



Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst  
Postfach 3260 · 65022 Wiesbaden

Präsident der  
Technischen Universität Darmstadt  
Karolinenplatz 5  
64289 Darmstadt

Präsidentin der  
Johann Wolfgang Goethe-Universität  
Frankfurt am Main  
Campus Westend, PA-Gebäude  
Theodor-W.-Adorno-Platz 1  
60323 Frankfurt/Main

Präsident der  
Justus-Liebig-Universität Gießen  
Ludwigstr. 23  
35390 Gießen

Präsident der  
Universität Kassel  
Mönchebergstr. 19  
34109 Kassel

Präsidentin der  
Philipps-Universität Marburg  
Biegenstr. 10  
35032 Marburg

Präsident der  
Hochschule Geisenheim  
Von-Lade-Str. 1  
65366 Geisenheim am Rhein

Präsident der  
Hochschule für Musik und  
Darstellende Kunst  
Frankfurt am Main  
Eschersheimer Landstr. 29 - 39  
60322 Frankfurt am Main

Aktenzeichen | 4.3 - 088. 010 - (0005) -

Bearbeiter/in | Alessa Gernand  
Durchwahl | 0611/32-3313  
Fax | 0611/32-3550  
E-Mail | Alessa.Gernand@hmwk.hessen.de  
Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht

Datum | 21. Januar 2020

Präsident der  
Hochschule für Gestaltung  
Offenbach am Main  
Schlossstr. 31  
63065 Offenbach am Main

Rektor der  
Hochschule für Bildende Künste -  
Städelschule  
Dürerstraße 10  
60596 Frankfurt am Main

Präsident der  
Hochschule Darmstadt  
University of Applied Sciences  
Haardtring 100  
64295 Darmstadt

Präsident der  
Frankfurt University of Applied Sciences  
Nibelungenplatz 1  
60318 Frankfurt am Main

Präsident der  
Hochschule Fulda  
University of Applied Sciences  
Leipziger Str. 123  
36037 Fulda



Präsident der  
Technischen Hochschule Mittelhessen  
University of Applied Sciences  
Wiesenstr. 14  
35390 Gießen

Präsident der  
Hochschule RheinMain  
University of Applied Sciences  
Wiesbaden Rüsselsheim  
Kurt-Schumacher-Ring 18  
65197 Wiesbaden

Hessisches Landesamt für  
geschichtliche Landeskunde  
Wilhelm-Röpke-Str. 6 c  
35032 Marburg

Verwaltung der Staatlichen  
Schlösser und Gärten Hessen  
Schloss  
61348 Bad Homburg v.d.H.

Landesamt für  
Denkmalpflege Hessen  
Schloss Biebrich  
65203 Wiesbaden

Hessisches Landesarchiv  
beim Staatsarchiv Marburg  
Friedrichsplatz 15  
35037 Marburg

Hessisches Landesmuseum Darmstadt  
Friedensplatz 1  
64283 Darmstadt

Museumslandschaft Hessen Kassel  
Schloss Wilhelmshöhe  
34131 Kassel

Museum Wiesbaden  
Friedrich-Ebert-Allee 2  
65185 Wiesbaden

Staatstheater Darmstadt  
Georg-Büchner-Platz 1  
64283 Darmstadt

Staatstheater Kassel  
Friedrichsplatz 15  
34117 Kassel

Hessisches Staatstheater Wiesbaden  
Christian-Zais-Str. 3  
65189 Wiesbaden

Deutsche Film- und Medienbewertung  
(FBW)  
Schloss Biebrich  
Rheingastr. 140  
65203 Wiesbaden

Archivschule Marburg  
- Hochschule für Archivwissenschaft -  
Bismarckstr. 32  
35037 Marburg

nachrichtlich:

Ärztlicher Direktor  
des Universitätsklinikums Frank-  
furt  
Theodor-Stern-Kai 7  
60590 Frankfurt am Main

Vorsitzender der Geschäftsfüh-  
rung  
der Universitätsklinikum Gießen  
und Marburg GmbH  
Baldingerstraße  
35043 Marburg

CCP beim HMWK

HPR beim HMWK

HSBV beim HMWK

## **Handreichung zum Schwerbehindertenrecht**

**hier:** Schreiben des HMWK vom Februar 03. Februar 2014, Az.: w. o.

Im Zuge der Überarbeitung des Sozialgesetzbuches SGB IX, der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung (Teilhaberichtlinien) und der Richtlinien zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung (Förderrichtlinien) in den jeweils geltenden Fassungen, erhalten Sie diese Handreichung. Die Hessische Landesregierung versteht die Integration, Beschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderungen als besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe.

Für öffentliche Arbeitgeber ist eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen sowie zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verbunden. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, mit den gewählten Schwerbehindertenvertretungen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu pflegen, die durch ein respektvolles Miteinander geprägt ist. In diesem Zusammenhang weise ich auf die Regelung des § 178 Abs. 2 SGB IX hin. Danach ist die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; der Arbeitgeber hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Den Schwerbehindertenvertretungen sind für die Wahrnehmung ihrer Arbeit alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Für die tägliche Arbeit in der Anwendung des Schwerbehindertenrechts möchte ich Ihnen die nachstehenden Informationen übersenden, mit der Bitte, diese an die in Ihrem Hause zuständigen Stellen weiterzugeben und deren Beachtung bzw. Umsetzung zu gewährleisten. Eine Durchschrift bitte ich an die Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung und Personalrat) sowie an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragten für Studierende mit Behinderung/ chronischer Erkrankung weiterzuleiten.

### **1. Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX**

Arbeitgeber haben eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten. Bei Bedarf können auch mehrere Inklusionsbeauftragte benannt werden. Weil die/ der Beauftragte den Arbeitgeber verantwortlich vertritt, muss diese/r für das Amt fachlich geeignet sein. Als Inklusionsbeauftragte/r soll daher eine leitende Person der Personalabteilung bestellt werden. Vor der Bestellung oder Abberufung ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

### **2. Bekanntgabe der Teilhaberichtlinien**

Gemäß Abschnitt XII. Nr. 2 der Teilhaberichtlinien sind diese allen Vorgesetzten, den Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, den Personalräten, den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen sowie den Beauftragten für Studierende mit Behinderung/ chronischer Erkrankung, zur Kenntnis und zur Beachtung mit Empfangsbestätigung zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet werden. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen und zu dokumentieren.

### **3. Rechte schwerbehinderter Menschen**

In § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX sowie in Abschnitt IV Nr. 1 der Teilhaberichtlinien ist u. a. die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit geregelt. Daraus ergibt sich, dass solche Fehlzeiten, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund Ihrer Behinderung notwendig sind, grundsätzlich nicht nachzuarbeiten sind. Ich bitte bei der Prüfung von diesbezüglichen Einzelfällen den Menschen mit Behinderungen jeweils im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit der gebotenen Rücksicht zu begegnen und die zugunsten dieser getroffenen Bestimmungen, wie in den Teilhaberichtlinien festgelegt, großzügig auszulegen. Ich weise insbesondere darauf hin, dass Anträge von schwerbehinderten Beschäftigten auf Inanspruchnahme besonderer Arbeitsplatzmodelle, wie z. B. die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Die Schwerbehindertenvertretung ist vor Untersuchungen von Menschen mit Behinderung nur mit deren Einverständnis zu kontaktieren.

#### **4. Stellenbesetzungsverfahren**

Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob - insbesondere bei der Agentur für Arbeit und ggf. den Jobcentern arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete - schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese Prüfung soll auch bei interner Besetzung erfolgen, sofern das Stellenbesetzungsverfahren dadurch nicht unangemessen verzögert oder erschwert wird.

Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen und die Personalvertretung zu hören (§ 164 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX). Die Anfrage an die Agentur für Arbeit, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Anhörung der Personalvertretung sind zu dokumentieren. Soweit die Schwerbehindertenvertretung nicht einbezogen wurde, da keine Bewerberinnen oder Bewerber mit Behinderungen am Verfahren teilgenommen haben, empfiehlt es sich, dies in dem Auswahlvermerk ebenfalls zu dokumentieren.

Kommt ein Arbeitgeber der o. g. Prüfpflicht nicht nach, rechtfertigt dies die Vermutung, er benachteilige diese Personen wegen ihrer Behinderung. Ich bitte daher der Prüfpflicht in den Fällen von Stellenausschreibungen nachzukommen. Bei internen Stellenbesetzungsverfahren sind die Bewerbungen von externen schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen, soweit die stellenmäßigen Voraussetzungen vorliegen.

Im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und der jeweiligen örtlichen Schwerbehindertenvertretung empfiehlt sich darüber hinaus Folgendes:

Bei den Auswahlgesprächen von Führungskräften bitte ich in angemessenem Umfang Fragen zu schwerbehindertenrelevanten Themen (wie z. B.: „*Inwieweit sind Sie mit den Regelungen des SGB IX vertraut?*“, „*Was regeln die Teilhaberichtlinien des Landes Hessen?*“, „*Kennen Sie die Abkürzung „BEM“?*“ oder „*Was sagt Ihnen der Begriff Pflichtquote?*“) in den Fragenkatalog zur Durchführung von

Auswahlgesprächen aufzunehmen, um möglichst frühzeitig feststellen zu können, ob der/die Bewerber/in die wünschenswerte Sensibilität im Hinblick auf die Belange von Menschen mit Behinderungen besitzt. Der Hinweis, dass das Land Hessen als öffentlicher Arbeitgeber die ihm obliegende Pflicht und Verantwortung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in besonderem Maße zu erfüllen hat, dient als Vorbemerkung. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des Hessischen Aktionsplans zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention).

## **5. Barrierefreiheit**

Angesichts der zahlreich stattfindenden bzw. anstehenden Um- und Neubaumaßnahmen sei nochmals auf die Ausführungen im Erlass vom 06. April 2009 zum Thema „Barrierefreiheit“ verwiesen. So wird nicht nur die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sichergestellt, sondern auch die von Personen mit Kleinkindern bzw. - und dies gilt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels unserer Gesellschaft umso mehr - älteren Menschen. Ihnen allen gilt es gemäß § 46 der Hessischen Bauordnung einen barrierefreien Zugang in jeglicher Hinsicht und ohne fremde Hilfe zu ermöglichen. Es ist sicherzustellen, dass die Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung bei allen Baumaßnahmen erfolgt.

Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Hierzu zählen insbesondere die behinderungsbedingt erforderliche barrierefreie Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und die Bereitstellung barrierefreier Informations- und Kommunikationstechnik.

Die eingesetzte Hard- und Software soll möglichst auch vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein. Dies ist von der beschaffenden Stelle bereits bei Planung bzw. Ausschreibung zu berücksichtigen. Die Barrierefreiheit neuer Hard- und Software ist gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu dokumentieren.

## **6. Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und deren Stellvertreter/ innen**

Die persönliche Rechtstellung der Vertrauenspersonen bestimmt sich nach § 179 SGB IX. Mit dieser Vorschrift wird die selbstständige Stellung und unabhängige Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung unterstrichen. Die Vertrauenspersonen werden damit den Personalvertretungen ausdrücklich gleichgestellt.

Gemäß § 179 Absatz 2 SGB IX gilt für die Vertrauenspersonen und deren Stellvertreter/ innen ein Begünstigungs-, bzw. Behinderungs- und Benachteiligungsverbot. Dies beinhaltet unter anderem, dass die Vertrauensperson und deren Stellvertreter/ innen wegen ihrer Amtswaltung zu anderen vergleichbaren Beschäftigten nicht schlechter gestellt werden dürfen, insbesondere was das Arbeitsentgelt, das berufliche Fortkommen oder die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Förderung anbelangt. Gerade bei freigestellten Vertrauenspersonen und deren Stellvertreter/ innen darf die Pflicht zur fiktiven Laufbahnnachzeichnung nicht dazu führen, dass diese faktisch dauerhaft von Beförderungen ausgeschlossen bleiben. Die Arbeit dieser Interessenvertretungen ist von hoher Wichtigkeit und häufig eine große Herausforderung. Damit sich in diesem Bereich zum Wohle der Dienststelle auch weiterhin Leistungsträger/ innen engagieren, müssen Beförderungen für solche Personen auch in der Praxis möglich und realistisch sein. In Einzelfällen ist mein Haus gerne bereit, unterstützend zu beraten.

## **7. Räumliche und technische Ausstattung (§ 179 Abs. 9 SGB IX)**

Um eine angemessene und zielführende Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen im Hinblick auf ihre Klientel zu ermöglichen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den jeweiligen Dienststellen zu gewährleisten, ist eine adäquate räumliche und technische Ausstattung ihrer Büros erforderlich. Dabei bitte ich dringend, folgenden Minimalstandard zu gewährleisten:

- Barrierefreie Erreichbarkeit
- Akzeptable Raumgröße, die auch eine vertrauliche Arbeit gewährleistet (Schallschutz der Wände und Türen), Platz für einen Besprechungstisch (mind. für 4 Personen) mit Stühlen und Befahrbarkeit mit Rollstuhl

- Technische Ausstattung: PC, Drucker, Scanner, Internetzugang (mit E-Mail-Funktion), Telefon und Faxgerät (ohne Nummernverfolgung).

Sollten diese Minimalanforderungen derzeit nicht erfüllt sein, bitte ich umgehend um entsprechende Nachbesserung.

#### **8. Wahrnehmung von Terminen zur Durchführung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen (§ 179 Abs.4 SGB IX)**

Die Vertrauenspersonen und deren Stellvertretungen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Die Voraussetzungen des Satzes 2 liegen für die von der Hauptschwerbehindertenvertretung des HMWK regelmäßig angebotenen ressortinternen Weiterbildungsveranstaltungen vor. Reisen zu diesen Zwecken sind auf dem in der Dienststelle üblichen Weg vor Reiseantritt anzuzeigen. Es bedarf keiner Genehmigung/ Zustimmung der/s Vorgesetzten bzw. der Dienststellenleitung.

#### **9. Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen bei Prüfungen**

Nach den Teilhaberichtlinien sind in Abschnitt III besondere Hinweise für abzulegende Prüfungen von Menschen mit Behinderungen enthalten.

#### **10. Studierende**

Es ist eine Ansprechperson (Beauftragte/r) für Studierende einzurichten bzw. zu erhalten. Die Möglichkeit, Prüfungserleichterungen für Studierende zu gewähren, ergibt sich jeweils aus den einschlägigen Prüfungsordnungen, die gem. § 20 Abs. 3 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) Regelungen über den Nachteilsausgleich für Studierende, denen aufgrund einer Behinderung oder einer schweren Krankheit die Ableistung einer Prüfung in der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Weise nicht oder nur erschwert möglich ist, enthalten. Ich bitte daher alle mit Prüfungen befassten Personen diesbezüglich zu schulen.

Abschließend möchte ich auf Abschnitt X Buchstabe E der Teilhaberichtlinien hinweisen, wonach die Dienststellenleitung der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Monat Gelegenheit zu einem vertraulichen Vier-Augen-Gespräch zur besonderen Situation von Menschen mit Behinderungen in der Dienststelle geben soll. Bei Bedarf kann vereinbart werden, die/den Inklusionsbeauftragte/n zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Ayse Asar

(Staatssekretärin)