

# ERLASS ZUR INKLUSION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM LANDESDIENST THÜRINGEN





ERLASS ZUR INKLUSION UND TEILHABE  
VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN  
IM LANDESDIENST THÜRINGEN

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>GEMEINSAMES VORWORT .....</b>	<b>6</b>
<b>1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE .....</b>	<b>8</b>
1.1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN .....	8
1.2 GELTUNGSBEREICH .....	10
1.3 AUFTRAG .....	11
1.4 DEFINITIONEN .....	11
1.5 VERANTWORTLICHE .....	14
<b>2 PERSONENKREIS .....</b>	<b>15</b>
<b>3 SCHWERBEHINDERTENEIGENSCHAFT .....</b>	<b>16</b>
<b>4 BENACHTEILIGUNGSVERBOT .....</b>	<b>18</b>
<b>5 EINSTELLUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN.....</b>	<b>19</b>
<b>6 AUSBILDUNG UND PRÜFUNGEN.....</b>	<b>26</b>
<b>7 BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN.....</b>	<b>28</b>
<b>8 BERUFLICHE ENTWICKLUNG .....</b>	<b>32</b>
<b>9 ORGANISATORISCHE UND PERSONELLE ANGELEGENHEITEN .....</b>	<b>37</b>
<b>10 PRÄVENTION .....</b>	<b>38</b>
<b>11 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT .....</b>	<b>39</b>
<b>12 VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND UND BEENDIGUNG DES     BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES .....</b>	<b>39</b>

<b>13 WAHRNEHMUNG DER INTERESSEN .....</b>	<b>40</b>
13.1 VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT	40
13.2 SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	41
13.3 INKLUSIONSBEAUFTRAGTE DES ARBEITGEBERS	45
13.4 PERSONALVERTRETUNG	46
13.5 INTEGRATIONSAMT, AGENTUR FÜR ARBEIT UND INTEGRATIONSFACHDIENST	47
13.6 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	49
13.7 LANDESBEAUFTRAGTE(R) FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	49
13.8 LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE	49
<b>14 HAUSHALTSBELANGE.....</b>	<b>50</b>
<b>15 ERGÄNZENDE REGELUNGEN.....</b>	<b>51</b>
<b>16 ORDNUNGSWIDRIGKEITEN .....</b>	<b>54</b>
<b>17 DATENSCHUTZ .....</b>	<b>54</b>
<b>18 EVALUATION .....</b>	<b>54</b>

# **GEMEINSAMES VORWORT DES THÜRINGER MINISTERPRÄSIDENTEN BODO RAMELOW, DES THÜRINGER MINISTERS FÜR INNERES UND KOMMUNALES GEORG MAIER UND DER VORSITZENDEN DER ARBEITSGEMEIN- SCHAFT DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN BEI DEN OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN IM FREISTAAT THÜRINGEN PETRA MÜLLER**

Mit dem Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) wurde eine wichtige Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen geschaffen. Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmte Regelungen. Sie verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen und garantiert ihnen gleichberechtigt alle bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte.

Die Thüringer Landesregierung bekennt sich zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und wird die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zur positiven Weiterentwicklung unterstützen und fördern. Als Dienstherr und Arbeitgeber obliegt dem Freistaat Thüringen eine besondere Verantwortung, den Inklusionsgedanken für seine Bediensteten mit Behinderungen zu verwirklichen.

Bereits mit dem Kabinettsbeschluss zur Fortschreibung der Rahmenleitlinie PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen – im Februar 2017 hat sich die Landesregierung verpflichtet, die Grundsätze zur Inklusion und Teilhabe im Rahmen eines Erlasses für die Thüringer Landesverwaltung niederzuschreiben.

Die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind in verschiedenen bundes- und landesrechtlichen Vorschriften umfassend geregelt, diese werden nun aufgegriffen und sind für die betroffenen Bediensteten und Verantwortlichen in der Landesverwaltung im Erlass zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Thüringer Landesdienst (kurz Teilhabeerlass) gebündelt dargestellt.

Als Arbeits- und Informationsgrundlage ist er eine zusätzliche Handlungshilfe und soll ein gleichmäßiges Verwaltungsverfahren sowie eine Gleichbehandlung aller Betroffenen in allen Geschäftsbereichen der Landesverwaltung gewährleisten. Der Erlass enthält ebenfalls Regelungen für Menschen mit Behinderungen, die eine Beschäftigung im Landesdienst anstreben.

Die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen setzt vor allem die Bereitschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus, Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu integrieren, zu begleiten und im erforderlichen Maße zu unterstützen. Hier sind besonders Vorgesetzte und Personalverantwortliche in ihrer Vorbildfunktion zum Handeln aufgefordert.

Der Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier hat in seiner Ansprache auf dem Jahresempfang der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen im Jahre 2017 betont, dass sich das Ziel einer Gesellschaft, in der jeder Mensch mit oder ohne Behinderung, nicht nur gleiche Rechte, sondern auch Chancen hat und überall dabei sein kann, nur durch beharrliches Engagement und schrittweises Vorwärtsgen verwirklichen lässt.

Lassen Sie uns gemeinsam zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Thüringer Landesverwaltung beitragen.



A handwritten signature in black ink that reads "Bodo Ramelow".

**Bodo Ramelow**

Ministerpräsident



A handwritten signature in black ink that reads "Georg Maier".

**Georg Maier**

Minister für Inneres und  
Kommunales



A handwritten signature in black ink that reads "Petra Müller".

**Petra Müller**

Vorsitzende der AG der  
Schwerbehindertenvertretungen  
bei den obersten  
Landesbehörden im Freistaat  
Thüringen

# 1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

## 1.1 Rechtliche Grundlagen

### UN-Behindertenrechtskonvention

Die Bundesrepublik Deutschland hat im März 2009 das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) ratifiziert. Die UN-BRK ist damit zum Maßstab aller behindertenpolitischen Maßnahmen geworden. Sie verfolgt das Ziel, alle Menschen mit Behinderungen unabhängig von deren Art und Schweregrad in den umfassenden Genuss der Menschenrechte kommen zu lassen, damit sie so gleichberechtigte und gleichwertige Mitglieder von Staat und Gesellschaft sind.

Jeder Vertragsstaat verpflichtet sich in Art. 4 Abs. 2 der UN-BRK, unter Ausschöpfung seiner verfügbaren Mittel, die Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Wirkung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte für alle Menschen mit Behinderungen zu erreichen.

Art. 27 der UN-BRK beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, insbesondere Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen und sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden.

Zudem legt Art. 27 der UN-BRK fest, dass die dort geforderten geeigneten staatlichen Schritte auch Menschen umfassen sollen, die eine Behinderung während der Beschäftigung erwerben.

### EU-Grundrechtecharta

Nach Art. 26 der EU-Grundrechtecharta anerkennt und achtet die Union den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.

### Grundgesetz

In Art. 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes (GG) heißt es u. a., dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf.

### Verfassung des Freistaats Thüringen

In Art. 2 Abs. 4 der Verfassung des Freistaats Thüringen sind Menschen mit Behinderungen unter dem besonderen Schutz des Freistaats gestellt.



## **Weitere gesetzliche Bestimmungen**

Weitere rechtliche Grundlagen sind das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, die Richtlinie 2000/78/EG mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die EU-Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen und das Thüringer Gesetz zur Inklusion und Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (ThürGIG).

## **Thüringer Maßnahmenplan Version 2.0**

In einem ersten Schritt zur Umsetzung der UN-Konvention in Thüringen wurde die Landesregierung durch den Beschluss des Thüringer Landtages „UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen wirksam und zeitnah in Thüringen umsetzen – Maßnahmenplan und Berichterstattung gemeinsam mit Thüringer Akteuren entwickeln“ (Drs. 5/538) im Februar 2010 aufgefordert, Maßnahmen zur Umsetzung des Übereinkommens zu entwickeln.

Diese wurden in dem Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den Jahren 2010 bis 2012 erarbeitet und festgeschrieben. Nach einer umfangreichen Evaluation durch das Deutsche Institut für Menschenrechte wurde in den Jahren 2016 bis 2018 der Maßnahmenplan mit Akteuren der unterschiedlichsten Gesellschaftsbereiche in verschiedenen Arbeitsgruppen überarbeitet und liegt nunmehr als Thüringer Maßnahmenplan Version 2.0 in der aktuellen Fassung vor.

Der Thüringer Maßnahmenplan Version 2.0 gilt fünf Jahre und soll spätestens im Jahr 2024 durch den dritten Thüringer Maßnahmenplan fortgeschrieben werden.

## **Inklusionsvereinbarung**

Gemäß § 166 Abs. 1 S. 1 SGB IX sind mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Zusammenarbeit mit der bzw. dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers verbindliche Inklusionsvereinbarungen zu treffen. Die Inklusionsvereinbarungen haben sich an diesem Teilhabeerlass auszurichten.

Die bestehenden Inklusionsvereinbarungen werden in allen Ressorts sowie den nachgeordneten Behörden – soweit noch nicht geschehen – bis Ende des Jahres 2020 gemäß den Vorgaben des § 166 Abs. 2 SGB IX, insbesondere hinsichtlich des neuen weitergehenden Inklusionsziels evaluiert und im erforderlichen Umfang angepasst.

Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.

In der Vereinbarung sollen Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere Maßnahmen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit festgeschrieben werden.

Gemäß § 166 Abs. 3 SGB IX können insbesondere Regelungen getroffen werden

- zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- zu Teilzeitarbeit,
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- zur Durchführung der betrieblichen Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
- über die Hinzuziehung des Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

Bestehende Integrationsvereinbarungen im Sinne des § 83 SGB IX in der bis zum 30. Dezember 2016 geltenden Fassung gelten als Inklusionsvereinbarungen gemäß § 166 SGB IX fort. Bei Umbildungen von Ressorts und Behörden sollen die Inklusionsvereinbarungen innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach erfolgter Umstrukturierung überprüft und ggf. angepasst werden.

## 1.2 Geltungsbereich

Der Erlass gilt für die Landesbediensteten der gesamten Landesverwaltung in Thüringen. Er dient als Arbeits- und Informationsgrundlage und soll ein gleichmäßiges Verwaltungsverfahren sowie eine Gleichbehandlung aller Betroffenen in allen Geschäftsbereichen der Landesverwaltung gewährleisten. Weitergehende Regelungen können in den jeweiligen Dienststellen getroffen werden. Alle ergangenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen und anzuwenden.

## 1.3 Auftrag

### Verantwortung des Öffentlichen Dienstes

Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung und der Beschäftigung behinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Besondere Verpflichtung ist es, die Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen.

### Verantwortung des Freistaats Thüringen

Dem Freistaat Thüringen obliegt als öffentlichem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber jeglichen Menschen mit Behinderungen. Diese besondere Verantwortung erstreckt sich nicht nur auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen weitere berufliche Chancen zu eröffnen. Entsprechend nimmt der Freistaat seine Pflichten gemäß SGB IX wahr.

Die Eingliederung behinderter Menschen in das Berufsleben ist eine soziale Aufgabe von Vorrang. Der Freistaat Thüringen stellt sich dieser sozialen Aufgabe und unternimmt besondere Anstrengungen, um seiner Verantwortung gerecht zu werden. Gerade Landesbehörden sind verstärkt gefordert, inklusive Strukturen aufzubauen, aber auch mittels inklusiver Personalpolitik mit gutem Beispiel voranzugehen.

### Rahmenleitlinie PERMANENT

Als Querschnittsfelder sind die Inklusion und das Diversity Management in der Rahmenleitlinie PERMANENT – Personalmanagement für Thüringen beschrieben. PERMANENT wurde vom Kabinett am 28. Februar 2017 in der fortgeschriebenen Fassung beschlossen.

Unter Ziffer 2.2 ist die Festlegung getroffen, dass die Landesregierung zur Gewährleistung einer einheitlichen Verfahrensweise in allen Ressorts verbindlich die Grundsätze für Menschen mit Behinderungen im Rahmen eines Erlasses zur Inklusion und Teilhabe regelt.

## 1.4 Definitionen

### Arbeitsplatz

Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX sind alle Dienstposten bzw. Stellen, auf denen Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden (§ 156 SGB IX).

## **Barrierefreiheit**

Barrierefrei sind gemäß § 5 ThürGIG bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

## **Behinderung**

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

## **Benachteiligung**

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Menschen aufgrund ihrer Behinderung im Vergleich zu nicht behinderten Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt und dadurch in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden (§ 4 ThürGIG).

## **Diskriminierung**

Eine Diskriminierung ist jede nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Insbesondere umfasst diese jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass die gleichberechtigte Inanspruchnahme aller Rechte beeinträchtigt oder vereitelt wird.

## **Gleichbehandlung**

Nach der Richtlinie 2000/78/EG und dem AGG gilt es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Benachteiligungen im Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis u. a. wegen einer Behinderung sind untersagt.

Gemeint ist hiermit jede Behinderung, wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die u. a. auf körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen

Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Bediensteten, hindern können.

## **Inklusion**

Eine inklusive Gesellschaft will es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, frei von jeglicher Diskriminierung und selbstbestimmt in der Mitte einer barrierefreien Gesellschaft zu leben. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Umweltbarrieren und Barrieren in den Köpfen stellen unter Umständen ein größeres Hindernis dar als die eigentliche Beeinträchtigung selbst.

Dementsprechend wird Behinderung im Sinne der UN-BRK nicht mehr als individueller Mangel der Betroffenen verstanden, sondern als Auftrag an den Staat und die Gesellschaft, alle Lebensbereiche entsprechend den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen so zu gestalten, dass ihre behinderungsbedingte Ausgrenzung vermieden wird.

Nach dem Thüringer Maßnahmenplan Version 2.0 wird die Inklusion als ein gemeinsamer Prozess auf Augenhöhe nach dem Motto „Nicht über uns ohne uns!“ verstanden.

## **Personalentwicklung**

Eine inklusive Personalentwicklung zielt darauf ab, als Beitrag zur selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben die bestehenden Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisse von behinderten Menschen zu sichern und die Voraussetzungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Die Förderung von Bediensteten mit Behinderungen zur Übernahme höherwertiger Aufgaben unter Berücksichtigung der Maßgaben des Art. 33 Abs. 2 GG ist zu unterstützen.

## **Schwerbehinderung**

Menschen sind im Sinne des Teils 3 des SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX).

Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 sollen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

## **Teilhabe**

Teilhabe bedeutet eine gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben von Anfang an sowie die Vermeidung von Benachteiligungen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Teilhabe am Arbeitsleben, die eine selbstbestimmte und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht.

Der Teilhabe am Arbeitsleben kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, da die Ausübung einer Erwerbstätigkeit eine wichtige Voraussetzung für die Führung eines menschenwürdigen und selbstbestimmten Lebens sowie für eine Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft darstellt.

## **1.5 Verantwortliche**

### **Kooperationsaufgabe**

Personalmanagement ist eine Kooperationsaufgabe, deren Erfolg vom Zusammenspiel vieler Beteiligter abhängt. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Behördenleitungen, der Führungskräfte, der Bediensteten sowie der für Personalentwicklung zuständigen Organisationseinheiten ebenso wie der Personal- und der Schwerbehindertenvertretungen sowie der Gleichstellungsbeauftragten ist erforderlich. Alle Beteiligten tragen gemeinsam Verantwortung für den Erfolg.

### **Behördenleitung**

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber hat in Erfüllung der ihm gegenüber behinderten Bediensteten obliegenden erweiterten Fürsorgepflicht für diese besonders zu sorgen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen wohlwollend zu fördern.

Diese Verpflichtung obliegt in erster Linie den Dienststellenleitungen sowie den Bediensteten, die über die Einstellung und Verwendung von Bediensteten entscheiden, und allen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen.

### **Vorgesetzte**

Die Vorgesetzten sind, wenn ihnen die Behinderung bekannt gegeben wurde, verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der bzw. des behinderten Bediensteten zu informieren und haben sich mit den Vorschriften des SGB IX und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut zu machen. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, den Einsatz der bzw. des behinderten Bediensteten optimal im Sinne der Aufgabenerfüllung zu gestalten und die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Inklusion zu fördern.

**Personalbearbeitende Stellen** Damit die gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsätze sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, müssen sich alle Bediensteten, die in Personalangelegenheiten tätig sind, mit den Vorschriften des SGB IX und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut machen.

**Kolleginnen und Kollegen** Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen setzt vor allem die Bereitschaft aller Bediensteten voraus, behinderte Kolleginnen und Kollegen in die Mitte des Arbeitslebens zu integrieren und zu begleiten.

**Betroffener Personenkreis** Behinderte Bedienstete leisten ihrerseits einen Beitrag zu einer gelungenen Arbeitswelt.

## **2 PERSONENKREIS**

**Schwerbehinderte Menschen** Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieses Erlasses gehört der Personenkreis gemäß § 2 Abs. 2 (schwerbehinderte Menschen) und § 2 Abs. 3 (gleichgestellte behinderte Menschen) SGB IX.

Schwerbehinderte Bedienstete können Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (auch Praktikantinnen und Praktikanten) sein.

**Gleichgestellte behinderte Menschen** Ist in diesem Erlass die Rede von „schwerbehinderten Menschen“, dann sind damit auch die diesen „gleichgestellten behinderten Menschen“ gemeint. Eine Ausnahme ist beim Zusatzurlaub gegeben (hierzu Ziffer 15).

Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen auf Grund einer Feststellung durch die Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam (§ 151 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

**Menschen mit Behinderungen** Für Bedienstete mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, ist zu prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen zur Teilhabe nach diesem Erlass in Betracht kommen.

## **Gleichgestellte behinderte Jugendliche**

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen während der Zeit einer Berufsausbildung in Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird in diesen Fällen durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht (§§ 151 Abs. 4 und 185 Abs. 3 Nr. 2 c SGB IX).

### **3 SCHWERBEHINDERTENEIGENSCHAFT**

#### **Beantragung**

Die Dienststellen können die in Betracht kommenden Bediensteten darauf hinweisen, dass sie nach dem SGB IX die Anerkennung als Schwerbehinderte oder die Gleichstellung beantragen können. Dies kann sich beispielsweise aus einem Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, einem Rückkehrgespräch oder nach längerer Erkrankung ergeben.

#### **Nachweis**

Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt regelmäßig gemäß § 152 SGB IX der Feststellungsbescheid der betreffenden Versorgungsverwaltung oder der Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch.

Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid der Bundesagentur für Arbeit.

#### **Mitteilung**

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen gemäß Teil 3 des SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen, sowie für die berufliche Förderung durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber ist, dass die schwerbehinderten Bediensteten diese Eigenschaft mitteilen.

Schwerbehinderte Bedienstete sind daher gehalten, ihre Schwerbehinderteneigenschaft ihrer zuständigen Dienststelle, insbesondere durch Vorlage des Ausweises, zu melden. Eine Pflicht zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht.

Die Dienststelle darf nur nach Beeinträchtigungen fragen, die im Zusammenhang mit der angestrebten oder ausgeübten Tätigkeit stehen, nicht aber nach der Schwerbehinderteneigenschaft.



## Änderungen

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

Sobald der Dienststelle ein Nachweis über den Eintritt, die Beendigung und etwaige Veränderungen in der Schwerbehinderteneigenschaft einer bzw. eines Bediensteten vorliegt, hat sie, sofern die Veränderungen arbeitsschutzrechtliche Pflichten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers auslösen oder die gegenseitigen Rechte und Pflichten nicht mehr aufrechtzuerhalten sind, die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und mit den zuständigen Führungskräften den Veränderungsbedarf bzw. die Unterstützungsleistung zu erörtern.

## Pflichten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers

Die besonderen Verpflichtungen, die das SGB IX dem Dienstherrn und Arbeitgeber auferlegt, gehen über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgeverpflichtung für alle Bediensteten hinaus.

Sie gelten auch gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern und beziehen sich vor allem darauf, die der Teilhabe der schwerbehinderten Bediensteten am Arbeitsleben entgegenstehenden Bedingungen zu verringern oder zu beseitigen und sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen.

Der Dienstherr und Arbeitgeber hat die Belange der schwerbehinderten Bediensteten und die darüber hinaus gehenden Rechte der schwerbehinderten Bediensteten von sich aus zu berücksichtigen und nicht erst die Initiative von Bediensteten, Bewerberinnen bzw. Bewerbern oder der Schwerbehindertenvertretung 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,
- personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Maßnahmen,

- der Gestaltung des Arbeitsplatzes,
- der Herstellung von Barrierefreiheit der Gebäude sowie der Informations- und Kommunikationstechnik (Hardware und Software).

## Erlöschen des Schwerbehinderten- schutzes

Der Schwerbehindertenschutz endet

- gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX 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 mit der Rücknahme einer rechtswidrigen oder dem Widerruf einer rechtmäßigen Gleichstellung. Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 i. V. m. § 151 Abs. 2 SGB IX weggefallen sind, wird aber erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam (§ 199 Abs. 2 S. 2 und 3 SGB IX) und
- im Fall der befristeten Gleichstellung gemäß § 151 Abs. 2 S. 3 SGB IX mit Ablauf der Frist.

Das Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes haben Bedienstete der Dienststelle unverzüglich mitzuteilen, sofern die Schwerbehinderung dem Dienstherrn bzw. dem Arbeitgeber bekannt war.

## 4 BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Gemäß § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen schwerbehinderte Bedienstete nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn bestimmte körperliche, seelische, geistige Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen für die Tätigkeit sind und keine unterstützenden Maßnahmen eingesetzt werden können. Bei der Ausübung eines Ermessens müssen die Beteiligten auch auf Behinderungen der Bediensteten Rücksicht nehmen.

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber hat das Benachteiligungsverbot von schwerbehinderten Menschen bei der Begründung sowie während des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zu beachten. Bei einem Verstoß gegen dieses Verbot können die schwerbehinderten Menschen

einen gerichtlich einklagbaren Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch gegen den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber haben (§ 164 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 15 AGG). Es ist das Diskriminierungsverbot des Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) der UN-BRK zu beachten und umzusetzen.

## **5 EINSTELLUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN**

### **Vorbildfunktion**

Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben ist wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen. Dem Freistaat kommt als Dienstherr und öffentlichem Arbeitgeber dabei eine besondere Vorbildfunktion zu (vgl. Art. 2 Abs. 4 Verfassung des Freistaats Thüringen). Es ist nicht nur ein soziales Anliegen, behinderte Menschen besser in das Erwerbsleben zu integrieren, sondern gerade angesichts wachsender Fachkräftengpässe auch ein wirtschaftliches Gebot. Behinderung bedeutet nicht automatisch auch Leistungsminderung.

### **Beschäftigungspflicht**

Gemäß SGB IX müssen auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden (§ 154 Abs. 1 SGB IX). Bezüglich der Besetzung von Beamten- und Richterstellen ist § 211 Abs.1 SGB IX zu beachten. Im Jahr 2012 vom Kabinett verabschiedeten 1. Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-BRK ist eine Eigenverpflichtung des Landes zur Erhöhung der Pflichtquote auf mindestens sechs Prozent festgelegt. Diese Quote wurde mit dem Thüringer Maßnahmenplan, der mit der Version 2.0 fortgeschrieben wurde, seit dem Jahr 2018 auf 7,5 Prozent erhöht.

Öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 154 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 SGB IX mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen haben davon abweichend jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Es wird erwartet, dass diejenigen Dienststellen, die schwerbehinderte Menschen bisher nicht im gesetzlich geforderten Umfang beschäftigen konnten, ihre Bemühungen verstärken, den Beschäftigungsumfang zu erhöhen. Es bedarf auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststellen, schwerbehinderte Menschen darüber hinaus zu beschäftigen.

Auf die Pflicht zur Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX wird hingewiesen. Schwerbehinderte Frauen sind bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

**Einfache Anrechnung** Ein beschäftigter schwerbehinderter Mensch wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 158 Abs. 1 SGB IX). Die Anrechnung Teilzeitbeschäftigter, die weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, auf einen der Pflichtarbeitsplätze lässt die Agentur für Arbeit zu, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 158 Abs. 2 S. 3 SGB IX). Bedienstete, deren wöchentliche Arbeitszeit infolge von Altersteilzeit auf weniger als 18 Stunden herabgesetzt wird, werden ohne Zulassung durch die Agentur für Arbeit auf einen Pflichtplatz angerechnet (§ 158 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

**Mehrfachanrechnung** Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Bediensteten, besonders eines schwerbehinderten Bediensteten im Sinne von § 155 SGB IX, auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens jedoch auf drei Pflichtarbeitsplätze zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 155 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Der Antrag auf Mehrfachanrechnung soll von der jeweiligen Beschäftigungsbehörde möglichst frühzeitig, d. h. im Zusammenhang mit der Einstellung, bei Beamtinnen und Beamten vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, gestellt werden. Schwerbehinderten Menschen entstehen hieraus keine Nachteile. Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Bedienstete angerechnet (§ 159 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

**Grundsatz** Nach dem Schwerbehindertenrecht ist die Einstellung von schwerbehinderten Menschen zu fördern. Alle Dienststellen müssen deshalb daran mitwirken, dass dieser Personenkreis einen ihm angemessenen Arbeitsplatz erhält, auf dem er seine Kenntnisse und Fähigkeiten voll entfalten kann. Hierbei ist auf die besondere Situation schwerbehinderter Frauen gemäß § 1 S. 2 SGB IX Rücksicht zu nehmen. Es ist sicherzustellen, dass sie gegenüber schwerbehinderten Männern nicht benachteiligt werden. Das Thüringer Gleichstellungsgesetz ist zu beachten.

## **Stellenausschreibungen**

In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung bevorzugt eingestellt werden.

Die Dienststellen sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei der Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören und zu beteiligen (§§ 164 Abs. 1 S. 1 und 6, 178 Abs. 2 SGB IX).

## **Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit**

Die Dienststellen melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 165 S. 1 SGB IX).

## **Bewerbungen und Vorschläge**

Die Agenturen für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst (§ 164 Abs. 1 S. 3 SGB IX) schlagen geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Die Schwerbehindertenvertretungen und Personalvertretungen sind über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX).

## **Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen**

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang gemäß § 155 Abs. 1 SGB IX zu beschäftigen:

1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben 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 oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,
2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

## **Berufseinstieg**

Für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen gemäß § 151 Abs. 4 SGB IX ist es von großer Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Die Durchführung der Ausbildung ist im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen in Ausbildung die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können.

Im Bewerbungsverfahren und in jeder Phase der Ausbildung ist auf die besondere Situation der behinderten Auszubildenden angemessen Rücksicht zu nehmen. Dies kann im Einzelfall auch bedeuten, dass die Ausbildung nach Maßgabe eines auf den Menschen mit Behinderungen zugeschnittenen individuellen Ausbildungsplans durchgeführt wird.

## **Verfahren bei zu besetzenden Arbeitsplätzen**

Grundsätzlich ist der Dienstherr bzw. Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX und § 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei der Prüfung sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat zu beteiligen.

Dabei ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze für die Besetzung mit behinderten Menschen geeignet sind. Alle technischen, organisatorischen und medizinischen Hilfen sind auf den individuellen Einzelfall bezogen auszuschöpfen.

Hiervon bestehen generelle Ausnahmen für bestimmte Behinderungen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt (z. B. Bestimmungen zur Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit). Ist darüber hinaus im Einzelfall ein zu besetzender Arbeitsplatz ausnahmsweise für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.

## **Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch**

Gemäß § 165 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.

### **Vorrang der schwerbehinderten Menschen**

Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, soll ihnen bei gleicher bzw. wesentlich gleicher Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gegeben werden.

Erfüllt die Dienststelle die Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, muss die beabsichtigte Einstellungsentscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat erörtert werden (§ 164 Abs. 1 S. 7 SGB IX). Außerdem sind die von der beabsichtigten Entscheidung betroffenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber anzuhören (§ 164 Abs. 1 S. 8 SGB IX).

### **Frauenanteil**

Schwerbehinderte Frauen sind nach Art. 6 der UN-BRK mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt. Zum einen aufgrund ihrer Behinderung, zum anderen aufgrund ihres Geschlechts. Der Thüringer Maßnahmenplan Version 2.0 hat der Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderung besondere Bedeutung beigemessen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind gefordert, sich der Anliegen von Frauen mit Behinderungen besonders anzunehmen.

Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen (§ 166 Abs. 2 S. 3 SGB IX).

### **Fördermittel**

Soll ein schwerbehinderter Mensch eingestellt werden, ist zu prüfen, ob die Gewährung von Förderleistungen Dritter (Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger, Integrationsamt) in Betracht kommt. Es ist immer im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Einstellung ein entsprechender Antrag zu stellen.

### **Verfahren bei Bewerbungen**

Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre Behinderung bei der Bewerbung offenzulegen. Verzichten sie auf eine Offenlegung, können sie sich im Bewerbungsverfahren nicht auf die für sie günstigen Schutzvorschriften berufen.

Das Bewerbungsverfahren ist barrierefrei zu gestalten. Darauf ist insbesondere bei Ausschreibungen im Internet zu achten.

Einladungsschreiben für Vorstellungsgespräche sollten bei Vorliegen einer bekannt gemachten Behinderung den Hinweis enthalten, dass ein besonderer Assistenzbedarf (z. B. Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher) oder die Anwesenheit von Begleitpersonen 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.

Gibt es im Bewerbungsverfahren mindestens einen schwerbehinderten Menschen, sind nach Eingang der Bewerbungen die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar über alle eingegangenen Bewerbungen oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit zu unterrichten (§§ 164 Abs. 1 S. 4, 178 Abs. 2 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist im weiteren Verfahren auch über die beabsichtigte Vorauswahlentscheidung zu unterrichten („Entscheidung“ i. S. d. § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

Der Schwerbehindertenvertretung ist Gelegenheit zu geben, innerhalb einer angemessenen Frist mündlich oder schriftlich Stellung zu nehmen, ob der Schutz der schwerbehinderten Menschen der beabsichtigten Vorauswahl entgegensteht (§§ 164 Abs. 1 S. 6, 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber sowie auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens ist die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Auswahlentscheidung zu unterrichten und anzuhören, sofern sie nach Abschluss der Vorstellungsgespräche nicht unmittelbar an der Entscheidungsfindung beteiligt war. Erfüllt die Behörde ihre Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit einer beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, dann ist diese unter Darlegung der Gründe zu erörtern (§ 164 Abs. 1 S. 7 SGB IX). Alle Beteiligten sind von der Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 9 SGB IX).



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

## Laufbahnrecht

Schwerbehinderte Menschen dürfen gemäß § 4 Abs. 1 Thüringer Laufbahngesetz (ThürLaufbG) bei laufbahnrechtlichen Entscheidungen nicht benachteiligt werden. Dabei ist bei der Gestaltung der Dienstposten schwerbehinderter Menschen der Eigenart der Behinderung Rechnung zu tragen.

Das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 25.07.2013, Az.: 2 C 12.11, 2 C 18.12 und vom 30.10.2013, Az.: 2 C 16.12) hat entschieden, dass der Dienstherr die gesundheitliche Eignung aktuell dienstfähiger Bewerberinnen bzw. Bewerber nur noch dann ablehnen kann, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit

- bei den Beamtinnen und Beamten vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eine Dienstunfähigkeit eintreten wird oder
- die Beamtinnen und Beamten bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hinweg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen werden.

Für schwerbehinderte Menschen sind die Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 4 Abs. 2 ThürLaufbG dahingehend modifiziert, dass von ihnen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden darf. Schwerbehinderte Menschen haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerberinnen bzw. Bewerbern gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (§ 4 Abs. 2 ThürLaufbG).

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. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung zu berücksichtigen (§ 4 Abs. 4 ThürLaufbG).

Eine behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit darf sich nicht zum Nachteil des schwerbehinderten Bediensteten auswirken.

### Höchstalter

Gemäß § 7 ThürLaufbG bedarf eine Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Thüringer Landesdienst der Einwilligung des für die Besoldung und Versorgung zuständigen Ministeriums, wenn die Bewerberinnen und Bewerber zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung bereits das Lebensjahr vollendet haben, welches 20 Jahre vor dem jeweils nach den gesetzlichen Regelungen vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand liegt.

### Verzeichnis

Die obersten Landesbehörden haben, gesondert für jede Dienststelle, ein Verzeichnis der schwerbehinderten, gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu führen und auf dem neuesten Stand zu halten. Das Verzeichnis ist dem Integrationsamt sowie der zuständigen Agentur für Arbeit auf Verlangen vorzulegen (§ 163 Abs. 1 SGB IX). Eine Abschrift des jährlichen Verzeichnisses ist der Schwerbehindertenvertretung, der bzw. dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und dem Personalrat auszuhändigen (§ 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX).

## 6 AUSBILDUNG UND PRÜFUNGEN

### Ausbildung

Für Menschen mit Behinderungen ist es von größter Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Die Dienststellen streben daher an, in jedem Ausbildungsjahrgang einen angemessenen Anteil von schwerbehinderten Bewerberinnen bzw. Bewerbern zu berücksichtigen.

Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass Schwerbehinderte in ihrer Ausbildung die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie in Folge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung werden schwerbehinderte Auszubildende und Beamtenanwärterinnen bzw. -anwärter unter Beachtung der Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts vorrangig nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen übernommen.

Auf die barrierefreie Gestaltung des Bewerbungsverfahrens sowie der Ausbildung oder des Vorbereitungsdienstes ist gesondert zu achten (vgl. Ziffer 5).

## **Prüfung**

Bei Prüfungen in der Ausbildung können für behinderte Menschen besondere Nachteile im Vergleich mit nicht behinderten Menschen entstehen. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind ihnen die ihrer Behinderung angemessenen Hilfen zu gewähren (Nachteilsausgleich).

Der Nachteilsausgleich muss sicherstellen, dass die Leistungen von den behinderten Menschen so erbracht und nachgewiesen werden können, dass ihre Leistungen mit den Leistungen ihrer Mitbewerberinnen und Mitbewerber verglichen werden können. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Das für die jeweilige Prüfung zuständige Ressort muss die Entscheidung über die Nachteilsausgleiche für die von ihnen zu verantwortenden Prüfungen in eigener Verantwortung regeln.

## **Hinweispflicht**

Schwerbehinderte Bedienstete in Ausbildung sind rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Nachteilsausgleiche im Hinblick auf die Prüfung eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

## **Bekanntgabe an Prüfungsausschuss bzw. Prüfungsamt**

Dem Prüfungsausschuss bzw. dem Prüfungsamt ist vor Beginn der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, der Grad der Behinderung und soweit bekannt die Art der Behinderung der Prüflinge mitzuteilen, es sei denn, dass die schwerbehinderten Prüflinge damit nicht einverstanden sind.

Der Prüfungsausschuss bzw. das Prüfungsamt erörtert mit dem schwerbehinderten Prüfling die Notwendigkeit von Nachteilsausgleichen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu an. Sodann wird über Art und Umfang von Nachteilsausgleichen entschieden. Dies hat vor der Prüfung zu geschehen. Sinn und Zweck eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen ist es, die Vergleichbarkeit der Prüfungsleistungen herzustellen.

## **Ausgleichsmaßnahmen**

Angemessene Nachteilsausgleiche können z. B. sein:

- Verlängerung der Ablieferungsfristen für schriftliche Arbeiten
- Gestellung von behindertengerechtem Mobiliar und Arbeitshilfen
- Zulassung spezieller Hilfen, zum Beispiel Umsetzung der Prüfungsunterlagen in behindertengerechte Darstellungsformen wie etwa größere Schriftbilder, Prüfungsbeleg in Punktschrift

- und/oder EDV-lesbar, Nutzung eines Sprachausgabeprogramms
- Einräumung von Erholungspausen
- Anwesenheit einer Assistenzperson bzw. Person des Vertrauens

Ausgleichsmaßnahmen sind so zu treffen, dass der allgemeine Prüfungsablauf nicht beeinträchtigt wird.

### **Bewertung**

Die Gewährung von Ausgleichsmaßnahmen darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Leistungen auswirken. In Zeugnissen werden keine Hinweise auf gewährte Ausgleichsmaßnahmen aufgenommen.

## **7 BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN**

### **Anspruch**

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch gegenüber ihrem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und in ihrem beruflichen Fortkommen gefördert werden.

### **Begleitende Maßnahmen**

Schwerbehinderte Bedienstete erfüllen im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit ihre Dienstpflichten wie andere nichtbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes.

Schwerbehinderte Bedienstete sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Soweit zweckmäßig, muss eine begleitende Hilfe am Arbeitsplatz erfolgen. Falls erforderlich, hat eine arbeitsmedizinische Bewertung zu erfolgen. Ebenfalls kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit einbezogen werden.

### **Arbeitshilfen**

Zur Auswahl und Beschaffung sowie zu Fragen der Finanzierung von Arbeitshilfen oder einer Arbeitsassistenz stehen folgende Ansprechstellen zur Verfügung:

- Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsbeauftragte
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Integrationsamt
- Betriebsarzt oder -ärztin
- Agentur für Arbeit

### **Arbeitsbedingungen**

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Zur Erleichterung der Arbeit und

zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Schwere der Behinderung erforderlichen dem Stand der Technik angepasste Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsplatz ist insbesondere mit den notwendigen Arbeitshilfen auszustatten. Dies können u. a. sein:

- Die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Geräte sind für schwerbehinderte Menschen unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so auszuwählen bzw. auszustatten, dass ihre Leistungsfähigkeit ermöglicht, erhalten und gefördert wird.
- Erforderliche Arbeitshilfen bzw. notwendige Hilfsmittel können technische Hilfen, wie z. B. Vorlesesysteme, Stehpulte, spezielle Bürostühle, PC-gestützte Lesehilfen, Braille-Tastatur und Mikroportanlage oder persönliche Hilfen, wie Assistenzpersonen, Gebärdensprachdolmetscher oder Schriftdolmetscher sein. Die Anstellung der Assistenzperson kann sowohl durch den schwerbehinderten Bediensteten als auch über die Dienststelle (Arbeitgebermodell) oder über einen Dritten (Dienstleistungsmodell über einen freien Träger) erfolgen. Die Dienststelle richtet einen Arbeitsplatz für die Assistenzperson ein.
- Eine Arbeitshilfe stellt auch ein Blindenführhund dar. Das Mitbringen von Blindenführhunden in Diensträumen ist unter Beachtung medizinischer und hygienischer Anforderungen erlaubt, auch wenn die Hausordnungen der Dienststellen das Mitbringen und die Haltung von Tieren in den Diensträumen nicht gestatten.
- Die Geschäftsverteilung und Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere auch bei der Bemessung des Arbeitsumfangs, ist entsprechend der behinderungsbedingten individuellen Leistungsfähigkeit anzupassen.

Die ordnungsgemäße Ausführung der Arbeitsbedingungen soll durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft werden.

## **Gestaltung der Arbeitszeit**

Unter Berücksichtigung dienstlicher Belange erhalten insbesondere schwerbehinderte Bedienstete Gelegenheit, flexible Arbeitszeitmodelle zu nutzen und die individuelle Arbeitszeit und Arbeitspausen an ihren gesundheitlichen Erfordernissen zu orientieren.

Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstende rechtfertigen, dies gilt insbesondere bei

feststehender Arbeitszeit. Besteht die Notwendigkeit, zusätzliche Arbeitspausen aus Gesundheitsgründen einzulegen, sind diese zu gewähren.

Für behinderte Bedienstete, die auf Arbeitszeiten abweichend von der bestehenden Dienstvereinbarung angewiesen sind, werden individuelle Regelungen vereinbart. Dabei sind die Vorgesetzten grundsätzlich einzubeziehen und die Schwerbehindertenvertretung ist über die getroffene Regelung zu informieren. Sofern keine einvernehmliche Regelung erzielt werden kann, werden der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen.

**Teilzeitbeschäftigung** Gemäß § 164 Abs. 5 S. 3 SGB IX haben schwerbehinderte Bedienstete grundsätzlich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

**Telearbeit** Mit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsorganisation örtlich und zeitlich zu flexibilisieren. Die alternierende Telearbeit dient als Arbeitsform dazu, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können.

Sie stellt besondere Anforderungen an die Bediensteten und die Führungskräfte.

Telearbeitsplätze können geeignet sein, Rahmenbedingungen für behinderte Bedienstete zu verbessern und können im Einzelfall auch ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisse darstellen.

Auf Antrag wird Bediensteten mit Behinderungen ein Telearbeitsplatz zur Verfügung gestellt, z. B. wenn der tägliche Weg zur Arbeit mit erheblichen behinderungsbedingten bzw. krankheitsbedingten Zusatzbelastungen verbunden ist oder auf Grund der Art und Schwere der Behinderung bzw. Erkrankung eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist.

Die fachlichen bzw. organisatorischen Voraussetzungen (Eignung der Aufgaben oder Tätigkeiten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) müssen vorliegen und die persönlichen Voraussetzungen durch die Dienststelle positiv beurteilt werden.

Die Telearbeit sollte nur dann nicht bewilligt werden, wenn die Umsetzung aus zwingenden tatsächlichen, rechtlichen, betrieblichen oder technischen Gründen nicht möglich ist oder sich der Bedienstete

in der Vergangenheit bei der Nutzung von Telearbeit als unzuverlässig erwiesen hat.

Sofern eine Schwerbehinderung vorliegt, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen. Es ist mit dem Integrationsamt zu prüfen, ob die Möglichkeit einer Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes besteht.

Bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen sind die entsprechenden Dienstvereinbarungen in den einzelnen Ressorts maßgebend. Andernfalls sind Einzelvereinbarungen abzuschließen.

## **Arbeitsräume, Neu- und Umbauten**

Gemäß § 3a der Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.

Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber die Maßnahmen gemäß § 3 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) durchzuführen, d. h. bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß §§ 5 und 6 des ArbSchG ist festzustellen und zu dokumentieren, ob die Bediensteten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Auf die besonderen Unterstützungspflichten gemäß § 16 ArbSchG ist zu achten.

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber hat dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 7 Abs. 4 ArbStättV bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Die ordnungsgemäße Ausführung der Arbeitsbedingungen wird durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft.

Für Menschen mit Behinderungen hat der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Bediensteten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen,

Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Audio-, Informations- und Orientierungssystemen, die von den Bediensteten mit Behinderungen benutzt werden.

Arbeitsräume von Bediensteten mit Behinderungen sind so zu gestalten und auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Schwerbehinderte Bedienstete sollen nach Wunsch und Möglichkeiten in Einzelzimmern untergebracht werden, wenn die Art und Schwere der Behinderung dies erfordert und entsprechende Raumkapazitäten vorhanden sind.

Neubauten sowie Um- und Erweiterungsbauten sind nach Maßgabe der geltenden Rechtsvorschriften barrierefrei zu planen und zu gestalten. Bei der Anmietung von Räumen ist auf die Barrierefreiheit zu achten.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Neubauten sowie Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen zu beteiligen.

Bei der gemäß § 5 ArbSchG durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung ist bei Einsatz einer bzw. eines schwerbehinderten Bediensteten auf deren bzw. dessen besondere Behinderungsart abzustellen. Gefährdungsbeurteilungen müssen dem aktuellen Stand entsprechen und sind den Bediensteten bekannt zu geben.

### **Barrierefreie Hard- und Software**

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber hat bei der Anschaffung und Einführung von Computersoftware, insbesondere bei elektronischen Dokumentenmanagementsystemen, bereits bei der Ausschreibung die barrierefreie Zugänglichkeit für Bedienstete mit Behinderungen als Kriterium zu berücksichtigen. Die Anforderungen der Maßgaben für eine barrierefreie Informationstechnik sind zu beachten. Die sukzessive Herstellung von Barrierefreiheit aller Internetangebote ist im Thüringer Maßnahmenplan Version 2.0 verankert.

## **8 BERUFLICHE ENTWICKLUNG**

### **Berufliche Förderung**

Alle laufbahn- und tarifrechtlichen Möglichkeiten sowie alle technischen und persönlichen Hilfsangebote sind auszuschöpfen, um zur beruflichen Förderung von behinderten Bediensteten beizutragen, damit diese eine Position erlangen, die ihrer Befähigung und fachlichen Leistung entspricht.



## Dienstliche Beurteilung

Auf die berufliche Entwicklung und Förderung behinderter Bediensteter, auch in Führungspositionen, muss besonderer Wert gelegt werden. Die Maßgaben des öffentlichen Dienstrechts bleiben unberührt.

Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder welche die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind, soweit die Besetzung im Wege der Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG erfolgen soll, schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Bedienstete werden in der Regel als gesundheitlich geeignet für eine Beförderung oder Höhergruppierung angesehen, wenn sie die an das Beförderungsamts oder die höherwertige Tätigkeit geknüpften Mindestanforderungen erfüllen.

Rechtzeitig vor Beginn des Beurteilungsverfahrens von schwerbehinderten Bediensteten ist die Schwerbehindertenvertretung durch die Personalstellen zu unterrichten (§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX), um ggfs. deren Teilnahme an vorgeschalteten Beurteilungsgesprächen und an der Erörterung der Beurteilung auf Veranlassung von schwerbehinderten Bediensteten zu ermöglichen.

Sowohl für das ggf. vorgeschaltete Beurteilungsgespräch als auch bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass es schwerbehinderte Bedienstete gibt, die sich nur durch erhöhte Anstrengungen im Berufsleben behaupten können.

Die zu beurteilenden schwerbehinderten Bediensteten sollen auf die Möglichkeit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hingewiesen werden.

Die Beurteilenden sollen sich daher mit den Besonderheiten des Einzelfalles auseinandersetzen und bei der Beurteilung der fachlichen Leistungen einer etwaigen Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung Rechnung tragen (§ 4 Abs. 4 ThürLaufbG).

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

Bediensteter gilt ein generell reduzierter Anforderungsmaßstab. Bei der Beurteilung schwerbehinderter Bediensteter ist nur die durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung zu berücksichtigen (u. a. Beschluss vom 24.02.2017, OVG des Saarlandes, Az.: 1 A 94.16).

In qualitativer Hinsicht sind an schwerbehinderte Bedienstete 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 Beurteilung von Befähigung und Eignung so, als ob die Behinderung nicht vorläge, kommt nicht in Betracht (§ 4 Abs. 4 ThürLaufbG). 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 Bediensteten. 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 Bedienstete.

Bei dem Kriterium „Belastbarkeit“ ist darauf abzustellen, wie die Person mit ihren 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 Bediensteten wird jedoch für die Behörde in der Regel eine Aufforderung sein, über eine Veränderung der Aufgaben oder einen Wechsel des Dienstpostens nachzudenken, um der Verpflichtung zu einem einschränkungsadäquaten Einsatz schwerbehinderter Bediensteter nachzukommen.

## **Fortbildung**

Die berufliche Fortbildung der behinderten Bediensteten ist zu fördern, um ihnen Gelegenheit zu geben, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern.

Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbehördlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens (§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerbehördlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung (§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 3 SGB IX).

Auch bei der bevorzugten Berücksichtigung bei Auswahl der Bewerberinnen bzw. Bewerber für Fortbildungsmaßnahmen ist die Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft erforderlich.

## **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Im Rahmen der vorhandenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sind schwerbehinderten Bediensteten höherwertige Tätigkeiten bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeiten in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber (Art. 33 Abs. 2 GG).

## **Beförderung**

Bei der Übertragung von Dienstposten und bei Beförderungen darf, soweit es die Anforderungen des Dienstpostens zulassen, nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden.

Schwerbehinderten Bediensteten sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen und es ist zu prüfen, ob entsprechende Entwicklungs- oder Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzung, Umsetzung oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

## **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung und Umsetzung**

Bei Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung oder Umsetzung von schwerbehinderten Bediensteten ist die Zumutbarkeit nach der besonderen Lage und den speziellen Bedürfnissen zu prüfen. Eine Änderung oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Bedienstete mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für nicht schwerbehinderte Bedienstete.

Die Schwerbehindertenvertretung und die bzw. der schwerbehinderte Bedienstete sind bei jeder Änderung des Arbeitsplatzes unverzüglich

und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören, auch wenn sie im Interesse des schwerbehinderten Bediensteten liegt (§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

Anträgen schwerbehinderter Bediensteter auf Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung zu einem anderen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber soll im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten entsprochen werden.

## **Auflösung von Dienststellen**

Wenn ganze Dienststellen oder wesentliche Teile aufgelöst oder umstrukturiert werden und die weitere Beschäftigung schwerbehinderter Bediensteter in der bisherigen Dienststelle nicht möglich ist, so ist den schwerbehinderten Bediensteten im Rahmen der haushaltsmäßigen sowie beamten- und tarifrechtlichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen grundsätzlich ein anderer, beamten- oder tarifrechtlich statusgleicher Dienstposten oder Arbeitsplatz zu vermitteln.

Dabei soll für schwerbehinderte Bedienstete vorrangig eine Unterbringung bei einer Dienststelle am bisherigen Dienstort oder in Wohnortnähe angestrebt werden.

Die Anforderungen und Belastungen gegenüber dem bisherigen Dienstposten oder Arbeitsplatz für den schwerbehinderten Menschen sollen sich nach Möglichkeit nicht erhöhen.

## **Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MVG)**

Das regelmäßige mindestens alle zwei Jahre zu führende Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MVG) soll auch zur Erörterung behinderungsbedingter Probleme und notwendiger Unterstützungen zur behinderungsgerechten Ausgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes genutzt werden. Ferner soll es sowohl bei den schwerbehinderten als auch bei den übrigen Bediensteten genutzt werden, um etwaige mit der Behinderung im Zusammenhang stehende Spannungen im Arbeitsumfeld zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln.

Im Rahmen des MVG soll auch die Frage einer etwaigen Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft thematisiert werden, soweit bei der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter konkrete Anzeichen hierfür vorliegen.

Über das MVG hinaus können aus akutem Anlass Gespräche zwischen Vorgesetzten und Bediensteten notwendig werden.

Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, die Arbeitssituation zu beobachten und bei Anzeichen für auftretende Spannungen in offenen Gesprächen mit den Bediensteten Lösungen zu erarbeiten.

Beim MVG ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, soweit dies von der bzw. dem schwerbehinderten Bediensteten gewünscht wird.

### **Disziplinarische bzw. arbeitsrechtliche Angelegenheiten**

In disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Angelegenheiten eines schwerbehinderten Bediensteten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, die bzw. der betroffene schwerbehinderte Bedienstete erklärt ausdrücklich, dass er die Beteiligung nicht wünscht.

## **9 ORGANISATORISCHE UND PERSONELLE ANGELEGENHEITEN**

### **Mitteilung Personalvertretung**

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

Die Schwerbehindertenvertretung ist in gleicher Weise gesondert zu informieren.

### **Personalakten**

Gemäß § 152 Abs. 1 und 5 S. 2 SGB IX müssen Personalakten von schwerbehinderten Bediensteten einen gültigen Nachweis über die Schwerbehinderteneigenschaft (Kopie des Feststellungsbescheides oder Schwerbehindertenausweises) für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen nach SGB IX oder anderen Vorschriften enthalten (vgl. Ziffer 3.2 Personalaktenführungsrichtlinie).

Entsprechendes gilt für Gleichgestellte, bei denen eine Kopie des Gleichstellungsbescheides zur Personalakte genommen werden muss.

Wie alle Bediensteten sind auch die schwerbehinderten Bediensteten anzuhalten, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen, die für das Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis relevant sind (z. B. Neufestsetzung des Grades der Behinderung), unverzüglich der Personalstelle anzuzeigen und nachzuweisen.

## 10 PRÄVENTION

### Prävention

Beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis schaltet der Dienstherr bzw. Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Optionen zur Beseitigung der Schwierigkeiten mit dem Ziel einer dauerhaften Fortsetzung des aktiven Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zu erörtern.

Zielgruppe dieser Prävention sind schwerbehinderte Bedienstete. Entscheidend für eine erfolgreiche Prävention ist bereits die Früherkennung von Handlungsbedarfen bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten. Sie soll den Erhalt der Gesundheit sicherstellen und damit die Erkrankungswahrscheinlichkeit bzw. -gefahr frühzeitig senken und die Fortsetzung des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses des betroffenen Bediensteten gewährleisten. Hier ist ein möglichst frühzeitiges Aktivwerden gefordert, um die Sachlage zu verbessern.

Sind behördliche Maßnahmen, wie unter Ziffer 7 – Arbeitsbedingungen – beschrieben, nicht ausreichend, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen, sind darüber hinaus auch außerbetriebliche Maßnahmen zu prüfen. Das kann beispielsweise die Möglichkeit einer psychosozialen Begleitung oder Betreuung am Arbeitsplatz durch einen externen Anbieter sein.

Bei allen Maßnahmen ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig einzubinden. In den Fällen des § 167 Abs. 1 SGB IX bedeutet „frühzeitig“ unverzüglich nach Erkennen der Schwierigkeiten. Der notwendige Such- und Klärungsprozess zur Vermeidung oder Abwendung von Schwierigkeiten findet im gemeinsamen Dialog mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung statt. Die Möglichkeiten und Hilfen auch externer Partner sind auszuschöpfen.

Die Prävention ist auch dann durchzuführen, wenn die oder der Betroffene nicht zustimmt. Die oder der Betroffene ist vom Dienstherrn bzw. Arbeitgeber, auch über das Integrationsamt, lediglich über die Präventionsmaßnahme zu informieren. Eine Mitwirkung der oder des Betroffenen ist in ihrem bzw. seinem Interesse. Es handelt sich um eine Mitwirkungsobliegenheit, die bei Nichterfüllung zu Lasten der bzw. des Betroffenen wirken kann.

## 11 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

### Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Bedienstete innerhalb eines zusammenhängenden Zeitraums von 365 Tagen länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienst- bzw. arbeitsunfähig, klärt der Dienstherr oder Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, dem Personalrat und bei schwerbehinderten Bediensteten zusätzlich mit der Schwerbehindertenvertretung, die Möglichkeiten wie die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist einzuleiten.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, wird vom Dienstherrn oder Arbeitgeber das Integrationsamt hinzugezogen. Das Integrationsamt wirkt darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 S. 2 SGB IX erbracht werden.

Näheres ist gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX in den einzelnen Ressorts durch entsprechende Vereinbarungen zum BEM zu regeln.

## 12 VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND UND BEENDIGUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

### Versetzung in den Ruhestand

Schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte können unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 Thüringer Beamtengesetz (ThürBG) auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie die darin festgelegte Altersgrenze erreicht haben. Dabei müssen ggf. Versorgungsabschlüsse in Kauf genommen werden.

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 gemäß § 26 Abs. 1 S. 3 BeamtStG möglich ist, also gemäß § 26 Abs. 2 BeamtStG ein anderes Amt derselben Laufbahn oder einer anderen Laufbahn verliehen werden kann, für die sie bzw. er die Befähigung besitzt oder erwerben kann.

Die Versetzung in den Ruhestand setzt die vorherige Anhörung der Schwerbehindertenvertretung voraus (§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

### **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

Beschäftigungsverhältnisse der schwerbehinderten Bediensteten unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz nach den Bestimmungen der §§ 168 bis 175 SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen. Die Kündigung, auch Änderungskündigung, eines schwerbehinderten Bediensteten, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist gemäß § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX unwirksam, ebenso wenn die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes dazu nicht vorliegt.

## **13 WAHRNEHMUNG DER INTERESSEN**

### **13.1 Vertrauensvolle Zusammenarbeit**

#### **Personenkreis**

Die Dienststelle, die Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) und der Personalrat arbeiten unter Beachtung der Gesetze, Tarifverträge und sonstiger für schwerbehinderte Menschen maßgebender Vorschriften zum Wohle und zur Wahrung der Rechte der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen eng und vertrauensvoll zusammen und unterstützen sich gegenseitig in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Bedienstete betreffen (§ 182 Abs. 1 SGB IX). Dies gilt sinngemäß auch für die Betreuung von Bediensteten, die von Behinderung bedroht sind.

Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragte sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt (§ 182 Abs. 2 SGB IX).



## Zusammenwirken

Die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Personalentwicklung und sind Ansprechpartnerinnen und -partner der Bediensteten. Sie tragen zur sachgerechten Umsetzung in ihren Zuständigkeitsbereichen bei.

## 13.2 Schwerbehindertenvertretung

### Wahl und Rechtsstellung

In Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 177 Abs. 1 und 2 SGB IX). Zu wählen ist nach der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO).

Dienststellenleitungen, Inklusionsbeauftragte und Personalräte haben erforderlichenfalls auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Wahl, Amtszeit, Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen sind in den §§ 177 bis 179 SGB IX geregelt.

Die Behörden haben die Vertrauenspersonen (§§ 177 Abs. 1 S. 1 bis 3, 180 Abs. 1 bis 5 SGB IX) unverzüglich nach der Wahl der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber der Dienststelle die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats.

Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

Die Vertrauenspersonen dürfen bei der Ausübung ihres Amtes weder behindert noch benachteiligt werden.

### Aufgaben

Die Schwerbehindertenvertretung fördert gemäß § 178 Abs. 1 S. 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Sie unterstützt Bedienstete bei Anträgen an die gemäß § 152 Abs. 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung sowie bei Anträgen auf Feststellung einer Gleichstellung an die Agentur für Arbeit (§ 178 Abs. 1 S. 3 SGB IX).

## **Beteiligung**

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Bediensteten als Gruppe berühren, von der Dienststelle unverzüglich und umfassend zu informieren, zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Der Beteiligung kommt eine bedeutende Rolle zu. Im Rahmen der Dienstaufsicht ist sicherzustellen, dass die Beteiligungspflicht gegenüber der Schwerbehindertenvertretung eingehalten wird. Bestehen Zweifel daran, ob die Voraussetzungen für eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorliegen, ist diese zu beteiligen. Die von der Dienststelle beabsichtigte Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 SGB IX). An Verhandlungen der Dienststelle mit dem Integrationsamt ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

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

## **Informationspflicht durch die Dienststelle**

Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu gewähren, hat ihr die Dienststelle eine Abschrift des Verzeichnisses und der Anzeige gemäß § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX auszuhändigen und alle Veränderungen, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten, auf Verlangen vorzulegen. Dieses Verzeichnis erhalten ebenso der Personalrat und der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle.

## **Recht auf Teilnahme an Sitzungen des Personalrats**

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen beratend teilzunehmen.

Die bzw. der Vorsitzende des Personalrats hat in Angelegenheiten der schwerbehinderten Bediensteten auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Sie wird zu Besprechungen zwischen dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber und der Personalvertretung hinzu-

gezogen (§ 178 Abs. 5 SGB IX i. V. m. § 40 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)).

Die Schwerbehindertenvertretung hat ebenso das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) beratend teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX).

### **Schweigepflicht der Vertrauensperson**

Die Vertrauenspersonen haben nach Maßgabe des § 179 Abs. 7 SGB IX über die ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren (hierzu auch § 10 ThürPersVG).

### **Freistellung**

In Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, sind die Vertrauenspersonen auf Wunsch freizustellen. Über Anträge auf Freistellung ist unverzüglich zu entscheiden.

Im Übrigen werden die Vertrauenspersonen in angemessenem Umfang von ihrer beruflichen bzw. dienstlichen Tätigkeit befreit, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Hierzu sind sie im notwendigen Umfang von dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

Der notwendige Umfang der Freistellung kann sich neben der Anzahl der schwerbehinderten Bediensteten aus den unterschiedlichen individuellen Gegebenheiten der Dienststelle, den strukturellen Besonderheiten und der persönlichen und beruflichen Situation der Vertrauensperson ergeben.

Die Freistellung sollte sich daher immer nach den notwendigen Erfordernissen des Einzelfalls richten. Darüber hinaus gehende Regelungen und Vereinbarungen sind zulässig (§ 179 Abs. 4 S. 2 2. Hs. und Abs. 6 SGB IX).

### **Arbeitsbedingungen**

Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren und trägt die entstehenden Kosten, z. B. für die Bereitstellung von notwendigen Räumen, den Geschäftsbedarf, für die Beschaffung notwendiger Gesetzestexte und Fachliteratur, auch für Dienstreisen sowie Fortbildungen.

Dies umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung im erforderlichen Umfang.

Die Kostenregelungen für Personalvertretungen gelten entsprechend. Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder sind für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, von der Arbeit freizustellen (§ 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX).

### **Übergangsmandat**

Bei Umstrukturierung und Auflösung von Behörden und Dienststellen können die Regelungen entsprechend des § 32 ThürPersVG hilfsweise angewendet werden, so dass jederzeit eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden und arbeitsfähig ist.

### **Versammlung der Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Bediensteter in der Dienststelle durchzuführen; die Hauptschwerbehindertenvertretung mindestens eine Versammlung im Kalenderjahr der Schwerbehindertenvertretungen ihres Zuständigkeitsbereichs (§§ 178 Abs. 6, 180 Abs. 8 SGB IX).

Das gilt entsprechend für die Stufenvertretungen (Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung).

In den Versammlungen berichtet der Arbeitgeber gemäß § 166 Abs. 4 SGB IX.

An Personalversammlungen kann die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen und hat dort ein Rederecht (§ 178 Abs. 8 SGB IX).

### **Stufenvertretung**

Die Stufenvertretung (Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung) vertritt die Interessen der schwerbehinderten Bediensteten in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Bediensteten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder gewählt worden ist.

Entsprechendes gilt für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt werden (§ 180 Abs. 6 S. 1 und 2 SGB IX).

### **Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden (AGSV)**

Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Thüringen bilden eine Arbeitsgemeinschaft, die das Bewusstsein für die Belange behinderter Menschen im Landesdienst schärfen und ihre Inklusion stärken soll.

Sie ist bei ressortübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der schwerbehinderten Bediensteten berühren, vom jeweils federführenden Ressort zu beteiligen. Die Beteiligung erfolgt über die jeweilige Hauptschwerbehindertenvertretung der obersten Landesbehörden. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift.

Die AGSV Thüringen ist Mitglied der AGSV Länder.

### **AGSV Länder**

Die AGSV Länder ist ein Zusammenschluss der AGSV der einzelnen Bundesländer.

Die AGSV Länder nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie Abstimmung der Mitglieder untereinander in grundsätzlichen und länderübergreifenden Angelegenheiten
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Schwerbehinderten- und Behindertenrechts einschließlich der Darstellung verwandter Themen und Problemfelder
- Zusammenarbeit in Angelegenheiten der Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen mit gesetzgebenden Gremien und Behörden auf Bundes- und Landesebene und der Europäischen Union sowie mit Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und sonstigen Stellen
- Durchführung der Mitgliederversammlung mindestens einmal jährlich

## **13.3 Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers**

### **Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers**

Alle Dienststellen im Sinne des ThürPersVG bestellen in Schriftform gemäß § 181 SGB IX Inklusionsbeauftragte, die sie in Angelegenheiten von schwerbehinderten Bediensteten verantwortlich vertreten. Inklusionsbeauftragte haben vor allem darauf zu achten, dass die den Dienststellen obliegenden Verpflichtungen aus dem SGB IX und diesem Erlass erfüllt werden.

Inklusionsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung arbeiten eng zusammen (§ 182 Abs. 1 SGB IX).

Soweit erforderlich, haben sie die Dienststellen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Inklusionsbeauftragte haben zwischen den sich aus den Aufgaben der Verwaltung ergebenden Anforderungen und den berechtigten Belangen der schwerbehinderten Bediensteten vermittelnd und ausgleichend zu wirken sowie entsprechende Entscheidungen der Dienststellen vorzubereiten.

Diese Aufgabe erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Bediensteten.

Inklusionsbeauftragte sind über ihre Aufgaben und Befugnisse zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

Die Inklusionsbeauftragten sollten nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Die Dienststellen haben die Inklusionsbeauftragten unverzüglich nach ihrer Bestellung der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Auch die Abberufung ist diesen Stellen anzuzeigen.

Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die personalbearbeitenden Stellen sind ebenfalls zu unterrichten.

## 13.4 Personalvertretung

### Allgemeines

Alle Regelungen die Personalvertretung betreffend gelten auch für den Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat.

### Pflichten gegenüber den Bediensteten mit Behinderung

Der Personalrat fördert die Eingliederung schwerbehinderter Bediensteter (§ 176 SGB IX). Er achtet insbesondere darauf, dass die der Behörde obliegenden Verpflichtungen gemäß §§ 154, 155, 164 bis 167 SGB IX erfüllt werden.

### Pflichten gegenüber der Schwerbehindertenvertretung

Der Personalrat ist verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der bzw. dem Inklusionsbeauftragten eng zusammenzuarbeiten (§ 182 SGB IX). Dies gilt insbesondere für die Verhandlungen einer Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) sowie für die Bestimmungen über die Prävention (§ 167 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen sowie zu Besprechungen zwischen dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber und der Personalvertretung von der bzw. dem Vorsitzenden einzuladen. Sie erhält die gleichen Informationen wie ein ordentliches Mitglied des Personalrats.

Die bzw. der Vorsitzende des Personalrats hat eine Personalrats-sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn die Schwerbehindertenvertretung dieses in Angelegenheiten der schwerbehinderten Bediensteten beantragt (§ 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung kann aufgrund § 178 Abs. 4 S. 2 und 3 SGB IX die Aussetzung von Beschlüssen des Personalrats herbeiführen. Der Personalrat wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 176 S. 2 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat ebenso das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses gemäß § 11 ASiG beratend teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX).

## 13.5 Integrationsamt, Agentur für Arbeit und Integrationsfachdienst

### Integrationsamt

Das Integrationsamt hat gemäß § 185 Abs. 1 SGB IX folgende Aufgaben:

- die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
- den Kündigungsschutz
- die begleitende Hilfe im Arbeitsleben
- die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen nach § 200 SGB IX

Das Integrationsamt ist durch alle beteiligten Stellen bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen.

Das Integrationsamt hat gemäß § 185 Abs. 2 S. 6 SGB IX Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und Personalratsmitglieder durchzuführen. Die begleitende Hilfe soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Bediensteten 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 des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Bediensteten zu behaupten. Sie umfasst auch die nach den Umständen des Einzelfalles notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Bediensteter (§ 185 Abs. 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 Bedienstete oder an Arbeitgeber gewähren (§ 185 Abs. 3 SGB IX i. V. m. der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)).

Der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretungen können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden (§ 166 Abs. 1 S. 4 und 5 SGB IX).

## **Agentur für Arbeit**

Der Bundesagentur für Arbeit obliegt gemäß § 187 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 und
- Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

## **Integrationsfachdienste**

Integrationsfachdienste (§§ 192 bis 198 SGB IX) sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Sie arbeiten insbesondere mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Integrationsamt, den zuständigen Rehabilitationsträgern, dem Dienstherrn bzw. dem Arbeitgeber sowie der Schwerbehindertenvertretung eng zusammen.



Die Integrationsfachdienste werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig (§ 194 Abs. 1 SGB IX).

### **Verpflichtung der Dienststellen**

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, den o. a. Stellen Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Bediensteter am Arbeitsleben nötig sind, und den mit der Vertretung dieser Stellen Beauftragten Einblick in die Dienststelle zu gewähren, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Bediensteten erforderlich ist und Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden (§ 163 Abs. 5 und 7 SGB IX).

## **13.6 Gleichstellungsbeauftragte**

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen die Durchführung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und unterstützen die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungsprozessen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer betreffen, rechtzeitig zu beteiligen. In ihren Aufgaben nehmen die Gleichstellungsbeauftragten auch die Interessen der schwerbehinderten Bediensteten wahr.

## **13.7 Landesbeauftragte(r) für Menschen mit Behinderungen**

### **Landesbeauftragte(r)**

Die bzw. der Landesbeauftragte hat nach dem ThürGIG die Aufgabe, über die Einhaltung von Regelungen zu wachen, die zugunsten von Menschen mit Behinderungen erlassen wurden.

Sie bzw. er ist darüber hinaus Ansprechperson für die individuellen und allgemeinen Probleme von Menschen mit Behinderungen. In dieser Funktion steht sie bzw. er Bediensteten, Dienststellen und Schwerbehindertenvertretungen beratend zur Seite.

## **13.8 Landesantidiskriminierungsstelle**

### **Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)**

Die Arbeit der LADS beruht auf Art. 1, 2 und 14 der Verfassung des Freistaates Thüringen, Art. 1 bis 3 GG und dem AGG. Sie hat u. a. die Aufgabe, den Diskriminierungsschutz hinsichtlich der Merkmale

ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität durch geeignete Maßnahmen und Projekte im öffentlichen Bereich zu verbessern.

Dies geschieht durch:

- Initiierung, Begleitung und Förderung der Planung, Steuerung sowie die Kontrolle von Projekten oder einzelner Prozesse im staatlichen und an der Schnittstelle zum nichtstaatlichen Bereich
- Kooperationen im Bereich der Bund-Länder-Beziehungen (z. B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
- Begleitung der haupt- und nebenamtlichen LSBTIQ\*-Arbeit in Thüringen, insbesondere über das Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt
- Angebot einer zentralen staatlichen Anlauf- und Beratungsstelle für diskriminierte Menschen sowie für Personalverantwortliche und Beauftragte öffentlicher Dienststellen
- Arbeit als Netzwerkstelle für Beauftragte der Landesregierung sowie öffentliche und zivilgesellschaftliche Akteure im intersektionalen Handlungsfeld Diskriminierung und Rassismus und seinen Schnittstellen mit den Differenzkategorien der Inklusion

## 14 HAUSHALTSBELANGE

### Fördermittel und Zuschüsse

Die für die Inklusion sowie für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Rahmen der SchwbAV bzw. im Rahmen von Zuschüssen der Bundeagentur für Arbeit oder im Rahmen sonstiger Programme zur Verfügung stehenden Fördermittel und Zuschüsse, sind von den Dienststellen zu beantragen bzw. in Anspruch zu nehmen.

So kann gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c SGB IX das Integrationsamt an den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen, insbesondere zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen, für Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren, bei der Berufs-

ausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, für Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gemäß § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt worden sind, für Prämien zur Einführung eines BEM.

## **Buchungs- bestimmungen**

Innerhalb eines Kapitels dienen Einnahmen aufgrund der SchwbAV und Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für die von ihr zugewiesenen Bediensteten nach dem SGB III zur Verstärkung der Ausgaben bei den entsprechenden Titeln (§ 11 Abs. 7 Thüringer Haushaltsgesetz (ThürHhG) 2018/2019).

## **15 ERGÄNZENDE REGELUNGEN**

### **Zusatzurlaub**

Schwerbehinderten Bediensteten steht gemäß § 208 SGB IX ein bezahlter zusätzlicher Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr zu. Dies gilt nicht für Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit dem Eintritt der Schwerbehinderteneigenschaft oder mit der Einstellung schwerbehinderter Menschen. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, hat die oder der schwerbehinderte Bedienstete für jeden vollen Monat der im Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs, wobei die unterschiedliche Berechnung im Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis zu beachten ist. Bei Bruchteilen von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, ist auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 208 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft gemäß § 152 Abs. 1 und 2 SGB IX rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung (§ 208 Abs. 3 SGB IX). Anträgen von schwerbehinderten Bediensteten auf ungeteilten Erholungsurlaub und Wünschen hinsichtlich der Urlaubszeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der persönlichen Verhältnisse aller Bediensteten (z. B. schulpflichtige Kinder) bevorzugt zu entsprechen.

## Parkmöglichkeiten

Soweit bei der Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Bedienstete Rücksicht zu nehmen, wenn sie wegen der Art und Schwere der Schwerbehinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind. Andere behinderte Bedienstete werden bei der Vergabe von Parkflächen bevorzugt berücksichtigt.

Für Inhaber der Merkzeichen „G“ (erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit) und „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) werden die landeseigenen oder vom Land angemieteten Parkflächen kostenfrei zur Verfügung gestellt. Gemäß dem Rundschreiben zur Privaten Nutzung von landeseigenen oder vom Land angemieteten Parkflächen durch Landesbedienstete vom 16.10.2001 sollen auch bei Merkzeichen „Bl“ (Blindheit) Kosten nicht erhoben werden. Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen. Bei der Vergabe ist auf die Barrierefreiheit (Breite des Parkplatzes, Nähe zum Dienstgebäude usw.) zu achten.

Sind keine Flächen vorhanden, auf denen Parkplätze für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellt werden, so sind solche Flächen nach Möglichkeit bereit zu stellen.

Können Parkplätze nicht bereitgestellt werden, so ist von der Dienststelle für die schwerbehinderten Menschen eine Ausnahmegenehmigung gemäß § 46 Straßenverkehrsordnung (StVO) dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Kraftfahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen (§ 45 Abs. 1b Nr. 2 und § 46 Abs. 1 StVO).

## Dienstreisen

Bei Dienstreisen schwerbehinderter Bediensteter soll das Beförderungsmittel genehmigt werden, welches in Anbetracht der Behinderung am besten geeignet ist.

Dienstreisenden, denen die Fahrtkosten der niedrigsten Klasse bei Bahnnutzung zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mindestens 80 oder dem Merkzeichen „aG“ die Auslagen für die nächsthöhere Klasse erstattet (§ 4 Abs. 1 S. 2 Thüringer Reisekostengesetz (ThürRKG) i. V. m. Verwaltungsvorschriften zum Thüringer Reisekostengesetz (ThürRKGVwV) Tz. 4.1.3 e).

Dienstreisende schwerbehinderte Bedienstete sind verpflichtet, einen mit einer gültigen Wertmarke versehenen Ausweis (Fahrausweis) für die Dienstreise zu nutzen (§ 228 SGB IX, § 4 Abs. 2 ThürRKG).

Sofern ein öffentliches Verkehrsmittel nicht zumutbar ist, sind die notwendigen Kosten der Taxibenutzung zu erstatten (§ 4 Abs. 3 S. 1 ThürRKG i. V. m. Tz. 4.3.2 ThürRKGVwV).

Bei Dienstreisen schwerbehinderter Bediensteter mit dem Merkzeichen „aG“ liegen erhebliche dienstliche Gründe für die Nutzung des privaten Kraftfahrzeugs vor, wenn das Dienstgeschäft sonst nicht durchgeführt werden kann oder die Benutzung eines Kraftfahrzeuges nach Sinn und Zweck eines Dienstgeschäftes notwendig ist und ein Dienstkraftfahrzeug nicht zur Verfügung steht (§ 5 Abs. 2 ThürRKG i. V. m. Tz. 5.2.2 ThürRKGVwV).

### **Begleitpersonen bei Dienstreisen**

Schwerbehinderte Bedienstete, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich nach vorheriger Genehmigung auch von einer nicht im Landesdienst stehenden oder dorthin abgeordneten Person begleiten lassen.

Die dadurch entstehenden notwendigen Fahrkosten sowie Auslagen für Unterkunft und Verpflegung sind als Nebenkosten nach § 10 Abs. 2 ThürRKG erstattbar.

Die notwendigen Kosten und Auslagen dürfen nur bis zu der Höhe erstattet werden, wie sie in entsprechender Anwendung des ThürRKG einer dienstreisenden Person erstattbar wären.

Die Voraussetzung ist regelmäßig erfüllt, wenn im Ausweis das Merkzeichen "H" (Hilflosigkeit) oder "B" (Notwendigkeit ständiger Begleitung) eingetragen ist.

### **Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen**

Schwerbehinderten Bediensteten, die behinderungsbedingt nicht selbst ein Dienstkraftfahrzeug führen können, ist bevorzugt ein Dienstkraftfahrzeug mit FahrerIn oder Fahrer zur Verfügung zu stellen.

Es ist zu prüfen, ob ein privates entsprechend ausgerüstetes Kraftfahrzeug eingesetzt werden kann.

### **Barrierefreiheit bei dienstlichen Veranstaltungen**

Bei der Ausrichtung dienstlicher Veranstaltungen, z. B. Personalversammlung, ist für den betroffenen Personenkreis Barrierefreiheit herzustellen.

## 16 ORDNUNGSWIDRIGKEITEN

Wer vorsätzlich oder fahrlässig die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört, handelt gemäß § 238 SGB IX ordnungswidrig.

Dies kann im Einzelfall ein Indiz für die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen darstellen und einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG auslösen.

Alle Verantwortlichen in der Thüringer Landesverwaltung haben dafür Sorge zu tragen, dass es nicht zu solchen Verstößen kommt.

## 17 DATENSCHUTZ

### Allgemein

Bei den Daten über Bedienstete mit Behinderungen handelt es sich um besonders sensible personenbezogene Daten, die aufgrund ihres engen Bezugs zu den Grundrechten und Grundfreiheiten besonders schutzwürdig sind.

Ihre Verarbeitung ist gemäß Art. 9 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) grundsätzlich untersagt, jedoch darf die Verarbeitung unter den in Art. 9 Abs. 2 und 3 DS-GVO sowie § 16 Abs. 2 S.1 Nr. 4 und 5, S. 2 Thüringer Datenschutzgesetz (ThürDSG) genannten Voraussetzungen erfolgen.

### Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

Für das gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX von den Dienststellen zu führende Verzeichnis der schwerbehinderten, gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen ist ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten gemäß Art. 30 DS-GVO zu erstellen.

## 18 EVALUATION

Der Erlass wird in der Zuständigkeit des für Inneres zuständigen Ministeriums in regelmäßigen Abständen, erstmals zwei Jahre nach dem Kabinettsbeschluss evaluiert und das Ergebnis dem Kabinetts bekannt gegeben.



**Herausgeber:**

**Thüringer Landesregierung**

**Ansprechpartner:**

**Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales**

Steigerstraße 24, 99096 Erfurt

Telefon: 0361/57 3313 313 oder -331

E-Mail: [fortbildung@tmik.thueringen.de](mailto:fortbildung@tmik.thueringen.de)

Foto: [www.pixabay.de](http://www.pixabay.de)

Layout: TMIK, Referat 13

Stand: 11.12.2018

Druck: Thüringer Landesamt für Bodenmanagement und Geoinformation (TLBG), März 2019