

12. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen sowie Hinweise zur Inklusion schwerbehinderter Menschen

12.1 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit oder in angemessenem Umfang Dienstbefreiung gewährt werden.

12.2 Zusatzurlaub

12.2.1 Kreis der Berechtigten

¹Schwerbehinderten Beschäftigten (§ 2 Abs. 2 SGB IX) wird sowohl neben dem nach arbeits- oder beamtenrechtlichen Vorschriften zustehenden Urlaub als auch neben dem tariflich geschuldeten Urlaub nach § 208 SGB IX ein Zusatzurlaub gewährt. ²Gleichgestellten behinderten Menschen steht Zusatzurlaub nicht zu (§ 151 Abs. 3 SGB IX). ³Günstigere tarifrechtliche Bestimmungen über einen Zusatzurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unberührt (vergleiche § 15 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Länder).

12.2.2 Dauer des Zusatzurlaubs

12.2.2.1

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.

12.2.2.2

¹Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist der Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Verhältnis der durchschnittlichen Verteilung der Arbeitstage auf die Kalenderwochen zur Fünf-Tage-Woche umzurechnen (§ 208 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). ²Ein sich hierbei ergebender Bruchteil von Arbeitstagen ist weder aufzurunden noch abzurunden.

Beispiel:

¹Der schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet 3 Wochen zu je 5 Arbeitstagen im Wechsel mit 1 Woche zu 6 Arbeitstagen. ²Daraus ergeben sich pro Arbeitswoche durchschnittlich $5 \frac{1}{4}$ Arbeitstage. ³Der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX beträgt danach $5 \frac{1}{4}$ Arbeitstage.

12.2.2.3

Ändert sich bei schwerbehinderten Beschäftigten die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres vorübergehend oder auf Dauer (etwa wenn die regelmäßige Arbeitszeit durch Gewährung von Teilzeitarbeit von fünf auf drei Tage herabgesetzt wird), teilt der Zusatzurlaub gemäß § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX das Schicksal des Erholungsurlaubs.

12.2.3 Entstehung des Zusatzurlaubs

12.2.3.1

¹Die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub unterliegt den Vorschriften des Haupturlaubs. ²Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des gesetzlichen Jahresurlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erfüllt sein müssen. ³Für Beamtinnen und Beamte müssen die Voraussetzungen nach dem Bayerischen Beamtengesetz in Verbindung mit der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) erfüllt sein.

12.2.3.2

¹Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft unabhängig von dessen behördlicher Feststellung. ²Die schwerbehinderten Beschäftigten haben die Schwerbehinderteneigenschaft jedoch nachzuweisen. ³Ist die Schwerbehinderung noch nicht gemäß § 152 Abs. 1 Satz 1 SGB IX festgestellt, so kann das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft auf andere Weise nachgewiesen werden. ⁴Die Dienstvorgesetzten entscheiden dann über den Beginn der Zusatzurlaubsberechtigung nach pflichtgemäßem Ermessen unter Würdigung aller von der antragstellenden Person vorgelegten Tatsachen. ⁵Dabei ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. ⁶Lässt sich der Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft aus einem für die Behinderung ursächlichen Ereignis (zum Beispiel Unfall) bestimmen, ist dieser Zeitpunkt zugrunde zu legen. ⁷Falls sich der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses nicht eindeutig feststellen lässt (zum Beispiel chronische Erkrankungen), ist vom Datum des Antrags nach § 152 Abs. 1 SGB IX (Eingang des Antrags beim Zentrum Bayern Familie und Soziales) auszugehen.

12.2.4 Übertragung des Zusatzurlaubs

12.2.4.1

¹Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und den Verfall, gelten die Regelungen für den Haupturlaub entsprechend. ²Eine Ansparung des Zusatzurlaubs nach § 8 UrlMV ist nicht möglich.

12.2.4.2

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend für ein bereits abgelaufenes Urlaubsjahr festgestellt, so kann Zusatzurlaub für das abgelaufene Jahr nur in Anspruch genommen werden, wenn die oder der schwerbehinderte Beschäftigte seinen Anspruch rechtzeitig geltend gemacht hat.

12.2.5 Verlängerung der Einbringungsfrist und Abgeltung des Zusatzurlaubs

12.2.5.1

¹Ist die Einbringung des Zusatzurlaubs innerhalb der regulären Einbringungsfrist aufgrund einer Dienstunfähigkeit nicht möglich, ist die Einbringungsfrist bis längstens 31. März des übernächsten auf das Kalenderjahr folgenden Jahres zu verlängern. ²Soweit bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses die vorherige Einbringung von Zusatzurlaub auf Grund einer Dienstunfähigkeit nicht möglich war, ist § 9 UrlMV entsprechend anzuwenden. ³Der Zusatzurlaub der einzelnen Kalenderjahre ist in dem Umfang abzugelten, in dem der eingebrachte Zusatzurlaub jeweils hinter einem Mindestzusatzurlaub von 5 Tagen zurückbleibt. ⁴Bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod bedarf es keiner vorherigen Dienstunfähigkeit. ⁵Für die Berechnung des Mindestzusatzurlaubs ist Nr. 12.2.6 entsprechend anzuwenden. ⁵Kalenderjahre, die bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses seit mehr als 24 Monaten abgelaufen sind, bleiben unberücksichtigt.

12.2.5.2

¹Im Arbeitnehmerbereich verfällt der Zusatzurlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht innerhalb der geltenden Einbringungsfrist eingebracht werden konnte, wie der gesetzliche Mindesturlaub mit Ablauf des 31. März des übernächsten auf das Kalenderjahr folgenden Jahres. ²Ein im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht verfallener Zusatzurlaub, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit nicht einbringen konnte, ist entsprechend § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz wie der gesetzliche Mindesturlaub abzugelten. ³Für die Berechnung des Mindestzusatzurlaubs ist Nr. 12.2.6 entsprechend anzuwenden.

12.2.6 Teilurlaub

¹Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch nach § 208 Abs. 2 Satz 1 SGB IX für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. ²Abweichend von § 208 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gilt im Anwendungsbereich der BayInklR für die schwerbehinderten Beschäftigten, deren Berechtigung auf Zusatzurlaub nicht während des gesamten Urlaubsjahres besteht, folgende großzügigere Regelung:

- a) Anspruch auf vollen Zusatzurlaub besteht, wenn
 - aa) die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe des Urlaubsjahres erworben oder beendet wird,
 - bb) das Arbeits- oder Dienstverhältnis von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern oder Beamtinnen, Beamten im Kalenderjahr mindestens sechs Monate besteht.
- b) Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden angefangenen Monat des Bestehens des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses besteht, wenn dieses
 - aa) in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet,
 - bb) in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres beginnt,
 - cc) in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres vor Erfüllung der Wartezeit endet.
- c) Der Beginn der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell gilt insoweit als Beendigung des Arbeits- oder des Dienstverhältnisses.
- d) Beamtinnen und Beamte, die mit oder nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten, erhalten den halben Zusatzurlaub, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Hälfte, den vollen Zusatzurlaub, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.
- e) ¹Bei der Berechnung des anteiligen Zusatzurlaubs sind Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. ²Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag betragen, sind dagegen nicht abzurunden, sondern in Höhe dieses Bruchteils zu gewähren.

12.2.7 Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen

Den Wünschen von schwerbehinderten Beschäftigten hinsichtlich der Urlaubszeit ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

12.3 Dienst- und Arbeitsbefreiung

12.3.1

Bei der Gewährung von Dienstbefreiung oder Arbeitsbefreiung aus Anlässen, welche sowohl die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung berühren als auch ihre Ursache in der Behinderungsart haben, ist großzügig zu verfahren (zum Beispiel therapeutische Maßnahmen, Dialyse, Mobilitätstraining für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).

12.3.2

Soweit die nach Nr. 7.2.1 erforderlichen Hilfsmittel vorübergehend nicht zur Verfügung stehen, die Ausübung der Tätigkeit ohne diese Hilfsmittel nicht möglich ist und keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht, kann der Dienstvorgesetzte anordnen, dass für die betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einzelnen Arbeitstagen der Dienst ganz oder teilweise entfällt.

12.4 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation

12.4.1 Allgemein

¹Vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder beruflichen Rehabilitation sind den schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen (vergleiche Abschnitt 8 Nr. 4 VV-BeamtR). ²Gleiches gilt für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden. ³Schwerbehinderte Bedienstete haben ihre Dienststelle über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation rechtzeitig zu

unterrichten. ⁴Soweit ein Anspruch auf eine vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte medizinische Vorsorge oder Rehabilitation nicht besteht, müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihre Krankenkasse oder den Rentenversicherungsträger wenden. ⁵Bei Beamtinnen und Beamten kann eine Leistungsgewährung in Form einer stationären Rehabilitation (§ 29 BayBhV) oder einer Kur erfolgen (§ 30 BayBhV). ⁶Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine stationäre Rehabilitation auch außerhalb der Ferienzeit gewährt werden. ⁷Im Übrigen sind § 14 UrlMV und die einschlägigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen (§ 10 BUrlG) anzuwenden. ⁸Die Fortzahlung der Bezüge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach den tarifrechtlichen Bestimmungen (§ 22 Abs. 1 TV-L).

12.4.2 Anrechnung von Abwesenheitszeiten

Auf Abschnitt 11 Nr. 1.3.1.3 und 1.3.1.4 VV-BeamtR wird hingewiesen.

12.5 Arbeitsassistenz, personelle Unterstützung

12.5.1

¹Eine Arbeitsassistenz kann für schwerbehinderte Menschen eine notwendige Unterstützung zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen sein. ²Zu den unterstützenden Tätigkeiten zählen beispielsweise Vorlesekräfte für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, Gebärden- oder Sprachdolmetscher für hörgeschädigte Menschen oder Individualhelfer für schwerbehinderte Menschen, die bestimmte Arbeiten nicht ohne Unterstützung verrichten können.

12.5.2

¹Finanzielle Leistungen für den Einsatz von notwendigen Arbeitsassistenzen erbringt das Inklusionsamt (§ 185 Abs. 5 SGB IX) nach dessen Maßgabe; auf die Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen wird hingewiesen. ²Die Beschäftigung der Arbeitsassistenz erfolgt durch den schwerbehinderten Menschen selbst (Arbeitgebermodell) oder einem von diesem beauftragten Dienstleister (Dienstleistungsmodell).

12.5.3

¹Der Dienstherr oder der Arbeitgeber kann, insbesondere bei einem Einsatz in besonders sicherheits- oder datenschutzrelevanten Bereichen, der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten eine personelle Unterstützung durch andere Beschäftigte bereitstellen. ²Bei der Auswahl der personellen Unterstützung sind die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen. ³Die personelle Unterstützung ist haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen (einschließlich der Zuschüsse der Inklusionsämter oder anderer Kostenträger, die in Anspruch zu nehmen sind) bereitzustellen.

12.5.4

Die Arbeitsassistenz oder die personelle Unterstützung kann auch eine unterstützende Maßnahme im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung sein.

12.6 Wohnungsfürsorge

¹Bei der Zuweisung von Staatsbedienstetenwohnungen soll – soweit möglich – auf Art und Umfang der Behinderung, Entfernung zum Arbeitsplatz, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse schwerbehinderter Beschäftigter Rücksicht genommen werden. ²Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX sind bei der Wohnungsvergabe gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen.

12.7 Abholdienst

¹Zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten, die erheblich gehbehindert sind, kann für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung ausnahmsweise die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftwagen

zugelassen werden, soweit diese verfügbar sind.²Auch ein vorübergehender Abholdienst kann bei witterungsbedingten oder besonderen persönlichen Erschwernissen (zum Beispiel Glatteis, Bruch einer Beinprothese) in Betracht kommen.³Voraussetzung ist, dass die Wohnung in vertretbarer Entfernung des Dienstortes liegt und die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen der Art und Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung unzumutbar ist.⁴Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen.⁵Über die zu begründenden Anträge entscheidet die Dienststellenleitung.⁶Die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen.⁷Die Genehmigung ist widerruflich zu erteilen und bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu widerrufen.

12.8 Parkmöglichkeiten

¹Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges für den Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen möglichst in der Nähe des Eingangs (Fahrstuhl) bereitzustellen.²Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen und nach Möglichkeit zu überdachen.³Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben.⁴Anmietung und Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein.⁵Die für Fahrzeuge von schwerbehinderten Beschäftigten bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen.⁶Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, so ist von der Dienststelle für die schwerbehinderten Beschäftigten mit außergewöhnlicher Gehbehinderung eine Ausnahmegenehmigung dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen (§ 45 Abs. 1b Nr. 2 und § 46 Abs. 1 Straßenverkehrsordnung).

12.9 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Schwerbehinderte Beschäftigte des Freistaates Bayern im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX, die auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, können auf Antrag aussonderungsreife Dienstkraftfahrzeuge – abweichend von haushaltsrechtlichen Bestimmungen (VV Nr. 1.2 zu Art. 63 BayHO) – zum Schätzwert erwerben.

12.10 Servicehunde

Servicehunde sind Therapie- und Assistenzhunde, wie zum Beispiel Blindenführ-, Rollstuhlbegleit- und Diabetikerhunde. Diese Hunde sind während der Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen.

12.11 Behindertensport

¹Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten, die Arbeitskraft zu stabilisieren und den Lebenswillen behinderter Menschen zu stärken.²Daher ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern.³Die Teilnahme kann eine geeignete Maßnahme im Rahmen des Behördlichen Gesundheitsmanagements sein.

12.12 Gebärdensprachdolmetscherin und Gebärdensprachdolmetscher

¹Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (zum Beispiel Mitarbeitergesprächen) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen und sonstigen dienstlichen Veranstaltungen soll soweit erforderlich hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wunsch eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher oder eine Schriftdolmetscherin oder ein Schriftdolmetscher zur Verfügung gestellt werden.²Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden.³Mögliche Zuschüsse hierzu können beim Inklusionsamt beantragt werden.