# Mitteilungsblatt der Behörde für Schule und Berufsbildung

MBlSchul Nr. 5 | 18. Oktober 2012 | 2012

**I N H A L T**

Erweiterung der staatlichen Genehmigung der „August-Hermann-Francke-Schule Farmsen-Berne (Grundschule) – Standort Farmsen“ um die Führung von Vorschulklassen ..... 14

Anerkennung der August-Hermann-Francke Schule Uhlenhorst für den mittleren Schulabschluss ..... 14

Künstlersozialabgabe-Verordnung 2013 ..... 15

HVV-Großkundenabonnement (GKA) ..... 15

Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst – Teilhabeerlass – ..... 16

Hinweis der Rechtsabteilung:

## Erweiterung der staatlichen Genehmigung der „August-Hermann-Francke-Schule Farmsen-Berne (Grundschule) – Standort Farmsen“ um die Führung von Vorschulklassen

„Der Freien Christlichen Bekenntnisschule Hamburg e. V. ist als Schulträgerin auf ihren Antrag vom 12. März 2012 hin aufgrund des § 6 des Hamburgischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (HmbSfTG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 2004 (HmbGVBl. S. 365), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 2010 (HmbGVBl. S. 342), die Erweiterung der staatlichen Genehmigung der August-Hermann-Francke-Schule Farmsen-Berne (Grundschule), Standort Farmsen, August-Krogmann-Straße 115, 22159 Hamburg, um die Führung von Vorschulklassen mit Wirkung zum 21. August 2012 erteilt worden.“

21.08.2012 V 32 / 185-12.01/53
MBlSchul 2012 Seite 14

* * *

Hinweis der Rechtsabteilung:

## Anerkennung der August-Hermann-Francke Schule Uhlenhorst für den mittleren Schulabschluss

„Der Freien Christlichen Bekenntnisschule Hamburg e. V. ist als Schulträgerin auf ihren Antrag vom 19. Dezember 2011 hin aufgrund des § 9 des Hamburgischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (HmbSfTG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 2004 (HmbGVBl. S. 365), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 2010 (HmbGVBl. S. 342), die staatliche Anerkennung der Stadtteilschule „August-Hermann-Francke-Schule Uhlenhorst“, Bachstraße 13, 22083 Hamburg, für den mittleren Schulabschluss mit Wirkung zum 1. August 2012 verliehen worden.“

23.08.2012 V 32 / 185-12.03/08
MBlSchul 2012 Seite 14

* * *

Die Personalabteilung informiert:

## Künstlersozialabgabe-Verordnung 2013

Für das Jahr 2013 gilt auf Grundlage der Änderung der Künstlersozialabgabe-Verordnung vom 29. August 2012 ab dem 1. Januar 2013 ein Prozentsatz zur Künstlersozialabgabe in Höhe von 4,1 Prozent.

Die Bereiche der Behörde für Schule und Berufsbildung, in denen selbstständige, künstlerische oder publizistische Leistungen im Wege freiberuflicher Dienst- oder Werkverträge in Anspruch genommen werden, werden gebeten, bei der Mittelfestlegung den Prozentsatz zu berücksichtigen.

10.10.2012 V 438-1/115-26.16
MBlSchul 2012 Seite 15

* * *

Die Personalabteilung informiert:

**HVV-Großkundenabonnement (GKA)**

(Hinweise zum Austausch der ProfiCards zum 1. Dezember 2012)

Die Gültigkeit der zurzeit verwendeten ProfiCards läuft am 30.11.2012 aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am GKA teilnehmen, erhalten ihre neue ProfiCard ab Mitte November 2012 in ihrer Ausgabestelle. Das ist für Lehrkräfte in der Regel das Schulbüro oder ein mit diesen Aufgaben an der jeweiligen Schule beauftragter Bediensteter; für das Verwaltungspersonal das Personalsachgebiet V 432, für Studienreferendarinnen und Studienreferendare das Personalsachgebiet V 433 und für das nichtpädagogische Personal an Schulen das Personalsachgebiet V 439, soweit die Ausgabe für das nichtpädagogische Personal an Schulen nicht unmittelbar durch das Schulbüro erfolgt.

Das Sachgebiet V 438 übersendet den Ausgabestellen automatisch per Behördenpost die neuen ProfiCards **ohne dass die Ausgabestellen die GKA-Karten neu bestellen müssen.** Für die beruflichen Schulen wird diese Aufgabe von der Personalabteilung des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung übernommen.

**Hinweis für die Dienststellen** (nicht für die Schulen):

Die Dienststellen werden gebeten, ihre ProfiCards durch einen Boten direkt in der Behörde für Schule und Berufsbildung, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg abzuholen. Den jeweiligen Abholtermin erfragen Sie bitte ab ca. Mitte November unter der Tel. 428 63-2799.

Die ausgelieferten ProfiCards werden personifiziert sein, d. h. der Name der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist auf der ProfiCard bereits aufgedruckt. In einigen Fällen wird dies nicht möglich sein, so dass ggf. ProfiCards von den Ausgabestellen bei den Personalsachgebieten nachgefordert werden müssen.

Hintergrund ist:

- Die notwendigen Daten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aus dem Abrechnungsmonat September 2012 ermittelt.
- Der namentliche Aufdruck auf der ProfiCard bedingt einen Datenaustausch zwischen der FHH und dem HVV. Für den Personenkreis, deren **neue Teilnahme ab Mitte September 2012** in das Abrechnungssystem PAISY eingegeben wurde, ist kein Versand einer vorgefertigten Fahrkarte möglich.
- Ferner sind **Veränderungen nach dieser Datenabrechnung** ebenfalls unberücksichtigt. Für diesen Personenkreis wird eine ProfiCard nach altem Datenbestand erstellt. Sollten Sie Fahrkarten von Mitarbeitern erhalten, die ihre ProfiCard vor dem 01.12.2012 gekündigt haben, vor diesem Datum aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden oder in eine andere Schule gewechselt sind, senden Sie diese mit einem entsprechenden Hinweis zurück an das Personalsachgebiet. Dort wird die ProfiCard dann entweder entwertet oder an die zuständige Ausgabestelle weitergeleitet.

Den Ausgabestellen obliegt es, den Umtausch im eigenen Zuständigkeitsbereich zu organisieren und rechtzeitig vor dem 30.11.2012 gemäß dem Leitfaden für die Handhabung des GKA der FHH im Bereich der Hamburger Schulen durchzuführen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 01.12.2012 nicht mehr am GKA teilnehmen wollen, müssen eine Abmeldung an Ihr zuständiges Personalsachgebiet schicken. Eine genaue Beschreibung der einzelnen Arbeitsschritte finden die Ausgabestellen im Leitfaden für die Handhabung des GKA der FHH im Bereich der Hamburger Schulen.

Sämtliche alten Fahrkartenunterlagen des Gültigkeitszeitraumes bis 30. November 2012 und die abgelaufenen ProfiCards schicken die Ausgabestellen bitte unmittelbar nach dem Umtausch an die S-Bahn Hamburg GmbH, z. Hd. Frau Frank oder Frau Wolf-Wagner, Museumstraße 39, 22765 Hamburg.

25.09.2012 V 438-2 /110-70.6
MBlSchul 2012 Seite 15

* * *

Die Personalabteilung informiert:

# Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst

## – Teilhabeerlass –

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

diese neue Broschüre „Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern – Teilhabeerlass“ ersetzt den Ihnen bisher vertrauten „Fürsorgeerlass“.

Das aktuelle Schwerbehindertenrecht ist moderner und damit stärker am Adressaten orientiert. Dies zeigt sich im SGB IX, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in der UN-Behindertenrechtskonvention. All dies hat zu einem positiv veränderten Verständnis der Behindertenpolitik geführt, wodurch nicht mehr die Fürsorge und Versorgung von schwerbehinderten Menschen im Mittelpunkt steht, sondern die selbstbestimmte Teilhabe der schwerbehinderten Menschen am gesellschaftlichen Leben und die Beseitigung der Hindernisse, die ihrer Chancengleichheit entgegenstehen.

Aber ohne Regeln und Selbstverpflichtungen geht es nicht:

Um den zentralen Baustein gesellschaftlicher Teilhabe – die Integration in den Arbeitsmarkt – weiterhin und verbessert Wirklichkeit werden zu lassen, hat der Arbeitgeber und Dienstherr Freie und Hansestadt Hamburg unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretungen des hamburgischen öffentlichen Dienstes und Beteiligung der Spitzenorganisationen, den seit 1991 geltenden „Fürsorgeerlass“ überarbeitet.

Es ist ein moderner Leitfaden geschaffen worden, der als Arbeits- und Informationsgrundlage dienen, aber auch bei der Rechtsanwendung und Rechtsauslegung unterstützen soll. Dadurch ist die Verpflichtung zur besonderen Fürsorge und Förderung, die sich aus dem SGB IX ergibt, nicht obsolet, sondern konkretisiert worden.

Durch die Novellierung des „Teilhabeerlasses“ haben wir zudem einen weiteren Schritt auf dem Weg zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention getan; dies wird dazu beitragen, der sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers noch besser gerecht zu werden, indem die Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Ausbildung, (Vorbereitungs-)Dienst und Arbeit verbessert und somit die Stellung schwerbehinderter Menschen gestärkt wird.

Letztendlich wird dieses aber nur gelingen, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg, ob behindert oder nicht, sich wechselseitig vorurteilsfrei, verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen und den „Teilhabeerlass“ auch dementsprechend leben. Ich bitte Sie daher, alle zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Bestimmungen großzügig und wohlwollend auszulegen. Nur so kann das Ziel, eine verstärkte Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im hamburgischen öffentlichen Dienst zu sichern und zu erhöhen, also die echte Teilhabe am gemeinsamen Leben, erreicht werden.

Ihr

Olaf Scholz
Erster Bürgermeister

## Inhalt


| | | Seite |
|---|---|---|
| **1.** | **Allgemeine Grundsätze** | 8 |
| **1.1** | Anwendungsbereich, Zweck und Adressatinnen bzw. Adressaten | 8 |
| **1.2** | Geschützter Personenkreis | 10 |
| **1.3** | Grundsätzliche und besondere Pflichten nach dem SGB IX | 11 |
| **2.** | **Einstellung von schwerbehinderten Menschen** | 12 |
| **2.1** | Grundsatz | 12 |
| **2.2** | Umfang der Beschäftigungspflicht | 12 |
| **2.3** | Verfahren bei zu besetzenden Arbeitsplätzen | 15 |
| **2.4** | Verfahren bei Bewerbungen | 16 |
| **2.5** | Inanspruchnahme von Fördermitteln bei Einstellung von schwerbehinderten Menschen | 18 |
| **2.6** | Anzeigepflicht von „Einstellungen auf Probe“ | 18 |
| **2.7** | Laufbahnrechtliche Sondervorschriften für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte | 19 |
| **3.** | **Benachteiligungsverbot** | 20 |
| **4.** | **Prüfungs- und Auswahlverfahren** | 20 |
| **4.1** | Übersicht über Erleichterungsmöglichkeiten | 20 |
| **4.2** | Verfahren bei der Gewährung von Erleichterungen | 21 |
| **5.** | **Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen** | 22 |
| **5.1** | Grundsatz | 22 |
| **5.2** | Besondere Pflichten der Vorgesetzten | 22 |
| **5.3** | Maßnahmen zur Gestaltung angemessener Arbeitsbedingungen | 22 |
| **5.3.1** | Arbeitsbedingungen | 22 |
| **5.3.2** | Mehrarbeit | 23 |
| **5.3.3** | Teilzeitbeschäftigung | 24 |
| **5.3.4** | Arbeitshilfen | 24 |
| **5.4** | Telearbeit | 25 |
| **5.5** | Neu- und Umbauten, Arbeitsräume | 25 |
| **6.** | **Berufliche Entwicklung von schwerbehinderten Beschäftigten** | 26 |
| **6.1** | Berufliche Förderung | 26 |
| **6.2** | Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung | 26 |
| **6.3** | Fortbildung | 27 |
| **7.** | **Organisatorische und personelle Angelegenheiten** | 27 |
| **7.1** | Mitteilungen an die Personalvertretungen | 27 |
| **7.2** | Kennzeichnung der Personalakten | 27 |
| **7.3** | Dienstliche Beurteilungen | 28 |
| **8.** | **Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung** | 30 |
| **8.1** | Grundsatz | 30 |
| **8.2** | Beamtinnen bzw. Beamte | 31 |
| **8.3** | Tarifbeschäftigte | 32 |
| **9.** | **Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen** | 33 |
| **9.1** | Schwerbehindertenvertretung | 34 |
| **9.1.1** | Wahl und Rechtsstellung | 34 |
| **9.1.2** | Aufgaben und Rechte | 35 |
| **9.1.3** | Gesamtschwerbehindertenvertretung und Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Behörden (AGSV HH) | 38 |
| **9.2** | Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers | 39 |
| **9.3** | Personalrat | 39 |
| **9.3.1** | Pflichten gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten | 40 |
| **9.3.2** | Pflichten gegenüber der Schwerbehindertenvertretung | 40 |

| | | |
|---|---|---|
| **9.4** | Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdienste | 41 |
| **9.4.1** | Integrationsamt | 41 |
| **9.4.2** | Bundesagentur für Arbeit | 42 |
| **9.4.3** | Integrationsfachdienste | 42 |
| **10.** | **Ergänzende und allgemeine Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen** | 43 |
| **10.1** | Wohnungsfürsorge | 43 |
| **10.2** | Zusatzurlaub | 43 |
| **10.3** | Teilnahme an mobilitätsfördernden Maßnahmen | 44 |
| **10.4** | Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen | 45 |
| **10.5** | Parkmöglichkeiten | 45 |
| **10.6** | Vorschüsse | 47 |
| **10.7** | Dienstliche Veranstaltungen | 47 |


## 1. Allgemeine Grundsätze

### 1.1 Anwendungsbereich, Zweck und Adressatinnen bzw. Adressaten

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für alle Dienststellen der Arbeitgeberin bzw. des Dienstherrn Freie und Hansestadt Hamburg (FHH).

Sie dient nicht nur als Arbeits- und Informationsgrundlage, sondern ist als zusätzliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung gesetzlicher Regelungen zu verstehen und soll ein gleichmäßiges Verwaltungs- verfahren und eine Gleichbehandlung aller Betroffenen gewährleisten.

Zur Beachtung und Anwendung dieser Vorschrift sind die folgenden Personen mit bestimmten Auf-gaben und Verantwortlichkeiten gegenüber schwerbehinderten Menschen besonders verpflichtet:

- die Behörden- und Amtsleitungen,
- Verwaltungsleitungen,
- die Personalleitungen sowie diejenigen Vorgesetzten, denen die fachliche Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern obliegt,
- die übrigen Vorgesetzten,
- die sonstigen Beschäftigten, denen der Einsatz und/oder die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sei es auch nur im Einzelfall – obliegt,
- die Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personalangelegenheiten,
- die Beauftragten des Arbeitgebers nach § 98 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Unberührt bleibt die Mitwirkungspflicht der vom SGB IX bestimmten weiteren Personen und Stellen, die zur Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen berufen sind (s. Nr. 9).

In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, haben die Personalverantwortlichen mit der Schwerbehindertenvertretung eng zusammenzuarbeiten – unabhängig davon, ob gesetzliche Beteiligungs- und Anhörungspflichten bestehen oder nicht (§§ 95 Abs. 2, 99 SGB IX):

Damit die gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsätze sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, müssen sich alle Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten tätig sind, sowie alle Vorgesetzten mit den Vorschriften des SGB IX und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut machen. Das SGB IX und ergänzende Regelungen sind regelmäßig in Fortbildungsveranstaltungen zu behandeln.

Soweit die zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen Spielraum lassen, ist bei ihrer Anwendung nach Möglichkeit großzügig zu verfahren; ihre sozialpolitische Zielsetzung ist dabei zu berücksichtigen.

Das Personalamt nimmt für den Senat als der obersten Dienstbehörde der Gesamtarbeitgeberin und des Dienstherrn FHH die Aufgabe einer behördenübergreifenden Koordinierung in Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wahr. Der arbeitsrechtliche Arbeitgeber- begriff wird im Bereich des SGB IX innerhalb eines Landes auf jede Behörde sowie auf jede Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (§ 71 Abs. 3 Nrn. 2 und 4 SGB IX) sinngemäß erweitert. Somit obliegen alle in Teil 2 des SGB IX festgelegten Pflichten des Arbeitgebers – auch die, die sich auf Beamtinnen und Beamte beziehen – jeder einzelnen Behörde. Nur für die Leistung der Ausgleichsabgabe gilt nach § 77 Abs. 8 SGB IX für die in § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber.

## 1.2 Geschützter Personenkreis

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieses Erlasses gehören die Personenkreise nach § 2 Abs. 2 (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 (gleichgestellte behinderte Menschen) SGB IX.

Ist im Teilhabeerlass die Rede von „schwerbehinderten Menschen“, dann sind damit auch die diesen „gleichgestellten behinderten Menschen“ gemeint. Dieses gilt nicht für den Abschnitt 10.2 über den Zusatzurlaub.

Für behinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen zur Teilhabe nach diesen Richtlinien in Betracht kommen.

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt regelmäßig der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 69 Abs. 5 SGB IX). Ein Nachweis kann auch durch die Vorlage eines bestandskräftigen Rentenbescheides oder einer rechtskräftigen Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung geführt werden, in welchen das Vorliegen einer Behinderung und der Grad einer auf ihr beruhenden Minderung der Erwerbsfähigkeit festgestellt werden (§ 69 Abs. 2 SGB IX).

Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid der Bundesagentur für Arbeit (§ 68 Abs. 2 SGB IX).

## 1.3 Grundsätzliche und besondere Pflichten nach dem SGB IX

Die besonderen Verpflichtungen, die das SGB IX dem Dienstherrn und Arbeitgeber auferlegt, gehen über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgeverpflichtung für alle Beschäftigten hinaus. Sie gelten auch gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern und beziehen sich vor allem darauf, die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern und sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen.

Der Dienstherr und Arbeitgeber hat die Belange und Rechte der schwerbehinderten Menschen von sich aus zu berücksichtigen und nicht erst die Initiative von Beschäftigten oder Bewerberinnen bzw. Bewerbern abzuwarten. Besonders wichtig ist dieses bei

- der Einrichtung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- der Besetzung freier Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern,
- organisatorischen Veränderungen, insbesondere Veränderungen der Bedingungen am Arbeitsplatz,
- Maßnahmen der beruflichen Förderung wie der Fortbildung und der Übertragung von Aufgaben, die eine Beförderung oder höhere Eingruppierung ermöglichen,
- behinderungsbedingten Problemen am Arbeitsplatz,
- dem Erlangen von Barrierefreiheit i. S. des § 4 Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM).

Zur Konkretisierung dieser Arbeitgeberpflichten bietet sich der Abschluss einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX an. Nach § 83 Abs. 1 SGB IX treffen die Arbeitgeber – Dienststelle i. S. d. Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes – HmbPersVG – (vgl. Abschnitt 9.2) – mit den Schwerbehindertenvertretungen und den in § 93 SGB IX genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 SGB IX genannten Vertretungen hierüber verhandelt.

# 2. Einstellung von schwerbehinderten Menschen

## 2.1 Grundsatz

Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ist eine soziale Aufgabe von Vorrang. Hierbei kommt der Arbeitgeberin und dem Dienstherrn FHH eine Vorbildfunktion zu. Sie hat sich dieser sozialen Aufgabe zu stellen und besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

## 2.2 Umfang der Beschäftigungspflicht

Nach § 71 Abs. 1 SGB IX müssen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Bezüglich der Besetzung von Beamten- und Richterstellen ist § 128 Abs. 1 und 3 SGB IX zu beachten.

Laut Senatsbeschluss vom 31.07.2001 sind innerhalb der FHH bestimmte Behörden und Ämter verpflichtet, auf mindestens 6 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigten. Damit erweitert der Senatsbeschluss die Regelungen des SGB IX für den hamburgischen öffentlichen Dienst.

Es wird außerdem erwartet, dass diejenigen Dienststellen, die schwerbehinderte Menschen bisher nicht im gesetzlich geforderten Umfang beschäftigen konnten, nicht in ihren Bemühungen nachlassen, den Beschäftigungsumfang zu erhöhen (vgl. Rundschreiben des Personalamtes, Az.: 102.56-50/1.16,1 vom 21.09.2001).

Unter den beschäftigten schwerbehinderten Menschen müssen sich in angemessenem Umfang Personen nach § 72 SGB IX befinden. Dies sind schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,

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

oder die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Letzteres steht mit § 10 Satz 3 Nr. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Einklang.

Der Verpflichtung nach § 72 SGB IX kommt die Arbeitgeberin und der Dienstherr FHH insbesondere durch die seit 1980 eingeführten „Sonderprogramme zur verstärkten Unterbringung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst“ nach, dessen Verwaltung und Finanzierung dem Personalamt obliegt. Um zu vermeiden, dass durch die bisherige Wortwahl „Sonderprogramm“ und „Unterbringung“ eine negative Mutmaßung hinsichtlich der Wertschätzung und des Umgangs innerhalb der FHH zwischen schwerbehinderten und nicht behinderten Menschen entsteht, wird diese Maßnahme zukünftig „Programm zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im hamburgischen öffentlichen Dienst“ genannt werden.

Soweit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, ist im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht ein angemessener Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 72 Abs. 2 SGB IX). Für junge schwerbehinderte Menschen ist es von großer Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Die Durchführung der Ausbildung ist im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können. In jeder Phase der Ausbildung ist auf die besondere Situation der schwerbehinderten Auszubildenden angemessen Rücksicht zu nehmen. Dies kann im Einzelfall auch bedeuten, dass die Ausbildung nach Maßgabe eines auf die schwerbehinderte Person zugeschnittenen individuellen Ausbildungsplans durchgeführt wird.

Die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird durch andere gesetzliche Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nicht berührt (§ 122 SGB IX).

### 2.3 Verfahren bei zu besetzenden Arbeitsplätzen

Grundsätzlich haben alle Arbeitgeber gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX die Verpflichtung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden können. Dabei ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze bei der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn FHH für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.

Diese Verpflichtung wird durch § 82 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber konkretisiert und ergänzt. Danach haben öffentliche Arbeitgeber der Agentur für Arbeit frühzeitig neu zu besetzende Arbeitsplätze zu melden, um so schwerbehinderten Arbeitssuchenden die Möglichkeit zu geben, sich zu bewerben. Diese Meldung erfolgt für die FHH zentral durch das Referat „Interne Personalberatung und -vermittlung“ des

Personalamtes. Im Übrigen ist bzgl. des Verfahrens die jeweils gültige „Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung“ zu beachten.

Gemäß Senatsbeschluss vom 21.08.1984 ist in internen und externen Stellenausschreibungen sowie in Merkblättern darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerberinnen und Bewerbern gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung haben (vgl. auch § 9 Abs. 5 Satz 4 Hamburgische Laufbahnverordnung – HmbLVO –). Dieser Senatsbeschluss bezieht sich unter Berücksichtigung der höherrangigen Regelungen des Teil 2 des SGB IX – insbesondere aufgrund des Benachteiligungsverbots des § 81 Abs. 2 SGB IX – auch auf die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen.

## 2.4 Verfahren bei Bewerbungen

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist mit besonderer Aufgeschlossenheit zu begegnen.

Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich aber nicht verpflichtet, ihre Behinderung bei der Bewerbung offenzulegen. Tun sie dies nicht, können sie sich im Bewerbungsverfahren nicht auf die für sie günstigen Schutzvorschriften berufen (vgl. Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen – OVG NRW – vom 04.01.2010 – 6 B 1482/09).

Gibt es im Bewerbungsverfahren mindestens einen schwerbehinderten Menschen, sind parallel die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen über alle eingegangenen Bewerbungen oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4, § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist im weiteren Verfahren auch über die beabsichtigte Vorauswahlentscheidung zu unterrichten („Entscheidung“ i. S. d. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Ihr ist Gelegenheit zu geben, innerhalb einer angemessenen Frist mündlich oder schriftlich Stellung zu nehmen, ob der Schutz der schwerbehinderten Menschen der beabsichtigten Vorauswahl entgegensteht (§ 81 Abs. 1 Satz 6, § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Nach § 82 SGB IX besteht die Pflicht öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nur wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt – das kann nach der Rechtsprechung dann angenommen werden, wenn ein konstitutives Merkmal des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllt wird –, ist eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch entbehrlich (vgl. OVG NRW vom 03.01.2011 – 1 A 314/09).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).
Nach Abschluss des Auswahlverfahrens ist die Schwerbehindertenvertretung – sofern sie nach Abschluss der Vorstellungsgespräche nicht unmittelbar an der Entscheidungsfindung beteiligt war – über die beabsichtigte Auswahlentscheidung zu unterrichten und anzuhören (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat ist eine geplante Entscheidung zu erörtern, wenn eines der vorgenannten Organe mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist. Dieses gilt über den Wortlaut des § 81 Abs. 1 Satz 7 SGB IX hinaus unabhängig von der Beschäftigungsquote in der Dienststelle. Dabei ist die betroffene schwerbehinderte Bewerberin bzw. der betroffene schwerbehinderte Bewerber zu hören (§ 81 Abs. 1 Satz 8 SGB IX).

Unmittelbar nach Abschluss des Verfahrens sind die Bewerberinnen und Bewerber von der Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich in geeigneter Weise zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

## 2.5 Inanspruchnahme von Fördermitteln bei Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Soll ein schwerbehinderter Mensch eingestellt werden, ist zu prüfen, ob die Gewährung von Förderleistungen Dritter (Agentur für Arbeit, Reha-Träger, Integrationsamt) in Betracht kommt (vgl. Rundschreiben des Personalamts vom 21.09.2001, Az. 102.56-50/1.16,1). Es ist immer vor der Einstellung ein entsprechender Antrag zu stellen.

### 2.6 Anzeigepflicht von „Einstellungen auf Probe“

Wird ein Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen begründet und eine Probezeit vereinbart, so ist dieses dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen nach Einstellung anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX). Die Einstellungen sind unabhängig davon anzuzeigen, wie lange die Probezeit ist oder ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen worden ist.

Das Integrationsamt kann dadurch der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten gleich zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine begleitende Hilfe anbieten.

Notwendige Hilfsmittel für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sind möglichst schnell zu beschaffen, so dass sie in der Probezeit auch zum Einsatz kommen können.

### 2.7 Laufbahnrechtliche Sondervorschriften für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Für die Berufung schwerbehinderter Menschen in das Beamtenverhältnis einschließlich der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gilt Folgendes:

Das regelmäßige Höchstalter für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen in den Vorbereitungsdienst ist das 45. Lebensjahr (§ 11 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 9 Abs. 5 Satz 2 HmbLVO); für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe das 50. Lebensjahr (§ 5 Abs. 1 i. V. m. § 9 Abs. 5 Satz 2 HmbLVO).

Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung für die vorgesehene Verwendung verlangt werden (§ 9 Abs. 5 Satz 3 HmbLVO).

Diese gesetzliche Forderung wird auf Basis der Rechtsprechung des Hamburgischen Oberverwaltungsgerichts (Urteil vom 26.09.2008 – 1 Bf 19/08) und des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 23.04.2009 – 2 B 79.08) dahingehend konkretisiert, dass die körperliche Eignung bei schwerbehinderten Menschen bereits dann als ausreichend anzusehen ist, wenn

- in einem Zeitraum von 8 Jahren ab Beginn des Beamtenverhältnisses auf Probe bzw. 5 Jahre nach Übernahme (Prognosezeitraum)
- eine höhere Wahrscheinlichkeit als 50 % dafür spricht, dass die Beamtin bzw. der Beamte dienstfähig bleibt und in diesem Zeitraum keine krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als etwa zwei Monaten pro Jahr auftreten werden (Prognosemaßstab).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der schwerbehinderte Mensch auch nur auf bestimmten Dienstposten seiner Laufbahn verwendet werden kann und dass bei der Beurteilung der gesundheitlichen Eignung Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung (z. B. technische Arbeitshilfen) nach dem SGB IX zu berücksichtigen und auszuschöpfen sind.

## 3. Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber/Dienstherr hat das Benachteiligungsverbot von schwerbehinderten Menschen bei der Begründung sowie während des Beschäftigungsverhältnisses zu beachten. Bei einem Verstoß gegen dieses Verbot haben die schwerbehinderten Menschen einen gerichtlich einklagbaren Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn (§ 81 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 15 AGG).
Außerdem ist das Diskriminierungsverbot des Artikels 27 (Arbeit und Beschäftigung) der UN-Behindertenrechtskonvention vom 21.12.2008 zu beachten.

## 4. Prüfungs- und Auswahlverfahren

### 4.1 Übersicht über Erleichterungsmöglichkeiten

Bei Prüfungen und Auswahlverfahren sind den schwerbehinderten
Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren (§ 9 Abs. 5 Satz 5 HmbLVO; Rundschreiben P 34/120.30-1.4,27 vom 24.01.1990),
z. B. eine

- Verlängerung der Ablieferungsfristen für schriftliche Arbeiten,
- Verkürzung der Prüfungsdauer,
- Einräumung von Erholungspausen,
- Gestellung von behindertengerechtem Mobiliar und Arbeitshilfen.

Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden als bei anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern (§ 9 Abs. 5 Satz 5 HmbLVO; vgl. Bundesarbeitsgericht – BAG – vom 07.04.2011 – 8 AZR 679/09).

### 4.2 Verfahren bei der Gewährung von Erleichterungen

Rechtzeitig vor Beginn der Prüfung oder des Auswahlverfahrens sind schwerbehinderte Menschen auf die Möglichkeit von Erleichterungen aufmerksam zu machen. Die bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses oder der Auswahlkommission ist über die Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung zu unterrichten. Bevor Erleichterungen mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer festgelegt werden, soll die Art der Behinderung sowie Art und Umfang der Erleichterungen erörtert werden, wenn sie bzw. er sich dazu bereit erklärt. Die festgelegten Erleichterungen sind der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer vor Beginn der Prüfung oder des Auswahlverfahrens mitzuteilen. Die Gewährung von Erleichterungen darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Leistungen auswirken. In Zeugnissen werden keine Hinweise auf gewährte Erleichterungen aufgenommen.

## 5. Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

### 5.1 Grundsatz

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und in ihrem beruflichen Fortkommen gefördert werden (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 1 und 2 SGB IX).

### 5.2 Besondere Pflichten der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich in Einzelgesprächen über die Gesamtsituation der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, den Einsatz der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten optimal zu gestalten. Bei sich daraus ergebenden Maßnahmen ist die Schwerbehindertenvertretung und ggfs. das Integrationsamt zur Unterstützung hinzuzuziehen.

### 5.3 Maßnahmen zur Gestaltung angemessener Arbeitsbedingungen

#### 5.3.1 Arbeitsbedingungen

Um die erforderlichen Arbeitsbedingungen zu schaffen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- Veränderungen bei der Geschäftsverteilung und bei der Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere auch bei der Bemessung von Arbeitspensen, entsprechend der behinderungsbedingten individuellen Leistungsfähigkeit
- Verschiebungen von Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit, soweit die gleitende Arbeitszeit nicht eingeführt ist oder nicht ausreicht
- Sonderregelungen über Arbeitspausen
- Auswahl von Arbeitsräumen, deren barrierefreier Zugang, Lage, Größe und Ausstattung die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten gewährleistet; dabei sind vor allem besondere behinderungsbedingte Bedürfnisse zu berücksichtigen (z. B. Lärmempfindlichkeit)
- Gestellung von erforderlichen Arbeitshilfen (technische und persönliche Hilfen, wie z. B. Gebärdensprachendolmetscher, Vorlesesysteme, höhenverstellbare Arbeitstische, spezielle Bürostühle, PC-gestützte Lesehilfen)
- Arbeitsassistenz

Bei der Auswahl der notwendigen Hilfsmittel stehen neben dem Arbeitsmedizinischen Dienst auch z. B. der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit sowie die Integrationsfachdienste zur Verfügung.

#### 5.3.2 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Der Begriff „Mehrarbeit“ im Sinne des SGB IX meint die über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit (vgl. BAG vom 03.12.2002, 9 AZR 462/01). Für schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen des § 61 Abs. 3 HmbBG, wonach Mehrarbeit die angeordnete Zeit ist, die über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht.

Für die Befreiung von nicht geschäftsplanmäßigen Vertretungsaufgaben in Krankheits-, Urlaubs- und/oder sonstigen Abwesenheitsfällen können individuelle Regelungen nach Vorlage ärztlicher Atteste vereinbart werden.

#### 5.3.3 Teilzeitbeschäftigung

Nach § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte grundsätzlich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

#### 5.3.4 Arbeitshilfen

Zur Auswahl und Beschaffung von Arbeitshilfen oder einer Arbeitsassistenz stehen folgende Stellen als Ansprechpartner zur Verfügung:

- Schwerbehindertenvertretung
- Integrationsamt
- Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)
  Agentur für Arbeit – Technischer Beratungsdienst
- Gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger gemäß § 23 SGB IX (Rententräger, Krankenkassen, Integrationsfachdienste)

Eine Arbeitshilfe im Sinne des SGB IX stellt auch ein Blindenführhund dar. Das Mitbringen von Blindenführhunden in die Diensträume ist unter Beachtung medizinischer und hygienischer Anforderungen erlaubt, auch wenn die Geschäftsordnungen der Dienststellen das Mitbringen und die Haltung von Tieren in den Diensträumen nicht gestatten. Gegebenenfalls ist der AMD hinzuzuziehen.

### 5.4 Telearbeit

Telearbeitsplätze sind geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern, und stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen ist neben den Voraussetzungen, die insbesondere in § 3 der „§ 94-Vereinbarung über alternierende Telearbeit in der hamburgischen Landesverwaltung“ genannt sind (z. B. familiäre Situation, gesundheitliche Einschränkung), die Schwerbehinderteneigenschaft zusätzlich zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes ebenfalls rechtzeitig einzuschalten.

### 5.5 Neu- und Umbauten, Arbeitsräume

Bei der Planung von Neubauten ist entsprechend den Regelungen des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM) zu gewährleisten, dass sowohl die Gebäude, die Inneneinrichtung als auch die Außenanlagen barrierefrei gestaltet werden. Bei Umbauten sind die Belange schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie der Anmietung von Diensträumen zu beteiligen.

Insbesondere Arbeitsräume von schwerbehinderten Beschäftigten sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Auf Wunsch der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten ist nach Möglichkeit ein Einzelzimmer zuzuteilen, wenn die Art der Schwerbehinderung dieses erfordert.

Bei der nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung ist bei Einsatz einer bzw. eines schwerbehinderten Beschäftigten auf dessen besondere Behinderungsart abzustellen.

## 6. Berufliche Entwicklung von schwerbehinderten Beschäftigten

### 6.1 Berufliche Förderung

Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Beschäftigte eine Position erlangen, die ihrer Befähigung und fachlichen Leistung entspricht. Hierfür sind alle laufbahnrechtlichen und tariflichen Möglichkeiten sowie alle technischen und persönlichen Hilfsangebote auszuschöpfen. Bestrebungen der schwerbehinderten Beschäftigten nach höherwertiger Beschäftigung sind zu unterstützen.

Die dienst- und arbeitsrechtlichen Grundsätze für die Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleiben unberührt.

### 6.2 Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung

Eine Änderung oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für nicht schwerbehinderte Menschen. Daher ist stets zu prüfen, ob eine Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung von schwerbehinderten Beschäftigten oder Beamtinnen bzw. Beamten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage und Bedürfnisse diesen zuzumuten ist. Bei jeder Änderung des Arbeitsplatzes, auch wenn sie im Interesse des schwerbehinderten Menschen liegt, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der schwerbehinderte Mensch rechtzeitig zu hören. Die Hilfestellung des Integrationsamtes kann in Anspruch genommen werden.

### 6.3 Fortbildung

Auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten ist besonderes Gewicht zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX).

## 7. Organisatorische und personelle Angelegenheiten

### 7.1 Mitteilungen an die Personalvertretungen

Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Maßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. auf eine Gleichstellung enthalten.

### 7.2 Kennzeichnung der Personalakten

Die Personalakten über schwerbehinderte Beschäftigte sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft für die mit der Personalsachbearbeitung beauftragten Personen jederzeit erkennbar ist (Nr. 3.12 der Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten vom 26.02.1997 – MittVw Seite 64). Sie müssen einen gültigen Nachweis über die Schwerbehinderteneigenschaft (Schwerbehindertenausweis gemäß § 69 Abs. 1 und 5 SGB IX) nach neuestem Stand enthalten. Entsprechendes gilt für Gleichgestellte, bei denen eine Kopie des Gleichstellungsbescheides zur Personalakte genommen werden muss (Nr. 3.12 der o. g. Anordnung). Wie alle Beschäftigten sind auch die schwerbehinderten Beschäftigten anzuhalten, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen, die für das Beschäftigungsverhältnis relevant sind (z. B. Neufestsetzung des Grades der Behinderung), unverzüglich der Personalstelle anzuzeigen und nachzuweisen (Nr. 3.1 der o. g. Anordnung).

### 7.3 Dienstliche Beurteilungen

Rechtzeitig vor Beginn des Beurteilungsverfahrens einer bzw. eines schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung durch die Personaldienststellen zu unterrichten (§ 95 Abs.2 Satz 1 SGB IX), um ggfs. deren Teilnahme an dem vorgeschalteten Beurteilungsgespräch und an der Erörterung der Beurteilung – auf Veranlassung der bzw. des schwerbehinderten Beschäftigten – zu ermöglichen.

Der Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft der bzw. des zu beurteilenden schwerbehinderten Beschäftigten kann nicht gegen ihren bzw. seinen Willen im Beurteilungsvordruck aufgenommen werden.

Sowohl für das vorgeschaltete Beurteilungsgespräch als auch bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass es schwerbehinderte Beschäftigte gibt, die sich nur durch erhöhte Anstrengungen im Berufsleben behaupten können. Die Beurteilenden haben sich daher eingehend mit den Besonderheiten des Einzelfalles auseinanderzusetzen und bei der Beurteilung der fachlichen Leistungen einer etwaigen Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung Rechnung zu tragen (§ 9 Abs. 5 Satz 7 HmbLVO; Nr. 3.5 Abs. 4 der Beurteilungsrichtlinien vom 26.05.2004).

Wo diese etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit im Beurteilungsverfahren zu berücksichtigen ist, hat die Rechtsprechung festgelegt:

– Weder für die Beurteilung der Einzelleistungsmerkmale noch für das Leistungsgesamturteil in der Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter gilt ein generell reduzierter Anforderungsmaßstab.

– Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter ist nur eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung zu berücksichtigen. In qualitativer Hinsicht sind an schwerbehinderte Beschäftigte die für alle geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzusetzen, um dem Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG und dem Zweck der dienstlichen Beurteilung als verlässliches und objektives, an den tatsächlich erbrachten Leistungen orientiertes Auswahlkriterium für spätere Personalentscheidungen gerecht zu werden. Eine fiktive Leistungsbewertung auf Basis der konkreten Behinderung kommt daher nicht in Betracht.

Bei Einschränkungen des quantitativen Leistungsvermögens (v. a. Beurteilungskriterium „Arbeitsmenge“) sind somit die Auswirkungen dieser Einschränkungen aufzuzeigen. Auf dieser Basis ist der Bewertung des Kriteriums ein entsprechend der Schwerbehinderung reduzierter Maßstab von der Beurteilerin bzw. vom Beurteiler zugrunde zu legen. Die hieran abgeleitete Wertung kann damit im Ergebnis trotz des objektiv verminderten Ergebnisses eine vergleichbare Bewertung ergeben wie bei einer bzw. einem nicht schwerbehinderten Beschäftigten.

Bei allen anderen Einschränkungen nicht quantitativer Art (v. a. Beurteilungskriterium „Arbeitsqualität“ sowie sonstige Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmale) gibt es jedoch keinen solchen abgesenkten Maßstab für schwerbehinderte Beschäftigte. Bei dem Kriterium „Belastbarkeit“ wird in den Erläuterungen des Beurteilungsvordrucks darauf abgestellt, wie der Einzelne „mit seinen physischen und psychischen Kräften umgeht“. Hier ist der individuelle Maßstab

bereits berücksichtigt. Bei allen anderen Kriterien wirken sich etwaige Einschränkungen dagegen ggf. in der Wertung aus, können und sollen aber in den Anmerkungen erläutert werden. Ein gehäuftes Auftreten derartiger Wertungen zu Lasten der Beschäftigten wird jedoch für die Behörde in der Regel eine Aufforderung sein, über eine Veränderung der Aufgaben oder einem Wechsel des Dienstpostens nachzudenken, um der Verpflichtung zu einem einschränkungsadäquaten Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter nachzukommen.

Für das weitere Verfahren bzgl. der Abgabe dienstlicher Beurteilungen wird im Übrigen auf die Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg vom 26.05.2004 und die dazu ergangenen Arbeitshilfen verwiesen.

## 8. Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung

### 8.1 Grundsatz

Beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten zu erörtern, damit die Schwierigkeiten beseitigt werden und damit das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX). Insbesondere sind dabei die Regelungen des § 84 Abs. 2 SGB IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zu beachten.

### 8.2 Beamtinnen bzw. Beamte

Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte gilt in besonderem Maße der Grundsatz Rehabilitation vor Versorgung**.** Eine schwerbehinderte Beamtin bzw. ein schwerbehinderter Beamter soll gegen ihren bzw. seinen Willen aufgrund einer Behinderung wegen dauernder Dienstunfähigkeit nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie bzw. er auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig ist, ihre bzw. seine Dienstpflichten zu erfüllen und auch eine Beschäftigung im Rahmen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) nicht in Frage kommt.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll regelmäßig abgesehen werden, wenn die schwerbehinderte Beamtin bzw. der schwerbehinderte Beamte nicht in den Ruhestand treten will und eine anderweitige Verwendung nach § 26 Abs. 1 BeamtStG möglich ist, also gemäß § 26 Abs. 2 BeamtStG ein anderes gleichwertiges Amt derselben Laufbahn oder einer anderen Laufbahn verliehen werden kann, für die sie bzw. er die Befähigung besitzt oder erwerben kann. Nach § 26 Abs. 3 BeamtStG ist unter Beibehaltung des statusrechtlichen Amtes auch die Übertragung auch geringer wertiger, aber zumutbarer Tätigkeiten möglich. In allen Fällen muss aufgrund eines ärztlichen Gutachtens zu erwarten sein, dass die Beamtin bzw. der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes genügen wird.

Schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte können unter den Voraussetzungen des § 36 HmbBG nach Erreichen der sich aus § 36 Abs. 1 bzw. Abs. 2 ergebende Altersgrenzen – grundsätzlich nach Vollendung des 62. Lebensjahres – auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt werden. Dabei müssen ggf. Versorgungsabschläge in Kauf genommen werden.

Die Entlassung einer schwerbehinderten Beamtin bzw. eines schwerbehinderten Beamten und ihre bzw. seine Versetzung in den Ruhestand setzt die vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung voraus (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX); das Mitbestimmungsrecht des Personalrats (§ 87 Absatz 1 Nr. 13 und Nr. 15 HmbPersVG) ist zu beachten.

### 8.3 Tarifbeschäftigte

Beschäftigungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz nach den Bestimmungen der §§ 85 bis 92 SGB IX. Kündigungen von Arbeitsverhältnissen – dazu zählen auch Änderungskündigungen – dieses Personenkreises durch den Arbeitgeber sind nur zulässig, wenn die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes dazu vorliegt, andernfalls ist die Kündigung rechtsunwirksam. Auf die Mitbestimmung des Personalrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 und Absatz 3 HmbPersVG wird ergänzend aufmerksam gemacht.

Reicht die tarifliche Probezeit behinderungsbedingt nicht zur Feststellung der Eignung aus, ist wie folgt zu verfahren: Das bestehende Beschäftigungsverhältnis endet durch Kündigung oder Auflösungsvertrag. Im Anschluss kann ein befristetes Arbeitsverhältnis (Zeitvertrag) zur Erprobung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht werden, bei dem dann allerdings eine gänzlich andere Arbeitsaufgabe als zuvor übertragen werden muss. Auch dieser befristete Arbeitsvertrag darf die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass dabei die Motive für die Begründung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses im Vertragstext deutlich zum Ausdruck gebracht werden; der Abschluss des üblichen, formularmäßigen Arbeitsvertrages reicht nicht aus. Dieses zeitlich befristete Arbeitsverhältnis zur veränderten Erprobung ist dem Integrationsamt gem. § 90 Abs. 3 SGB IX anzuzeigen (s. auch Pkt. 2.6). Nach erfolgreicher Erprobung kann das befristete Arbeitsverhältnis in ein Dauerarbeitsverhältnis umgewandelt werden. § 15 TzBfG ist dabei zu beachten.

## 9. Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen

Die Interessen der schwerbehinderten Menschen nehmen besonders wahr:

- die Schwerbehindertenvertretung
- die bzw. der Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX)
- der Personalrat
- das Integrationsamt
- die Bundesagentur für Arbeit
  – Arbeitsagentur –

Sie haben miteinander und mit den Dienststellen zum Wohle der schwerbehinderten Menschen bei deren Eingliederung eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Die Obengenannten, die Rehabilitationsträger sowie ggf. weitere vorhandene Interessenvertretungen (z. B. Jugendvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte) unterstützen sich gegenseitig in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

### 9.1 Schwerbehindertenvertretung

#### 9.1.1 Wahl und Rechtsstellung

Die Schwerbehindertenvertretung ist eine eigenständige und unabhängige Institution nach dem SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung wird in Dienststellen (§§ 6 und 10 HmbPersVG) gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Zu wählen ist nach der „Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen“ (SchwVWO) in der jeweils geltenden Fassung.
Dienststellenleitungen, Beauftragte des Arbeitgebers und Personalräte haben erforderlichenfalls auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Wahl, Amtszeit, Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen sind in den §§ 94 bis 96 SGB IX geregelt. Besonders hingewiesen wird auf folgende Bestimmungen:

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen ist ehrenamtlich (§ 96 Abs. 1 SGB IX). Sie sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben, die im Übrigen auch im Interesse der Verwaltung wahrgenommen werden, erforderlich ist.

Nach § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX werden Schwerbehindertenvertretungen, die mindestens 200 schwerbehinderte Beschäftigte zu betreuen haben, auf Wunsch von ihrer Arbeit freigestellt; darüber hinausgehende Vereinbarungen sind zulässig. Dabei sollen die Besonderheiten einzelner Dienststellen großzügig berücksichtigt werden. Für die Heranziehung von Stellvertretungen gilt § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX.
Schwerbehindertenvertretungen und Stellvertretungen sind für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, von der Arbeit freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat gegenüber der Dienststelle die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats (§ 96 Abs. 3 SGB IX, näher § 50 HmbPersVG).

#### 9.1.2 Aufgaben und Rechte

Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in die Dienststelle oder in den Betrieb zu fördern, ihre Interessen gegenüber der Dienststelle oder dem Betrieb zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Hierzu gehört auch, dass sie Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft unterstützen (§ 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Sie ist befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an das Integrationsamt und an die Arbeitsagentur zu wenden (vgl. § 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). An Verhandlungen der Dienststelle mit dem Integrationsamt ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu gewähren, hat ihr die Dienststelle eine Abschrift des Verzeichnisses und der Anzeige nach § 80 Abs. 1 und 2 SGB IX auszuhändigen und alle Veränderungen, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten, zeitnah mitzuteilen.

In allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Beschäftigte bzw. einen einzelnen schwerbehinderten Beschäftigten oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. 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 (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Bestehen Zweifel daran, ob die Voraussetzungen für eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorliegen, ist sie einzuschalten.

In Disziplinarangelegenheiten oder in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten eines schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, die bzw. der betroffene schwerbehinderte Beschäftigte erklärt ausdrücklich, dass er die Beteiligung nicht wünscht.

Die Schwerbehindertenvertretungen haben nach Maßgabe des § 96 Abs. 7 SGB IX und des § 9 HmbPersVG über die ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrates und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen; zu den Sitzungen der Jugendvertretung ist sie einzuladen. Auf ihren Antrag sind Beschlüsse des Personalrats zum Zwecke einer Verständigung auszusetzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX i. V. m. §§ 37 Abs. 1, 40 HmbPersVG). Die bzw. der Vorsitzende des Personalrates hat in Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung eine Personalratssitzung einzuberufen und den Gegen- stand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen (§ 34 Abs. 3 Nr. 4 HmbPersVG).

Die Schwerbehindertenvertretung ist an den gemeinsamen Besprechungen nach § 76 Abs. 2 HmbPersVG zwischen der Dienststelle und dem Personalrat („Monatsgespräche“) zu beteiligen (§ 95 Abs. 5 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat ebenso das Recht, an Sitzungen des Arbeitsausschusses gem. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen (§§ 51 ff. HmbPersVG) geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX).

Für Sprechstunden und Sitzungen sowie für die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Räume und sächliche Mittel zur Verfügung zu stellen (§ 96 Abs. 9 SGB IX). Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Das gilt auch für die Kosten etwa erforderlicher Reisen (§ 96 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 46 Abs. 2 HmbPersVG). Vor Beginn einer Reise führt sie eine Kostendeckungszusage der Dienststelle herbei.

### 9.1.3 Gesamtschwerbehindertenvertretung und Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Behörden (AGSV HH)

#### Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Wahrnehmung der Interessen der Schwerbehindertenvertretungen in Angelegenheiten, die mehrere oder alle Dienststellen betreffen, obliegt der Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 6 SGB IX i. V. m. der Verordnung zur Einführung eines Gesamtvertrauensmannes vom 10. April 1979, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Seite 111). Sie ist ebenfalls zuständig für die Belange schwerbehinderter Menschen in Dienststellen ohne gewählte Schwerbehindertenvertretung.
Die Schwerbehindertenvertretungen aller Dienststellen wählen die Gesamtvertrauensperson aus ihrem Kreis aus (vgl. o. g. VO).

Das Personalamt beteiligt sie in allen Schwerbehindertenangelegenheiten, die mehrere oder alle Dienststellen betreffen.

**AGSV HH**

Die gewählten Schwerbehindertenvertretungen sind Mitglieder der „Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Behörden“ (AGSV HH). Die Teilnahme an Besprechungen und Versammlungen der AGSV HH gehört zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen (§ 95 SGB IX). Sie sind daher für diesen Zweck im erforderlichen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien.

### 9.2 Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers

Jede Dienststelle im Sinne des HmbPersVG hat nach § 98 SGB IX eine bzw. einen Beauftragten des Arbeitgebers zu bestellen.

Die bzw. der Beauftragte vertritt die Dienststelle in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen. Sie bzw. er hat vor allem darauf zu achten, dass die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen aus dem SGB IX und dem Teilhabeerlass erfüllt werden.

Die bzw. der Beauftragte arbeitet mit der Schwerbehindertenvertretung eng zusammen. Soweit erforderlich, hat sie bzw. er diese bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Die bzw. der Beauftragte hat zwischen den sich aus den Aufgaben der Verwaltung ergebenden Anforderungen und den berechtigten Belangen der schwerbehinderten Menschen vermittelnd und ausgleichend zu wirken sowie entsprechende Entscheidungen der Dienststelle vorzubereiten. Diese Aufgabe erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen.
Die bzw. der Beauftragte ist über ihre bzw. seine Aufgaben und Befugnisse zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

### 9.3 Personalrat

#### 9.3.1 Pflichten gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten

Der Personalrat hat die Aufgabe, die Eingliederung und die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern und entsprechende Maßnahmen zu beantragen (§ 93 SGB IX, § 78 Abs. 1 Nr. 5 HmbPersVG).

Er hat darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX) nachkommt, besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang beschäftigt (§ 72 SGB IX) und dass die gegenüber den schwerbehinderten Menschen bestehenden Pflichten nach §§ 81- 84 SGB IX erfüllt sowie deren Rechte gewahrt werden.

#### 9.3.2 Pflichten gegenüber der Schwerbehindertenvertretung

Der Personalrat ist verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der bzw. dem Beauftragten des Arbeitgebers eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). Dies gilt insbesondere für die Verhandlungen einer Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX) sowie für die Bestimmungen über die Prävention (§ 84 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den Sitzungen des Personalrats oder dessen Ausschüssen von der bzw. dem Vorsitzenden einzuladen. Eine Verhinderung der Schwerbehindertenvertretung soll der bzw. dem Personalratsvorsitzenden unverzüglich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden; diese bzw. dieser lädt sodann die stellvertretende Schwerbehindertenvertretung ein (§ 37 Abs. 1 HmbPersVG). Die bzw. der Vorsitzende des Personalrats hat eine Personalratssitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn die Schwerbehindertenvertretung dieses in Angelegenheiten der schwer- behinderten Beschäftigten beantragt (§ 34 Abs. 3 Nr. 4 HmbPersVG, § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung kann aufgrund § 95 Abs. 4 Sätze 2 und 3 SGB IX die Aussetzung von Beschlüssen des Personalrats im Sinne des § 40 HmbPersVG herbeiführen.

Der Personalrat wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 Satz 2 SGB IX).

### 9.4 Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdienste

#### 9.4.1 Integrationsamt

Zu den besonderen Aufgaben des Integrationsamtes gehört neben dem Kündigungsschutz die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Die begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber

befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten. Sie umfasst auch die nach den Umständen des Einzelfalles notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen (§ 102 Abs. 1 und 2 SGB IX).

Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden. Es kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen u. a. für technische Hilfen und zur behinderungsgerechten Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen an schwerbehinderte Menschen oder an Arbeitgeber gewähren (§ 102 Abs. 3 SGB IX i. V. m. der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung – SchwbAV).

### 9.4.2 Bundesagentur für Arbeit

Der Bundesagentur für Arbeit obliegt gemäß § 104 SGB IX u. a. die

- Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen,
- Berufsberatung und Vermittlung schwerbehinderter Menschen in berufliche Ausbildungsstellen,
- Gleichstellung behinderter Menschen mit den schwerbehinderten Menschen,
- Anrechnung und Mehrfachanrechnung auf Pflichtplätze,
- Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

### 9.4.3 Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (§§ 109 bis 115 SGB IX) sind Dienste Dritter für schwerbehinderte Menschen, die einer besonderen berufsbegleitenden Betreuung bedürfen. Sie unterstützen u. a.

- die Bundesagentur für Arbeit,
- das Integrationsamt,
- die Reha-Träger,
- den Arbeitgeber,
- die Schwerbehindertenvertretungen

bei Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung).

## 10. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen

Die nachstehend aufgeführten Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen sind Beispiele. Sie sollten im Einzelfall so umgesetzt werden, dass schwerbehinderte Beschäftigte möglichst umfassend ihr Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben verwirklichen können.

### 10.1 Wohnungsfürsorge

Bei Maßnahmen der Arbeitgeber-Wohnungsfürsorge im Rahmen der Richtlinien ist auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse der schwerbehinderten Menschen Rücksicht zu nehmen.

### 10.2 Zusatzurlaub

Schwerbehinderten Beschäftigten, nicht jedoch Gleichgestellten im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX, steht ein bezahlter zusätzlicher Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr zu. Näheres regeln § 125 SGB IX und Rundschreiben des Personalamtes. Die Umsetzung dieser Regelung erfolgt für Lehrkräfte, die unter die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung (LehrArbzVO) fallen, nach Maßgabe dieser Verordnung.
Nach § 8 der Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamtinnen und Beamten (Hamburgische Erholungsurlaubsverordnung – HmbEUrlVO) wird schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten durch eine auf das Urlaubsjahr 1982 abstellende Besitzstandsregelung unter bestimmten Voraussetzungen ein weiterer Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Die Regelung des § 9 HmbEUrlVO über die Höchstdauer des Gesamturlaubs ist zu beachten. Nach § 27 Abs. 1 TV-L steht dieser weitere Zusatzurlaub unter denselben Voraussetzungen auch schwerbehinderten Beschäftigten i. S. d. TV-L zu. Dieser Zusatzurlaub wird neben dem Zusatzurlaub des § 125 SGB IX gewährt.

Beschäftigte, die am 31.10.2006 als Arbeiterin bzw. Arbeiter Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen nach § 49 Abs. 4 MTArb hatten (GdB weniger als 50, aber mehr als 25), behalten diesen Anspruch gem. § 15 Abs. 3 TVÜ-L, solange sie die Anspruchsvoraussetzungen in einem ununterbrochen weiter bestehenden Arbeitsverhältnis weiterhin erfüllen.

### 10.3 Teilnahme an mobilitätsfördernden Maßnahmen

Schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte erhalten für die Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung der Mobilität (z. B. Geh- und Greifschullehrgänge bzw. Mobilitätstraining für Blinde und Seh- behinderte) Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge, soweit die Bewilligung von Dienstbefreiung nicht ausreicht (Nr. 4 Abs. 1 Buchstabe b der Hamburgischen Sonderurlaubsrichtlinien).

Schwerbehinderten Tarifbeschäftigten ist abweichend von den beamtenrechtlichen Regelungen für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung der Mobilität Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, da es sich hierbei in der Regel um Rehabilitationsmaßnahmen handelt, für die vom Reha-Träger Übergangsgeld gewährt wird. Zusätzlich zu diesem Übergangsgeld ist den Beschäftigten als außertarifliche Leistung des Arbeitgebers der Differenzbetrag zwischen dem Übergangsgeld und dem im Kalendermonat vor Beginn der Rehabilitationsmaßnahme erzielten - um die gesetzlichen Abzüge verminderten – Arbeitsentgelt zu zahlen. Diese zusätzliche Leistung des Arbeitgebers unterliegt dem Lohnsteuerabzug. Ob dieser Nettolohnausgleich der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherungspflicht unterliegt, regelt sich nach den Bestimmungen des § 23c Abs. 1 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV).

Sofern kein Anspruch auf Übergangsgeld gegen einen Rehabilitationsträger besteht, ist die Höhe der außertariflichen Leistungen des Arbeitgebers nach Nr. 1 Abs. 3 Satz 2 der Bekanntmachung des Personalamtes vom 7. Mai 1976, betreffend Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende (MittVw 1976, Seite 222) zu bemessen. Diese Fortzahlung der Bezüge als außertarifliche Leistung unterliegt der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Damit sind zunächst stets die Leistungen der Rehabilitationsträger in Anspruch zu nehmen (MittVw 1977, Seite 58).

## 10.4 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen (z. B. große Hitze oder Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage aufgrund ihrer Behinderung besondere Erschwernis bereitet, in angemessenem Umfang unter Beachtung der tarif- und beamtenrechtlichen Bestimmungen kurzzeitig Arbeits- bzw. Dienstbefreiung oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist einzelfallbezogen großzügig zu entscheiden. Die bzw. der schwerbehinderte Beschäftigte nimmt dafür unverzüglich Kontakt mit ihrer bzw. seiner Dienststelle auf.

## 10.5 Parkmöglichkeiten

Dienststellen, die über Parkmöglichkeiten verfügen, haben bei der Vergabe von Stellplätzen auf körperbehinderte Beschäftigte Rücksicht zu nehmen. Auf die „Richtlinien über das Einstellen privater Fahrzeuge auf Verwaltungsgrundstücken oder angemieteten Flächen“ vom 13. Januar 1994 (MittVw, Seite 11) wird hingewiesen. Danach sind schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, vorrangig zu berücksichtigen.
Maßgebliche Kriterien für die Vergabe sind dabei das Merkzeichen „aG“ und „G“ im Schwerbehindertenausweis i. V. m. der Anspruchsberechtigung für die Gewährung von Mitteln nach der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV).

Bei der Vergabe ist auf die Barrierefreiheit (Breite des Parkplatzes, Nähe zum Dienstgebäude usw.) zu achten. Die Stellplätze werden gem. Nr. 1.2. i. V. m. Nr. 5.1 der o. g. Richtlinien dem anspruchsberechtigten Personenkreis unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für die Fahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, sind Parkplätze nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. Dieses ergibt sich aus der besonderen Fürsorgepflicht des öffentlichen Dienstes gegenüber schwerbehinderten Menschen und aufgrund des Anspruchs auf behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsumfeldes gem. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX. Anmietung und Erwerb müssen aber gem. § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX wirtschaftlich vertretbar sein.

Können Parkplätze nicht bereitgestellt werden, ist von der Dienststelle für die schwerbehinderten Beschäftigten mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (“aG" im Schwerbehindertenausweis) bei der Polizei eine Ausnahmegenehmigung dahingehend zu beantragen, dass Fahrzeuge dieser Beschäftigten während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abgestellt werden dürfen (§ 45 Abs. 1b Nr. 2 und § 46 Abs. 1 Straßenverkehrsordnung).

**10.6 Vorschüsse**

Die Gewährung von Vorschüssen an schwerbehinderte Beschäftigte zur Beschaffung von Kraftfahrzeugen bestimmt sich nach den Vorschussrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung (derzeit s. MittVw 1975, Seite 291).

**10.7 Dienstliche Veranstaltungen**

Bei der Ausrichtung dienstlicher Veranstaltungen ist für den betroffenen Personenkreis auf Barrierefreiheit hinzuwirken.

**Schlussbestimmung**

Die Bestimmungen des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst über „Fürsorge- und Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte im hamburgischen öffentlichen Dienst und schwerbehinderte Bewerber – Fürsorgeerlass“ vom 8.11.1990 (MittVw 1990, Seite 131) werden aufgehoben.

19.09.2012 V 438/110-79.7
MBlSchul 2012 Seite 16

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-11 – Layout: V 234 – Vertrieb: V 231, Fax-Nr. 4 28 63-2902)

**Die Mitteilungsblätter sind unter www.hamburg.de/mitteilungsblaetter/ verfügbar.**