7. Arbeitsbedingungen

7.1 Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen

[1]Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. [2]Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen kann eine besondere Regelung für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen angezeigt sein. [3]Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen hinsichtlich Dienstbeginn und Dienstschluss rechtfertigen.

7.2 Hilfsmittel

7.2.1

[1]Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX). [2]Hierzu gehören unter anderem eine behinderungsgerechte Büro- und EDV-Ausstattung sowie visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale. [3]Diese Hilfsmittel sind haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen (einschließlich der Zuschüsse der Inklusionsämter oder anderer Kostenträger, die in Anspruch zu nehmen sind) bereitzustellen. [4]Die Überprüfung der Arbeitsplatzausstattung soll in regelmäßigen Abständen erfolgen. [5]Eine Einbindung der technischen Beratung des Inklusionsamtes oder anderer Träger ist sinnvoll.

7.2.2

Im Bereich der staatlichen Schulen ist der Dienstherr oder der Arbeitgeber für die Bereitstellung und Kostenübernahme (unter Berücksichtigung von möglichen Zuschüssen) für die für die Beschäftigung individuell erforderlichen Hilfsmittel verantwortlich (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX in Verbindung mit Art. 2 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz).

7.3 Leistungen der Inklusionsämter

[1]Die Inklusionsämter können an schwerbehinderte Menschen und den Dienstherrn oder den Arbeitgeber Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben gewähren. [2]So können an schwerbehinderte Menschen vom Inklusionsamt unter anderem Geldleistungen für technische Arbeitshilfen und zum Erreichen des Arbeitsplatzes erbracht werden (§ 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. a und b SGB IX in Verbindung mit §§ 19 ff. SchwbAV). [3]Zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen sowie zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bis d oder des § 158 Abs. 2 SGB IX verbunden sind (zum Beispiel Stellung einer Arbeitsassistenz, vergleiche § 17 Abs. 1a SchwbAV), können vom Inklusionsamt Geldleistungen an den Dienstherrn oder den Arbeitgeber (§ 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a und e SGB IX in Verbindung mit §§ 26 und 27 SchwbAV) gewährt werden. [4]Insbesondere können die Dienststellen für Beschäftigte, welche die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeit unterstützen, Zuschüsse beantragen (§ 27 SchwbAV). [5]Soweit eine solche innerbetriebliche Lösung nicht möglich erscheint, haben die schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit, beim Inklusionsamt die Kostenübernahme für eine selbstorganisierte Arbeitsassistenz zu beantragen (§ 185 Abs. 5 SGB IX).

7.4 Arbeitsumfeld

[1]Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften sowie Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. [2]Die bestehende Unfallgefahr ist besonders zu berücksichtigen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX). [3]Die erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen erstreckt sich auch auf Maßnahmen des Brand- und Katastrophenschutzes. [4]Es ist sicherzustellen, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann (§ 164 Abs. 3 SGB IX).

7.5 Tele- und Wohnraumarbeitsplätze

[1]Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen kann auf Wunsch insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, für die zum Beispiel der tägliche Weg zum Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingter Mobilitätsbeeinträchtigungen mit erheblichen Zusatzbelastungen verbunden ist oder bei welchen behinderungsbedingt eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist (zum Beispiel häufige Unterbrechungen), durch die Zuteilung von Tele- oder Wohnraumarbeitsplätzen erreicht werden. [2]Sofern Tele- oder Wohnraumarbeitsplätze zur Verfügung stehen oder eingerichtet werden, ist bei der Vergabe der besonderen Situation schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung zu tragen und hat eine Zuteilung unter angemessener Berücksichtigung der sozialen Belange der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der dienstlichen Erfordernisse bevorzugt an schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfolgen.

7.6 Arbeitsräume

7.6.1

[1]Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die Inklusion in das Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden; nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen. [2]Das gilt insbesondere für behinderte Menschen, die lärm-, temperatur- und störungsempfindlich sind. [3]Von der Zuweisung eines Einzelzimmers ist auf Wunsch der oder des Betroffenen abzusehen, soweit arbeitsorganisatorische oder arbeitsmedizinische (etwa bei tuberkulösen Menschen) Gründe oder Belange der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht entgegenstehen.

7.6.2

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG in Verbindung mit § 3 ArbStättV ist besonders auf spezielle Gefahren für behinderte Beschäftigte zu achten.

7.7 Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden

7.7.1

[1]Bei der Planung, beim Bau und beim Umbau von Verwaltungsgebäuden ist auf Barrierefreiheit zu achten (vergleiche Art. 4 und 10 BayBGG sowie Art. 48 der Bayerischen Bauordnung). [2]Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung und den kommunalen Behindertenbeauftragten rechtzeitig (bei Planungsbeginn) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäudezugangs, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen.

7.7.2

Auf die Beratungsstelle Barrierefreiheit der Bayerischen Architektenkammer (Kontaktdaten der Beratungsstandorte unter http://www.byak.de/start/beratungsstellen/beratungsstelle-barrierefreiheit) wird hingewiesen.

7.8 Barrierefreie Hard- und Software

7.8.1

[1]Alle Verfahren der bayerischen Staatsverwaltung und ihrer Geschäftsbereiche sind nach den Vorgaben der Bayerischen Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung (BayBITV) barrierefrei zu gestalten. [2]Soweit nach dieser von einem barrierefreien Angebot abgesehen werden kann, ist dies unter Darstellung der nicht erfüllten Anforderungen, gegebenenfalls alternativer Lösungen und eines Zeitplans für deren Einführung zur Erfüllung der Anforderungen der BayBITV zu begründen.

7.8.2

[1]Die eingesetzte Hard- und Software soll für alle Beschäftigten vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein; bei Planung und Ausschreibung ist dies bereits zu berücksichtigen. [2]Soweit Software oder Hardware von zentraler Stelle bereitgestellt wird, hat diese hierfür Sorge zu tragen.

7.9 Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen

[1]Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. [2]Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und sich deshalb einer Begleitperson bedienen, die nicht im Dienst des Freistaates Bayern steht, werden die insoweit notwendigen Auslagen als Nebenkosten in Höhe der Reisekostensätze erstattet. [3]Auf VV Nr. 12.2 zu Art. 12 BayRKG der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat zu den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz (VV-BayRKG) wird hingewiesen. [4]Entsprechend den geltenden reisekostenrechtlichen Regelungen kommt gegebenenfalls auch bei Aus- und Fortbildungsreisen von schwerbehinderten (nicht gleichgestellten) Beschäftigten eine Fahrkostenerstattung nach Art. 5 Abs. 1 BayRKG in Betracht.