

## Neufassung

### **Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts**

**(Erlass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts – Teilhabeerlass - TErl.)  
(RdErl. des MF vom 29. August 2024 – 14-03031-32/1/60687/2024)**

- Im Einvernehmen mit der StK, den übr. Min., der Verwaltung des Landtages, LfD und dem LRH

**Bezug: Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Fürsorgeerlass für schwerbehinderte Menschen) vom 2. März 2010 – 15.22-03031.301**

## Präambel

### 1. Rechtsgrundlagen

Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK), des Grundgesetzes (Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 GG) und der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Artikel 38 Landesverfassung). Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden im

- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX),
- Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Gesetz des Landes Sachsen-Anhalt zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt – BGG LSA),
- Behindertengleichstellungsverordnung (BGGVO LSA)

in der jeweils geltenden Fassung konkretisiert. Diese gelten für alle Bediensteten folglich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Daneben treten weitere spezifische Diskriminierungsverbote (zum Beispiel § 9 Beamtenstatusgesetz [BeamtStG], § 11 Laufbahnverordnung [LVO LSA]) beziehungsweise Sonderregelungen für

Beamtinnen und Beamte (zum Beispiel § 40 Abs. 2 Landesbeamtengesetz [LBG LSA]) sowie Richterinnen und Richter (§ 6 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Landesrichtergesetz [LRiG]). Diese Bestimmungen bilden die Grundlage des vorliegenden TErl.

## **2. Verpflichtungen und Aufgaben**

Mit diesem TErl. setzt die Landesregierung für die Landesverwaltung den an sie gerichteten gesetzlichen Auftrag um und konkretisiert damit die besondere Verpflichtung und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes, Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess entsprechend ihrer Fähigkeiten einzugliedern und zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt von Behinderung bedrohte Menschen auch bei der Antragsstellung (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Eine besondere Bedeutung hat auch die Besetzung von Ausbildungsstellen mit schwerbehinderten Menschen.

Zur Umsetzung sind alle Stellen, die über die Einstellung und Verwendung von Beamtinnen und Beamten, von Richterinnen und Richtern, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden entscheiden oder sonst damit befasst sind (Personalverantwortliche), gehalten, vertrauensvoll mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen zusammen zu arbeiten.

Den Personalverantwortlichen wird es zur Pflicht gemacht, den Menschen mit Behinderungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sowie im Verwaltungshandeln mit Wohlwollen zu begegnen. Alle zugunsten der Menschen mit Behinderungen getroffenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen. Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben, ist eine wichtige Aufgabe der Personalführung und Personalentwicklung. Vorgesetzte sollen dafür erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten durch entsprechende Fortbildungen im Rahmen der angebotenen Möglichkeiten erwerben.

Alle programmatischen und arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen sollen ausgeschöpft werden. Weitere Auskünfte erteilt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt ([www.ms.sachsen-anhalt.de](http://www.ms.sachsen-anhalt.de) → Themen → Arbeit → Arbeitsmarktprogramm).

## Inhaltsübersicht

1	Anwendungsbereich und geschützter Personenkreis	3
2	Beschäftigungspflicht	5
3	Einstellung	6
4	Nachteilsausgleiche bei Prüfungen	12
5	Beschäftigung	13
6	Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen	16
7	Dienstliche Beurteilung	18
8	Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung	18
9	Erholungsurlaub und Zusatzurlaub	21
10	Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen	24
11	Personalaktenführung	28
12	Betriebliches Eingliederungsmanagement	29
13	Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung	30
14	Schlussbestimmungen	37

## 1 Anwendungsbereich und geschützter Personenkreis

1.1 Der TErl. gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Auszubildenden der Landesverwaltung. Aufgrund der Terminologie im SGB IX wird im Erlass einheitlich der Begriff Beschäftigte für diesen Personenkreis sowie Arbeitgeber auch für Dienstherren verwendet, soweit nicht nur eine Regelung für eine bestimmte Statusgruppe getroffen wird.

Er dient als verbindliche Arbeits- und Informationsgrundlage und soll ein gleichmäßiges Verwaltungsverfahren sowie eine Gleichbehandlung aller Menschen

mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen in allen Geschäftsbereichen der Landesverwaltung gewährleisten. Weitergehende Regelungen können in den jeweiligen Dienststellen im Rahmen von Inklusionsvereinbarungen getroffen werden.

Den Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren. Besondere gesetzliche und tarifrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.

1.2 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieses TErl. sind die Menschen mit Behinderungen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die diesem Personenkreis Gleichgestellten (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

1.3 Als Nachweis der Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Abs. 2 SGB IX) gilt regelmäßig der Ausweis (§ 152 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). Dieser kann auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen und Gerichtsentscheidungen erbracht werden (§ 152 Abs. 2 SGB IX). Der Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit gilt als Nachweis der Gleichstellung (§ 151 Abs. 2 SGB IX).

1.4 Bedienstete, über deren Antrag auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder als gleichgestellter Mensch mit Behinderung noch nicht entschieden ist und die dies ihrer Dienststelle mitgeteilt haben, gelten von dem Zeitpunkt der Mitteilung an als schwerbehinderte Menschen im Sinne dieses Erlasses. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche, die sich erst aus dem Vorliegen der Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellter Mensch mit Behinderung ergeben. Nach bestandskräftiger Ablehnung ihres Antrages werden sie von diesem Erlass nicht mehr erfasst. Bediensteten, die die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter oder als gleichgestellter Mensch nach dem SGB IX beantragt haben, ist daher zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich oder elektronisch zu unterrichten.

1.5 Änderungen des Grades der Behinderung, der Merkzeichen und der Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises sowie der Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft sind dem Arbeitgeber anzuzeigen, sofern diesem die Schwerbehinderung bekannt ist.

Der Schwerbehindertenschutz endet gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte Menschen mit dem Wegfall der Voraussetzungen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX, bei Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50 jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides. Im Fall der Gleichstellung gemäß § 199 Abs. 2 SGB IX endet der Schutz mit der Rücknahme einer rechtswidrigen oder dem Widerruf einer rechtmäßigen Gleichstellung.

1.6 Zur Durchführung dieser Richtlinien sind folgende Personen mit bestimmten Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber Menschen mit Behinderungen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Zuständigkeiten besonders verpflichtet, insbesondere:

- 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.

## **2 Beschäftigungspflicht**

2.1 Nach § 154 Abs. 1 SGB IX haben auch öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Es handelt sich hierbei um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststellen, darüber hinaus Schwerbehinderte zu beschäftigen. Wer Arbeitgeber ist, bestimmt sich nach § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX.

2.2 Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang gemäß § 155 Abs. 1 SGB IX besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen.

Nach § 156 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Hiervon ausgenommen sind nur solche Stellen, die in § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX ausdrücklich genannt sind.

2.3 Die Mindestbeschäftigungsquote (Nummer 2.1) gilt für jedes Ressort einschließlich des nachgeordneten Geschäftsbereichs gesondert. Soweit die Erfüllung der Beschäftigungspflicht im Sinne des § 154 Abs. 1 SGB IX in einigen Geschäftsbereichen Schwierigkeiten bereitet, weil geeignete schwerbehinderte Menschen fehlen, die die erforderliche Vorbildung oder fachliche Eignung besitzen oder weil in Teilbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen gelten, die schwerbehinderte Menschen unter Umständen nicht erfüllen, sollte vor dem Hintergrund des § 160 Abs. 8 SGB IX der Ausgleich vorrangig in den Geschäftsbereichen erfolgen, in denen besondere gesundheitliche Anforderungen nicht so stark im Vordergrund stehen. Die Einstellungsbehörden sind daher aufgefordert, ohne Rücksicht auf den für den Geschäftsbereich oder die einzelnen Dienststellen gebotenen Anteil, möglichst viele schwerbehinderte Menschen einzustellen.

2.4 Personalführende Dienststellen mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten (§ 155 Abs. 2 SGB IX).

### **3 Einstellung**

3.1 Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung für Menschen mit Behinderungen geeignet sind. Hiervon bestehen generelle Ausnahmen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt.

Erscheint darüber hinaus ein zu besetzender Arbeitsplatz, zum Beispiel wegen besonderer körperlicher oder psychischer Anforderungen, ausnahmsweise für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.

3.2 Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen und die Stellen, die über die Einstellung und Verwendung von Personal entscheiden, haben, auch im Hinblick auf § 154 SGB IX, im Falle eines freien Arbeitsplatzes im Bereich der Landesverwaltung im Benehmen mit der Arbeitsverwaltung, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX und unter Anhörung der zuständigen Personalvertretung, sorgfältig zu prüfen, ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden kann (§ 164 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Zur Recherche der am Arbeitsmarkt verfügbaren geeigneten schwerbehinderten Menschen setzen sich die einstellenden Dienststellen mit der Agentur für Arbeit in Verbindung. Gemäß § 165 Satz 1 SGB IX hat die Meldung freiwerdender und neu zu besetzender sowie neuer Arbeitsplätze an die Agenturen für Arbeit – abweichend von § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX – erst nach erfolgloser Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes zu erfolgen. Im Rahmen der Meldung an die Agenturen für Arbeit muss auch ein Vermittlungsantrag gestellt werden. Die Meldung kann gegebenenfalls auf elektronischem Weg erfolgen. Mit der Meldung gilt zugleich die Einwilligung zur Veröffentlichung der Stellenausschreibung als erteilt (§ 165 Satz 2 SGB IX).

Über die Vermittlungsvorschläge der Agenturen für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Die Unterrichtungspflicht gilt auch für Initiativbewerbungen.

Um mehr Arbeitgeber für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu gewinnen, sind bei den Integrationsfachdiensten in Sachsen-Anhalt „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ nach § 185a SGB IX eingerichtet. Diese informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Die

„Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

3.3 Wird ein Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen begründet und eine Probezeit vereinbart, so ist dieses dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen nach Einstellung anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX). Die Einstellungen sind unabhängig davon anzuzeigen, wie lange die Probezeit oder ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen worden ist.

3.4 Bei allen Stellen- und Funktionsausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ausdrücklich erwünscht sind. Ein entsprechender Hinweis ist auch in Merkblätter für Nachwuchskräfte aufzunehmen.

Die Hinweispflicht, dass Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ausdrücklich erwünscht sind, gilt nicht bei Ausschreibungen für Einstellungen in die Vollzugsdienste (Polizeivollzugsdienst, feuerwehrtechnischer Dienst und Justizvollzugsdienst). Bei internen Ausschreibungen darf dieser Hinweis nur entfallen, wenn aktenkundige, dienstpostenbezogene Besonderheiten einer Berücksichtigung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter in einem Vollzugs- oder Einsatzdienst von vornherein entgegenstehen. Im Zweifel ist bewerbenspezifisch im Rahmen des Auswahlverfahrens unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung eine polizeiärztliche Bewertung für die konkrete Bewerberin beziehungsweise den konkreten Bewerber einzuholen. Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 205 SGB IX).

3.5 Von Berufsförderungswerken in Sachsen-Anhalt werden schwerbehinderte Menschen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, auf andere Berufe umgeschult. In geeigneten Fällen erfolgt eine diesbezügliche Anfrage bei den Berufsförderungswerken parallel zur Anfrage bei der Agentur für Arbeit.

3.6 Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so stehen bei der Prüfung ihrer fachlichen Eignung ihre Kompetenzen im Vordergrund. Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere fachliche Eignung, die durch behinderungsbedingte Einschränkungen verursacht sein kann, 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. Kommt hiernach eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber in die nähere Auswahl, so ist sie oder er gegenüber den in die nähere Auswahl gekommenen Personen ohne Behinderungen, die sich beworben haben, bei sonst gleicher fachlicher Eignung zu berücksichtigen, wenn die übrigen Voraussetzungen für eine Einstellung erfüllt sind.

3.7 Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen Arbeitsplatz bei einer Dienststelle beworben oder sind nach § 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX dafür vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (§ 165 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Hierbei legt die Rechtsprechung jedoch strenge Maßstäbe an. Insbesondere genügt es nicht, dass die Bewerbung geringe Erfolgsaussichten hat. Vielmehr darf die Bewerberin oder der Bewerber unter keinem Gesichtspunkt für die Stelle geeignet erscheinen. Hinsichtlich der Nichteinladung ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

3.8 Sind für die Einstellung Eignungsuntersuchungen oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Nachteilsausgleiche nach § 209 SGB IX in Verbindung mit § 11 Satz 3 LVO LSA eingeräumt werden können. Die Nachteilsausgleiche sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen.

3.9 Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine Personalvertretung mit der Ablehnung der

Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Dabei werden die betroffenen schwerbehinderten Menschen angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 7 bis 9 SGB IX).

3.10 Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Haben sich mehrere schwerbehinderte Menschen beworben, ist die Schwerbehindertenvertretung jedoch nur dann nicht zu beteiligen, wenn alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber die Beteiligung nach § 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX abgelehnt haben.

3.11 Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenplanstellen 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 und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird (§ 211 Abs. 1 SGB IX). Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung für die Wahrnehmung der Laufbahnaufgaben verlangt werden (§ 11 LVO LSA). Die Eignung von schwerbehinderten Menschen wird im Allgemeinen auch dann noch als angemessen angesehen, wenn sie für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet sind. Für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie Beamtinnen und Beamte gilt in gleicher Weise wie für sonstige Bewerberinnen und Bewerber sowie Beamtinnen und Beamte, dass zum Zeitpunkt der Entscheidung unter Berücksichtigung des zu fordernden Mindestmaßes an körperlicher Eignung die Dienstfähigkeit vorliegen muss. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt diese nur dann nicht vor, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafürsprechen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der Altersgrenze eine Dienstunfähigkeit eintritt oder dass die Beamtin oder der Beamte regelmäßig krankheitsbedingt ausfällt.

3.12 Einladungsschreiben für Vorstellungsgespräche sollten bei Vorliegen einer bekannt gemachten Behinderung den Hinweis enthalten, dass ein besonderer Assistenz- beziehungsweise Unterstützungsbedarf (zum Beispiel Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher, Nutzung eines barrierefreien Raumes, Einsatz von Kommunikationsmitteln) oder die Anwesenheit von Begleitpersonen oder Assistenztieren angemeldet oder mitgeteilt werden sollten. Die dafür zuständigen Ansprechpersonen in der Dienststelle sollten mit Telefonnummer und elektronischer Kontaktadresse aufgeführt werden. Bei der Auswahl und Ausstattung der für die Vorstellungsgespräche genutzten Räume ist auf die Barrierefreiheit zu achten.

Der Einstellung schwerbehinderter Menschen soll bei Bedarf eine nachgehende und berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Hierzu hat die oder der Inklusionsbeauftragte das Integrationsamt hinzuzuziehen, um die berufsbegleitenden Maßnahmen mit allen Beteiligten abzustimmen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sind am Arbeitsplatz bedarfsgerecht zu unterweisen. In Ausnahmefällen können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden.

Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

Kann zum Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit eine Bewährung aus gesundheitlichen Gründen nicht festgestellt werden, soll geprüft werden, ob dem schwerbehinderten Menschen die Weiterbeschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses angeboten werden kann.

3.13 Leistungen von Rehabilitationsträgern, insbesondere von der Agentur für Arbeit, sind nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Gleiches gilt für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Das Integrationsamt ist im Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt zu erreichen. Die

Dienststelle unterstützt die oder den Bediensteten bei der Inanspruchnahme dieser Leistungen.

#### **4 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen**

Die Vorschriften über Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (Nachteilsausgleich) werden so gestaltet, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen (§ 209 Abs. 1 SGB IX). Zur Prüfung jeglicher Art wird auf § 11 LVO LSA verwiesen. Art und Umfang sind frühzeitig mit den Beteiligten zu erörtern und schriftlich festzulegen. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu beteiligen.

Die Erleichterungen dürfen nicht dazu führen, dass die qualitativen Anforderungen herabgesetzt werden. Insbesondere können folgende Nachteilsausgleiche in Betracht kommen:

- barrierefreie Erreichbarkeit und Gestaltung des Prüfungsortes,
- Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten oder praktischer Prüfungsteile, die wegen der Art der Behinderungen nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Prüfungsleistungen,
- individuelle zeitliche Gestaltung der Prüfungsdauer,
- Erholungspausen,
- Einzelprüfung,
- Bereitstellung von bedarfsspezifischen Hilfen.

Während mündlicher und praktischer Prüfungen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht anwesend zu sein, wenn die oder der schwerbehinderte zu Prüfende dies beantragt.

## 5 Beschäftigung

5.1 Schwerbehinderte Menschen sind nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Für schwerbehinderte Menschen sind die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen.

5.2 Der Arbeitgeber schaltet nach § 167 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

5.3 Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeit- sowie mobilen Arbeitsplätzen. Sie werden dabei je nach Bedarf und Notwendigkeit vom zuständigen Rehabilitationsträger beziehungsweise vom Integrationsamt unterstützt. Mobiles Arbeiten ist eine Dienstleistung, die an einem anderen Ort als der Dienststelle erbracht wird (§ 26 Abs. 5 LBG LSA). Die Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes erfolgt nach der entsprechenden Dienstvereinbarung.

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderungen notwendig ist (§ 164 Abs. 5 SGB IX). Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen. Der allgemeine Teilzeitanspruch (insbesondere nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG] vom 21. Dezember 2000 [BGBl. I S. 1966] in der jeweils geltenden Fassung, § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L] vom 12. Oktober 2006

in der jeweils geltenden Fassung beziehungsweise §§ 65, 65a LBG LSA) bleibt von § 164 Abs. 5 SGB IX unberührt.

5.4 Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 207 SGB IX). Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen kann ein Anspruch auf besondere Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitspausen oder die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die Wochentage bestehen (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Die örtlichen Verhältnisse, insbesondere Verkehrsverhältnisse, können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss sowie bei der Pausengestaltung rechtfertigen.

5.5 Zur Arbeitsassistenz werden von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. auf deren Internetseiten ([www.bih.de](http://www.bih.de)) ausführliche Informationen zur Arbeitsassistenz zur Verfügung gestellt. Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Der schwerbehinderte Mensch selbst hat die Organisations- und Anleitungskompetenz für seine Assistenzkraft. Er stellt entweder die Assistenzkraft selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Durchführung der Arbeitsassistenz (Dienstleistungsmodell).

5.6 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit ist der Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Behinderungen mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 4 und 5 SGB IX). Die Leistungen der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes sind in Anspruch zu nehmen. Sofern bei der Auswahl der notwendigen Hilfsmittel Zweifel bestehen, sind das Integrationsamt und die Agenturen für Arbeit sowie bei Bedarf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund ([www.baua.de](http://www.baua.de)) oder die Berufsförderungswerke (BfW) zu beteiligen.

5.7 Grundsätzlich ist die bauliche, informationstechnische und arbeitsorganisatorische Barrierefreiheit herzustellen. Unterstützung kann hierbei die Landesfachstelle für Barrierefreiheit geben (<https://www.lf-barrierefreiheit-st.de>). Die

Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung und Bauausführung von Neu-, Erweiterungs- und Umbauten, Modernisierung sowie der Anmietung von Diensträumen zu beteiligen. Das gilt auch für die Zuteilung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen innerhalb von Dienstgebäuden. Die Arbeitsräume für Menschen mit Behinderungen sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird (§ 106 Satz 3 Gewerbeordnung+ in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 [BGBl. I S. 202] in der jeweils geltenden Fassung). Einzelzimmer sollen zugeteilt werden, wenn die Art der Behinderung dies erforderlich macht. Bei der Planung und beim Bau von öffentlichen Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen barrierefrei gestaltet werden (§ 49 Abs. 2 und 3 Bauordnung des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. September 2013 [GVBl. LSA 2013, 440, 441] in der jeweils geltenden Fassung). Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte sowie die zugehörigen Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen und Orientierungssysteme, die von Menschen mit Behinderungen genutzt werden, barrierefrei gestaltet werden (vergleiche § 3a Abs. 1 Verordnung über Arbeitsstätten [ArbStättV] vom 12. August 2004 [BGBl. I S. 2179] in der jeweils geltenden Fassung). Ausnahmen sind nach § 3a Abs. 3 ArbStättV möglich.

5.8 Unter dem Oberbegriff „Informationstechnik“ werden im Allgemeinen sowohl die zur Informations- und Datenverarbeitung benötigte Hardware als auch die benötigte Software verstanden. „Informations- und Datenverarbeitung“ bezieht sich eher auf Programme und Prozesse, die bei Erfassung, Bearbeitung oder Darstellung von Daten mittels Computern verwendet werden.

Barrierefreie Informationstechnik verfolgt das Ziel, digital zur Verfügung stehende Anwendungen und Informationsangebote für alle Menschen nutzbar zu machen. Ein Zugang zur Informationstechnik für Menschen mit Behinderungen kann durch die Informationstechnik selbst erfolgen, zum Beispiel durch integrierte Programme im Betriebssystem. Manche funktionale Einschränkung erfordert jedoch den Einsatz von individuell angepassten Hilfsmitteln, zum Beispiel eine andere Art der Mauszeigerbedienung oder ein Bildschirmvorleseprogramm. Barrierefreie informationstechnische Lösungen müssen daher immer auch Schnittstellen für

individuell angepasste, assistive Technologie für die Ein- oder Ausgabe zur Verfügung stellen. Näheres ist in der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0 vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843) in der jeweils geltenden Fassung nachzulesen.

Im Hinblick auf die barrierefreie Informationstechnik hat der Arbeitgeber bei der Anschaffung und Einführung von Computersoftware, insbesondere bei elektronischen Dokumentenmanagementsystemen, bereits bei der Ausschreibung die barrierefreie Zugänglichkeit für Beschäftigte mit Behinderungen als Kriterium zu berücksichtigen (vergleiche § 16a Abs. 3 BGG LSA).

5.9 Ein Dienstposten- oder Arbeitsplatzwechsel oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Herausforderungen verbunden sein als für andere Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen nicht gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder unter Änderung ihres bisherigen Arbeitsstandortes umgesetzt werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe die Maßnahme erfordern. In diesem Fall sollten ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Schwerbehinderte Bedienstete müssen vorher gehört werden, die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX anzuhören.

Begründeten Anträgen der schwerbehinderten Menschen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll im Rahmen des Möglichen und der Zumutbarkeit entsprochen werden, wenn dies zur behinderungsgerechten Beschäftigung geboten ist.

## **6 Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen**

6.1 Das berufliche Fortkommen der schwerbehinderten Menschen ist besonders zu fördern (vergleiche § 164 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 SGB IX). Werden Arbeitsplätze neu eingerichtet oder frei, die einem Beförderungsamte zugeordnet sind oder eine höhere Eingruppierung ermöglichen, sind schwerbehinderte Menschen bei sonst gleicher fachlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Stellen tätig sind. Ihnen können

im Rahmen des tarif- und dienstrechtlich Möglichen Erprobungszeiten eingeräumt werden. Im Einzelfall können entsprechende Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

6.2 Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Menschen Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass Menschen ohne Schwerbehinderungen sie bei sonst gleicher fachlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sind alle laufbahnrechtlichen und tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Die Eignung für ein Beförderungssamt wird schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn sie die an das Beförderungssamt zu stellende Mindestanforderung nicht erfüllen.

6.3 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten innerbetrieblichen Fortbildungslehrgängen der Landesverwaltung sind sie bevorzugt zuzulassen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX). Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). Entsprechend sind auf den Anmeldeformularen beziehungsweise -masken Möglichkeiten vorzusehen, behinderungs- oder sonstige gesundheitsbedingte Anforderungen freiwillig anzugeben, damit die Veranstalter eine optimale und barrierefreie Lehrgangsdurchführung sicherstellen können. Die Kosten für Fortbildungslehrgänge sollen nach Möglichkeit übernommen werden.

Auf die Umsetzung der UN-BRK – insbesondere in Bezug auf die barrierefreie Zugänglichkeit des Gebäudes, der Unterlagen für die Fortbildung sowie die barrierefreie Nutzbarkeit der Seminartechnik – ist zu achten (vergleiche Artikel 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d UN-BRK).

6.4 Im Einzelfall können Art und Schwere der Behinderung Folgen haben, die weitere Förderungsmaßnahmen zu ihrem Ausgleich geboten erscheinen lassen. Dies gilt vor

allem, wenn nach Würdigung aller Umstände, insbesondere Vor-, Aus- und Fortbildung sowie dienstliche Bewährung, anzunehmen ist, dass ohne die Behinderungen ein besseres berufliches Fortkommen erreicht worden wäre.

6.5 Eine Berufsförderung im Rahmen dieses TErl. soll neben voll- auch teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten 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 übertragen oder durch Zusammenfassen mehrerer Aufgaben ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann, um dadurch gegebenenfalls eine Vollbeschäftigung zu erreichen.

## **7 Dienstliche Beurteilung**

Die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten richtet sich nach § 21 LBG LSA in Verbindung mit der Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA) oder von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nach § 6a LRiG in Verbindung mit der Verordnung über die Beurteilung der Richter und Staatsanwälte (BeurtVO RiStA). Auf § 2 Abs. 2 und 3 sowie §§ 15 und 18 BeurtVO LSA und § 8 Abs. 2 und 3 BeurtVO RiStA wird besonders hingewiesen. Im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG sind sie jedoch auch gleichermaßen für die dienstliche Beurteilung von unbefristet Beschäftigten für Auswahlentscheidungen nach Art. 33 Abs. 2 GG heranzuziehen. Außerdem ist in Beurteilungsrichtlinien zu regeln, dass diese die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten erfassen.

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

8.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderungen nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist (§ 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG). Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn

übertragen werden kann. In diesen Fällen ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen (§ 26 Abs. 2 BeamtStG). Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringer wertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 26 Abs. 3 BeamtStG). Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 Abs. 1 BeamtStG). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass vor einer eingeschränkten Verwendung der Beamtin oder des Beamten im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit zunächst die Möglichkeiten einer anderweitigen vollen Verwendung, indem ein anderes Amt oder eine geringer wertige Tätigkeit übertragen wird, zu prüfen sind (§ 46 Abs. 1 LBG LSA).

8.2 Soll zur Prüfung einer Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 BeamtStG eine amtsärztliche Untersuchung durchgeführt werden, ist vor deren Anordnung gegenüber schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

8.3 Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt oder schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf entlassen werden, ist vorher die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§§ 178 Abs. 2 und 211 Abs. 1 SGB IX). Einem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 40 Abs. 2 LBG LSA soll entsprochen werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Eine erneute Berufung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit ist nach den Vorschriften des § 29 BeamtStG möglich.

8.4 Ist eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschlossen, weil die Wartezeit (§ 50 Abs. 1 LBG LSA) nicht erfüllt ist und wird die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte deshalb entlassen, erfolgt grundsätzlich die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

8.5 Beschäftigungsverhältnisse der schwerbehinderten Menschen unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz nach den Bestimmungen der §§ 168 bis 175 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Falle einer Kündigung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören sowie die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ausspricht, ist unwirksam. Ordentliche Kündigungen der Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedürfen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Die Kündigungsfrist beträgt ohne Rücksicht auf einzel- oder tarifvertragliche Vereinbarungen mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX). Dies gilt im Übrigen auch für eine Änderungskündigung.

8.6 Die Kündigung von schwerbehinderten Menschen aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung) bedarf ebenfalls der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 174 SGB IX) und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX.

8.7 Die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung von schwerbehinderten Menschen ist nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht (§ 173 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX). Die Beendigung eines derartigen Arbeitsverhältnisses ist jedoch dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX). Die Pflicht zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung besteht in diesem Fall gleichwohl.

8.8 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Zahlung einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung richtet sich – wie bei Menschen ohne

Behinderungen – bei Tarifbeschäftigten nach § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L, § 33 Abs. 2 bis 4 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) vom 18. Dezember 2007 in der jeweils geltenden Fassung beziehungsweise nach § 33 Abs. 2 bis 4 Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) vom 30. Oktober 2006 in der jeweils geltenden Fassung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 175 Satz 1 SGB IX). Die Beendigung tritt nicht ein, wenn der Rentenantrag rechtzeitig zurückgenommen wird und die betroffene Arbeitnehmerin beziehungsweise der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitteilt. Das Arbeitsverhältnis endet ferner nicht, wenn lediglich eine Rente auf Zeit wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den die Rente gewährt wird. Liegt ein Fall teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor, endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Zudem kann der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen. § 164 Abs. 5 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX ist zu beachten.

## **9 Erholungsurlaub und Zusatzurlaub**

9.1 Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll möglichst entsprochen werden. Die besonderen Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Schulferien, § 2 Abs. 2 Satz 1 Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt [UrIVO LSA] vom 25. November 2014 [GVBl. LSA 2014, 456; 2015, 399] in der jeweils geltenden Fassung) und Hochschullehrer und Lehrkräfte an Hochschulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen (vorlesungsfreie oder unterrichtsfreie Zeit, § 2 Abs. 3 Satz 1 UrIVO LSA) bleiben hiervon unberührt.

9.2 Schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX – nicht jedoch Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX – haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 Abs. 1 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

9.3 Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Ergeben sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bruchteile von weniger als einem halben Tag, ist eine stundenweise Freistellung möglich. Für Beamtinnen und Beamte werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag gemäß § 1 Abs. 5 UrIVO LSA abgerundet. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden (§ 208 Abs. 2 SGB IX).

9.4 Der Zusatzurlaub dient der Erhaltung und Auffrischung der Arbeitskraft der schwerbehinderten Menschen. Er verfolgt den gleichen Zweck wie der Erholungsurlaub. Die Regelungen des § 208 SGB IX bleiben von den Tarifvorschriften unberührt. Für Beamtinnen und Beamte gelten die Vorschriften der UrIVO LSA ergänzend. Gemäß § 7 Abs. 2 UrIVO LSA verfällt Erholungs- und Zusatzurlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist. Soweit er wegen Erkrankung bis zum Ablauf der Verfallsfrist nicht genommen werden konnte, verfällt der Urlaubsanspruch nach Ablauf weiterer sechs Monate, wenn er nicht innerhalb dieser Frist angetreten wurde (§ 7 Abs. 3 UrIVO LSA).

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX die Vorschriften über Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Somit teilt der Zusatzurlaub das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs. Eine Übertragung des Zusatzurlaubs in das Folgejahr kommt daher nur in Betracht, wenn einer der in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG genannten Übertragungsgründe vorliegt. Bei einer Übertragung des Zusatzurlaubs wegen durchgehender Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss der Zusatzurlaub in unionsrechtskonformer Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG spätestens bis zum 31. März des zweiten Folgejahres genommen werden. Die in der UrlVO LSA vorgesehenen Übertragungsfristen bis zum 30. September des Folgejahres finden auf den Zusatzurlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Anwendung.

9.5 Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 152 Abs. 1 und 2 SGB IX rückwirkend festgestellt, finden für Beamtinnen und Beamten für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen der UrlVO LSA Anwendung (§ 208 Abs. 3 SGB IX). Für die rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verfällt der Zusatzurlaub grundsätzlich zum Ende des Urlaubsjahres. Etwas anderes gilt regelmäßig nur, wenn der Zusatzurlaub insbesondere wegen durchgehender Arbeitsunfähigkeit in unionsrechtskonformer Auslegung des BUrlG übertragen werden muss (siehe Nummer 9.4).

9.6 Als Vorschriften über Wartezeiten in Bezug auf den Zusatzurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Vorgaben des BUrlG heranzuziehen. Für Beamtinnen und Beamte gibt es keine urlaubsrechtlichen Wartezeiten.

9.7 Beginnt das Beamtenverhältnis eines schwerbehinderten Menschen im Laufe des Urlaubsjahres, verfällt auch der anteilmäßige Zusatzurlaub erst, wenn er nicht innerhalb von neun Monaten (§ 7 Abs. 2 UrlVO LSA) nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist beziehungsweise fünfzehn Monaten (§ 7 Abs. 3 UrlVO LSA) nach dem Ende des Urlaubsjahres angetreten wurde. Für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsverhältnis gelten hingegen die Übertragungsregelungen des BUrlG (siehe Nummer 9.4).

9.8 Bei Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft geht auch der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Ablauf einer Nachfrist unter. Gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX kann der zustehende Zusatzurlaub noch bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides beansprucht werden.

9.9 Nach § 44b Abs. 1 Nr. 1b Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2482) in der jeweils geltenden Fassung haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Begleitung eines Versicherten bei einer stationären Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V mitaufgenommen werden, bei dem die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 SGB IX vorliegen.

## **10 Ergänzende und allgemeine Fürsorgemaßnahmen**

### 10.1 Arbeitsschutz

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten, Betriebsanlagen, Maschinen und Gerätschaften sowie Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. Die bestehende Unfallgefahr ist besonders zu berücksichtigen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX). Bei der Durchführung der Maßnahmen unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen (§ 164 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). In Bezug auf den Arbeitsschutz ist je nach Behinderung im Einzelfall dafür Sorge zu tragen, dass in Gefahrenlagen entsprechende Warnsysteme (zum Beispiel akustisch, visuell) sowie organisatorische Regelungen zur Information und Evakuierung schwerbehinderter Menschen getroffen werden.

### 10.2 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kuren)

Der Sonderurlaub für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte zur Durchführung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach § 21 UrIVO LSA. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedürfen keines Urlaubs für derartige Maßnahmen, da diese einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

gleichstehen (§ 22 Abs. 1 TV-L, § 22 Abs. 1 TV-Forst, § 22 Abs. 1 TV-Ärzte in Verbindung mit § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 [BGBl. I S. 1014, 1065] in der jeweils geltenden Fassung).

### 10.3 Extreme Wetterlagen

An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen sind Menschen mit Behinderungen, denen die jeweilige Wetterlage wegen ihrer Behinderung besondere Erschwernisse bereitet, Nachteilsausgleiche bei der Gestaltung der Arbeitszeit, die kurzfristige Nutzung eines Telearbeitsplatzes und gegebenenfalls Dienstbefreiung zu gewähren. Die Dienststelle entscheidet über den Umfang nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

### 10.4 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle kann auf Antrag, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, ausnahmsweise und widerruflich zur Beförderung von Menschen mit Behinderungen die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftwagen zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Dienstortes oder eines benachbarten Wohngebietes liegt sowie Art und Schwere der Behinderung allein oder in Zusammenhang mit anderen Umständen des Einzelfalles die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und das Führen eines Kraftfahrzeuges nicht zumutbar erscheinen lassen. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen. Vor der Entscheidung über die eingehend zu begründenden Anträge ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Die Genehmigung ist bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu entziehen. Wesentliche Veränderungen haben Menschen mit Behinderungen daher anzuzeigen.

### 10.5 Maßnahmen bei außergewöhnlichen gesellschaftlichen Krisenlagen

Die Belange von schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Menschen sind in Krisenlagen (z. B. Naturkatastrophen, Pandemien) zu berücksichtigen.

## 10.6 Dienstreisen

Die Anerkennung eines erheblichen dienstlichen Interesses an der Benutzung eines Kraftwagens gemäß § 5 Abs. 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG) vom 26. Mai 2005 [BGBl. I S. 1418] in der jeweils geltenden Fassung ist insbesondere dann angezeigt, wenn beispielsweise eine Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „aG“ – außergewöhnliche Gehbehinderung – vorliegt. Schwerbehinderte Menschen, bei denen eine Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „B“ – Begleitperson – vorliegt und die Dienstreisen daher nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht der Dienststelle angehört, begleiten lassen. Dadurch entstehende Fahrtkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, indem sie dem schwerbehinderten Menschen entstehen. Die einer Begleitperson zustehenden Vergünstigungen sind zu nutzen. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson sind gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnisse im Rahmen des Reisekostenrechts als Nebenkosten zu erstatten.

Nach § 4 Abs. 3 BRKG werden Dienstreisenden, denen für Bahnfahrten die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse zu erstatten wären, bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

## 10.7 Parkmöglichkeiten

Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen zu reservieren. Hierzu zählen insbesondere schwerbehinderte Menschen, die eine außergewöhnliche Gehbehinderung (Merkzeichen „aG“) oder die Voraussetzungen für die landesweite Parkerleichterung (Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach § 46 Straßenverkehrsordnung [StVO] zur Parkerleichterung für Schwerbehinderte – RdErl. des MLV vom 25. Februar 2010 – 35.2-30051/0/ § 46 –) nachweisen können. Sind keine Parkplätze vorhanden, sind solche Flächen nach Möglichkeit zu mieten

oder zu erwerben. Miete oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Landeseigene und angemietete Abstellflächen sind kostenfrei zu überlassen. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder des jeweiligen Grundstücks einzubeziehen. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, so unterstützt die Dienststelle schwerbehinderte Menschen bei der Suche nach einer geeigneten Parkmöglichkeit, gegebenenfalls bei dem Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO. Bei der Einrichtung von Parkflächen ist eine angemessene Anzahl von flächenmäßig größeren Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen einzurichten und entsprechend auszuschildern. Einfahrsperrren, Wechselsprech- beziehungsweise Rufanlagen sind barrierefrei zu gestalten.

#### 10.8 Begleithunde

Grundsätzlich sind die Vorschriften der Assistenzhundeverordnung (AHundV) vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2436) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. In § 3 AHundV sind alle Arten von Assistenzhunden inbegriffen, die zur Dienstausbübung erforderlich sein können. Diese Hunde sind während der Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen. Notwendige Versorgungsgänge während der Dienstzeit sind als Arbeitszeit zu behandeln und auf ein Minimum zu begrenzen.

#### 10.9 Rehabilitationssport und Funktionstraining

Die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Rehabilitationssport und Funktionstraining ist zu unterstützen. Da Rehabilitationssport und Funktionstraining nicht nur den Belangen der schwerbehinderten Menschen, sondern auch der Erhaltung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Interessen dienen, kann schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme am Rehabilitationssport und am Funktionstraining Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung nach § 22 Abs. 2 UrI VO LSA unter Beachtung der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemachten Ausführungen bewilligt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann für Maßnahmen nach § 64 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 SGB IX als ergänzende Leistung zur Rehabilitation im Rahmen der für die einzelnen Rehabilitationsträger geltenden Vorschriften Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. f TV-L /TV-Forst/TV-Ärzte zu erteilen sein. § 29 TV-L setzt voraus, dass die Behandlung während der Arbeitszeit

erfolgen „muss“. Diese Voraussetzung ist jedoch nicht zwingend gegeben. Insbesondere bei Gleitzeitmodellen dürfte das Merkmal regelmäßig als nicht erfüllt anzusehen sein. Daher erscheint es geboten, dass das Vorliegen dieses Tatbestandmerkmals von den Menschen mit Behinderungen – wie durch andere Tarifbeschäftigte auch – nachgewiesen werden muss. Weitere Voraussetzung ist, dass die Teilnahme am Rehabilitationssport und Funktionstraining als ergänzende Leistungen nach § 64 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB IX in Verbindung mit § 43 SGB V erbracht wird. Hierbei ist die Rahmenvereinbarung Rehabilitationssport und Funktionstraining vom 26. November 2021 zu beachten. Diese Rahmenvereinbarung kann bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation ([www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)) angefordert werden.

## **11 Personalaktenführung**

11.1 Die Personalakte muss bei Bekanntgabe der Schwerbehinderung einen Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung (§ 152 Abs. 2 und 5 Satz 2 SGB IX) oder über die Gleichstellung enthalten.

Soweit im Verlauf des Beamten-, Richter-, Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses Änderungen hinsichtlich der Schwerbehinderteneigenschaft, der Gleichstellung oder des Grades der Behinderung eintreten, müssen diese, nachdem sie rechtswirksam geworden sind, in der Personalakte vermerkt werden. Die Personalakte ist auf geeignete Weise so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft dem mit der Personalaktenführung betrauten Beschäftigten sofort erkennbar ist.

11.2 In allen Berichten über Personalangelegenheiten von Menschen mit Behinderungen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise Gleichstellung hinzuweisen.

11.3 Alle Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, müssen einen

Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise Gleichstellung enthalten.

11.4 Schwerbehinderte Menschen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Vollmacht zur Akteneinsicht zu erteilen. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von schwerbehinderten Beschäftigten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

## **12 Betriebliches Eingliederungsmanagement**

12.1 Die nachfolgenden Ausführungen geben hinsichtlich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Rechtslage für alle Beschäftigten wieder. Im Weiteren wird jedoch auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Menschen mit Behinderung abgestellt.

Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern.

12.2 Sind schwerbehinderte Bedienstete innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber mit der Personalvertretung und mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der entsprechenden Person sowie gegebenenfalls unter Einbindung der weiteren in § 167 Abs. 2 SGB IX genannten inner- und außerbetrieblichen Institutionen (insbesondere Betriebsarzt, Rehabilitationsträger, Integrationsamt) die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM).

## **13 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung**

### 13.1 Beauftragte der Dienststelle

Jeder öffentliche Arbeitgeber im Sinne des § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX hat nach § 181 SGB IX mindestens eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen. Erforderlichenfalls können mehrere Beauftragte bestellt werden.

Die oder der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Die Inklusionsbeauftragten sind sorgfältig auszuwählen; ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Die Dienststellenleitung und die sie ständig vertretenden Personen sollen nicht Inklusionsbeauftragte der Dienststelle sein. Die Schriftform der Beauftragung ist nicht vorgeschrieben, aber aus Rechtsgründen zu empfehlen. Sowohl die Bestellung als auch die Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat, Richterrat, Staatsanwaltsrat und Präsidialrat anzuzeigen. Ferner ist die Schwerbehindertenvertretung vor Bestellung der oder des Inklusionsbeauftragten zu unterrichten und anzuhören. Außerdem sind die Inklusionsbeauftragten unverzüglich der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie sind Verbindungspersonen zu diesen Einrichtungen (§ 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und können unmittelbar mit ihnen verkehren.

Die Inklusionsbeauftragten haben die Aufgabe, den Arbeitgeber in den Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich zu vertreten (§ 181 Satz 1 SGB IX). Sie nehmen insoweit Arbeitgeberfunktionen wahr. Zu den Aufgaben der Inklusionsbeauftragten gehört dabei vor allem auch die Kontrolle, ob die vom Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Menschen zu erfüllenden Verpflichtungen eingehalten werden. Stellen die Inklusionsbeauftragten Verstöße hinsichtlich dieser Verpflichtungen fest, haben sie korrigierend einzugreifen und dafür zu sorgen, dass die Verstöße künftig vermieden werden. Ferner sind die Inklusionsbeauftragten in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen Ansprechpartner für alle inner- und außerbetrieblichen Akteure. Dabei fungieren sie insbesondere als Verhandlungspartner der Schwerbehindertenvertretung sowie als

Verbindungspersonen zur Agentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Die Inklusionsbeauftragten haben mit den personalbearbeitenden Stellen der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung eng zusammenzuarbeiten.

Die Inklusionsbeauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle zu unterrichten. Sie sind mit den erforderlichen zeitlichen, materiellen und technischen Kapazitäten auszustatten.

Den Inklusionsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Erfahrungen durch den Besuch einschlägiger Fortbildungsveranstaltungen zu erwerben, zu vertiefen und zu erweitern.

Die Inklusionsbeauftragten können zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den personalführenden und sonstigen Stellen des Arbeitgebers Auskünfte verlangen, sich Unterlagen vorlegen lassen und eine Beteiligung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verlangen.

### 13.2 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der Menschen mit Behinderungen unmittelbar an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu wenden.

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

### 13.3 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Leitung der Dienststelle soll erforderlichenfalls unter Beachtung etwaiger Regelungen über die Zusammenfassung von Dienststellen nach § 177 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX hierauf hinweisen. Ist für den Bereich einer Dienststelle ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der (Teil-)Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Auf der Ebene der Bezirkspersonalräte werden Bezirksschwerbehindertenvertretungen, parallel zu den Hauptpersonalräten Hauptschwerbehindertenvertretungen, gewählt (§ 180 Abs. 3 SGB IX).

### 13.4 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, über die Einhaltung der für die Menschen mit Behinderungen und für die Menschen, bei denen eine Behinderung droht, geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu wachen, schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite zu stehen und ihre Eingliederung in die Dienststelle zu fördern (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Abs. 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Bundesagentur für Arbeit (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Menschen mit Behinderungen können sich auf ihren Wunsch hin von der Schwerbehindertenvertretung vertreten lassen.

### 13.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören;

er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

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

### 13.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist unentgeltlich und ehrenamtlich (§ 179 Abs. 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Ihre Rechtsstellung, insbesondere hinsichtlich des Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutzes entspricht der eines Mitglieds der Personalvertretung (§ 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

### 13.7 Arbeitsbefreiung beziehungsweise Freistellung der Schwerbehindertenvertretung

Die erforderlichen Arbeitsbefreiungen, Freistellungen und Teilfreistellungen zur Wahrnehmung der Aufgaben sind zu gewähren (§§ 179 Abs. 4, 180 Abs. 7 SGB IX).

### 13.8 Tragen erforderlicher Kosten der Schwerbehindertenvertretung

Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im vollen Umfang zu unterstützen. Für Beratungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung sind ein barrierefreier Raum sowie in erforderlichem Umfang Büropersonal und sachlicher Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln, Intranet sowie andere elektronische Medien) verfügbar zu halten. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt nach § 179 Abs. 8 SGB IX der öffentliche Arbeitgeber. Dabei gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der

Arbeitgeber den Personalvertretungen für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung (§ 179 Abs. 9 SGB IX), soweit der Bedarf nicht bereits nach Satz 2 (dieser Nummer 13.8) gedeckt ist.

### 13.9 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Für die Kostentragung gelten die Regelungen über die Kostenerstattung für die Teilnahme von Mitgliedern der Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

### 13.10 Dienstreisen der Schwerbehindertenvertretung

Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen i. S. des Reisekostenrechts. Diese Reisen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung durch die zuständige Behörde, sie sind ihr lediglich anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die für den Arbeitgeber maßgebenden reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden. Setzen diese für eine Erstattung einzelner Auslagen jedoch eine schriftliche oder elektronische Anerkennung vor Antritt der Dienstreise voraus (zum Beispiel bei der Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs in erheblichem dienstlichem Interesse), ist die jeweilige Regelung auch für die Reisen der Schwerbehindertenvertretung bindend. Regelungen zur Reisekostenerstattung für Mitglieder der Personalvertretungen gelten entsprechend.

### 13.11 Dienst-/Arbeitsunfall

Für Beamtinnen und Beamte, die als Vertrauensperson oder stellvertretendes Mitglied anlässlich der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten nach dem SGB IX einen Unfall erleiden, gilt dieser im Sinne der beamtenrechtlichen Bestimmungen als Dienstunfall (§ 179 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 11 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt [PersVG LSA] in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 2004 [GVBl. LSA S. 205, 491] in der jeweils

geltenden Fassung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254) in der jeweils geltenden Fassung gegen Unfälle, die sie in Ausübung des Amtes erleiden, versichert.

### 13.12 Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle

Die Personalvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen und darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Sie wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 176 SGB IX, § 57 Abs. 1 Nrn. 2 und 4 PersVG LSA).

### 13.13 Teilnahme an Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Unter den Voraussetzungen des § 32 Abs. 3 Nr. 6 PersVG LSA kann sie die Anberaumung einer Sitzung der Personalvertretung beantragen. Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie von der Dienststelle nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und angehört worden (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 178 Abs. 4 SGB IX); die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen (§ 37 PersVG LSA) gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert (§ 178 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

### 13.14 Zusammenarbeit

Die Arbeitgeber, die Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung gegebenenfalls die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie Fallmanagerinnen und Fallmanager für das Betriebliche

Eingliederungsmanagement sollen bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum Wohle und zur Wahrung der Rechte der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen (§ 182 SGB IX). Dies gilt sinngemäß auch für die Betreuung von Beschäftigten, die von Behinderungen bedroht sind. Wenn die Art und Schwere der Behinderungen oder die besonderen Umstände eines Einzelfalles es ratsam erscheinen lassen, können – wenn die Betroffenen eingewilligt haben – andere Personen, zum Beispiel Betriebsärztinnen und Betriebsärzte oder andere medizinische oder psychologische Beraterinnen oder Berater sowie Vertreterinnen oder Vertreter des Integrationsamtes, hinzugezogen werden.

Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststelle innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

#### 13.15 Inklusionsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung und in Zusammenarbeit mit der oder dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung (§ 166 Abs. 1 SGB IX). Die Vereinbarung enthält im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen insbesondere Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen (§ 166 Abs. 2 SGB IX). Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung muss sich mit den individuellen Gegebenheiten des Geschäftsbereichs befassen.

Ist bereits vor dem 31. Dezember 2016 eine Integrationsvereinbarung geschlossen worden, gilt diese gemäß § 241 Abs. 6 SGB IX als Inklusionsvereinbarung fort, so

dass infolge der Gesetzesänderungen durch das Bundesteilhabegesetz kein Neuabschluss erforderlich ist.

13.16 Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden Sachsen-Anhalt (AGSV Sachsen-Anhalt)

Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bilden die AGSV Sachsen-Anhalt. Sie hat das Vorschlagsrecht für ein nichtstimmberechtigtes Mitglied und dessen Vertreterin oder Vertreter im Behindertenbeirat des Landes (§ 27 Abs. 5 Nr. 3 BGG LSA). Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen im Rahmen ihres Aufgabengebiets durch die fachlich zuständigen Stellen unterstützt werden. Die oder der Vorsitzende der AGSV Sachsen-Anhalt ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der Länder (AGSV Länder).

Die federführend zuständige oberste Landesbehörde unterrichtet bei ressortübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten der Landesverwaltung als Gruppe berühren, die AGSV über die bei ihr gebildete Schwerbehindertenvertretung. Die Unterrichtung erfolgt bei Regelungsvorhaben, für die eine Kabinettsbefassung zur Freigabe zur Verbandsbeteiligung nicht erforderlich ist, gleichzeitig mit der Zuleitung an die Ressorts. In allen anderen Fällen wird die AGSV Sachsen-Anhalt nach der Ressortabstimmung parallel zur Verbandsbeteiligung unterrichtet. Hiervon unberührt bleiben die Unterrichtung, die Befugnisse sowie Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der Ressorts.

## **14 Schlussbestimmungen**

Dieser TErl. ist allen Vorgesetzten, den Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX, den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. Außerdem wird gebeten zu veranlassen, dass alle mit Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Beschäftigten über dessen Inhalt

unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen. Darüber hinaus sollte der TErl. Gegenstand von Führungskräftebildungen sein.

Die Hinweise in diesem Erlass entbinden die Personalverantwortlichen nicht von ihrer Pflicht zur Beachtung der einschlägigen aktuellen Rechtsvorschriften, der aktuellen Rechtsprechung und gegebenenfalls speziellen Weisungen der Dienstaufsichtsbehörden.

Dieser TErl. tritt am 1. Oktober 2024 für das Land Sachsen-Anhalt in Kraft. Der Bezugserlass wurde mit Erlass vom 30. September 2024 (MBI. LSA S. 604) aufgehoben.