

## 1. Allgemeine Grundsätze

### 1.1 Auftrag des Staates

#### 1.1.1

<sup>1</sup>Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Bayerischen Verfassung. <sup>2</sup>Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes und Art. 118a Satz 1 der Verfassung verbieten die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung. <sup>3</sup>Art. 118a Satz 2 der Verfassung richtet an den Staat den Auftrag, sich für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung einzusetzen.

#### 1.1.2

Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen konkretisiert:

- a) Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX),
- b) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- c) Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG).

#### 1.1.3

<sup>1</sup>Das am 13. Dezember 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedete und am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getretene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) verpflichtet die Vertragsstaaten, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung auf Grund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. <sup>2</sup>Die allgemeinen Grundsätze dieses Übereinkommens sind in Art. 3 UN-BRK zusammengefasst.

#### 1.1.4

In Art. 4 Abs. 2 UN-BRK verpflichtet sich jeder Vertragsstaat, 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 Behinderung zu erreichen.

#### 1.1.5

In Art. 27 UN-BRK sind die Verpflichtungen der Vertragsstaaten insbesondere Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen und sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden, geregelt.

### 1.2 Teilhabe ermöglichen

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) sowie nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. <sup>2</sup>Den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen ist Rechnung zu tragen. <sup>3</sup>Die Maßnahmen zur Inklusion für Beschäftigte mit Behinderungen obliegen in erster Linie der Leitung der Behörden, den Inklusionsbeauftragten der Dienststelle, den Stellen, die über die Personaleinstellung und -verwendung entscheiden, den unmittelbaren Vorgesetzten sowie allen mit der Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen. <sup>4</sup>Sie haben die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 154 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. <sup>5</sup>Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, und müssen ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder vertretbaren Weise behilflich sein. <sup>6</sup>Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den

schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Verständnis und Wohlwollen begegnen.

### 1.3 Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft

<sup>1</sup>Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht. <sup>2</sup>Der Freistaat Bayern kann dem Teilhabeanspruch der Beschäftigten mit Behinderung nur dann vollständig Rechnung tragen, wenn diese ihre Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und die Personalstellen über ihren Teilhabebedarf offen informieren. <sup>3</sup>Behördenleiterinnen und Behördenleiter und sonstige Vorgesetzte sind deshalb gehalten, bei den Beschäftigten anzuregen, eine eventuelle Schwerbehinderteneigenschaft feststellen zu lassen. <sup>4</sup>Alle Amtsangehörigen sollen darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht um Privilegien handelt, sondern um notwendige Hilfen zur Vermeidung von Benachteiligungen sowie zur Herstellung von gleichwertigen Lebensbedingungen und Chancengleichheit (Nachteilsausgleich). <sup>5</sup>Die Beschäftigten sind darauf aufmerksam zu machen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu Benachteiligungen, zum Beispiel beim beruflichen Fortkommen, führt.

### 1.4 Kollegiales und verständnisvolles Miteinander

<sup>1</sup>Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich auch über den unmittelbaren dienstlichen Bereich hinaus mit Verständnis und Einfühlungsvermögen der Beschäftigten mit Behinderung anzunehmen. <sup>2</sup>Die Bereitschaft zur kollegialen Unterstützung muss eine Selbstverständlichkeit sein.

### 1.5 Aus- und Fortbildung

<sup>1</sup>Bei Veranstaltungen auf dem Gebiet der Personalführung sowie bei Aus- und Fortbildungslehrgängen mit dienstrechtlichem Inhalt soll auf die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten eingegangen werden. <sup>2</sup>Alle Behörden- und Dienststellenleitungen sowie alle sonstigen mit der Personalführung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten betrauten Verwaltungsangehörigen sind verpflichtet, sich mit den Vorschriften zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vertraut zu machen und ihr Wissen regelmäßig zu aktualisieren. <sup>3</sup>Bei Bedarf bietet sich der Besuch geeigneter Fortbildungsveranstaltungen sowie die BIH Online Akademie unter [www.integrationsaemter.de/Akademie](http://www.integrationsaemter.de/Akademie) an.

### 1.6 Zusammenarbeit

<sup>1</sup>In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen, die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung unbeschadet ihrer Funktion eng zusammen (siehe auch § 182 SGB IX) und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. <sup>2</sup>Wenn besondere Umstände des Einzelfalls es erfordern, sollen medizinische oder psychologische Beraterinnen und Berater hinzugezogen werden. <sup>3</sup>Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. <sup>4</sup>Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

### 1.7 Großzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften

Alle ergangenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen und anzuwenden.