

## 10. Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung

### 10.1 Allgemeines

Vor der Einleitung von Ruhestandsversetzungen, Entlassungen oder Kündigungen sind die Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 und 2 (siehe Nr. 3) zu beachten.

### 10.2 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26BeamtStG, Art. 65BayBG)

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei der gebotenen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. <sup>2</sup>Von der Versetzung in den Ruhestand ist gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamStG in der Regel abzusehen, wenn den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt derselben Fachlaufbahn, für das sie eventuell bestehende besondere Voraussetzungen unter Berücksichtigung ihrer Schwerbehinderung erwerben können, übertragen werden kann und wenn auf Grund eines amtsärztlichen Zeugnisses zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Voraussetzungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügen. <sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 167 SGB IX bereits vor der Vorladung der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten zur amtsärztlichen Untersuchung einzubinden.

### 10.3 Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27BeamtStG)

<sup>1</sup>Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll ferner bei Beamtinnen und Beamten abgesehen werden, die unter Beibehaltung ihres Amtes ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können (begrenzte Dienstfähigkeit). <sup>2</sup>Über das Vorliegen der begrenzten Dienstfähigkeit ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu entscheiden (vergleiche Abschnitt 8 Nr. 3 VV-BeamR). <sup>3</sup>Der Dienstherr soll bei amtsärztlichen Gutachten neben einer Aussage zur Dienstfähigkeit, begrenzten Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit auch eine ärztliche Stellungnahme dazu anfordern, ob Beamtinnen und Beamte anderweitig uneingeschränkt oder eingeschränkt verwendet werden können. <sup>4</sup>Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wird entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzt. <sup>5</sup>Die Höhe der Besoldung richtet sich nach Art. 7 BayBesG (Nr. 7 BayVwVBes).

### 10.4 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

<sup>1</sup>Ist beabsichtigt, bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten die Arbeitszeit nach § 27 BeamStG (begrenzte Dienstfähigkeit) herabzusetzen, sie vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen oder zu entlassen, ist nach der allgemeinen Regelung des § 178 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. <sup>2</sup>Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

### 10.5 Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

#### 10.5.1

<sup>1</sup>Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach den tarifrechtlichen Bestimmungen (§ 33 Abs. 2 bis 4 TV-L). <sup>2</sup>Ordentliche und außerordentliche Kündigungen des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber bedürfen – abgesehen von § 173 SGB IX – der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamtes (§§ 168 und 174 SGB IX). <sup>3</sup>Diese ist auch erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung durch Eintritt teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit endet (§ 175 SGB IX). <sup>4</sup>Die vorstehenden Ausführungen finden dann keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Zentrum Bayern Familie und Soziales nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 3 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte (§ 173 Abs. 3 SGB IX).

## 10.5.2

Die Vorschrift des § 173 Abs. 3 SGB IX gilt auch für gleichgestellte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so dass bei Zugang der Kündigung die Gleichstellung entweder nachgewiesen oder mindestens drei Wochen vor Kündigungszugang beantragt worden sein muss.

## 10.5.3

<sup>1</sup>Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig, das heißt so frühzeitig zu hören (§ 178 Abs. 2 SGB IX), dass die Schwerbehindertenvertretung noch hinreichend Zeit hat, den Sachverhalt zu überprüfen. <sup>2</sup>Es ist zu prüfen, ob durch Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz die Kündigung vermieden werden kann. <sup>3</sup>Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

## 10.6 Disziplinarverfahren

<sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu unterrichten, sofern dies ohne Gefährdung des Ermittlungszwecks möglich ist. <sup>2</sup>Sie ist vor Erlass einer Disziplinarverfügung und Erhebung einer Disziplinaranzeige anzuhören und über die ergangene Entscheidung zu unterrichten. <sup>3</sup>Gleiches gilt für vorläufige Maßnahmen nach Art. 39 BayDG. <sup>4</sup>Die Beamtin oder der Beamte kann der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung widersprechen; hierauf ist sie oder er vor der erstmaligen Beteiligung hinzuweisen.