14. Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen

14.1 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

14.1.1 Bestellung

14.1.1.1

[1]Gemäß § 181 SGB IX hat der Arbeitgeber jeweils eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. [2]Für den staatlichen Bereich bedeutet dies, dass an jeder Dienststelle eine Inklusionsbeauftragte oder ein Inklusionsbeauftragter bestellt werden soll, die oder der die Dienststelle in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (Inklusionsbeauftragter der Dienststelle). [3]Dies gilt auch dann, wenn aktuell keine schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle beschäftigt sind. [4]Erforderlichenfalls können mehrere Beauftragte bestellt werden. [5]Von einer Bestellung kann jedoch abgesehen werden, soweit die Bestellung gesonderter Beauftragter, zum Beispiel bei enger räumlicher Nähe von Dienststellen des gleichen Geschäftsbereichs, nicht zweckmäßig erscheint.

14.1.1.2

[1]Die Bestellung oder Abberufung der Inklusionsbeauftragten oder des Inklusionsbeauftragten ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung anzuzeigen. [2]Auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) und das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BayPVG) wird hingewiesen. [3]Außerdem sind die jeweiligen Inklusionsbeauftragten der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Inklusionsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). [4]Die Inklusionsbeauftragten können mit diesen Stellen unmittelbar in Verbindung treten.

14.1.2 Aufgaben

14.1.2.1

[1]Die Inklusionsbeauftragten der Dienststellen sind dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken und haben insoweit etwaige Entscheidungen der Dienststelle vorzubereiten. [2]Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung auch Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange schwerbehinderter Menschen und der Dienststelle.

14.1.2.2

[1]Die Beauftragten haben sich dafür einzusetzen, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften in ihren Dienststellen ausgeführt werden; insbesondere haben sie auf die Erfüllung der Beschäftigungsquote zu achten. [2]Sie sollen sich auch dafür einsetzen, dass Beschäftigte der Dienststelle, welche die Voraussetzungen für die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfüllen, die Anerkennung beantragen und diese gegenüber dem Dienstherrn auch offenlegen. [3]Die Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen sollen dabei auf Beschäftigte, die Anzeichen für dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen zeigen, offen und mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen zugehen. [4]Dabei soll auch über mögliche Nachteilsausgleiche und Arbeitserleichterungen nach den gesetzlichen Vorschriften und dieser Bekanntmachung informiert werden.

14.1.3 Fortbildung

Den Inklusionsbeauftragten ist ausreichend Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Erfahrungen durch den Besuch einschlägiger Fortbildungsveranstaltungen zu erwerben, zu vertiefen und zu erweitern.

14.2 Inklusion schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

[1]Die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in das Arbeitsumfeld, der Ausgleich und die Vermeidung von Störungen und Spannungen mit nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten und eine den Belangen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den dienstlichen Bedürfnissen angepasste Arbeitsorganisation sind wesentlicher Teil der Personalführungsaufgabe der Dienststellenleitung, der Inklusionsbeauftragten oder des Inklusionsbeauftragten der Dienststelle und der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten. [2]Sie sind daher aufgerufen, die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch geeignete Fortbildungen zu erwerben, zu aktualisieren und zu erweitern. [3]Ein besonderes Augenmerk soll hierbei auf den Umgang mit psychisch behinderten Beschäftigten gerichtet werden. [4]Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung soll auf diesen Themenkomplex eingegangen werden.

14.3 Schwerbehindertenvertretung

14.3.1 Wahl

[1]Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Bediensteten einer Dienststelle, in der wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und wenigstens eine Stellvertretung (siehe auch §§ 177 ff. SGB IX). [2]Ist für den Bereich einer Dienststelle ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der (Teil-)Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

14.3.2 Aufgaben

[1]Arbeitgeber oder Dienstherr, die Inklusionsbeauftragte oder der *Inklusionsbeauftrage*, die Interessenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei ihrer Aufgabenerfüllung (§ 182 SGB IX). [2]Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in die Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in dem Betrieb oder in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 178 Abs. 1 SGB IX). [3]Sie hat vor allem

a) darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,

c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die schwerbehinderten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

[4]Außerdem hat die Schwerbehindertenvertretung die Beschäftigten bei Anträgen an das Zentrum Bayern Familie und Soziales auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung und ihres Grades sowie der Schwerbehinderteneigenschaft und bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit zu unterstützen.

14.3.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

14.3.3.1

[1]Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, von der Leitung der Dienststelle oder deren Beauftragten unmittelbar, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX); auf § 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX wird hingewiesen. [2]Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne

entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). [3]Die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). [4]Entscheidet eine übergeordnete Dienststelle über persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter, ist die bei der entscheidenden Dienststelle jeweils gebildete Gesamt- oder Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen; diese hat der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, in welcher der schwerbehinderte Mensch beschäftigt ist, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. [5]Dies gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Abs. 6 SGB IX).

14.3.3.2

[1]Nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn dem Antrag schwerbehinderter Beschäftigter in vollem Umfang stattgegeben wird. [2]Zur Vermeidung eines unnötigen Verwaltungsaufwands soll die Dienststellenleitung eine einvernehmliche Regelung mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung herbeiführen, die den beiderseitigen Aufwand für diese Fälle möglichst gering hält.

14.3.3.3

[1]Bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Schwerbehindertenvertretung insbesondere zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 179 Abs. 7 SGB IX). [2]Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt fort.

14.3.3.4

[1]In Angelegenheiten, in denen die Schwerbehindertenvertretung, die Gesamt- oder Bezirksschwerbehindertenvertretung oder die Hauptschwerbehindertenvertretung selbst betroffen ist, ist ihre Stellvertretung zu beteiligen (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). [2]Soweit eine solche nicht vorhanden ist, ist im Falle einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung oder einer Gesamt- oder Bezirksschwerbehindertenvertretung die jeweils zuständige nächste Stufenvertretung zu beteiligen.

14.3.4 Information der Schwerbehindertenvertretung

14.3.4.1

Um der Schwerbehindertenvertretung und im Fall des § 180 Abs. 6 SGB IX der Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen.

14.3.4.2

Verfügungen von allgemeiner Bedeutung sowie solche welche die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders berühren, sollen an die Schwerbehindertenvertretung weitergegeben werden.

14.3.4.3

Die Vertrauenspersonen und die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sind über die jeweils laufenden Programme zur Inklusion und verstärkten Einstellung schwerbehinderter Menschen zu informieren.

14.3.5 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

14.3.5.1

[1]Im Rahmen der Beratung und Betreuung kann jede Schwerbehindertenvertretung eine Versammlung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle, jede Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Versammlung der Schwerbehindertenvertretungen ihres Zuständigkeitsbereichs, jede Bezirksschwerbehindertenvertretung eine Versammlung der Schwerbehindertenvertretungen ihres Bezirks und die Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung der Bezirksschwerbehindertenvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen mindestens einmal im Kalenderjahr durchführen (§ 178 Abs. 6, §

180 Abs. 8 SGB IX). [2]Der Versammlungsort ist so zu wählen und die Dauer der Versammlung so einzurichten, dass die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet werden.

14.3.5.2

In den Versammlungen berichtet der Arbeitgeber gemäß § 166 Abs. 4 SGB IX.

14.3.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung

[1]Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist unentgeltlich und ehrenamtlich (§ 179 Abs. 1 SGB IX). [2]Die Schwerbehindertenvertretung darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). [3]Ihre Rechtsstellung, insbesondere hinsichtlich des Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutzes entspricht der eines Mitglieds der Personalvertretung (§ 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). [4]Erleidet die Schwerbehindertenvertretung (Gesamt-, Bezirks-, Hauptschwerbehindertenvertretung) bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einen Unfall, so gilt dieser bei Beamtinnen oder Beamten als Dienstunfall (§ 179 Abs. 3 SGB IX, Art. 11 BayPVG), bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Arbeitsunfall (§§ 2 und 8 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch – SGB VII).

14.3.7 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung, Teilfreistellung

14.3.7.1

[1]In Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, sind die Vertrauenspersonen auf Wunsch freizustellen. [2]Dies gilt entsprechend für die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung.

14.3.7.2

[1]In Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 schwerbehinderten Menschen werden die Vertrauenspersonen in angemessenem Umfang von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Abs. 4, § 180 Abs. 7 SGB IX). [2]Auch Teilfreistellungen der Vertrauenspersonen kommen hierbei in Betracht, soweit regelmäßig in der jeweiligen Dienststelle ein der Teilfreistellung zugänglicher tatsächlicher Aufwand anfällt (zum Beispiel soweit aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse erforderlich, eine Freistellung von bis zu 20 % bei einer Dienststelle mit 20 Schwerbehinderten). [3]Dies ist vor Ort nach den konkreten Verhältnissen und individuellen Bedürfnissen zu entscheiden. [4]Teilfreistellungen sind haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen zu verwirklichen. [5]Bei der Bemessung des zeitlichen Umfangs der Freistellung können insbesondere die Anzahl der Beschäftigten und strukturelle Besonderheiten, wie zum Beispiel die Lage der zu betreuenden Dienststellen oder Betreuung von schwerbehinderten Beschäftigten mit besonderem Betreuungsaufwand (insbesondere Mehrfachanrechnungen), von Bedeutung sein.

14.3.8 Stellvertretende Schwerbehindertenvertretung

14.3.8.1

Die stellvertretende Schwerbehindertenvertretung besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung zu bestimmten Aufgaben nach § 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson; im Übrigen hat die Stellvertretung die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Personalvertretung (§ 179 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

14.3.8.2

[1]Nach § 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX kann die Schwerbehindertenvertretung in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. [2]Ab jeweils 100 weiteren schwerbehinderten Beschäftigten kann nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.

Beispiele:

Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter	Heranziehungsmöglichkeiten
mehr als 100	erste stellvertretende Schwerbehindertenvertretung
mehr als 200	erste stellvertretende Schwerbehindertenvertretung; mit nächsthöherer Stimmzahl gewähltes Mitglied
mehr als 300	erste stellvertretende Schwerbehindertenvertretung; die zwei mit nächsthöherer Stimmzahl gewählten Mitglieder
und so weiter	und so weiter

[3]Die Entscheidung über die Heranziehung der Stellvertretung sowie im Falle des § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX der weiteren Mitglieder zu bestimmten Aufgaben trifft die Schwerbehindertenvertretung nach pflichtgemäßem Ermessen. [4]Die Vertrauenspersonen sollen mit der Delegation von Aufgaben verantwortungsvoll umgehen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen.

14.3.9 Tragung der Kosten der Schwerbehindertenvertretung

14.3.9.1

[1]Die durch die Geschäftsführung der Schwerbehindertenvertretung (Gesamt-, Bezirks-, Hauptschwerbehindertenvertretung) entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 179 Abs. 8, § 180 Abs. 7 SGB IX). [2]Hierbei gelten die Kostenregelungen für die Personalvertretung entsprechend (§ 179 Abs. 8 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). [3]Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren (zum Beispiel Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten; Mitbenutzung vorhandener Dienstwagen, soweit dies im Einzelfall möglich ist). [4]Dies umfasst auch eine Bürokraft im erforderlichen Umfang (§ 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX). [5]Auf § 179 Abs. 9 SGB IX wird hingewiesen.

14.3.9.2

[1]Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit erforderlich, ein Raum bereitzustellen, in dem sie sich mit den schwerbehinderten Beschäftigten ungestört besprechen kann. [2]Der Raum sollte nach Möglichkeit barrierefrei zugänglich sein. [3]Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten (§ 179 Abs. 9 SGB IX, Art. 43 Abs. 2, Art. 44 Abs. 2 und 3 BayPVG). [4]Die Möglichkeiten des Intranets oder des Internets können im Rahmen der technischen Möglichkeiten genutzt werden.

14.3.10 Ersatz von Reisekosten

[1]Für Reisen, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Bezirksschwerbehindertenvertretung oder Hauptschwerbehindertenvertretung unternehmen, erhalten sie Reisekostenvergütung in entsprechender Anwendung der für die Personalvertretung geltenden Regelungen (§ 179 Abs. 8 SGB IX, § 180 Abs. 7 SGB IX; Art 44 BayPVG). [2]Bezüglich der Erstattung von Auslagen für notwendige Begleitpersonen wird auf Nr. 7.9 verwiesen.

14.3.11 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung

[1]Die Schwerbehindertenvertretung sowie ihre Stellvertretungen haben einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). [2]Für die Kostentragung gelten die Regelungen über die Kostenerstattung für die Teilnahme von Mitgliedern der Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

14.3.12 AGSV Bayern

14.3.12.1

Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Freistaates Bayern können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Bayerischen Landesbehörden – AGSV Bayern –

zusammenschließen (Internet: www.agsv.bayern.de) und Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder – AGSV Länder – einschließlich der ressortspezifischen Bundes- und Länderarbeitsgemeinschaften werden.

14.3.12.2

Die AGSV Bayern bestimmt aus ihrem Kreis eine Vertretung, die an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte beratend teilnehmen soll (Art. 81 Abs. 6 BayPVG).

14.4 Personalvertretung

14.4.1

[1]Die Personalvertretung hat auf die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Bediensteter hinzuwirken, für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen und erforderlichenfalls Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen (Art. 69 Abs. 1 Buchst. d und e BayPVG). [2]Die Personalvertretung hat auch darauf zu achten, dass die der Dienststelle nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden (§ 176 Satz 2 SGB IX). [3]Sie wird an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung beteiligt (§ 166 Abs. 1 SGB IX).

14.4.2

[1]Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit Art. 40 Abs. 1 BayPVG). [2]Dies gilt auch dann, wenn der Personalrat durch Einzelpersonen oder eine Gruppe vertreten wird. [3]Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit Art. 34 Abs. 3 BayPVG). [4]Bei Beschlüssen, die überwiegend schwerbehinderte Menschen betreffen, hat die Schwerbehindertenvertretung Stimmrecht (Art. 40 Abs. 2 BayPVG). [5]Ihr ist daher die Tagesordnung und der Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig bekannt zu geben (Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG); der entsprechende Teil der Niederschrift über die Sitzung, an der sie teilgenommen hat, ist ihr im Abdruck zuzuleiten (Art. 41 Abs. 2 BayPVG). [6]Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Beschäftigter oder ist sie entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 178 Abs. 4 SGB IX, Art. 39 BayPVG).

14.4.3

Nr. 14.4.2 gilt auch, wenn der Personalrat die Entscheidung gemäß Art. 32 Abs. 4 BayPVG überträgt und in Fällen eines förmlichen Erörterungsgesprächs nach Art. 70 und 72 BayPVG im Rahmen von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren.

14.4.4

[1]Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den gemeinsamen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung (Art. 67 Abs. 1 BayPVG) hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 5 SGB IX). [2]Das Teilnahmerecht gilt unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Schwerbehindertenangelegenheiten vorgesehen ist oder nicht.

14.5 Inklusionsvereinbarung

14.5.1

Diese Bekanntmachung ist eine dem § 166 Abs. 1 SGB IX entsprechende Regelung im Sinne des § 165 Satz 5 SGB IX.

14.5.2

In Einzelfällen können die Behörden im Sinne des § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 SGB IX genannten Vertretungen zur Regelung spezifischer Besonderheiten eine weitergehende verbindliche Inklusionsvereinbarung abschließen (§ 166 SGB IX).