Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der Hessischen Landesverwaltung (Teilhaberichtlinien – TeilhabeRL –)

Gemeinsames Rundschreiben des Ministeriums des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz, zugleich im Namen der Staatskanzlei und der Fachministerien

Bezug: Gemeinsames Rundschreiben vom 6. Dezember 2018 (StAnz. S. 1532)

Inhaltsübersicht

Einleitung
I. Personenkreis
II. Einstellung/Stellenbesetzung
III. Prüfungen
IV. Beschäftigung
V. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen
VI. Dienstliche Beurteilung/Mitarbeitergespräch
VII. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement
VIII. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen
IX. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile
- **1. Zuteilung von Mietwohnungen**
- **2. Zusatzurlaub**
- **3. Dienstreisen**
- **4. Abholdienst**
- **5. Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer**
- **6. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation**
- **7. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen**
- **8. Parkmöglichkeiten**
- **9. Assistenzhunde**
- **10. Behördliches Gesundheitsmanagement**
- **11. E-Ladesäulen**

X. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen
- **A. Berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe**
- **B. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX**
- **C. Schwerbehindertenvertretung**
  - **1. Bildung der Schwerbehindertenvertretungen**
  - **2. Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung**
  - **3. Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung**
  - **4. Pflichten der Dienststelle**
- **D. Personalrat**
- **E. Zusammenarbeit**

XI. Inklusionsvereinbarung
XII. Schlussbestimmungen

Einleitung

Diese Richtlinien wenden sich an alle Beschäftigten des Landes Hessen, insbesondere an Führungskräfte[1]. Ziel der Richtlinien ist, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in der Hessischen Landesverwaltung zu fördern und zu sichern.

Mit den Richtlinien setzt die Hessische Landesregierung das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) – innerhalb der Hessischen Landesverwaltung um und konkretisiert damit die besondere Fürsorgepflicht des Landes Hessen gegenüber schwerbehinderten Menschen, die eine Beschäftigung im Landesdienst anstreben oder bereits im Landesdienst beschäftigt sind.

Ihr zentrales Anliegen umschreiben das SGB IX und die UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Begriff „Teilhabe“: Teilhabe bedeutet gleichberechtigte Teilnahme am Leben in der Gesellschaft und Vermeidung von Benachteiligungen. Eine wesentliche Voraussetzung dazu ist die Teilhabe am Arbeitsleben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet:

- den Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen,
- bestehende Beschäftigung so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst optimal einbringen können und die berufliche Entwicklung und der berufliche Aufstieg ermöglicht werden,
- bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu sichern.

Wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben ist die Herstellung von Barrierefreiheit (z.B. bei der Gestaltung von Gebäuden, durch barrierefreie IT-Auftritte und barrierefreie Dokumente, Verwendung einfacher Sprache).

Die Hessische Landesregierung hat sich verpflichtet, wenigstens 6 % der Arbeitsplätze in der Hessischen Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Kabinettsbeschluss vom 11. Dezember 2001, bekannt gegeben mit Erlass des Ministers des Innern vom 18. Februar 2002, StAnz. S. 719), weil Menschen mit Behinderungen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen bzw. bedroht sind. Dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, dient auch die regelmäßige Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten mit Behinderungen, um diesen das Erlangen von Berufspraxis zu ermöglichen.

Ein zweiter gleichrangiger Aspekt ist, dass Menschen mit Behinderungen erfolgreich ihre Arbeitskraft in die Hessische Landesverwaltung einbringen. Dies geschieht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention *inklusiv*. Die UN-Behindertenrechtskonvention verwendet den Begriff „Inklusion“ statt „Integration“. Dabei geht es nicht um den Austausch von Begriffen. Vielmehr drückt sich darin ein Wandel im Verständnis von Gesellschaft aus: Inklusion bedeutet, den Sozialraum so zu gestalten, dass er allen den gleichen Zugang zu den gesellschaftlichen Möglichkeiten eröffnet. Integration bedeutet demgegenüber, einzelne oder eine kleine Gruppe von Menschen in eine relativ homogene Mehrheitsgruppe einzugliedern. Bezogen auf das Arbeitsleben heißt dies: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten gemeinsam und teilen gemeinsam den Erfolg ihrer Arbeit.

Um diese Ziele zu erreichen, sind die nachfolgenden Regelungen großzügig auszulegen sowie eingeräumtes Ermessen großzügig anzuwenden jeweils unter der Maßgabe, Beschäftigungsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) zu

---

[1] Der Begriff „Führungskräfte“ wird in Übereinstimmung mit dem Rahmenkonzept Fort- und Weiterbildung, dem Rahmenkonzept Personalentwicklung sowie den Grundsätzen über Zusammenarbeit und Führung jeweils für die Hessische Landesverwaltung als Oberbegriff verwendet, wonach Führungskräfte Vorgesetztenfunktionen haben können, es aber nicht müssen. Der Begriff „Vorgesetzte“ im Sinne des § 3 Abs. 3 HBG wird bei Verweis auf Vorschriften verwendet, die diesen Begriff gebrauchen.

begründen und auf Dauer zu erhalten. Im Vordergrund steht dabei die Teilhabe.

Menschen mit Behinderungen definieren sich wie alle Menschen nicht über ihre Defizite, sondern über ihre persönliche Leistungsfähigkeit. Deshalb betonen die UN-Behindertenrechtskonvention und das SGB IX schon in ihrer Begrifflichkeit *„Menschen mit Behinderungen“* zunächst das Menschsein und dann die Behinderung.

Menschen mit Behinderungen sind nach § 2 Abs. 1 SGB IX Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

Behindert zu sein bedeutet, mit Nachteilen zu leben. Nicht alle Nachteile wirken sich auf das Arbeitsleben aus. Wenn sie sich jedoch auswirken, sind personalverwaltende Stelle und Führungskräfte gefordert, die Nachteile gemeinsam mit der betroffenen Person, der Schwerbehindertenvertretung und Anderen (vgl. § 167 SGB IX) auszugleichen. Bestehende Nachteile auszugleichen ist ein Gebot der Chancengleichheit: Erst wenn Nachteile ausgeglichen sind, sind die Leistungen von Menschen mit und ohne Behinderungen vergleichbar. Erst dann ist sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden.

I. Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen[2] im Sinne dieser Richtlinien sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX. Für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 151 Abs. 1 bis 3 SGB IX sind, und für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene, die nach § 151 Abs. 4 SGB IX für die Zeit der Berufsausbildung oder einer beruflichen Orientierung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Behinderung angemessene Vorkehrungen (Nachteilsausgleiche) nach diesen Richtlinien in Betracht kommen. Das Ergebnis der Prüfung ist zu dokumentieren.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 152 Abs. 5 SGB IX); in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden (§ 152 Abs. 2 SGB IX). Die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen ist durch den Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 SGB IX) nachzuweisen.

Beschäftigte im Sinne dieser Richtlinien sind die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Arbeitgeber im Sinne des SGB IX und im Sinne dieser Richtlinien sind im Bereich der Landesverwaltung jede oberste Landesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen (§ 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX), im Übrigen jede Gemeinde und jeder Gemeindeverband sowie jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (§ 154 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB IX).

---

[2] Die UN-BRK verwendet in ihrer deutschen Übersetzung den Begriff „Menschen mit Behinderungen“, um begrifflich das Menschsein der Person und nicht ihre Behinderung in den Vordergrund zu stellen. Dieser Sichtweise schließt sich der Richtliniengeber ausdrücklich an. Dennoch werden in der Richtlinie die Begriffe „behinderte bzw. schwerbehinderte Menschen“ verwendet. Die Richtlinien dienen als Zusammenstellung und Erläuterung zur Durchführung der Regelungen zum SGB IX, Teil 3 (Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen – Schwerbehindertenrecht-). Es wird deshalb der Sprachgebrauch des SGB IX Teil 3 verwandt, zumal die UN-BRK den Begriff „Menschen mit Schwerbehinderung“ nicht kennt, da Schwerbehinderung eine Ausgestaltung des deutschen Rechts im SGB IX ist.

II. Einstellung/Stellenbesetzung

1. Über die Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX hinaus, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, hat sich die Hessische Landesregierung verpflichtet, wenigstens 6 % der Arbeitsplätze in der Hessischen Landesverwaltung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Kabinettsbeschluss vom 11. Dezember 2001, bekannt gegeben mit Erlass des Ministers des Innern vom 18. Februar 2002, StAnz. S. 719). Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

   Das Land Hessen strebt darüber hinaus an, möglichst auch einen entsprechenden Anteil der Stellen zur beruflichen Bildung mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Bei der Berechnung der Beschäftigungsquote wird ein Auszubildender auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

   Auf die Richtlinien zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung – Förderrichtlinien – vom 12. September 2019 (StAnz. S. 1043), in der jeweils geltenden Fassung entsprechend, wird hingewiesen.

   Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie alle Personen und sonstigen Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob - insbesondere bei der Agentur für Arbeit und ggf. den Jobcentern arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete - schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese Prüfung soll auch bei interner Besetzung erfolgen, sofern das Stellenbesetzungsverfahren dadurch nicht unangemessen verzögert oder erschwert wird. Schwerbehinderte Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen sind bei der Besetzung von unbefristeten Stellen im Rahmen der geltenden Bestimmungen bevorzugt zu berücksichtigen. Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen und die Personalvertretung zu hören (§ 164 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Die Anfrage an die Agentur für Arbeit, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Anhörung der Personalvertretung sind zu dokumentieren.

   Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Über Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Läuft das Bewerbungsverfahren bereits, ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, sobald der Arbeitgeber Kenntnis vom Vorliegen einer Schwerbehinderung hat. Kenntnis ist auch dann gegeben, wenn sich aus der Gesamtheit der Bewerbung Hinweise auf eine Schwerbehinderung ergeben (z.B. der Hinweis auf eine hochgradige Sehbehinderung, Rollstuhlnutzung oder Benutzung von Gehhilfen), ohne dass ein Schwerbehindertenausweis vorgelegt wird.

   Im Auswahlverfahren ist die Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 4 und 10 SGB IX).

   Zur Objektivierung des Auswahlverfahrens sind der Schwerbehindertenvertretung alle Bewerbungen oder entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zum Anforderungsprofil aller Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung zu stellen.

   Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen freien oder neu zu besetzenden Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, in

Auswahlverfahren, in die schwerbehinderte Menschen einzubeziehen sind, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

In Assessmentcentern und anderen Auswahlverfahren sind die behinderungsbedingten Nachteilsausgleiche entsprechend Abschn. III ebenfalls zu gewähren. Im Vorfeld des Auswahlverfahrens ist mit schwerbehinderten Menschen zu klären, ob und welche Nachteilsausgleiche erforderlich sind.

2. Nach § 211 Abs. 1 SGB IX sind die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung von Beamtenstellen so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird.

   In Ausführung dieser Vorschrift sind in der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) Regelungen getroffen worden, die der Behinderung von Beschäftigten Rechnung tragen (§ 12 HLVO). Unter Berücksichtigung dieser Vorschriften ist bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen generell wie folgt zu verfahren:

   Von schwerbehinderten Menschen darf bei der Einstellung nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Es ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf diese Vorschrift hinweist und alle Umstände mitteilt, die für die medizinische Beurteilung von Bedeutung sind. Dazu gehören bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen genaue und detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll. Der Amtsärztin oder dem Amtsarzt ist anlässlich jeder Einstellungsuntersuchung einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers von der personalverwaltenden Stelle das als Anlage abgedruckte Merkblatt zu übermitteln.

   Bei der Einstellung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. Das heißt:

   - Die körperliche Eignung ist im Allgemeinen auch dann noch als gegeben anzusehen, wenn die schwerbehinderten Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben. Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung (z.B. mit technischen Arbeitshilfen) nach dem SGB IX einzubeziehen. Dies gilt auch für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.
   - Für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst, der Voraussetzung auch für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, reicht es aus, wenn zum Zeitpunkt der Einstellung zu erwarten ist, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gesundheitlich in der Lage sein werden, die Ausbildung abzuschließen.

   Die Einstellungsvoraussetzungen für den Polizeivollzugsdienst und den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren bleiben hiervon unberührt.

III. Prüfungen

1. Bei Prüfungen können für schwerbehinderte Menschen, sowohl für die zu prüfende als auch die prüfende Person, besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten entstehen. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind entsprechend der Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen (Nachteilsausgleiche).

   Der Nachteilsausgleich für die zu prüfende Person muss sicherstellen, dass die Leistungen von den schwerbehinderten Menschen so erbracht und nachgewiesen werden können, dass ihre Leistungen mit den Leistungen ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber verglichen

werden können. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden. Erforderlichenfalls sind sachverständige Stellen, z. B. das Integrationsamt beim Landeswohlfahrtsverband (Kassel, Wiesbaden oder Darmstadt) oder Integrationsfachdienste einzuschalten. Das gilt für Eignungs-, Zwischen-, Abschluss-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie für sonstige Auswahlverfahren und Aufsichtsarbeiten während der Ausbildung.

2. Schwerbehinderte Menschen sind rechtzeitig möglichst schriftlich oder elektronisch darauf hinzuweisen, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Nachteilsausgleiche eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

   Der für die Prüfung zuständigen Stelle ist vor Beginn der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, der Grad der Behinderung und soweit bekannt die Art der Behinderung der zu Prüfenden mitzuteilen, es sei denn, dass die schwerbehinderten Menschen damit nicht einverstanden sind. Die für die Prüfung zuständige Stelle erörtert mit dem schwerbehinderten zu Prüfenden die Notwendigkeit von Nachteilsausgleichen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu. Sodann entscheidet sie über Art und Umfang von Nachteilsausgleichen. Dies hat vor der Prüfung zu geschehen. Sinn und Zweck eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen ist es, die Vergleichbarkeit der Prüfungsleistungen herzustellen. Ist ein schwerbehinderter Mensch Prüferin oder Prüfer, erörtert die für die Prüfung zuständige Stelle mit ihr oder ihm die Notwendigkeit von Nachteilsausgleichen und entscheidet nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ohne ihre oder seine Mitwirkung über Art und Umfang von Nachteilsausgleichen. Der Nachteilsausgleich darf die fach- und sachlichen Anforderungen und das Niveau einer Prüfung nicht verändern.

   Die Schwerbehindertenvertretung ist vor Prüfungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Dieses Recht der Schwerbehindertenvertretung steht bei Prüfungen nicht zur Disposition des schwerbehinderten Menschen. D.h. der Verpflichtung aus § 178 Abs. 2 SGB IX ist auch dann nachzukommen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

3. Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleiche insbesondere in Betracht:

   - Eine besondere Organisation der Prüfung, z.B.
     - Einzel- statt Gruppenprüfung
     - Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz/in gewohnter Umgebung.
   - Eine besondere Gestaltung der Prüfung, z.B.
     - Zeitverlängerung
     - Angemessene Pausen
     - Entzerrung der Prüfung auf mehrere Tage
     - Änderung der Prüfungsformen
     - Sonderformulierte Prüfungstexte,
       z.B. Abwandlung der Prüfungsaufgaben oder zusätzliche Erläuterung der Prüfungsaufgaben.
   - Die Zulassung spezieller Hilfen, z.B.
     - Umsetzung der Prüfungsunterlagen in behinderungsgerechte Darstellungsformen, z.B. größere Schriftbilder, Prüfungsbeleg in Punktschrift und/oder EDV-lesbar, Nutzung eines Sprachausgabeprogramms
     - Anwesenheit einer Assistenzperson bzw. Person des Vertrauens.

   Zu den Nachteilsausgleichen im Einzelnen:

   a) Schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen zu Prüfenden gegenüber wesentlich benachteiligt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung der Frist darf bis zu 50 vom Hundert

betragen. Dieser Nachteilsausgleich kommt z.B. in Betracht bei in ihrer Motorik eingeschränkten schwerbehinderten Menschen, blinden und hochgradig sehbehinderten Menschen sowie Menschen mit zerebralen Behinderungen.

b) Von schreibbehinderten Menschen, die im Zeichnen behindert sind, sollen Zeichnungen nur in unbedingt erforderlichem Umfang gefordert werden.

c) Bei der Prüfung von Menschen, deren Behinderung sich auf das Gedächtnis auswirkt und denen allein deshalb ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt wurde, ist zu prüfen, ob ihnen schriftliche Arbeiten ganz oder teilweise erlassen werden können. Bei der mündlichen Prüfung kann auf gedächtnismäßiges Wissen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

d) Bei schriftlichen Prüfungen schwerbehinderter Menschen mit Beeinträchtigungen der Schreib- oder Lesefähigkeit darf eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft hinzugezogen oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden. Soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt, kann ganz oder teilweise auf schriftliche Arbeiten verzichtet werden.

e) Menschen mit einer Hörbehinderung sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. In diesen Fällen ist, ebenso wie bei stark sprachbehinderten Menschen, die schriftliche Beantwortung der mündlichen Fragen zu ermöglichen. Zur Prüfung kann auf Antrag eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher oder eine Kommunikationshelferin oder ein Kommunikationshelfer hinzugezogen werden.

f) Die Prüfungsdauer darf für schwerbehinderte Menschen in besonderen Fällen, vor Allem bei einer mündlichen oder einer praktischen Prüfung, bis zu 50 vom Hundert verkürzt werden. Prüfungen sollen auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen durch Erholungspausen unterbrochen werden. Mündliche Prüfungen können auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung durchgeführt werden. Dies gilt, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

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

4. Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen.

   Nachteilsausgleiche dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden.

   Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen zu Prüfenden gegenüber wesentlich benachteiligt sind, z.B. in ihrer Motorik eingeschränkte schwerbehinderte Menschen, blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, hörbehinderte sowie Menschen mit zerebralen Behinderungen, dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige zu Prüfende, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen; die Wiederholungsprüfung darf auf die Einzelleistung beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.

5. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen auszuführen.

IV. Beschäftigung

1. Schwerbehinderte Menschen sind nach § 164 Abs. 4 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Dies beinhaltet auch, ihnen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten die Gelegenheit zum beruflichen Fortkommen zu eröffnen. Es ist darauf zu achten, dass die Schwerbehinderteneigenschaft als solche nicht zu Benachteiligungen, zum Beispiel beim beruflichen Fortkommen, führt.

   Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen (vgl. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX). Dazu gehört bei der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes auch eine sorgfältige, die Behinderung berücksichtigende Einarbeitung. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Hierzu zählen insbesondere die behinderungsbedingt erforderliche barrierefreie Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und die Bereitstellung barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik.

   Die eingesetzte Hard- und Software soll auch für den Personenkreis nach Abschn. I vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein. Dies ist von der beschaffenden Stelle bereits bei Planung bzw. Ausschreibung zu berücksichtigen. Onlineschulungen, E-Learning-Anwendungen, Wissensvermittlung über Video und andere digitale Formate sollen für schwerbehinderte Beschäftigte barrierefrei zugänglich sein. Die Barrierefreiheit neuer Hard- und Software ist gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu dokumentieren.

   Weitere berufsbegleitende Hilfsmittel im Arbeitsleben können sein: Die behinderungsgerechte Ausgestaltung der EDV (Braille-Zeile bzw. Sprachausgabe für blinde Menschen, Bildtelefone für hörbehinderte Menschen oder visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale) sowie ein orthopädischer Bürostuhl. Leistungen der Träger der beruflichen Rehabilitation sowie des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe aus der Ausgleichsabgabe sind zu nutzen.

   Durch die Änderung von Organisationsplänen darf die durch § 164 Abs. 4 SGB IX geschützte Rechtsstellung schwerbehinderter Menschen nicht beeinträchtigt werden. Das schließt Änderungen bei schwerbehinderten Menschen nicht grundsätzlich aus. Allerdings müssen bei der Festlegung des veränderten Tätigkeitsfeldes behinderungsbedingte Nachteile berücksichtigt werden.

   Der Arbeitgeber hat in diesen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, § 178 Abs. 2 SGB IX.

   Zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile sind beispielshaft folgende organisatorische Maßnahmen möglich, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und auf Dauer zu erhalten:

   - Besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung.
   - Unter Berücksichtigung der individuellen Gesundheitsschädigung schwerbehinderter Menschen können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen angezeigt sein.
   - Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 SGB IX).
   - Bei Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Inanspruchnahme besonderer Arbeitsplatzmodelle, insbesondere Telearbeitsplätze, mobiles Arbeiten, flexible Zuteilung des Arbeitsplatzes in Einzel- oder Großraumbereichen (Desk Sharing, Multi- oder Openspace), sind die Voraussetzungen des § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX zu prüfen. Dabei haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf behinderungsgerechte

Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr, sowie Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen (§ 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Ein Anspruch 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 (§ 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

- Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Aus diesem Umstand darf ihnen kein Nachteil entstehen.

2. Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sollen schwerbehinderten Tarifbeschäftigten im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten höherwertige Tätigkeiten übertragen werden, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeiten besitzen. Ihnen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Es ist auch zu prüfen, ob entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

3. Eine Schwerbehinderung steht einer Rotation nicht grundsätzlich entgegen. Rotationen sollen nach den Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten in der Hessischen Landesverwaltung (RotationsRL) vom 16. November 2021 (StAnz. 2022, S. 2) vorrangig innerhalb derselben Dienststelle oder einer anderen, aber im gleichen Ort ermöglicht werden. Anträge auf Rotationen von schwerbehinderten Menschen sind im Rahmen dienstlicher Erfordernisse vorrangig zu bewilligen. Auf die Möglichkeit einer Ausnahmeentscheidung durch das Kabinett von der Rotation als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg nach den RotationsRL wird verwiesen. Die Dienststelle hat ggf. die Entscheidung einzuholen.

4. Eine Schwerbehinderung steht einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung nicht grundsätzlich entgegen. Dabei sind die behinderungsbedingten Einschränkungen mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung ohne Zustimmung des schwerbehinderten Menschen soll nur erfolgen, wenn dies unumgänglich ist. Die schwerbehinderten Menschen und die zuständige Schwerbehindertenvertretung, ggf. die in § 180 Abs. 6 SGB IX genannte Schwerbehindertenvertretung, müssen vorher gehört werden. Ihre Anregungen sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Anhörung obliegt der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle, der der schwerbehinderte Mensch angehört (§ 178 Abs. 2 Satz 1, § 180 Abs. 6 Satz 4 SGB IX i.V.m. § 63 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG)). Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Menschen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.

5. Die Arbeitsräume für schwerbehinderte Menschen sind so auszuwählen, dass den behinderungsbedingten Erfordernissen Rechnung getragen wird, um die Arbeitsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen zu sichern. Dazu kann je nach Art der Behinderung ein Einzel-, Doppel- oder Gruppenarbeitsraum erforderlich sein.

6. Beim Kauf, der Anmietung, der Planung, beim Bau und beim Umbau von Gebäuden sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die geltenden Technischen Baubestimmungen zum barrierefreien Planen und Bauen sind zu beachten. Auf Anlage 2 Abschn. 10 – Barrierefreies Bauen – des Bauvorlagenerlasses vom 20. Januar 2022 (StAnz. S. 223) wird verwiesen. Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung frühzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäudezugangs, des Brandschutzes, eines barrierefreien ersten Flucht- und

Rettungsweges, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen. Dies gilt auch für Gebäude, die durch einen Investor errichtet, öffentlich genutzt oder angemietet werden.

7. Besonderer Wert ist auf die berufliche Fort- und Weiterbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Anträge schwerbehinderter Menschen auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Personalentwicklungsmaßnahmen sind deshalb besonders zu berücksichtigen; dabei sollen ihnen die möglichen Hilfen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gewährt werden. Die schwerbehinderten Menschen sind auf mögliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß SGB IX (insbesondere §§ 49 und 185 Abs. 3 SGB IX) hinzuweisen.

V. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX)

1. Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sollen wegen ihrer besonderen Beeinträchtigungen zusätzliche Hilfen zum beruflichen Fortkommen erhalten.
2. Tarifbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX können nach Maßgabe der Hessischen Laufbahnverordnung und der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zu dem jeweils festgesetzten Übernahmehöchstalter in das Beamtenverhältnis übernommen werden.
3. Bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, die infolge ihrer Behinderung voraussichtlich vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und bei Vorliegen der gesetzlichen Beförderungsvoraussetzungen eine Vorrangbeförderung angezeigt ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn erreicht hätten. Die Entscheidung kann auf ein amtsärztliches Gutachten gestützt werden.

   Die Beförderung in die Spitzenstellung ihrer Laufbahn soll den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht versagt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ohne die besondere Art oder Schwere ihrer Behinderung diese Stelle erreicht hätten.
4. Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ermöglicht werden. Zu diesem Zweck ist je nach Lage des Einzelfalls zu prüfen, ob diesen ein geeigneter Dienstposten übertragen oder durch Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen werden kann.

VI. Dienstliche Beurteilung/Mitarbeitergespräch

1. Dienstliche Beurteilung

   a) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

   b) Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist zu unterscheiden: Die Qualität der erbrachten Leistung ist grundsätzlich nach den allgemeinen Maßstäben zu beurteilen und fließt unmittelbar in die Gesamtbenotung ein. Das gleiche gilt für quantitative Minderleistungen, die ihre Ursache nicht in der Behinderung haben. Hingegen darf eine geringere Quantität der Arbeitsleistung das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen, soweit diese behinderungsbedingt ist. Eine behinderungsbedingte Minderung ist auch nicht in der Beurteilung zu vermerken. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren

Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die Veränderung des Leistungsbildes auf die Behinderung zurückzuführen ist.

c) Die Beurteilerin oder der Beurteiler hat dem schwerbehinderten Menschen eine beabsichtigte Beurteilung rechtzeitig vorher mitzuteilen, um ihm die Gelegenheit für ein eventuelles Vorbeurteilungsgespräch zu geben. Sofern der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen einen Gesprächsbedarf wegen eventueller behinderungsbedingter Auswirkungen auf seine Arbeits- oder Verwendungsfähigkeit geltend macht, ist diesem von der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu entsprechen. Findet mit dem schwerbehinderten Menschen ein Vorbeurteilungsgespräch statt, ist auf dessen Verlangen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Gelegenheit zu einem vorbereitenden Gespräch mit der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu geben. Der schwerbehinderte Mensch ist auf das Bestehen dieser Möglichkeit hinzuweisen.

d) Die Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen rechtzeitig und umfassend über den beabsichtigten Inhalt einer Beurteilung zu unterrichten; ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dazu wird der Schwerbehindertenvertretung der Beurteilungsentwurf zur Verfügung gestellt, sofern dies dem Wunsch des schwerbehinderten Menschen entspricht.

e) Bei der Eröffnung einer Beurteilung kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen teilnehmen.

f) Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Menschen gewertet werden. Sie dürfen nur dann in die Beurteilung aufgenommen werden, wenn der Beurteilungszeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der Beurteilung verdeutlicht werden soll.

g) Die Eignung für ein Beförderungsamt ist schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Regel zuzuerkennen, wenn sie die an das Amt zu stellenden Mindestanforderungen erfüllen. Die Gründe einer Ablehnung sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und sodann den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten darzulegen.

h) Bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

2. Mitarbeitergespräch

Bei Mitarbeitergesprächen kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Auf die Möglichkeit, die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, ist der schwerbehinderte Mensch hinzuweisen.

VII. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, hat die personalverwaltende Stelle die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig einzuschalten, 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 Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX).

§ 167 Abs. 2 SGB IX regelt den Bereich gesundheitlicher Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis. Immer wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden, unabhängig davon, ob die oder der erkrankte Beschäftigte schwerbehindert ist oder nicht. Der Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Personalvertretung, 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 - BEM). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich wird eine Ärztin oder ein Arzt hinzugezogen, die oder der in einem gegebenenfalls anschließenden Verfahren zur Verrentung oder Ruhestandsversetzung nicht mitwirkt, in der Regel die oder der für die Dienststelle zuständige Arbeitsmedizinerin oder Arbeitsmediziner. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, wird vom Arbeitgeber bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Wegen der Einzelheiten des Verfahrens nach § 167 Abs. 2 SGB IX wird auf die in den Geschäftsbereichen der Ressorts geschlossenen Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, sofern eine solche abgeschlossen ist, Bezug genommen.

Werden von Dienststellen Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Dienstvereinbarung oder dienststelleninterne Regelungen getroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

VIII. Beendigung von Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

Die Beendigung des Dienst- und Beschäftigungsverhältnisses ist als letztes Mittel in Betracht zu ziehen, insbesondere wenn mögliche Rehabilitationsmaßnahmen oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben (z.B. bei einer ausschließlich behinderungsbedingten Leistungseinschränkung ein Beschäftigungssicherungszuschuss) oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement (vgl. § 167 SGB IX) erfolglos geblieben sind oder von der betroffenen Person abgelehnt worden sind.

1. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn ärztlich festgestellt wurde, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Der Grundsatz des Vorrangs der anderweitigen Verwendung vor der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung und der Grundsätze des § 167 SGB IX anzuwenden.

2. Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, ist nach der allgemeinen Regelung des § 178 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Vor einer Untersuchung auf Dienstfähigkeit ist ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und betroffener Person zu führen, wenn diese damit einverstanden ist.

3. Die Kündigung von schwerbehinderten Tarifbeschäftigten bedarf - außer in den Fällen des § 173 Abs. 1 SGB IX - der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX); dies gilt auch für die außerordentliche Kündigung (§ 174 SGB IX) und die Änderungskündigung. Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu hören; dies gilt auch im Falle des Ausspruchs von Abmahnungen. Mit schwerbehinderten Tarifbeschäftigten, die verpflichtet werden sollen, ihrem Arbeitgeber durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind, ist im Vorfeld ein gemeinsames Gespräch mit der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung zu führen, wenn die betroffene Person damit einverstanden ist. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

   Es ist zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses z.B. durch Einschaltung des Integrationsfachdienstes, den Einsatz von technischen Arbeitshilfen, die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz oder durch sonstige organisatorische Änderungen, vermieden werden kann.

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach den tarifrechtlichen Bestimmungen.

Soll das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer Rente auf Zeit durch Kündigung des Arbeitgebers beendet werden, ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 175 SGB IX). Vor notwendigen Entscheidungen über die vorzeitige Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses sowie Teildienstfähigkeit schwerbehinderter Bediensteter sind diese frühzeitig darauf hinzuweisen, sich über die versorgungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen zu informieren, um voraussichtliche finanzielle Veränderungen berücksichtigen zu können.

IX. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile

1. Zuteilung von Mietwohnungen

Für die Zuteilung von Landesbedienstetenwohnungen an schwerbehinderte Menschen gelten die Richtlinien für die Vergabe von Wohnungen für Beschäftigte des Landes - WofR 2014 - vom 11. Februar 2014 (StAnz. S. 234).

2. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten 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 (§ 208 SGB IX).

Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln; insbesondere gelten die Regelungen über die Übertragung und den Verfall von Erholungsurlaub auch für den Zusatzurlaub.

Behinderten Beamtinnen und Beamten mit einem nicht nur vorübergehenden Grad der Behinderung von mindestens 25, aber weniger als 50, kann wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit ein Zusatzurlaub von bis zu drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden, § 13 HUrlVO. Gleiches gilt für Tarifbeschäftigte, § 27 TV-H.

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. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 208 Abs. 2 SGB IX). Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, werden bei Tarifbeschäftigten nicht abgerundet, da der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen insoweit den Grundregeln des gesetzlichen Mindesturlaubs folgt.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen entsprechende Anwendung (§ 208 Abs. 3 SGB IX).

Bei erstmaliger Antragstellung auf Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft ist der Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres der Antragstellung geltend zu machen, auch wenn das Vorliegen einer Schwerbehinderung bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht durch bestandskräftigen Bescheid festgestellt worden ist. Ansonsten verfällt dieser Anspruch nach den urlaubsrechtlichen Grundsätzen; eine rückwirkende Gewährung des Zusatzurlaubs erfolgt nicht.

Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll

nach Möglichkeit entsprochen werden.

3. Dienstreisen

Eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 stellt regelmäßig einen triftigen Grund für die Genehmigung der Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs i.S.v. § 6 Abs. 1 Hessisches Reisekostengesetz (HRKG) dar.

Schwerbehinderte Menschen sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen.

Schwerbehinderten Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und deshalb eine Begleitperson benötigen, die nicht im Landesdienst steht, können die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des § 11 HRKG als sonstige Kosten erstattet werden.

4. Abholdienst

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

Hierbei ist an kurzfristig eintretende Hindernisse gedacht, die es unmöglich machen, den Arbeitsweg zurückzulegen (z.B. behinderungsgerecht ausgestatteter PKW nicht fahrbereit; notwendige Begleitperson bei blinden oder sehbehinderten Menschen erkrankt).

Ist der behinderte Mensch wegen seiner Behinderung dauerhaft auf die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs oder auf Beförderungsdienste angewiesen, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen, wird auf die Kraftfahrzeughilfeverordnung vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. August 2021 (BGBl. I S. 3932), in der jeweils geltenden Fassung entsprechend, verwiesen.

5. Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer

Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (z. B. Mitarbeitergesprächen) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen ist hörbehinderten Mitarbeitern bei Bedarf ein Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationshelfer zur Verfügung zu stellen. Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden. Für diese begleitenden Hilfen können beim Integrationsamt Leistungen beantragt werden.

6. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Vom Sozialversicherungsträger gewährte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sowie von der Krankenkasse genehmigte Heilkuren sind den schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen. Schwerbehinderte Menschen haben ihre Dienststelle über die Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder einer Heilkur rechtzeitig zu unterrichten. Bei Beamtinnen und Beamten muss die Maßnahme vor Beginn von der Beihilfestelle als beihilfefähig anerkannt werden.

7. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage behinderungsbedingt besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist großzügig zu prüfen.

8. Parkmöglichkeiten

Die Vergabe von Parkplätzen ist dienststellenbezogen zu regeln. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung wird empfohlen. Weil die Parkplatzvergabe im Einzelfall wie auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung die Belange behinderter Menschen berührt, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Sind Parkplätze in genügender Anzahl vorhanden, ist schwerbehinderten Menschen in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkmal aG (außergewöhnliche Gehbehinderung, § 229 Abs. 3 SGB IX) oder G (erhebliche Gehbehinderung, § 229 Abs. 1 SGB IX) sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Sind Parkplätze nicht in genügender Anzahl vorhanden, sind die Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte besonders zu kennzeichnen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. Stehen Abstellflächen nicht zur Verfügung, so ist von der Dienststelle für schwerbehinderte Beschäftigte, die auch kurze Strecken nur unter Beschwerden zurücklegen können, gegebenenfalls eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrsordnung (StVO) dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.

Die Zuteilung von Parkflächen an schwerbehinderte Menschen ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung zu regeln.

Sind Parkplätze nicht in ausreichender Anzahl vorhanden, orientiert sich die Vergabe an der Mobilitätsbehinderung im Straßenverkehr und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit, behinderungsbedingt nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen zu sein, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen. Dabei sind an erster Stelle Parkplätze an die behinderten Menschen zu vergeben, bei denen der Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt die Notwendigkeit der Kraftfahrzeugnutzung zum Erreichen des Arbeitsplatzes anerkannt hat (Kraftfahrzeughilfeverordnung - KfzHV). In diesen Fällen übernehmen die Träger die Kosten für die Anschaffung des Kraftfahrzeuges vollständig oder teilweise. Die Kosten für die behinderungsbedingt notwendigen Umbauten werden in der Regel vollständig übernommen. Um den Erfolg dieser Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamts zu sichern, ist diesen Personen ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Der entsprechende Bescheid ist auf Verlangen vorzulegen. An zweiter Stelle ist schwerbehinderten Menschen bei der Parkplatzvergabe der Vorrang einzuräumen, die die Merkzeichen aG oder G im Schwerbehindertenausweis vermerkt haben.

Weitere Vergabekriterien können sinnvollerweise nur in Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

9. Assistenzhunde

Assistenzhunde i.S.d. § 12e Abs. 3 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1468), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 760), in der jeweils geltenden Fassung entsprechend, sind während der Dienstzeit der oder des Beschäftigten am Arbeitsplatz unterzubringen.

10. Behördliches Gesundheitsmanagement

Beschäftigten mit und ohne Behinderungen steht die Teilnahme an Angeboten des Arbeitgebers zum behördlichen Gesundheitsmanagement offen (z.B. Rückengymnastik, progressive Muskelentspannung etc.). Entsprechende Angebote sind zur Verwirklichung des Inklusionsgedankens möglichst so zu konzipieren und durchzuführen, dass sie von Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam genutzt werden können. Ggf. notwendige

Räumlichkeiten sind so auszuwählen, dass sie barrierefrei, d.h. für alle ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

11. E-Ladesäulen

In den Dienststellen vorhandene und neu einzurichtende E-Ladesäulen sind auch Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zugänglich und nutzbar zu machen, soweit diese die Voraussetzungen des Abschnitts IX Nr. 8 Sätze 5 oder 11 bis 17 erfüllen und ein E-Fahrzeug nutzen.

X. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen

A. Berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsumfeld, der Ausgleich und die Vermeidung von Störungen und Spannungen mit nichtbehinderten Beschäftigten sowie Vorgesetzten sind

- wesentliche Teile der Personalführungsaufgabe der Dienststellenleitung, der oder des Inklusionsbeauftragten,
- besondere Fürsorgepflicht der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten und
- Beiträge der Führungskräfte zu einer guten Führungskultur.

Zur Personalführungsaufgabe gehört ferner eine den Belangen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen sowie den dienstlichen Bedürfnissen angepasste Arbeitsorganisation.

Dazu haben die personalverwaltenden Stellen und Führungskräfte die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch regelmäßige Fortbildungen zum Recht der Teilhabe behinderter Menschen zu erwerben, zu aktualisieren und zu erweitern. Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung ist deshalb auf diesen Themenkomplex verstärkt einzugehen.

B. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX

1. Arbeitgeber im Sinne des § 154 SGB IX haben nach § 181 SGB IX eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Dies kommt insbesondere für räumlich entfernte Dienststellen und unmittelbar unterstellte Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Betracht.

   Die Beauftragten sind schriftlich zu bestellen und abzuberufen. Die Bestellung oder Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind die Beauftragten der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Sie können mit diesen Stellen unmittelbar verkehren.

2. Die Beauftragten haben kraft dieses Amtes keine Entscheidungsbefugnis. Sie sind dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken und haben insoweit etwaige Entscheidungen der Verwaltung vorzubereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung. Der beauftragten Person der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren bzw. zu vertiefen.

   Die Beauftragten haben darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden. Sie haben in ständigem Kontakt mit den

personalbearbeitenden Stellen die Interessen der schwerbehinderten Menschen mit den Belangen der Verwaltung abzustimmen.

3. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX sind auch dann zu bestellen, wenn keine Schwerbehindertenvertretung besteht.

C. Schwerbehindertenvertretung (§§ 177 ff. SGB IX)

1. Bildung der Schwerbehindertenvertretungen

   a) Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Ein Verhinderungsfall liegt vor bei Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben sowie, wenn die Vertrauensperson selbst von einer Maßnahme individuell und unmittelbar betroffen ist und damit befangen sein könnte.

      Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen, § 177 Abs.2 SGB IX. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte und schwerbehinderte Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Die Dienststellenleitung soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen oder Gerichten nach § 177 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen.

   b) Ist für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Abs. 1 SGB IX).

   c) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Buchst. b 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 (§ 180 Abs. 3 SGB IX).

   d) Für jede nach Buchst. a bis c zu wählende Vertrauensperson wird wenigstens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt (§ 180 Abs. 5 SGB IX). Die Arbeitgeber haben die gewählten Schwerbehindertenvertretungen der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX).

   e) Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Einzelheiten über die Art und Durchführung der Wahl sowie die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus § 177 Abs. 5 bis 7 SGB IX. § 180 Abs. 7 i.V.m. § 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX eröffnet die Möglichkeit zur Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auch bei der Wahl zu Stufenvertretungen.

2. Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

   a) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

      aa) darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungs-

anordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

bb) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,

cc) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

b) Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

c) Um der Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen unverzüglich mitzuteilen. Je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX ist der Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln (§ 163 Abs. 2 letzter Satz SGB IX).

d) Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Schwerbehinderten unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.

e) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, insbesondere bei Einstellungen, Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Beförderungen, Abmahnungen und Kündigungen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

aa) Dies gilt auch für Disziplinarverfahren, wobei hier wegen des Eingriffs in den höchstpersönlichen Lebensbereich durch den Dienstvorgesetzten und der Besonderheiten des Verfahrens Folgendes zu beachten ist:

Schwerbehinderte Menschen können auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in einem Disziplinarverfahren verzichten. Ein solcher Verzicht muss ausdrücklich und in Kenntnis der gesetzlichen Regelung erklärt werden. Vor Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist deshalb zunächst die oder der Betroffene nach § 23 Abs. 1 Satz 1 HDG zu unterrichten, sobald dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts möglich ist, und auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung hinzuweisen. Zur Beschleunigung des Verfahrens soll ihr oder ihm eine Frist von zwei Wochen ab Bekanntgabe der Einleitung des Disziplinarverfahrens zur Äußerung gesetzt werden, ob der Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung widersprochen wird oder nicht. Die Schwerbehindertenvertretung ist erst nach Ablauf dieser Frist zu unterrichten, sofern die oder der Betroffene dem nicht eindeutig widersprochen hat.

bb) Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu beteiligen, in denen nach § 63 Abs. 1 Satz 1 HPVG der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Abs. 6 Satz 4 SGB IX).

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine

Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder gewählt worden ist. Entsprechendes gilt für die Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt werden (§ 180 Abs. 6 Satz 1 und 2 SGB IX). Die insoweit zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren und über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung (§ 180 Abs. 6 Satz 3 SGB IX).

Bei Angelegenheiten, die für die Beschäftigten mehrerer Ressorts von allgemeiner Bedeutung sind und die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, beteiligt das dafür zuständige Ressort die bei ihm bestehende Hauptschwerbehindertenvertretung, die ihrerseits die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen (AGSV Hessen) unterrichtet.

cc) Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs.2 Satz 3 SGB IX). Eine Heilung durch Aussetzung und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist bei Kündigung nicht möglich.

f) Die Schwerbehindertenvertretung kann von schwerbehinderten Menschen bei der Einsicht in die über sie geführte Personalakte hinzugezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von dem schwerbehinderten Menschen nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

g) Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt und berät auch Beschäftigte, die von Behinderung bedroht sind.

h) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung (§ 178 Abs. 6 SGB IX).

i) Der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren oder zu vertiefen.

Auch den gewählten stellvertretenden Mitgliedern soll bei Bedarf ermöglicht werden, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Insbesondere die oder der Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen vermittelt Schwerbehindertenvertretungen, personalverwaltenden Stellen und Führungskräften diese Kenntnisse in ihrem oder seinem ergänzenden Bildungsangebot in Zusammenarbeit mit der Zentralen Fortbildung Hessen.

j) Die Rechtstellung der Vertrauensperson, sowie die Stellung des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds und des mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds, ergibt sich aus § 179 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist unabhängig, das heißt, sie ist gegenüber dem Arbeitgeber nicht zur Rechenschaft verpflichtet und an Weisungen des Arbeitgebers und der schwerbehinderten Menschen nicht gebunden.

k) 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 (§ 179 Abs.2 SGB IX). Deshalb dürfen freigestellte (auch teilfreigestellte) Vertrauenspersonen nicht vom beruflichen Fortkommen ausgenommen werden.

l) 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 (§ 179 Abs. 3 SGB IX). Dies gilt auch für das berufliche Fortkommen. Auf das Instrument der fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs im Rahmen der Beurteilung der Vertrauenspersonen wird hingewiesen.

3. Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung kann aus persönlichen oder verwaltungsorganisatorischen Gründen erlöschen. Die wichtigsten Fallgestaltungen sind:

a) Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt aus persönlichen Gründen (gilt entsprechend für stellvertretende Mitglieder), wenn

- das Amt niedergelegt wird (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX),
- die oder der Gewählte aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX) - gilt auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- die Voraussetzungen für die Wählbarkeit (§ 177 Abs. 3 SGB IX) später entfallen, z.B. Beförderung zum leitenden Angestellten (§ 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX),
- der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt auf Antrag von 25 % der Wahlberechtigten das Erlöschen des Amtes wegen grober Verletzung der Pflichten beschließt (§ 177 Abs. 7 Satz 5 SGB IX).

b) Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt ferner, wenn durch Veränderung der Dienststellen- oder Behördenstruktur die Vertrauensperson ihre Wählbarkeit verliert (§ 177 Abs. 5 Nr. 1 SGB IX - gilt entsprechend für stellvertretende Mitglieder):

- Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt, wenn die Dienststelle aufgelöst wird. Die Schwerbehindertenvertretung kann ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen.
- Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, so besteht die Schwerbehindertenvertretung der aufnehmenden Dienststelle weiter fort, die Schwerbehindertenvertretung der eingegliederten Dienststelle erlischt.

c) Eine Dienststelle ohne eigene Schwerbehindertenvertretung wird vertreten durch die

- Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX),
- wenn diese nicht vorhanden ist, durch die Bezirksschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 6 Satz 2 SGB IX),
- wenn diese nicht vorhanden ist, durch die Hauptschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 6 Satz 2 SGB IX).

Bei Dienststellen ohne eigene Schwerbehindertenvertretung wirkt der Personalrat gemäß § 62 Abs. 1 Nr. 4 HPVG auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hin. Ist in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, kann das Integrationsamt zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 177 Abs. 6 Satz 4 SGB IX).

4. Pflichten der Dienststelle

a) Freistellung für Aufgaben nach § 178 SGB IX

Die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehinderten-vertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfange von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen (§ 179 Abs. 4 SGB IX).

aa) Das SGB IX lässt verschiedene Möglichkeiten zu, den notwendigen Umfang der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit festzustellen: eine pauschalierte Freistellung oder eine Freistellung je nach den notwendigen Erfordernissen des Einzelfalls.

Bei pauschalierter Freistellung ist folgende Berechnungsgrundlage zu wählen:

- Bei bis zu 20 schwerbehinderten Menschen beträgt die Freistellung 8 Stunden pro Woche.
- Die Freistellung erhöht sich für je 10 weitere schwerbehinderte Menschen um jeweils 4 Stunden pro Woche.
- Ab 100 schwerbehinderten Menschen wird vollständig freigestellt.

bb) Die Vertrauensperson kann das erste stellvertretende Mitglied (das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied) zu bestimmten Aufgaben heranziehen und die für die Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Freistellung mit ihm teilen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.

cc) Die Entscheidung zwischen pauschalierter Freistellung und Freistellung nach den Notwendigkeiten im Einzelfall hat die Schwerbehindertenvertretung für mindestens ein Jahr verbindlich zu treffen und der Dienststellenleitung oder der oder dem Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, sofern für die Dienststelle eine Bestellung erfolgt ist, mitzuteilen. Solange diese Mitteilung der Dienststelle nicht vorliegt, gilt die gesetzliche Regelung nach § 178 Abs.1, § 179 Abs. 4 SGB IX. Dann ist die Schwerbehindertenvertretung von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Entsprechend dieser Freistellung ist die Arbeitsmenge am originären Arbeitsplatz zu reduzieren oder die zur Verfügung stehende Bearbeitungszeit angemessen zu erhöhen. Sind in Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.

dd) Im Hinblick auf die besonderen Gegebenheiten im Schulbereich (z.B. spezifische Bemessung der Arbeitszeit) ist im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen im Einvernehmen mit der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte eine gesonderte Freistellungsregelung für die Schwerbehindertenvertretungen der Lehrkräfte zu treffen.

ee) Im Hinblick auf die besonderen Aufgaben der Vertrauenspersonen der Hochschulen nach § 2 Abs. 1 des Hessischen Hochschulgesetzes (HessHG) ist im Einvernehmen mit der zuständigen Hauptschwerbehindertenvertretung eine gesonderte Freistellungsregelung für die Schwerbehindertenvertretungen der Hochschulen zu treffen.

b) Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen gemäß § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX

Die Vertrauenspersonen werden von ihren dienstlichen Tätigkeiten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen befreit, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Dies gilt auch für die gewählten stellvertretenden Mitglieder, damit sichergestellt ist,

dass auch diese im Verhinderungsfall der Vertrauensperson die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können.

c) Kostentragung für die Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 179 Abs. 8 und 9 SGB IX

Die Kosten ihrer Geschäftsführung trägt die Verwaltung, und zwar die Dienststelle, bei der die Vertrauensperson beschäftigt ist. Nach § 179 Abs. 8 Satz 1 2. HS gelten für öffentliche Arbeitgeber die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Dies umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung im erforderlichen Umfang (§ 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX).

Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der gewählten stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung an den vorgenannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten.

Ist zur Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen eine Reise erforderlich, so erhalten die Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen Reisekosten nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet. Reisen der Schwerbehindertenvertretung bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde; sie sind der Dienststelle lediglich anzuzeigen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hessen (AGSV Hessen), welche die Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen bei ressortübergreifenden Angelegenheiten vertritt, ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch die Ressorts sowie die oder den Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen.

Die Räume, die die Schwerbehindertenvertretung für ihre Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung nutzt, müssen barrierefrei, d.h. für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein, § 3 Abs. 1 HessBGG.

D. Personalrat

Der Personalrat hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle und deren berufliche Entwicklung zu fördern. Der Personalrat ist ferner verpflichtet, darauf zu achten, dass schwerbehinderte Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bei ihrer dienstlichen Tätigkeit möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 62 Abs. 1 Nr. 4 HPVG, §§ 176 i.V.m. 164 bis 167 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Arbeitskreisen beratend teilzunehmen. Sie erhält die vorbereitenden schriftlichen Vorlagen zur Kenntnis. Sie kann beantragen, eine Sitzung des Personalrats anzuberaumen und Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 36 Abs. 3 i.V.m. Abs. 1 HPVG). Ist die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so kann sie beantragen, einen Beschluss des Personalrats für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt auch an den Monatsbesprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat teil (§ 60 Abs. 5 Satz 2 HPVG, § 178 Abs. 5 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie des Protokolls jeder

Personalratssitzung (§ 32 Abs. 2 Satz 1 HPVG). Die Stufenvertretungen (Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen) sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretungen erhalten die Protokolle der Personalratssitzungen auf ihren jeweiligen Ebenen (§§ 49 Abs. 1 Satz 1 und 51 HPVG).

E. Zusammenarbeit

Es entspricht der Zielsetzung des SGB IX und des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, dass die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. In schwierigen persönlichen Situationen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (u.a. Ärztinnen, Ärzte, Psychologinnen, Psychologen, Psychotherapeutinnen, Psychotherapeuten), Integrationsfachdiensten und den Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes.

Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung möglichst zeitnah Stellung nehmen und die Ablehnung von Anträgen begründen.

Die Dienststellenleitung soll der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Monat Gelegenheit zu einem vertraulichen Vier-Augen-Gespräch zur besonderen Situation von Menschen mit Behinderungen in der Dienststelle geben. Bei Bedarf kann vereinbart werden, die Inklusionsbeauftragte oder den Inklusionsbeauftragten zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

XI. Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen sind ein zentrales Anliegen des SGB IX (§ 166). Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem oder der Inklusionsbeauftragten auf die Dienststelle zugeschnittene Inklusionsziele festzulegen und eine verbindliche Inklusionsvereinbarung mit Regelungen gemäß § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX abzuschließen. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach Maßgabe der auf der jeweiligen Ebene angesiedelten Zuständigkeit das Recht, eine Inklusionsvereinbarung neben diesen Richtlinien einzufordern. Bestehende Integrationsvereinbarungen gelten als Inklusionsvereinbarungen fort, § 241 Abs. 6 SGB IX.

XII. Schlussbestimmungen

1. Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend anzuwenden, soweit für sie im SGB IX nicht Sonderregelungen getroffen sind.
2. Die Teilhaberichtlinien sind allen Vorgesetzten, allen mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, den Personalräten, den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und zur Beachtung zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen und zu dokumentieren. Auf das Schulungsangebot der oder des Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen innerhalb der ressortübergreifenden Fortbildung wird hingewiesen.
3. Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend den Richtlinien zu verfahren, soweit sie zur Beachtung der darin gegebenen Hinweise nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind.

4. Das Land wird sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass die Inhalte der Richtlinien auch bei Veräußerungen oder Privatisierungen weiterhin beachtet werden.

Wiesbaden, den 20. Mai 2026

Hessisches Ministerium
des Innern, für Sicherheit und
Heimatschutz
12s01.02-00003

In Vertretung

gez.

Rößler

Staatssekretär

(Anlage s. Folgeseite)

Anlage zu Abschn. II Nr. 2

Merkblatt für die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung von schwerbehinderten Menschen

Bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in die Hessische Landesverwaltung ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden (§ 12 Hessische Laufbahnverordnung). Nach Abschn. II Nr. 2 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der Hessischen Landesverwaltung wird dazu ausgeführt, dass im Allgemeinen die körperliche Eignung auch dann noch als ausreichend anzusehen ist, wenn schwerbehinderte Menschen nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind und wenn nach amtsärztlichem Zeugnis davon ausgegangen werden kann, dass die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre dienstfähig bleiben.

Bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber muss der zur Zeit der Untersuchung festgestellte Gesundheitszustand Grundlage für die ärztliche Stellungnahme sein. Es genügt eine allgemeine Prognose, wie lange die Bewerberinnen und Bewerber auf Grund der erhobenen Befunde voraussichtlich dienstfähig sein werden.