern mit Verständnis und Hilfe nach Kräften unterstützt werden. Dabei muss auch in Kauf genommen werden, dass einzelne Schwerbehinderte für die Erledigung der ihnen übertragenen Aufgaben unter Umständen mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.

4.2 Auf die Einstellung von Schwerbehinderten muss erforderlichenfalls eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Der Beauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung prüfen auf Verlangen des Schwerbehinderten gemeinsam, welche persönlichen und sächlichen Hilfen im Einzelfall erforderlich sind. Neu eingestellte Schwerbehinderte und Schwerbehinderte, die ein neues Aufgabengebiet übernehmen, sind sorgfältig in ihren Arbeitsplatz einzuweisen. Es ist eine der Behinderung angemessene längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

4.3 Schwerbehinderte müssen so beschäftigt werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können (§ 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Zu diesem Zweck sollen mit den Schwerbehinderten in regelmässigen Zeitabständen Personalentwicklungsgespräche geführt werden.

4.4 Für Schwerbehinderte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen der Behinderung möglichst gerecht werden. Dazu können auch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung erforderlich sein. In besonders gelagerten Ausnahmefällen können nach Maßgabe des Staatshaushaltsplans besondere, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste

Dienstposten beziehungsweise Arbeitsplätze für Schwerbehinderte geschaffen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Maßnahme nach Art und Grad der Behinderung und unter Berücksichtigung der auf ihr beruhenden individuellen Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit unerlässlich ist; außerdem muss feststehen, dass auch unter Ausschöpfen aller anderen geeigneten Möglichkeiten, zum Beispiel Bereitstellung erforderlicher Hilfsmittel und Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln, die Arbeit nicht so erleichtert oder die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Person nicht so gesteigert werden kann, dass sie im Wesentlichen der einer nichtbehinderten Person entspricht. Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der Schwerbehinderten können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen angezeigt sein. Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstende rechtfertigen. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit.

4.5 Auf Verlangen sind Schwerbehinderte von Mehrarbeit/Überstunden freizustellen (vergleiche § 124 SGB IX). Zu Mehrarbeit können auch Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft führen. Mehrarbeit im Sinne dieser Regelung ist für Beamte der Dienst, der über die nach § 90 LBG in Verbindung mit der jeweils geltenden Arbeitszeit-Verordnung (AZVO) festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht; Überstunden für Angestellte und Arbeiter sind die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne der tarifvertraglichen Regelungen hinaus geleistete Arbeitszeit (vgl. § 17 des Bundes-Angestelltentarifvertrags - BAT -, § 19 des Manteltarifvertrags für Arbeiter der Länder - MTL II - und die jeweiligen Sonderregelungen hierzu).

4.6 Der Dienstherr beziehungsweise Arbeitgeber ist nach § 81 Abs. 3 Sätze 1 und 2 SGB IX verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter dauernde Beschäftigung finden kann; die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern; ferner ist der Arbeitsplatz mit den erforderlichen Arbeitshilfen auszustatten. Hierzu gehören unter anderem: Bereitstellung einer Vorlesekraft, Bereitstellung von besonderen Schreibmaschinen, Diktier- und Lesegeräten sowie Wörterbüchern für Blinde, Spezialwähleinrichtungen und Vermittlungsanlagen für blinde Telefonisten, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung durch Armamputierte, behindertengerechte Stühle, zum Beispiel für Beinamputierte und Gelähmte, besondere Sitzkissen Hafttafeln, Tageslichtprojektoren und anderes mehr. Sofern Serienmöbel nicht geeignet sind (vergleiche Nummern 1.5 und 1.6 der Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zur Ausstattung von Diensträumen - VwV-Ausstattung -

vom 29. Dezember 1988 - GABI. 1989 S.42), kann die Beschaffung von Sonderanfertigungen geboten sein. In Fragen der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und der Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen kann der technische Berater der zuständigen Hauptfürsorgestelle beratend hinzugezogen werden. Diese Verpflichtungen bestehen nicht, soweit § 81 Abs. 3 Satz 3 SGB IX Anwendung findet.

4.7 Die Arbeitsräume von Schwerbehinderten sind so auszustatten, dass die Arbeit erleichtert und die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Der besondere Raumbedarf zum Beispiel für einen Rollstuhl ist zu berücksichtigen. Nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen. Das gilt insbesondere für hirngeschädigte, blinde, tuberkulöse, querschnittsgelähmte, amputierte und solche Schwerbehinderte, die besonders lärm- und hitzeempfindlich sind.

Belange und Wünsche der Schwerbehinderten sind nach Möglichkeit bei der Planung, beim Bau und bei der Einrichtung von Verwaltungsgebäuden zu berücksichtigen. Die DIN 18024 ist zu beachten. Auf die VwV-Ausstattung wird hingewiesen.

4.8 Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für Schwerbehinderte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Schwerbehinderte sollen daher bei ihrer Einstellung von vornherein an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, wo sie die ihnen gemäßen Bedingungen vorfinden oder wo diese geschaffen werden können. Eine spätere Versetzung, Abordnung oder Umsetzung soll grundsätzlich nur angeordnet werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Die schwerbehinderte Person soll vor allen Veränderungen gehört werden. Ihre Wünsche sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Begründeten Anträgen auf Versetzung oder auf sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll nach Möglichkeit entsprochen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen (auf Nummer 10.2.6 Satz 5 wird verwiesen).

4.9 Bei der Besetzung freier Stellen sind solche Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle oder in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, sofern bei ihnen eine entsprechende Eignung vorliegt. Die Regelungen der Nummern 2.1 und 2.7 sind zu beachten.

4.10 Schwerbehinderten Angestellten und Arbeitern soll im Rahmen der vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeit besitzen oder erwarten lassen und sie sonst in gleicher Weise wie die nichtbehinderten Bewerber geeignet sind.

4.11 Auf die berufliche Fortbildung der Schwerbehinderten muss besonderer Wert gelegt werden. Schwerbehinderten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie sind

zu geeigneten Fortbildungslehrgängen bevorzugt zuzulassen; dabei sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden. Die Teilnahme an außerdienstlichen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern (§ 81 Abs.2 SGB IX).

4.12 Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der Dienstbezüge dürfen Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, nicht berücksichtigt werden. Eine völlige oder teilweise Anrechnung solcher Leistungen auf das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge ist unzulässig (§ 123 Abs. 1 SGB IX).

5 Berufsförderung besonderer Gruppen

5.1 Schwerbehinderten, die zu dem in § 72 SGB IX aufgeführten Personenkreis (vergleiche Nummer 2.3) gehören, sollen wegen der Art und Schwere ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung und ihrer dadurch bedingten beruflichen Behinderung im Rahmen der beamten-, tarif- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten im Einzelfall Förderungsmaßnahmen zuteil werden.

5.2 Schwerbehinderte im Sinne von § 72 SGB IX, die als Angestellte oder Arbeiter beschäftigt sind, können nach Maßgabe der LVO und gegebenenfalls 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 (vergleiche § 55 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a LVO), in das Beamtenverhältnis übernommen werden, soweit sonstige Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen. § 48 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in Verbindung mit den jeweils geltenden Rundschreiben beziehungsweise Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums über die Einwilligung zur Einstellung und Versetzung von Beamten und Richtern in den Landesdienst bleibt unberührt.

5.3 Bei Schwerbehinderten im Sinne des § 72 SGB IX, die als Beamte infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen eine Beförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch das nächstmögliche Beförderungsniveau ihrer Laufbahn erreicht hätten. § 11 LEG ist zu beachten.

6 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beamter

6.1 Schwerbehinderte stehen in ihrer Dienststelle in einem ständigen Leistungswettbewerb mit den Nichtbehinderten. Im Beurteilungsverfahren gelten für sie die allgemeinen Beurteilungsregelungen (vergleiche die Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung von Beamten vom 6. Juni 1983 - GB1. S.209 -, geändert durch Verordnung vom 6. Dezember 1988 -GB1. S. 402 -, und die auf Grund von § 115 Abs. 1 Satz 3 LBG ergangenen gemeinsamen Richtlinien aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beurteilung der Landesbeamten - BRL - vom 8. September

1989 - GABI. S. 1033 -, die Richtlinien des Innenministeriums über die dienstliche Beurteilung der Beamten des Polizeivollzugsdienstes - BRL-Pol - vom 23. Dezember 1988 -GABI. 1989 S. 17 - sowie die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrer an öffentlichen Schulen vom 24. November 1989 - K. u. U. 1990 S.9). Die Schwerbehinderung und die Behinderungsfolgen sind dabei nach Maßgabe der folgenden Regelungen zu berücksichtigen.

6.2 Schwerbehinderte können nach Art und Schwere der Behinderung gezwungen sein, einen größeren Leistungswillen und eine erhöhte Energie aufzubringen, um gleiche Güte der Leistungen wie Nichtbehinderte erbringen zu können.

6.3 Vor jeder Beurteilung soll der Vorbeurteiler mit der schwerbehinderten Person ein Gespräch über den Umfang der Schwerbehinderung und deren Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit führen. In dem Gespräch soll zur Vorbereitung der Beurteilung festgestellt werden, wie der Beamte selbst die Auswirkungen seiner Schwerbehinderung auf die Arbeitsleistung, insbesondere die Arbeitsmenge, und auf seine Verwendungsfähigkeit einschätzt. Auf Wunsch der schwerbehinderten Person ist die Schwerbehindertenvertretung an dem Gespräch zu beteiligen. Auf diese Möglichkeit ist die schwerbehinderte Person hinzuweisen. Nach Maßgabe der Sätze 1 bis 4 soll jeder weitere Beurteiler verfahren, der von der Vorbeurteilung abweichen will. Über das Gespräch ist ein schriftlicher Vermerk zu fertigen. Art und Schwere der Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit der schwerbehinderten Person dürfen in den Vermerk nur aufgenommen werden, wenn sie damit ausdrücklich einverstanden ist. Die Zustimmung ist ebenfalls im Vermerk festzuhalten.

6.4 Leistung und Befähigung der schwerbehinderten Person sind objektiv zu werten und wahrheitsgetreu zu beschreiben. Werden bei schwerbehinderten Beamten Leistungsdefizite oder Beeinträchtigungen der Befähigung durch die Behinderung festgestellt, soll in der Beurteilung zum Ausdruck kommen, inwieweit sich dies bei der Leistungs- oder Befähigungsbeurteilung ausgewirkt hat.

6.5 Bei der Wertung der von einer schwerbehinderten Person erbrachten Leistung ist davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen ist. Der Umfang der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis, soweit es auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, nicht nachteilig beeinflussen.

6.6 Die schwerbehinderte Person wird in der Regel nur dann nicht als für eine Beförderung geeignet angesehen werden können, wenn sie die an das Beförderungamt zu stellenden Mindestanforderungen nicht erfüllt. Bei Fehlen der Mindestanforderungen liegt die Zuerkennung der Beförderungseignung weder im wohlverstandenen Interesse der schwerbehinderten Person noch im dienstlichen Interesse. In diesem Falle ist in den Förderungs- und Verwen-

dungshinweisen ein entsprechender Vermerk aufzunehmen.

6.7 Bei Übergabe der Beurteilung ist der schwerbehinderten Person Gelegenheit zu deren Besprechung zu geben. Dabei sind ihr die Gründe für das Gesamturteil einschließlich etwaiger Vermerke (vergleiche Nummern 6.3 und 6.6) rücksichtsvoll, aber offen darzulegen. Die Gelegenheit ist zu einem Personalgespräch zu nutzen, das in der Regel der Vorbeurteiler führt.

7 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamter; Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Angestellter und Arbeiter

7.1 Ein schwerbehinderter Beamter kann gemäß § 52 LBG nach Vollendung des sechzigsten Lebensjahres auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden. Im Übrigen soll er wegen Dienstunfähigkeit auf Grund seiner Behinderung nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt ist, dass er auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig ist, seine Dienstpflichten zu erfüllen. Dies gilt auch für Beamtengruppen im Sinne von § 53 Abs. 2 LBG, an die bei der Beurteilung ihrer Dienstfähigkeit höhere Anforderungen zu stellen sind (zum Beispiel Polizeibeamte, § 145 LBG). Besitzt der schwerbehinderte Beamte die Befähigung für ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn und ist zu erwarten, dass er den gesundheitlichen Anforderungen dieses anderen Amtes voraussichtlich genügt, so soll auf die Versetzung in den Ruhestand verzichtet und der Beamte statt dessen versetzt werden. Auf § 8 Abs. 3 bis 5 LVO wird hingewiesen.

7.2 Sollen schwerbehinderte Beamte auf Lebenszeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder schwerbehinderte Beamte auf Probe oder auf Widerruf entlassen werden, so ist vorher gemäß § 128 Abs. 2 SGB IX die Hauptfürsorgestelle zu hören, wenn die schwerbehinderte Person die Maßnahme nicht selbst beantragt hat. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt. Personenbezogene Daten der Schwerbehinderten sollen der Schwerbehindertenvertretung und der Hauptfürsorgestelle gegen den Willen der Schwerbehinderten nicht mitgeteilt werden (vergleiche Nummer 3 zu §§ 52 bis 55 der Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes - VwV LBG - vom 18. Mai 1992 - GABI. S.417).

7.3 Schwerbehinderte Angestellte und Arbeiter können bereits nach Vollendung des sechzigsten Lebensjahres Altersrente erhalten (vergleiche § 37 Sozialgesetzbuch sechstes Buch - SGB VI).

7.4 Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Angestellter und Arbeiter durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung sind die Vorschriften der §§ 85 bis 91 SGB IX zum Beispiel über die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, Fristen und Ausnahmen, zu beachten.

7.5 Auch in den Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bei Eintritt der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit (§ 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3, Abs.2 und 3 BAT; § 62 Abs. 1 Sätze 1 bis 3, Abs.2 MTL II) ist die vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich. Das Arbeitsverhältnis endet frühestens mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbekanntgebens der Hauptfürsorgestelle (§ 59 Abs. 4 BAT; § 62 Abs.3 MTL II). Die Beteiligung der Hauptfürsorgestelle ist entbehrlich, wenn lediglich Renten auf Zeit unter Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gewährt werden (§ 59 Abs. 1 Sätze 4 und 5 BAT; § 62 Abs. 1 Sätze 4 und 5 MTL II).

7.6 Dem Antrag auf Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach §§ 85, 91 und 92 SGB IX ist, falls zeitlich möglich, die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung beizufügen (vergleiche § 95 Abs.2 SGB IX).

7.7 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

8 Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen

8.1 Wohnungsfürsorge

Bei der Vermietung von landeseigenen Wohnungen oder Zuweisung von Besetzungswohnungen des Landes soll auf die besonderen Bedürfnisse der Schwerbehinderten 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 gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen. Nummer 6.6.4 der Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums zur Durchführung des Wohnungsbindungsgesetzes vom 30. Oktober 1991 (GABI. S. 1145) ist bei der Vergabe von landeseigenen Mietwohnungen und nicht gebundenen Besetzungswohnungen entsprechend anzuwenden.

8.2 Erholungsurlaub

Schwerbehinderte im Sinne des §2 SGB IX haben Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub nach Maßgabe des § 125 SGB IX.

Personen mit einem geringeren Grad der Behinderung können Zusatzurlaub nur nach Maßgabe von § 8 Abs.2 der Urlaubsverordnung (UrlVO) beziehungsweise § 49 BAT in Verbindung mit § 8 Abs. 2 UrlVO sowie § 49 Abs. 4 MTL II beanspruchen. Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln. Insbesondere die Regelungen über die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Beginn und Ende des Dienstverhältnisses im Laufe eines Urlaubsjahres, über den Antritt und den Verfall von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub. Letzteres gilt auch dann, wenn sich die beantragte Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft in ein neues Jahr verzögert.

Entsteht die Schwerbehinderteneigenschaft während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres, so ist der volle Zusatzurlaub zu gewähren. Entsteht die Schwerbehinderteneigenschaft erst in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres oder fällt sie im Laufe des Jahres fort, erhält der Schwerbehinderte ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat der Zusatzurlaubsberechtigung.

Erlischt der Schwerbehindertenschutz auf Grund einer Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50, so entfällt die Zusatzurlaubsberechtigung mit dem Ende des dritten Kalendermonats, der dem Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides folgt (vergleiche § 116 Abs. 1 Halbsatz 2 SGB IX).

8.3 Kuren

Die Beurlaubung aus Anlass einer Kur richtet sich bei Beamten nach § 13 UrlVO, bei Angestellten nach § 50 Abs. 1 BAT. Bei Arbeitern ist eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Versorgungsbehörde oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordnete Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung gleichgesetzt (vergleiche § 42 a Abs. 1 Satz 2 MTL II).

Die schwerbehinderte Person soll ihre Dienststelle möglichst schon bei der Beantragung der Kur unterrichten. Eine zeitliche Verschiebung der im Kurbescheid festgesetzten Kurzeit aus dienstlichen Gründen ist zu vermeiden.

8.4 Begleitperson bei Dienstreisen

Eine schwerbehinderte Person, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich auch von einer nicht im Landesdienst stehenden oder dorthin abgeordneten Person (zum Beispiel Ehegatte) begleiten lassen. Die dadurch entstehenden Fahrtkosten 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 (VV-LRKG) vom 20. Dezember 1983 (GABI. 1984 S.I), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 15. Februar 1993 (GABI. S. 354), erstattungsfähig. Die Voraussetzungen können erfüllt sein, wenn im Ausweis (vergleiche Nummer 1.1.1) die Merkzeichen »H« (für Hilflosigkeit) oder »B« (für Notwendigkeit ständiger Begleitung) eingetragen sind.

8.5 Erleichterungen bei extremer Wetterlage

An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte, hohe Ozonwerte) können Schwerbehinderten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung oder angemessene Erleichterungen in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden.

8.6 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, zur Beförderung von Schwerbehinderten die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftwagen zu-

gelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Einzugsbereichs des am Dienstort bestehenden öffentlichen Personennahverkehrssystems liegt, wegen der Art und Schwere der Behinderung die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel unzumutbar und eine andere Beförderung, zum Beispiel mit einem privaten Kraftfahrzeug, nicht möglich ist. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Der Antrag muss begründet werden. Die Entscheidung trifft der Dienstvorgesetzte oder die von ihm beauftragten Beschäftigten. Die Genehmigung ist widerruflich zu erteilen und bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu widerrufen. Wesentliche Veränderungen hat die schwerbehinderte Person unverzüglich anzuzeigen.

8.7 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge
Für den Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge gilt Nummer 10.6 zu § 63 der Vorläufigen Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg vom 11. Mai 1977 (GABl. S. 1109), zuletzt geändert durch die Bekanntmachung des Finanzministeriums vom 26. November 1986 (GABl. S. 1190). Danach dürfen ausgesonderte Dienstkraftfahrzeuge unter den dort genannten Voraussetzungen an schwerbehinderte Verwaltungsangehörige zum Schätzwert zuzüglich Schätzgebühr freihändig verkauft werden.

8.8 Parkmöglichkeiten
Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf Schwerbehinderte, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, besondere Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen nach Möglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes. Soweit die hauswirtschaftlichen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für Schwerbehinderte in Betracht kommen. Die Eignung der Parkplätze für Rollstuhlfahrer richtet sich nach DIN 18024, Blatt I Nr. 6.2, die mit Richtlinie des Landes für bauliche Maßnahmen zu Gunsten von Behinderten vom 2. November 1987 (GABl. S. 1086) verbindlich eingeführt wurde.

Die für Fahrzeuge Schwerbehinderter bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in eine vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen.

Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, soll die schwerbehinderte Person auf die Möglichkeit einer Ausnahmegenehmigung nach § 46 Abs. 1 Nr. 11 der Straßenverkehrsordnung in Verbindung mit der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Straßenverkehrs-Ordnung vom 11. Juni 1981 (GABl. S. 729), geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 15. April 1983 (GABl. S. 561) hingewiesen werden.

8.9 Führhunde

Führhunde von Blinden sind während der Dienstzeit in der Nähe des Arbeitsplatzes artgerecht unterzubringen.

8.10 Behindertensport

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

Dem Beamten kann zur Teilnahme an Lehrgängen (Behindertensport), die von Versehrten- beziehungsweise Behindertensportgemeinschaften oder sonstigen dem Behindertensportverband Baden-Württemberg angehörenden Gruppen durchgeführt werden, als Übungsleiter und zur Teilnahme an Übungsveranstaltungen oder Sportveranstaltungen als schwerbehinderte Person Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 UrlVO bewilligt werden, soweit die Teilnahme außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist (vergleiche Nummer 9 Buchst. g und o zu § 112 VwV-LBG). Die Arbeitsbefreiung von Angestellten und Arbeitern unter Fortzahlung der Vergütung richtet sich nach den Hinweisen des Finanzministeriums zum BAT und MTL II (vergleiche Nummer 14 zu § 52 BAT beziehungsweise Nummer 10 zu § 33 MTL II).

8.11 Fürsorge in Katastrophenfällen

In den Dienststellen muss vor allem durch organisatorische Vorsorgemaßnahmen sichergestellt sein, dass die Sicherheit von Schwerbehinderten in Brand- und Katastrophenfällen Gewähr leistet ist. Bei Dienststellen mit Behördenselbstschutz muss der besonderen Situation von Schwerbehinderten, insbesondere von Behinderten mit Anfallenden, von Blinden und von Gehbehinderten im Evakuierungsplan Rechnung getragen werden.

9 Aktenführung

9.1 In die Personalakten ist ein Abdruck des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 69 Abs. 5 SGB IX) aufzunehmen. Legt die schwerbehinderte Person andere zusätzliche Unterlagen vor, die ihre Behinderung betreffen, so sind diese in einem verschlossenen, entsprechend gekennzeichneten Umschlag in der Personalakte aufzubewahren. Entsprechendes gilt für Vermerke mit gleichem Inhalt, die auf Mitteilung der schwerbehinderten Person hin gefertigt wurden. Bei Gleichgestellten ist ein Abdruck des Gleichstellungsbescheids (§ 2 SGB IX) aufzunehmen. Nachfolgende Änderungen sind nach Eintritt der Bestandskraft der entsprechenden Bescheide von der schwerbehinderten Person der Dienststelle anzuzeigen und von dieser in den Personalakten zu vermerken.

9.2 Die Personalakten Schwerbehinderter sind unter Berücksichtigung des allgemeinen Personalaktengeheimnisses durch einen auf der Innenseite oder auf Blatt I angebrachten Vermerk so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft den mit Personalangelegenheiten betrauten Bediensteten sofort erkennbar ist.

9.3 In Berichten über Personalangelegenheiten Schwerbehinderter und in Mitteilungen an die Personalvertretung ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, sofern dies von Bedeutung

sein kann und die schwerbehinderte Person dem nicht ausdrücklich widerspricht.

9.4 Die schwerbehinderte Person hat das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

10 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung

Die Fürsorge für die Schwerbehinderten erfordert, dass die Dienststellenleitung, der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung zum Wohle der Schwerbehinderten in der Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Diese Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Schwerbehindertengesetzes beauftragten Stellen (Bundesanstalt für Arbeit, Hauptfürsorgestelle) und die übrigen Rehabilitationsträger unterstützen sind gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensmann beziehungsweise Vertrauensfrau und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungsleute zur Bundesanstalt für Arbeit und zur Hauptfürsorgestelle (§ 99 SGB IX).

10.1 Der Beauftragte des Arbeitgebers

10.1.1 Jede Dienststelle, die Schwerbehinderte beschäftigt oder selbst zur Einstellung von Personal zuständig ist, hat nach § 98 SGB IX einen Beauftragten oder falls erforderlich mehrere Beauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten zu bestellen. Zur Vermeidung von Interessenkollisionen sollen Mitglieder der Dienststellenleitung, mit Personalangelegenheiten betraute Bedienstete oder eine schwerbehinderte Person nicht zum Beauftragten bestellt werden. Vor der Bestellung oder Abberufung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Die Bestellung (Abberufung) erfolgt schriftlich. Die Amtszeit ist nicht befristet. Ein häufiger Wechsel des Beauftragten ist zu vermeiden. Die Bestellung ist den mit Personalangelegenheiten befassten Stellen, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung sowie dem für den Sitz der Dienststelle zuständigen Arbeitsamt und der zuständigen Hauptfürsorgestelle (§ 80 Abs. 5 SGB IX) anzuzeigen. Der Beauftragte kann mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

10.1.2 Der Beauftragte hat kraft Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Er ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der Schwerbehinderten und der Dienststelle. Der Beauftragte hat vor allem darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertengesetz erfüllt werden (§ 98 Satz 2 SGB IX). Er hat sich dafür einzusetzen, dass die zu Gunsten der Schwerbehinderten geltenden Vorschriften und Tarifverträge in seiner Dienststelle durchgeführt werden. Der Beauftragte des Arbeitgebers hat ferner auf die Erfüllung der Beschlüsse hinzuwirken, die vom Ministerrat zu Gunsten der Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter

getroffen worden sind. Er hat in ständiger Fühlungnahme mit den mit Personalangelegenheiten befassten Stellen die Interessen der Schwerbehinderten mit den Belangen der Dienststelle abzustimmen.

10.2 Die Schwerbehindertenvertretung

10.2.1 Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die Schwerbehinderten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten Schwerbehinderten einen Vertrauensmann oder eine Vertrauensfrau und wenigstens eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 94 Abs. 1 Satz 1, Abs. 8 SGB IX). Entsprechendes gilt für schwerbehinderte Richter, außerdem für Staatsanwälte, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird (§ 94 Abs. 1 Sätze 2 und 3 SGB IX). Auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung sollen die Dienststellenleitung, der Beauftragte des Arbeitgebers und die Personalvertretung hinwirken.

10.2.2 Außerdem werden nach Maßgabe des Schwerbehindertengesetzes Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen gewählt (§ 97 SGB IX).

10.2.3 Auf die Möglichkeit der Zusammenfassung von Dienststellen und Gerichten für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung nach § 94 Abs. 1 Sätze 4 und 5 SGB IX wird hingewiesen.

10.2.4 Der Vertrauensmann oder die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten (§§ 94 und 97 SGB IX) sowie ihre Stellvertreter sind unverzüglich nach der Wahl dem für den Sitz der Dienststelle zuständigen Arbeitsamt und der zuständigen Hauptfürsorgestelle zu benennen (§ 80 Abs. 5 SGB IX).

10.2.5 Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung Schwerbehinderter in die Dienststelle zu fördern, die Interessen der Schwerbehinderten gegenüber der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Sie hat vor allem

- darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn nach §§ 71, 72 und 81 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
- Maßnahmen, die Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
- Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie beteiligt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Dienstherrn beziehungsweise Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten (§ 95 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

10.2.6 Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Person oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören;

die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Das Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung ist umfassend.

»Angelegenheiten« im Sinne des § 95 Abs. 2 Satz 11 SGB IX sind beispielsweise Bewerbungen, Einstellungen, Versetzungen, Abordnungen, Entlassungen, Arbeitsplatzverlegungen, Einrichtung von Parkplätzen, betriebliche Ausbildungs- und Fördermaßnahmen. Gegen den ausdrücklich erklärten Willen der schwerbehinderten Person sollen ihre personenbezogenen Daten der Schwerbehindertenvertretung nicht mitgeteilt werden, es sei denn, die Mitteilung ist auf Grund von Rechtsvorschriften geboten (zum Beispiel § 80 Abs. 1 und 2 SGB IX).

10.2.7 Die Schwerbehindertenvertretung wird vom Dienstherrn beziehungsweise Arbeitgeber in entsprechender Anwendung von § 80 Abs. 1 und 2 SGB IX über den zu betreuenden Personenkreis sowie über die Zu- und Abgänge von Schwerbehinderten laufend unterrichtet.

10.2.8 Nummer 10.2.6 gilt entsprechend für die Gesamt-, die Bezirks- und die Hauptschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 6 in Verbindung mit § 95 Abs. 2 SGB IX).

10.2.9 Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte ihrer Dienststelle betreffen.

Entsprechendes gilt für die Gesamt-, Haupt- und Bezirksschwerbehindertenvertretung für deren Zuständigkeitsbereich (vergleiche § 97 Abs. 5 SGB IX).

10.2.10 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen geltenden Vorschriften (vergleiche §§ 49 ff des Landespersonalvertretungsgesetzes - LPVG) finden entsprechende Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX). Dies gilt entsprechend für die Durchführung von Versammlungen der Schwerbehindertenvertretungen und der Bezirksschwerbehindertenvertretungen durch die Gesamt-, die Bezirks- und die Hauptschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 7 in Verbindung mit § 95 Abs. 6 SGB IX).

10.2.11 Die Schwerbehindertenvertretung einschließlich der Stufenvertretungen haben das Recht, an allen Sitzungen der Personal- beziehungsweise Richtervertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn Schwerbehinderte betreffende Fragen nicht behandelt werden. Sie wird deshalb umfassend informiert und rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen. In Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder Schwerbehinderte als Gruppe besonders betreffen, hat der oder die Vorsitzende der Personal- beziehungsweise Richtervertretung auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen

Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung ist ein Beschluss der Personal- beziehungsweise Richtervertretung, in dem die Schwerbehindertenvertretung eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erblickt, für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX); das gleiche gilt, wenn die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden ist. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Besprechungen nach § 66 LPVG (§ 21 des Landesrichtergesetzes - LRiG) zwischen Dienststellenleitung und Personalbeziehungsweise Richtervertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 5 SGB IX).

10.2.12 Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Schwerbehinderten unmittelbar an die Hauptfürsorgestelle, an das Arbeitsamt und an die Rehabilitationsträger zu wenden.

10.2.13 Die Vertrauensmänner beziehungsweise Vertrauensfrauen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie besitzen gegenüber dem Dienstherrn die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Personal- oder Richterrats (§ 96 Abs. 1 bis 3 und § 97 Abs. 6 SGB IX).

10.2.14 Die Vertrauensmänner beziehungsweise Vertrauensfrauen sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensmänner beziehungsweise Vertrauensfrauen und der nach § 95 Abs. 1 letzter Satz SGB IX zu bestimmten Aufgaben herangezogenen Stellvertreter, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs. 4, § 97 Abs. 6 SGB IX), Satz 2 findet auch auf Vertrauensmänner oder Vertrauensfrauen Anwendung, die eine Lehr- oder Unterrichtstätigkeit ausüben. Wegen der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wird auf das Rundschreiben des Sozialministeriums vom 13. März 1989 (Az.: IH/5-6622) sowie auf die ergänzenden Rundschreiben vom 5. und 7. März 1990 (Az.: 35-6622) verwiesen.

Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen Anspruch auf entsprechende Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge (§ 96 Abs. 6 SGB IX).

10.2.15 Die zur Ausübung ihres Amtes nach dem Schwerbehindertengesetz notwendigen Reisen der Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen bedürfen

keiner Anordnung oder Genehmigung. Die Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen 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. 6 SGB IX in Verbindung mit § 45 LPVG). Auf die Nummer 5 zu § 1 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums zum Landesreisekostengesetz wird hingewiesen. Die Kosten dieser Reisen trägt nach § 96 Abs. 8, § 97 Abs. 6 SGB IX die Dienststelle, bei der der Vertrauensmann oder die Vertrauensfrau gewählt ist.

10.2.16 Bei Unfällen des Vertrauensmannes oder der Vertrauensfrau anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Aufgaben nach dem SGB IX gilt folgendes: Erleidet ein Beamter einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechend Anwendung (§ 96 Abs.3, § 97 Abs. 6 SGB IX in Verbindung mit § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes - BPVG). Soweit es sich um Arbeitnehmer handelt, sind diese nach § 539 Abs. 1 Nr. 13 der Reichsversicherungsordnung gegen Unfälle, die sie in Ausübung ihres Amtes als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau erleiden, versichert. Für den Ersatz von Sachschaden gilt folgendes: Die Gewährung von Schadensersatz an Beamte kommt bei der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Aufgaben nach dem Schwerbehindertengesetz in Betracht, wenn der Beamte hierbei einen Unfall erleidet, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre. In diesem Fall finden die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften - dazu gehört auch § 32 des Beamtenversorgungsgesetzes, entsprechende Anwendung (§ 96 Abs. 3, § 77 Abs.6 SGB IX in Verbindung mit § 109 BPVG). Im Übrigen gilt wegen des Ersatzes von Sachschaden die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zu § 102 LBG und zu § 14 LRiG vom 30. Dezember 1986 (StAnz. Nr. 4 vom 17. Januar 1987).

10.2.17 Durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehende Kosten trägt die Dienststelle, bei der sie gewählt ist (§ 96 Abs. 8, § 97 Abs. 6 SGB IX). Sie hat ihr die für die Erledigung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren, zum Beispiel Erledigung von Schreib- oder Büroarbeiten. Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit möglich und erforderlich, ein Raum bereitzustellen in dem sich der Vertrauensmann oder die Vertrauensfrau mit Schwerbehinderten ungestört besprechen kann.

Im Übrigen stehen die Räume und der Geschäftsbedarf, die die Dienststelle dem Personal-, dem Richter- oder dem Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, für den gleichen Zweck auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel bereitgestellt werden (§ 96 Abs.9, § 97 Abs. 6 SGB IX).

Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafel) verfügbar zu halten.

10.2.18 Wegen der Einzelheiten der Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung, ihrer Aufgaben, der persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen sowie der Regelungen über die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung wird auf §§ 93 bis 97 SGB IX Bezug genommen.

10.3 Die Personalvertretung

Die Personalvertretungen, Richterräte und Präsidialräte haben die Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern. Sie haben insbesondere darauf zu achten, dass die dem Dienstherrn beziehungsweise Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 SGB IX). Nach § 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 LPVG hat die Personalvertretung die Aufgabe, im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung in der Dienststelle zu sorgen sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen; dies gilt gemäß § 21 Satz 2 LRiG für den Richterrat entsprechend.

11 Schlussbestimmungen

11.1 Die sich auf Beamte beziehenden Bestimmungen dieser Verwaltungsvorschrift gelten für Richter entsprechend, soweit nicht für sie im Schwerbehindertengesetz Sonderregelungen getroffen sind oder sonstige Rechtsvorschriften dem entgegenstehen (§ 8 LRiG). Soweit die Bestimmungen dieser Verwaltungsvorschrift Richterververtretungen, Richterrat und Präsidialrat ansprechen, gelten sie für die Staatsanwaltschaftsvertretungen, den Staatsanwaltsrat und den Hauptstaatsanwaltsrat entsprechend (§ 88 Abs.2 LRiG).

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

11.3 Diese Verwaltungsvorschrift tritt an die Stelle des Gemeinsamen Erlasses aller Ministerien über die Beschäftigung Schwerbehinderter im öffentlichen Dienst (Schwerbehinderten-Fürsorgeerlass) vom 25. Oktober 1978 (GABI. S. 1177), der auf Grund von Abschnitt IV Nr. 2 der Bereinigungsordnung vom 16. Dezember 1981 (GABI. 1982 S. 14) zum 31. Dezember 1988 außer Kraft getreten ist.