

Normgeber:	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	Quelle:	
Aktenzeichen:	643 - 77 350-3	Gliederungs- Nr:	811
Erlassdatum:	03.11.2020	Fundstelle:	MinBl. 2020, 281
Fassung vom:	03.11.2020		
Gültig ab:	19.12.2020		
Gültig bis:	31.12.2025		

**Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten
Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im
Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz**

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht

- 1 Anwendungsbereich, Personenkreis, angemessene Vorkehrungen
- 2 Beschäftigungspflicht
- 3 Möglichkeiten zur Erhöhung der Beschäftigungsquote
- 4 Personalmanagement
 - 4.1 Besetzung freier Arbeitsplätze
 - 4.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen
 - 4.3 Zusammenarbeit
 - 4.4 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung
 - 4.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
 - 4.6 Einstellungs- und Auswahlverfahren
- 5 Prüfungserleichterungen
- 6 Aktenführung
- 7 Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes
 - 7.1 Arbeitsbelastung, Arbeitszeit und Arbeitspausen
 - 7.2 Barrierefreiheit und technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - 7.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenten
 - 7.4 Alternierende Telearbeit/mobiles Arbeiten
 - 7.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume
 - 7.6 Arbeitsplatzwechsel
 - 7.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - 7.8 Informations- und Kommunikationstechnik
- 8 Berufliche Entwicklung
 - 8.1 Beförderung/Höhergruppierung
 - 8.2 Berufliche Förderung
 - 8.3 Berufliche Bildung
 - 8.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen
- 9 Dienstliche Beurteilung
- 10 Erholungs- und Zusatzurlaub
- 11 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung
 - 11.1 Dienst- oder Arbeitsbefreiung
 - 11.2 Dienstreisen
 - 11.3 Parkmöglichkeiten
 - 11.4 Assistenz- und Blindenführhunde
- 12 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen
 - 12.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand
 - 12.2 Kündigung
- 13 Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten
 - 13.1 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter
 - 13.2 Inklusionsvereinbarung

- 13.3 Schwerbehindertenvertretung (§§ 177-180 SGB IX)
 - 13.4 Personalvertretung
 - 13.5 Gleichstellungsbeauftragte
 - 14 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und Hauptschwerbehindertenvertretungen Rheinland-Pfalz (AGSV RP)
 - 15 Zusammenarbeit
 - 16 Datenschutz
 - 17 Schlussbestimmungen
 - Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)
-

811

Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwer- behinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie vom 3. November 2020 (643 - 77 350-3)

Fundstelle: MinBl. 2020, S. 281

Präambel:

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dies ist das zentrale Anliegen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK). Die UN-BRK, seit März 2009 in Deutschland geltendes Recht, hat zu einem Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik geführt – weg von der medizinisch-defizitären Vorstellung, hin zu einem teilhabeorientierten menschenrechtlich basierenden Verständnis des Begriffs „Behinderung“.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung dieses Anspruchs ist die Teilhabe am beruflichen Leben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Der Landesdienst hat eine besondere Vorbildfunktion für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Unsere Ziele sind, als Arbeitgeber gute Bedingungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu schaffen und die Quote schwerbehinderter Beschäftigter zu erhöhen. Damit soll der Benachteiligung schwerbehinderter Menschen entgegengewirkt und die gleichberechtigte, inklusive Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Mit unseren Aktivitäten, ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen zu sein, schaffen wir zugleich bessere Chancen für die Bewältigung des demografischen Wandels im Landesdienst und für die Fachkräftesicherung.

Vor diesem Hintergrund zeigt diese Verwaltungsvorschrift Regelungen auf, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen weiter verbessern sollen. Dabei ist der Situation von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und

Familie und der Situation von Frauen mit Behinderungen, z. B. in Bezug auf die Erreichbarkeit höherwertiger Positionen, in besonderer Weise Rechnung zu tragen. Alle beteiligten Stellen, die über Einstellung und Einsatz von Beschäftigten entscheiden, sind verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Anliegen der Menschen mit Behinderungen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen und vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen, Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten zusammenzuarbeiten. Soweit der Dienststelle ein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum zusteht, soll dieser pflichtgemäß im Interesse der Beschäftigten mit Behinderungen ausgeschöpft werden.

Die gesetzlichen Grundlagen und geltenden Rechtsvorschriften sind in der **Anlage** als Link beigefügt.

Inhaltsübersicht

- 1 Anwendungsbereich, Personenkreis, angemessene Vorkehrungen
- 2 Beschäftigungspflicht
- 3 Möglichkeiten zur Erhöhung der Beschäftigungsquote
- 4 Personalmanagement
 - 4.1 Besetzung freier Arbeitsplätze
 - 4.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen
 - 4.3 Zusammenarbeit
 - 4.4 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung
 - 4.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
 - 4.6 Einstellungs- und Auswahlverfahren
- 5 Prüfungserleichterungen
- 6 Aktenführung
- 7 Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes
 - 7.1 Arbeitsbelastung, Arbeitszeit, Arbeitspausen
 - 7.2 Barrierefreiheit und technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - 7.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenten
 - 7.4 Alternierende Telearbeit/mobiles Arbeiten
 - 7.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume
 - 7.6 Arbeitsplatzwechsel
 - 7.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - 7.8 Informations- und Kommunikationstechnik
- 8 Berufliche Entwicklung
 - 8.1 Beförderung/Höhergruppierung
 - 8.2 Berufliche Förderung
 - 8.3 Berufliche Bildung
 - 8.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen
- 9 Dienstliche Beurteilung
- 10 Erholungs- und Zusatzurlaub
- 11 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung
 - 11.1 Dienst- oder Arbeitsbefreiung
 - 11.2 Dienstreisen
 - 11.3 Parkmöglichkeiten
 - 11.4 Assistenz- und Blindenführhunde

- 12 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen
 - 12.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand
 - 12.2 Kündigung
 - 13 Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten
 - 13.1 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter
 - 13.2 Inklusionsvereinbarung
 - 13.3 Schwerbehindertenvertretung
 - 13.4 Personalvertretung
 - 13.5 Gleichstellungsbeauftragte
 - 14 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und Hauptschwerbehindertenvertretungen Rheinland-Pfalz (AGSV RP)
 - 15 Zusammenarbeit
 - 16 Datenschutz
 - 17 Schlussbestimmungen
- Anlage: Rechtsgrundlagen

1 Anwendungsbereich, Personenkreis, angemessene Vorkehrungen

- 1.1 Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die Beschäftigten der Landesverwaltung im Sinne des Geltungsbereiches des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG).

Die nachstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entsprechend anzuwenden.

- 1.2 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift sind die Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX), und die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen mit Behinderung.

Als Nachweis der Schwerbehinderung dient in der Regel der Ausweis im Sinne des § 152 Abs. 5 SGB IX; in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Nachweisen, Gerichtsentscheidungen etc. erbracht werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt die Feststellung der Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, wird empfohlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch zu behandeln. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche und Rechte, die sich erst aus dem Vorliegen der Anerkennung als schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch ergeben. Ist die Schwerbehinderung offensichtlich, soll auf einen Vorbehalt verzichtet werden.

Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden der Begriff schwerbehinderte Menschen verwendet. Damit sind die schwerbehinderten und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen gemeint.

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

1.4 Die Verwaltungsvorschrift findet keine Anwendung auf behinderte Menschen, die die Voraussetzungen der Nr. 1.2 nicht erfüllen. Der Arbeitgeber oder Dienstherr hat für diesen Personenkreis aufgrund der Behinderteneigenschaft eine gegenüber nichtbehinderten Beschäftigten erhöhte Fürsorgepflicht.

Behinderte Menschen dürfen gegenüber nichtbehinderten Menschen nicht benachteiligt werden, vergleiche § 3 Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (LGGBehM) und § 164 Abs. 2 SGB IX.

1.5 Folgende Personen mit bestimmten Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind gegenüber den in Nr. 1.2 genannten Menschen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Zuständigkeiten besonders verpflichtet:

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

Die verantwortungsbewusste Wahrnehmung von Teilhabesituationen des in Nr. 1.2 genannten Personenkreises ist Führungsaufgabe. Beschäftigte in Führungspositionen und Beschäftigte im Personalwesen sollen sich in Teilhabethemen und Fördermöglichkeiten regelmäßig schulen. Sie sind gehalten, sich mit den Regelungen des Schwerbehindertenrechts (SGB IX) und weiteren einschlägigen Bestimmungen vertraut zu machen.

1.6 Menschen mit Behinderungen, insbesondere der in Nr. 1.2 genannte Personenkreis, haben Anspruch auf angemessene Vorkehrungen. Diese umfassen nach der UN-BRK

alle notwendigen und geeigneten Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.

Weitere Erläuterungen und praktische Beispiele unter www.teilhabeberatung.de (genauer Link in der Anlage).

2 Beschäftigungspflicht

- 2.1 Nach § 154 Abs. 1 SGB IX haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).
- 2.2 Wer öffentlicher Arbeitgeber ist, bestimmt sich nach § 154 Abs. 2 SGB IX. Arbeitsplätze sind nach § 156 Abs. 1 SGB IX alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt sind. Hiervon ausgenommen sind nur diejenigen Stellen, die in § 156 Abs. 2 und Abs. 3 SGB IX ausdrücklich genannt sind.
- 2.3 Es handelt sich um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote im gesamten Landesdienst fortwährender besonderer Anstrengungen aller Dienststellen, schwerbehinderte Menschen darüber hinaus zu beschäftigen. Das Land als Arbeitgeber hat Vorbildcharakter.
- 2.4 Eine Besetzung der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen ist immer dann anzustreben, wenn geeignete Personen zur Verfügung stehen. Die Einstellungsbehörden sind daher gehalten, ohne Rücksicht auf den für den Geschäftsbereich oder die einzelne Dienststelle gebotenen Anteil, möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.
- 2.5 Es sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, schwerbehinderte Menschen in den Dienststellen in Beschäftigung zu halten, ggf. unter Inanspruchnahme von Fördermitteln (z. B. durch Rehabilitationsträger oder Integrationsamt). Arbeitgeber sind grundsätzlich dazu gesetzlich verpflichtet, schwerbehinderte Menschen behinderungsgerecht einzusetzen und den Arbeitsplatz entsprechend zu gestalten.

3 Möglichkeiten zur Erhöhung der Beschäftigungsquote

Möglichkeiten zur Erhöhung der Beschäftigungsquote sind neben den in Nr. 2.5 genannten Fördermöglichkeiten (z. B. Eingliederungszuschüsse und begleitende Hilfe im Arbeitsleben), insbesondere

3.1

das Programm zu Beschäftigung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Landesdienst:

Die Landesregierung unterstützt und fördert Einstellungen von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst, um insbesondere Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten. Durch das Programm zur Beschäftigung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Landesdienst sind unbefristete Einstellungen bestimmter Gruppen arbeitsloser schwerbehinderter Menschen für Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz für bis zu drei Jahren für die Dienststelle kostenneutral. Bei einer befristeten Beschäftigung beteiligt sich das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie durch Pauschalen an den Kosten; unter Berücksichtigung gleichzeitiger Eingliederungszuschüsse (in aller Regel durch die Agentur für Arbeit) werden die Kosten für die Dienststelle deutlich reduziert.

3.2 der Stellenpool für schwerbehinderte Anwärtinnen und Bewerber sowie Auszubildende:

Stellen aus dem Ausbildungspool kann jedes Ressort sowie die Staatskanzlei beantragen, seit dem Jahr 2020 stehen jährlich 50 Stellen zur Verfügung. Die Ausbildung von behinderten jungen Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt ist Sonderformen der beruflichen Erstausbildung wie Maßnahmen in Berufsbildungswerken vorzuziehen.

3.3 das Budget für Arbeit:

Das Budget für Arbeit ist eine Geldleistung, um Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf eine Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Geldleistung wird als „Budget für Arbeit“ direkt an den Arbeitgeber als Ausgleich für eine Minderleistung der Beschäftigten mit Behinderungen gezahlt. Voraussetzung ist ein sozialversicherungspflichtiges und tariflich entlohntes Beschäftigungsverhältnis. Im Rahmen des Budgets für Arbeit kann der dafür zuständige Träger der Eingliederungshilfe bis zu 75 Prozent des Bruttoentgeltes finanzieren. Dieser Betrag darf jedoch nicht höher sein als 60 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (im Jahr 2020 sind dies 1.911,- Euro, aber nicht mehr als die individuellen Werkstattkosten). Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) beteiligt sich das Integrationsamt ab dem 7. Monat mit einem Pauschalbetrag an den Kosten des Budgets für Arbeit (Anleitung und Begleitung und Lohnkostenzuschuss).

3.4 die Qualifizierung alternativ zur Werkstatt für behinderte Menschen:

Alternativ zum Eingangs- und Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen können mit einem persönlichen Budget der Arbeitsagentur oder der Rentenversicherungen Qualifizierungen für die Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt werden. Die Dauer der Maßnahme beträgt in der Regel 27 Monate. Daran kann sich eine Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit anschließen.

4 Personalmanagement

4.1 Besetzung freier Arbeitsplätze

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Position maßgeblich. Wenn diese Position ausgeschrieben wird, dann ergeben sich die Anforderungen in der Regel aus der Ausschreibung (Anforderungsprofil).

Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen und Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen nach § 164 Abs.1 Sätze 1,4,6,7,9 und 10 SGB IX sind im gesamten Verfahrensgang (bei allen Prüfungen, Entscheidungen und Maßnahmen) zwingend zu beachten. Dies gilt insbesondere für die Prüfung, ob ein Arbeitsplatz grundsätzlich mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, bei der Prüfung der einzelnen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sowie auch für die konkrete Auswahlentscheidung. Es ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht spezielle körperliche bzw. gesundheitliche Anforderungen an die Tätigkeit gestellt werden müssen.

In Fällen in denen eine Dienststelle eine Entscheidung oder Maßnahme innerhalb eines Verfahrens nach § 164 Abs. 1 SGB IX gegen das Votum der Schwerbehindertenvertretung trifft, ist die Schwerbehindertenvertretung berechtigt die Angelegenheit der vorgesetzten Dienststelle (auf dem Dienstweg) vorzulegen.

4.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Für junge schwerbehinderte Menschen ist es von großer Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

4.3 Zusammenarbeit

Zwecks Vermittlung geeigneter schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Besetzung freier Arbeitsplätze sowie zur allgemeinen Informationsbeschaffung wird den Dienststellen empfohlen, mit den Agenturen für Arbeit (örtliche Reha-Teams und Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - ZAV, Vermittlung schwerbehinderter Akademiker), den Integrationsfachdiensten, den Berufsförderungswerken und den Berufsbildungswerken zusammenzuarbeiten.

Die Dienststellen sollen Praktika, Hospitationen, Probebeschäftigungen und weitere Möglichkeiten für schwerbehinderte Menschen anbieten, um den beruflichen Einstieg im Landesdienst zu erleichtern.

4.4 Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen ist, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können oder spezielle körperliche bzw. gesundheitliche Anforderungen an die Tätigkeit gestellt werden müssen. Kommt hiernach ein schwerbehinderter Mensch in die nähere Auswahl, so ist er gegenüber den nicht behinderten Menschen bei entsprechender Eignung zu bevorzugen, wenn die übrigen beamten- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder der anderen Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen.

Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind unbeschadet der Geltung des Teils 3 des SGB IX auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert werden und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten erreicht wird (§ 211 SGB IX). Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die Wahrnehmung der Laufbahnaufgaben verlangt werden. Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird grundsätzlich auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn sie nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet sind; eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. Schwerbehinderte Menschen sollen auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist; dabei sind die Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu berücksichtigen. Hinsichtlich des hierzu anzuwendenden Prognosemaßstabs soll von dem zuständigen Fachreferat im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie unter Beteiligung der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und der Hauptschwerbehindertenvertretungen Rheinland-Pfalz entsprechende Leitlinien erstellt werden. Der entsprechende Prognosemaßstab ist sowohl bei Einstellung als auch bei Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu beachten. Die Bewerberinnen und Bewerber sind jedoch auf die Vorschrift des § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) vom 18. Juni 2013 in der jeweils geltenden Fassung und die hiermit einhergehenden Folgen bei Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit hinzuweisen. Die Dienstzeit wird vom Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis ab gerechnet und nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig ist.

4.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Abs. 1 SGB IX und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten

Teile aller Bewerbungsunterlagen und das Recht auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. In der Eingangsbestätigung ist hierauf hinzuweisen.

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

4.6 Einstellungs- und Auswahlverfahren

4.6.1 Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst beworben haben oder von der Agentur für Arbeit oder von den in Nr. 4.3 genannten Ansprechpartnern vorgeschlagen wurden, sind zu einem Vorstellungstermin einzuladen. Die Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 Abs. 1 Sätze 3 und 4 SGB IX).

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

4.6.3 Sind in einem Auswahlverfahren Eignungstests, Assessment-Center oder vergleichbare Auswahlinstrumente vorgesehen, so sind schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Nachteilsausgleiche einzuräumen bzw. angemessene Vorkehrungen zu gewährleisten (siehe Nr. 1.6 und Nr. 5). Die Nachteilsausgleiche bzw. angemessenen Vorkehrungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung nicht ausdrücklich abgelehnt hat.

4.6.4 Der Einstellung schwerbehinderter Menschen soll bei Bedarf eine nachgehende und berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sind am Arbeitsplatz umfassend zu unterweisen. Darüber hinaus können Patinnen und Paten und Mentoring-Systeme ein wichtiger Baustein bei der Einarbeitung sein. Für diese Aufgabe wählt die jeweilige Dienststelle geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren Einverständnis aus. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für behinderte Menschen neu geschaffen werden.

5 Prüfungserleichterungen

- 5.1 Bei Prüfungen und vergleichbaren Leistungsnachweisen (im Folgenden: Prüfungen) können sich für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen im Wettbewerb mit anderen Beschäftigten besondere Härten ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten ist im Rahmen des jeweils geltenden Rechts ein der Behinderung angemessener Nachteilsausgleich zu gewähren beziehungsweise es sind angemessene Vorkehrungen (siehe Nr. 1.6) zu gewährleisten.

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

- 5.2 Der für die Prüfung zuständigen Stelle ist vor Beginn der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft der zu prüfenden Person und deren Art der Behinderung bekannt zu geben, es sei denn, dass die zu prüfende Person dies ausdrücklich ablehnt.

Ob und welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld der Prüfung mit der zu prüfenden schwerbehinderten Person zu erörtern. Art und Umfang des Nachteilsausgleichs bzw. der angemessenen Vorkehrungen sind festzulegen. Bei Bedarf können sachverständige Stellen eingeschaltet werden, z. B. Fachdienste der Integrationsämter oder Integrationsfachdienste.

Die für die zu prüfende Person zuständige Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass die zu prüfende Person dies ausdrücklich ablehnt.

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

- 5.3 Soweit nicht Rechtsvorschriften entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleich bzw. angemessene Vorkehrungen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

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

- Einzelprüfung,

- Bereitstellung von behindertenspezifischen Hilfen, z. B. barrierefrei bedienbare EDV, Ermöglichung behinderungsbedingter notwendiger Assistenz, barrierefreie Aufgabenstellung und

- Bereitstellung notwendiger Räumlichkeiten, z. B. Einzelraum.

- 5.3.1 Bei einer mündlichen Prüfung soll bei schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Menschen mit erheblicher kognitiver oder psychischer Beeinträchtigung auf das Abfragen von gedächtnismäßigem Wissen verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösungen erkennen lassen, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzen, die sie zu richtigen Entscheidungen befähigen.
- 5.3.2 Menschen mit Hörbehinderung, die taub oder nahezu taub sind, sind in einer mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen. Bei Menschen mit einer Sprachbehinderung ist eine schriftliche Beantwortung der mündlichen Fragen zuzulassen, auf Antrag ist eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung zu stellen.
- 5.3.3 Sind schwerbehinderte Menschen schriftlich zu prüfen, die in der Schreib- oder Lesefähigkeit beeinträchtigt sind, sind bei ihnen geeignete technische Hilfsmittel zuzulassen oder ihnen zur Verfügung zu stellen oder ihnen eine Schreibkraft zuzuteilen, sofern der schwerbehinderte Mensch nicht ausdrücklich widerspricht.
- 5.3.4 Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung oder einer Sportprüfung ist die Behinderung angemessen zu berücksichtigen. In geeigneten Fällen soll die Teilnahme freigestellt werden. Der Besitz des Deutschen Sportabzeichens für Menschen mit Behinderungen ist für die Note im Sport zu bewerten.
- 5.4 Der Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen ist so zu gestalten, dass die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden.
- 5.5 Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Auswirkungen, die Folge der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Prüfungserleichterungen sind bewertungsneutral. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

- 5.6 Soweit die Möglichkeit für schwerbehinderte Menschen, eine nicht bestandene Prüfung zu wiederholen, nicht durch Rechtsvorschriften (insbesondere beamtenrechtliche Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen und Prüfungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz - BBiG) geregelt ist, dürfen schwerbehinderte Menschen einmal

mehr wiederholen als sonstige zu prüfende Personen. Für diese zu prüfenden Personen kann eine Wiederholungsprüfung auf die Einzelleistungen beschränkt werden, die mit „mangelhaft“ oder „ungenügend“ bewertet worden sind.

6 Aktenführung

6.1 Die Personalakten müssen einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung (vergleiche Nr. 1.2) oder über die Gleichstellung enthalten. In der Folgezeit eintretende Änderungen hinsichtlich der Schwerbehinderteneigenschaft, der Gleichstellung oder des Grades der Behinderung sollen, nachdem sie rechtswirksam geworden sind, in der Personalakte vermerkt werden.

Die Personalakten von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu kennzeichnen, um die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall zu gewährleisten.

6.2 In Berichten an übergeordnete Behörden über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist auf den Grad der Behinderung hinzuweisen, sofern dies von Bedeutung ist.

6.3 Alle Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die die Belange von schwerbehinderten Menschen betreffen, müssen hierauf einen Hinweis erhalten.

7 Ausgestaltung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes

7.1 Arbeitsbelastung, Arbeitszeit und Arbeitspausen

Schwerbehinderte Beschäftigte haben ein Anrecht auf ein teilhabesicherndes, inklusives Arbeitsumfeld und eine beeinträchtigungsgerechte, auf ihr individuelles Leistungsvermögen abgestimmte Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten können besondere Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitspausen angezeigt sein. Die örtlichen Verhältnisse, insbesondere Verkehrsverhältnisse, können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss sowie bei der Mittagspause rechtfertigen.

7.2 Barrierefreiheit und technische Ausstattung des Arbeitsplatzes

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).

Hierzu gehören u. a.: akustische und optische Hilfsmittel für Menschen mit Hör- und Sehbehinderung, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung, behindertengerechte Büromöbel, behindertengerechte Arbeitsplatzausleuchtung, Brailledisplay, Lesegeräte, Vorlesesysteme, Diktiergeräte, Vergrößerungssysteme, Notizgeräte und Fachliteratur als Software oder in Blindenschrift. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sollen in Anspruch genommen werden. Sofern bei der Auswahl der technischen Hilfsmittel Zweifel bestehen, sind der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit zu beteiligen.

7.3 Personelle Unterstützung/Arbeitsassistenz

Schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln personelle Unterstützung (z. B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscherin oder Gebärdensprachdolmetscher, Assistenzkraft für Rollstuhlfahrerin oder Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung zu sorgen. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 185 Abs. 3 SGB IX, wonach das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers, u.a. für innerbetriebliche personelle Unterstützung, erbringen kann, wird hingewiesen.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 5 SGB IX). Gegenüber der Arbeitsassistenz tritt der oder die schwerbehinderte Beschäftigte als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber auf und trägt alle sich daraus ergebenden Konsequenzen. Leistungen dürfen nur erbracht werden, soweit diese für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger, vom Arbeitgeber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden, ohne dass auf sie ein Rechtsanspruch besteht (§ 18 Abs. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung - SchwbAV).

7.4 Alternierende Telearbeit/mobiles Arbeiten

Mit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen und anderen Formen des mobilen Arbeitens wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsorganisation örtlich und zeitlich zu flexibilisieren. Die jeweiligen Inklusions- bzw. Dienstvereinbarungen sind zu beachten. Die alternierende Telearbeit als Arbeitsform dient dazu, Beruf und Familienpflichten besser miteinander vereinbaren zu können. Dies stellt besondere Anforderungen an die Beschäftigten und die Führungskräfte. Telearbeitsplätze und andere Formen des mobilen Arbeitens sind

geeignete und empfohlene Instrumente, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern.

Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes oder des mobilen Arbeitsplatzes rechtzeitig einzuschalten.

7.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume

Bei der Planung von Neu- und Umbauten, grundlegenden Änderungen der räumlichen Ausstattung sowie der Anmietung von Dienst- und Sozialräumen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Bei Bedarf kann eine externe Beratung hinzugezogen werden. Dies gilt auch für die Verteilung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen innerhalb von Dienstgebäuden.

Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird; nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen.

Bei der Planung und beim Bau von öffentlichen Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden. § 51 der Landesbauordnung Rheinland-Pfalz (LBauO) und die mit der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen vom 1. Oktober 2015 (MinBl. 2015, S. 154) zur Einführung der DIN-Norm 18040-1 als technische Baubestimmungen in Kraft gesetzten Regelungen (siehe auch die Broschüre der Landesregierung „Barrierefrei Bauen – Leitfaden für die Planung“, Link im Anhang) sind zu beachten. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungsräume und Toiletten ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind und die akustische und optische Barrierefreiheit eingehalten (Nachhallzeit, Kontraste, Leitsysteme) und das Zwei-Sinne-Prinzip² beachtet wird. Bei Umbau sind die Belange von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen.

7.6 Arbeitsplatzwechsel

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte.

Schwerbehinderte Beschäftigte sollen nach Möglichkeit nicht gegen Ihren Willen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe die Maßnahme erfordern. In diesem Fall sollen Ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

7.7 Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement

- 7.7.1 Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, sind unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, des Integrationsamtes und der in § 176 SGB IX genannten Vertretungen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX).
- 7.7.2 Ist abzusehen, dass infolge der Behinderung ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich wird, sind schwerbehinderte Menschen frühzeitig durch geeignete berufliche Fördermaßnahmen zu unterstützen.
- 7.7.3 Mit Zustimmung der betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten schaltet die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung insbesondere auch dann ein, wenn sie innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder in der Summe mindestens 6 Wochen arbeitsunfähig sind. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX soll nach Möglichkeiten gesucht werden, wie eine Arbeitsunfähigkeit überwunden oder durch Leistungen oder Hilfen vermieden werden kann, um den Arbeitsplatz zu erhalten.
- 7.8 Informations- und Kommunikationstechnik

Zur Erreichung von Inklusion sind bereits bei der Planung, Entwicklung und Beschaffung neuer IT-Verfahren die Anforderungen an die Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Menschen sollen alle von ihnen zur Aufgabenerledigung benötigten IT-Verfahren mit den von ihnen behinderungsbedingt einzusetzenden assistiven Techniken uneingeschränkt nutzen können. Im Vergabeverfahren muss die Barrierefreiheit deshalb als Vergabekriterium berücksichtigt werden. Auch bei Weiterentwicklungen und Anpassungen bestehender IT-Anwendungen und der Gestaltung elektronisch erzeugter Dokumente sind die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu berücksichtigen. Die technischen Anforderungen für barrierefreie Informationstechnik ergeben sich aus der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung des Bundes (BITV 2.0) in der jeweils gültigen Fassung und den Vorgaben aus dem Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen Rheinland-Pfalz (LGGbehM) in der jeweils gültigen Fassung und der dazu erlassenen Rechtsverordnung zur Umsetzung barrierefreier Informationstechnik in Rheinland-Pfalz (Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung Rheinland-Pfalz - BITV RP) in der jeweils gültigen Fassung. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen.

8 Berufliche Entwicklung

8.1 Beförderung/Höhergruppierung

Werden Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, neu eingerichtet oder frei, sind schwerbehinderte Beschäftigte bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig

zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Arbeitsplätzen tätig sind. Ihnen sind Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Notfalls dürfen entsprechende Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzung, Umsetzung oder Änderung der Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

8.2 Berufliche Förderung

Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Beschäftigte Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass nicht schwerbehinderte Beschäftigte sie bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sind alle laufbahnrechtlichen und tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

8.3 Berufliche Bildung

Nach § 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Nachteilsausgleich gegenüber nicht behinderten Beschäftigten durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle.

Die Dienststelle ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen Erleichterungen zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zu gewähren (§ 164 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX) und die dafür notwendigen Kosten in angemessenem Umfang zu übernehmen. Fördermöglichkeiten (z. B. Integrationsamt) sind zu nutzen.

Bei der Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf die Barrierefreiheit zu achten. Falls erforderlich ist die Verlegung in barrierefreie Räume zu gewährleisten.

8.4 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen

Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX ermöglicht werden. Bei diesem Personenkreis ist je nach Lage des Einzelfalles auch zu prüfen, ob ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann, um dadurch ggf. eine Vollbeschäftigung zu erreichen.

9 Dienstliche Beurteilung

- 9.1 Schwerbehinderte Beschäftigte bedürfen im Verhältnis zu Nichtbehinderten in der Regel eines größeren Einsatzes an Energie, um gleichwertige Leistungen zu erbringen. Bei der Beurteilung ihrer Leistung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 4 Laufbahnverordnung Rheinland-Pfalz, LbVO). Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf nicht zum Nachteil angerechnet

werden und das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen. Es ist hinzunehmen, wenn nur ein Teil des Arbeitspensums eines nicht schwerbehinderten Beschäftigten bewältigt werden kann; dieses geminderte Arbeitspensum ist der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. An die Qualität des Arbeitsergebnisses sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Im Übrigen richtet sich die Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter nach den jeweils einschlägigen Beurteilungsrichtlinien.

- 9.2 Vor Erstellung der Beurteilung spricht die Beurteilerin oder der Beurteiler mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten über Art und Umfang der Behinderung und deren Auswirkungen auf Leistung und Einsatzmöglichkeiten. Auf Verlangen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten ist zu diesem Gespräch die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.
- 9.3 Soweit in den jeweiligen Vorschriften zur Beurteilung der Bediensteten den vorstehenden Nummern 9.1 und 9.2 entsprechende Regelungen enthalten sind, gelten die Regelungen der jeweiligen Beurteilungsvorschriften.

10 Erholungs- und Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 151 Abs. 3 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit schwerbehinderter Beschäftigter auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt wurden, haben nach Erfüllung der Wartezeit Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub von fünf Tagen.

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt werden, haben Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.

Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten steht für jeden vollen Kalendermonat der Dienstzugehörigkeit ein Zwölftel des Zusatzurlaubs zu, wenn das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres beginnt oder endet.

Bruchteile von Zusatzurlaubstagen sind, soweit sie mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Bei neu eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten, denen bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber im laufenden Urlaubsjahr bereits ganz oder anteilig Zusatzurlaub gewährt worden ist, ist dieser anzurechnen.

Die Zusatzurlaubsberechtigung endet mit dem Wegfall der schwerbehinderten Eigenschaft durch Erlöschen oder Entziehung. § 199 SGB IX ist zu beachten.

Den Wünschen von schwerbehinderten Menschen auf ungeteilten Urlaub oder besondere Urlaubsaufteilung sowie hinsichtlich des Zeitpunktes des Urlaubs soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

11 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung

11.1 Dienst- oder Arbeitsbefreiung

Zur ärztlichen oder rehabilitativen Behandlung (z. B. therapeutische Maßnahmen, Dialyse, Mobilitätstraining für Blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellten ist unter Berücksichtigung der Arbeitszeitregelungen zu prüfen, ob Gewährung von Dienstbefreiung ohne Abzug möglich ist.

An Tagen mit extremen Wetterlagen soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage im Vergleich zu den sonstigen Beschäftigten besondere Erschwernisse verursacht, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung erteilt werden, sofern die in den Regelungen zur Arbeitszeit vorgesehenen Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht ausreichen. Für die Feststellung besonderer Erschwernisse müssen individuell die jeweilige Behinderung und die damit verbundene tatsächliche Erschwernis betrachtet werden. Die Dienststellenleitung entscheidet über das Vorliegen der Voraussetzungen nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

11.2 Dienstreisen

Ein schwerbehinderter Mensch, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige vorgesetzte Person auch von einer nicht im Landesdienst tätigen oder dorthin abgeordneten Person (zum Beispiel der Ehegattin oder dem Ehegatten) begleiten lassen. Der Anspruch auf unentgeltliche Beförderung und ähnliche Nachteilsausgleiche für die Begleitperson von schwerbehinderten Beschäftigten muss ausgenutzt werden (z. B. § 228 Abs. 6 Nr. 1 SGB IX). Die dadurch entstehenden Fahrtkosten und die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegung sind als Nebenkosten nach § 9 Landesreisekostengesetz (LRKG) zu erstatten. Die Voraussetzung ist regelmäßig erfüllt, wenn im Schwerbehindertenausweis das Merkzeichen „H“ (Hilflosigkeit) oder „B“ (Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson) eingetragen ist.

11.3 Parkmöglichkeiten

Soweit bei einer Dienststelle Park- bzw. Abstellmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, 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 von geeigneten Park- bzw.

Abstellmöglichkeiten in der Nähe des Arbeitsplatzes. Können diese nicht bereitgestellt werden, ist für die in Satz 1 bezeichneten schwerbehinderten Menschen auf deren Wunsch von der Dienststelle eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen gem. § 46 der Straßenverkehrsordnung (StVO) zu beantragen.

11.4 Assistenz- und Blindenführhunde

Assistenz- und Blindenführhunde dürfen während der Dienstzeit am Arbeitsplatz oder in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht werden. Der Bedarf eines Assistenz- oder Blindenführhundes ist über ein ärztliches Attest nachzuweisen. Für den Hund muss ein entsprechender Eignungsnachweis vorliegen (Gespannprüfung oder Begleithundeprüfung nach den Prüfungsrichtlinien des Verbandes für das Deutsche Hundewesen) und er muss bei seiner Arbeit eine deutliche Kennzeichnung tragen (sogenannte Kenndecke).

12 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

12.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter oder Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sollen wegen Dienstunfähigkeit nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei der notwendigen Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflicht zu erfüllen.

Von einer Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz, BeamtStG). Unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 BeamtStG kann ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen.

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter oder Staatsanwältinnen und Staatsanwälte können auf Antrag gem. § 39 Abs. 2 und 3 Landesbeamtengesetz (LBG) vor Erreichen der Regelaltersgrenze im Sinne des § 37 LBG in den Ruhestand versetzt werden. Dabei ist zu beachten, dass sich das Ruhegehalt vermindern kann.

12.2 Kündigung

Vor jeder ordentlichen Kündigung oder anderen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine Rehabilitation in Betracht kommt und ob eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf einem anderen Dienstposten möglich ist. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu

hören. Bei beabsichtigter Kündigung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten hat die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu erfolgen.

13 Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

Alle Beteiligten, die an der Wahrnehmung der Interessen der in Nr. 1.2 genannten Beschäftigten arbeiten, arbeiten zum Wohle dieser Beschäftigten bei deren Eingliederung in der Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammen.

13.1 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter

Gemäß § 181 SGB IX hat der Arbeitgeber jeweils eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die oder der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter der Dienststelle). Dies gilt auch dann, wenn aktuell keine schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle beschäftigt sind. Von einer Bestellung kann jedoch abgesehen werden, soweit die Bestellung gesonderter Beauftragter, zum Beispiel bei enger räumlicher Nähe von Dienststellen des gleichen Geschäftsbereiches, nicht zweckmäßig erscheint.

Die Zusammenarbeit mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung erfolgt auf Grundlage von Vertrauen und Partnerschaftlichkeit im Sinne des § 2 LPersVG.

13.2 Inklusionsvereinbarung

13.2.1 Gemäß § 166 SGB IX treffen Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 SGB IX genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten oder dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung (oder Rahmeninklusionsvereinbarung). Arbeitgeber im Sinne des § 166 SGB IX sind die Behörden- und Dienststellenleitungen.

Die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, die oder der Vorsitzende des Personalrates und die Gleichstellungsbeauftragte können auf gemeinsamen Wunsch zur wirksamen Durchführung der Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter ein Inklusionsteam bilden.

13.2.2 Die Vereinbarung enthält im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen mindestens Regelungen zur

- Personalplanung,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Gestaltung des Arbeitsumfelds,

- Arbeitsorganisation und
- Arbeitszeit.

Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen.

13.2.3 Darüber hinaus soll die Vereinbarung

- die Art und den Umfang der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung regeln,
- den Ist- und Zielwert der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen erfassen und die Maßnahmen, Methoden und Werkzeuge zur Erreichung des Zielwerts beschreiben,
- Maßnahmen für die Fort- und Weiterbildung sowie Aufstiegseröffnung für schwerbehinderte Beschäftigte enthalten und
- Maßnahmen zur Umsetzung der Barrierefreiheit enthalten.

13.2.4 Zur Erreichung der in Inklusionsvereinbarungen beschriebenen Ziele sollen insbesondere auch Regelungen getroffen werden

- zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, freiwerdender oder neuer Stellen,
- zur Teilzeitarbeit,
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung und
- über die Hinzuziehung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

13.2.5

Die kontinuierliche Umsetzung der Inklusionsvereinbarung und der darin enthaltenen Zielvorgaben ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und zu evaluieren. Dazu sind Zielvorgaben in Inklusionsvereinbarungen eindeutig und messbar zu formulieren.

13.3 Schwerbehindertenvertretung (§§ 177-180 SGB IX)

13.3.1 Bei allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kommt der unverzüglichen und umfassenden Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung besondere Bedeutung zu.

13.3.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit und die anderen Rehabilitationsträger sowie die Integrationsfachdienste zu wenden.

13.3.3 Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch die der schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, so nimmt deren Aufgabe die Stufenvertretung (Gesamt-, Bezirks-, oder Hauptschwerbehindertenvertretung) wahr.

13.3.4 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr unverzüglich alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten mitzuteilen.

13.3.5 Bei Schulungsveranstaltungen für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die vom Integrationsamt, der Hauptvertrauensperson oder der Bezirksvertrauensperson des Geschäftsbereiches veranstaltet werden, gelten die Voraussetzungen des § 179 Abs. 4 SGB IX als erfüllt. Die Dienststelle unterstützt und fördert die Schulungsveranstaltungen der Stufenvertretungen.

13.3.6 Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden und genießt insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Personalrats. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

13.3.7 Die durch die Geschäftsführung der Schwerbehindertenvertretung (Gesamt-, Bezirks-, Hauptschwerbehindertenvertretung) entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 178 Abs. 8, § 180 Abs. 7 SGB IX). Hierbei gelten die Kostenregelungen für die Personalvertretung entsprechend (§ 179 Abs. 8 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX).

Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit erforderlich, ein Raum bereitzustellen, in dem sie sich mit den schwerbehinderten Beschäftigten ungestört besprechen kann. Der Raum sollte nach Möglichkeit barrierefrei zugänglich sein.

13.3.8 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechend Anwendung (§ 178 Abs. 6 SGB IX und § 180 Abs. 8 SGB IX).

13.3.9 Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen im Sinne des Reisekostenrechts. Diese Reisen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde, sie sind lediglich anzuzeigen. Die Kosten sind in sinngemäßer Anwendung des § 43 LPersVG zu vergüten. Steht die Schwerbehindertenvertretung im Beamtenverhältnis, finden die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften entsprechend Anwendung, Beschäftigte sind gemäß § 2 Abs. 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) gegen Unfälle, die sie in Ausübung des Amtes erleiden, versichert.

13.4 Personalvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und deren Ausschüssen beratend teilzunehmen, § 178 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX sind anzuwenden.

13.5 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Inklusion und berufliche Förderung von schwerbehinderten Menschen. Dabei tragen sie den besonderen Belangen Rechnung, die die Gleichstellung von schwerbehinderten Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können.

14 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und Hauptschwerbehindertenvertretungen Rheinland-Pfalz (AGSV RP)

14.1 Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden sollen sich zur „Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und Hauptschwerbehindertenvertretungen in Rheinland-Pfalz“ zusammenschließen.

14.2 Mitglieder dieser Arbeitsgemeinschaft sind die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und Hauptschwerbehindertenvertretungen des Landes Rheinland-Pfalz (Ministerien, Staatskanzlei, Landtag sowie Rechnungshof Rheinland-Pfalz) sowie diejenigen Bezirksschwerbehindertenvertretungen, Gesamtschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen, welche in analoger Anwendung des § 52 Abs. 2 LPersVG in Verbindung mit § 180 SGB IX Aufgaben einer Hauptschwerbehindertenvertretung wahrnehmen.

14.3

Die Arbeitsgemeinschaft formuliert ihren Aufgabenbereich im Rahmen ihrer Satzung und wird entsprechend tätig.

- 14.4 Die Arbeitsgemeinschaft wird im Rahmen ihres Aufgabengebietes durch die fachlich zuständigen Stellen (unter anderem Fachministerien) unterstützt.
- 14.5 Die Arbeitsgemeinschaft hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung durchzuführen. Für die Durchführung gilt § 178 Abs. 6 SGB IX entsprechend.
- 14.6 Für die Arbeitsgemeinschaft gilt § 179 SGB IX entsprechend.
- 14.7 Die Arbeitsgemeinschaft ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder.

15 Zusammenarbeit

Wenn Art und Schwere der Behinderungen oder die besonderen Umstände eines Einzelfalls es ratsam erscheinen lassen, können mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen fachkundige Personen, z. B. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte oder andere medizinische, psychologische oder soziale Beraterinnen und Berater sowie Vertreter des Integrationsamtes, hinzugezogen werden.

Jährlich oder bei Bedarf findet eine Gesprächsrunde mit den Schwerbehindertenvertretungen, den Personalräten und den Dienststellenleitungen zu den Themen der Umsetzung dieser Verwaltungsvorschrift, insbesondere der Personalplanung und Qualifizierung, statt. Dies entbindet die Dienststellenleitung nicht von der Teilnahme und Berichtspflicht bei der Versammlung der Schwerbehinderten.

Bei allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kommt der rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung besondere Bedeutung zu. Zu den Angelegenheiten im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX gehören nicht nur die in dieser Verwaltungsvorschrift ausdrücklich angesprochenen Maßnahmen. Die Unterrichts- und Anhörungspflicht gilt für jede Art von Maßnahmen, die schwerbehinderte Menschen berühren können, z. B. für Verwaltungsermittlungen, Disziplinarverfahren, Abmahnungen, Dienstvereinbarungen und Organisationsangelegenheiten. Soweit Personalführungsmaßnahmen und Personalentscheidungen delegiert werden, stellt die dienstvorgesezte Stelle sicher, dass die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gewahrt bleiben.

16 Datenschutz

Bei der Durchführung dieser Verwaltungsvorschrift sind alle Stellen verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Vorgaben der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) und des Landesdatenschutzgesetzes Rheinland-Pfalz (LDSG) zu beachten.

17 Schlussbestimmungen

Diese Verwaltungsvorschrift ersetzt die Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes vom 1. Dezember Jahr 2006. Sie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Anlage: Rechtsgrundlagen

Fußnoten

- 2) Das Zwei-Sinne-Prinzip bedeutet, dass Informationen mit zwei der drei Sinne Fühlen, Hören, Sehen wahrgenommen werden können (zum Beispiel optische und akustische Stockwerksangabe im Aufzug).

© juris GmbH