4. Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten

4.1 Vorbildfunktion des Freistaates Bayern

[1]Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben ist wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen und einer inklusiven Gesellschaft. [2]Dem Freistaat kommt als öffentlichem Arbeitgeber dabei auch eine besondere Vorbildfunktion zu.

4.2 Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber

4.2.1

[1]Öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. [2]Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen haben davon abweichend jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

4.2.2

Schwerbehinderte Frauen sind bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

4.2.3

Auf die Pflicht zur Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX wird hingewiesen.

4.3 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze

4.3.1 Einfache Anrechnung

[1]Ein beschäftigter schwerbehinderter Mensch wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 158 Abs. 1 SGB IX). [2]Die Anrechnung Teilzeitbeschäftigter, die weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, auf einen der Pflichtarbeitsplätze lässt die Agentur für Arbeit zu, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 158 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). [3]Bedienstete, deren wöchentliche Arbeitszeit infolge von Altersteilzeit auf weniger als 18 Stunden herabgesetzt wird, werden ohne Zulassung durch die Agentur für Arbeit auf einen Pflichtplatz angerechnet (§ 158 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

4.3.2 Mehrfachanrechnung

[1]Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX, auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens jedoch auf drei Pflichtarbeitsplätze zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 159 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). [2]Der Antrag auf Mehrfachanrechnung soll von der jeweiligen Beschäftigungsbehörde möglichst frühzeitig, das heißt im Zusammenhang mit der Einstellung, bei Beamtinnen und Beamten vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, gestellt werden. [3]Schwerbehinderten Menschen entstehen hieraus keine Nachteile. [4]Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 159 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). [5]Wird ein schwerbehinderter Mensch im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, wird dieser zusätzlich im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 159 Abs. 2 Satz 4 SGB IX).

4.4 Verfahrensweise bei Einstellung

[1]Die Pflichten des Arbeitgebers bei der Einstellung ergeben sich aus § 164 Abs. 1 SGB IX. [2]Diese für alle Arbeitgeber geltenden Pflichten werden durch die besonderen Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber nach § 165 SGB IX konkretisiert und ergänzt.

4.4.1 Prüfungspflicht

[1]Jede Dienststelle ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). [2]Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze beim Freistaat Bayern grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. [3]Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen der Prüfung unter unverzüglicher und umfassender Unterrichtung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 164 Abs. 1 Satz 6 und § 178 Abs. 2 SGB IX). [4]Der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalt- und Präsidialrat ist im Rahmen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) zu beteiligen.

4.4.2 Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen

[1]Bei externen und internen Stellenausschreibungen ist zu vermerken, ob die Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist und dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden. [2]Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie der Stellenausschreibung.

4.4.3 Marktplatz freie Stellen

Den Integrationsfachdiensten sowie den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken werden die im Marktplatz freie Stellen veröffentlichten Stellenausschreibungen per Newsletter übermittelt.

4.4.4 Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit

[1]Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber nehmen nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frühzeitig Kontakt mit den Agenturen für Arbeit auf und melden diesen möglichst zeitgleich mit einer etwaigen Stellenausschreibung frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 165 Satz 1 SGB IX). [2]Dies gilt für Arbeitsplätze im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (einschließlich der einzelnen Beamtenverhältnissen vorgeschalteten Beschäftigungsverhältnisse) sowie in Fällen des Qualifikationserwerbs, in denen die Ausbildung nicht im Rahmen einer Bedarfsausbildung im Vorbereitungsdienst erfolgt. [3]Bei akademischen Berufen wird empfohlen zusätzlich eine Anfrage an die Zentrale für Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn (Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit) zu richten. [4]Die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes sollen beschrieben werden.

4.4.5 Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen

[1]Die Agenturen für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst (§ 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) sowie Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke schlagen geeignete schwerbehinderte Menschen vor. [2]Die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat sind über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). [3]Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen aller schwerbehinderten Menschen, sowie die entscheidungserheblichen Unterlagen der nichtbehinderten Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Wahl kommen. [4]Bei Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht aktiv zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). [5]Auf die Wahrnehmung dieses Rechtes ist neutral hinzuweisen. [6]Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bleiben bestehen; die Schwerbehindertenvertretung ist daher auch im Ablehnungsfall über die beabsichtigte Einstellungsentscheidung der Dienststelle zu unterrichten und zu hören.

4.4.6 Vorstellungsgespräch

4.4.6.1

[1]Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben (externe und interne Bewerbungen) oder von den Agenturen für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst oder einem Berufsförderungs- und Berufsbildungswerk vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 165 Satz 3 SGB IX). [2]Nach § 165 Satz 4 SGB IX ist die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. [3]In Anwendung dieser Regelung kann von einem Vorstellungsgespräch insbesondere dann abgesehen werden, wenn zwischen Dienstherrn oder Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung nach einer entsprechenden Prüfung der fachlichen Eignung Einvernehmen darüber besteht, dass die Bewerberinnen oder die Bewerber für den freien Arbeitsplatz offensichtlich nicht in Betracht kommen. [4]Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Besetzung teilzunehmen und Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen der zum Vorstellungsgespräch geladenen (behinderten und nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen. [5]Die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber können allerdings die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX ablehnen; diese Beteiligung entfällt nur auf ausdrücklichen Wunsch der schwerbehinderten Bewerberin oder des schwerbehinderten Bewerbers. [6]Über diese Möglichkeit sind die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber in neutraler Form zu informieren.

4.4.6.2

[1]Die vorstehenden Grundsätze gelten auch für die Auswahlverfahren an Hochschulen, die einer Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorausgehen. [2]Bei der Prüfung der Frage, ob die fachliche Eignung eines schwerbehinderten Menschen für die zu besetzende Stelle fehlt, ist ein strenger Maßstab anzulegen; im Zweifel sind schwerbehinderte Menschen, die sich auf eine Stelle für Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren beworben haben, zum Probevortrag einzuladen.

4.4.7 Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten

[1]Liegen Vermittlungsvorschläge oder Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor und sind die Schwerbehindertenvertretung oder die vorgenannten Organe der Personalvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist die Entscheidung – unabhängig von der Erfüllung der Beschäftigungspflicht im Geschäftsbereich des jeweiligen Ressorts – mit diesen unter Darlegung der Gründe zu erörtern. [2]Dabei sind die betroffenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zu hören. [3]Eine Erörterung ist nicht erforderlich, wenn die Dienststelle dem Vermittlungsvorschlag oder der Bewerbung der schwerbehinderten Menschen folgt. [4]Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

4.5 Konkurrenz schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Personengruppen

4.5.1 Andere schutzbedürftige Personengruppen

[1]Die in anderen Gesetzen begründete Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise entbinden die Dienststellen nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 205 SGB IX). [2]Die Vorschriften des SGB IX beinhalten ein Benachteiligungsverbot, begründet aber keinen Vorrang der schwerbehinderten Menschen gegenüber anderen schutzbedürftigen Personengruppen.

4.5.2 Bewerberinnen oder Bewerber aus Reformbereichen

4.5.2.1

Die Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber nach den §§ 164 und 165 SGB IX treffen regelmäßig auf das besondere Interesse des Dienstherrn, von der Struktur- und Aufgabenreform betroffenen Beschäftigten

über den Marktplatz freie Stellen der Personalbörse öffentlicher Dienst einen zukunftssicheren Dienstposten oder Arbeitsplatz zu vermitteln.

4.5.2.2

[1]Bewerbungen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von der Struktur- und Aufgabenreform betroffen sind, sind stets sorgfältig und ernsthaft in die engere Wahl zu ziehen. [2]Bei einer Konkurrenz mit Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Bewerbung schwerbehinderter Menschen wohlwollend zu prüfen. [3]Ein genereller Vorrang einer der beiden Bewerberkreise besteht nicht.

4.6 Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen

Für die Besetzung von Beamtenstellen hat das Leistungslaufbahngesetz in Ausführung des § 211 Abs. 1 SGB IX und des Art. 99 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) folgende besondere Bestimmungen getroffen:

4.6.1 Vorrang bei im Wesentlichen gleicher Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 LlbG)

[1]Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerberinnen und Bewerbern bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. [2]Dies gilt auch für die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden und bei internen Stellenbesetzungen.

4.6.2 Körperliche Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 1 LlbG)

4.6.2.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung

[1]Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. [2]Für die vorgesehene Tätigkeit darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. [3]Hierbei kann die körperliche Eignung im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten innerhalb der Fachlaufbahn sowie soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunkts, in der sie oder in dem sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind; eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. [4]Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass in bestimmten Bereichen besondere Anforderungen an die körperliche Tauglichkeit aller Beamtinnen und Beamten gestellt werden müssen, so dass sich dort gewisse Beschränkungen bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen im Beamtenverhältnis ergeben können.

4.6.2.2 Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit

4.6.2.2.1

[1]Schwerbehinderte Menschen können auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. [2]Schwerbehinderte Menschen sollen aber nach ärztlichem Zeugnis des Gesundheitsamtes bei der erstmaligen Untersuchung zur Einstellung in das Beamtenverhältnis voraussichtlich mit einem überwiegenden Grad der Wahrscheinlichkeit noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig sein. [3]Der verkürzte Prognosezeitraum ist nur einmal und zwar beginnend ab dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zugrunde zu legen; das Beamtenverhältnis auf Probe kann nur dann Bezugspunkt sein, wenn kein Beamtenverhältnis auf Widerruf vorgelagert ist. [4]Lässt sich eine vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit nach Ausschöpfen der zugänglichen Beweisquellen weder feststellen noch ausschließen („non liquet“), so geht dies zu Lasten des Dienstherrn. [5]Die Einstellungsbehörde hat die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf die für schwerbehinderte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen. [6]Im Begutachtungsauftrag soll dazu aufgefordert werden, von den Bewerberinnen und Bewerbern vorgelegte medizinische Gutachten des Zentrums Bayern Familie und Soziales und der behandelnden Ärztinnen und Ärzte mit einzubeziehen und in Zweifelsfällen die Ärztinnen und Ärzte des Zentrums Bayern Familie und Soziales oder die behandelnden Ärztinnen und Ärzte zu konsultieren. [7]Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen behinderungsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen auf die Dienstfähigkeit.

[1]Im Falle einer notwendigen erneuten amtsärztlichen Untersuchung ist entsprechend Abschnitt 8 Nr. 1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) das Vorliegen einer dauernden Dienstunfähigkeit auszuschließen. [2]Es bestehen unter anderem folgende mögliche Fallgestaltungen zur Prognosedauer:

a) **Dauer des Prognosezeitraums im Fall einer bei der Einstellung bereits vorliegenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung und einer gesundheitlichen Überprüfung während der Probezeit**
[1]Bei der Einstellungsuntersuchung lag eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung bereits vor. [2]Die Einstellungsuntersuchung erfolgte aufgrund der für schwerbehinderte Menschen geltenden Maßstäbe (voraussichtlich noch fünf Jahre dienstfähig, Nr. 4.6.2.2.1). [3]Im Falle einer positiven Prognose ist der 5-Jahres-Zeitraum nur einmalig und zwar ab der erstmaligen Berufung in ein Beamtenverhältnis anzusetzen. [4]Sollten während der Probezeit häufige Erkrankungen auftreten, die eine erneute amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der gesundheitlichen Eignung zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit notwendig machen, gilt Folgendes:

1) [1]Ist der Dienststelle bekannt (siehe zum Beispiel Nr. 13.3 durch Kennzeichnung behinderungsbedingter Krankheitstage), dass die häufigen Erkrankungen auf die bereits bei der erstmaligen Untersuchung bekannte Behinderung zurückzuführen ist, ist keine erneute Untersuchung zur gesundheitlichen Eignung zu veranlassen, weil dies durch die ursprüngliche (positive) Prognose abgedeckt ist. [2]Die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beamtin oder der schwerbehinderte oder gleichgestellte Beamte kann in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden.

2) [1]Ist der Dienststelle nicht bekannt, dass die häufigen Erkrankungen auf die Behinderung zurückzuführen sind, kann zur Überprüfung der gesundheitlichen Eignung eine erneute amtsärztliche Untersuchung in Auftrag gegeben werden. [2]Die Amtsärztin oder der Amtsarzt wäre zu befragen, ob die Beamtin oder der Beamte für den Rest des bereits festgestellten 5-Jahres-Prognosezeitraums dienstfähig bleibt (unabhängig davon, ob die Erkrankung auf die Behinderung zurückzuführen ist). [3]Sollte die gesundheitliche Eignung für den Rest des Prognosezeitraums festgestellt werden, ist eine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu veranlassen. [4]Sollte die gesundheitliche Eignung für den Rest des 5-Jahres-Prognosezeitraums nicht vorliegen oder nicht festgestellt werden können, ist gegebenenfalls eine Probezeitverlängerung und eine erneute amtsärztliche Untersuchung oder die Entlassung mangels gesundheitlicher Eignung zu veranlassen.

b) **Dauer des Prognosezeitraums im Fall des nachträglichen Eintretens einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung während der Probezeit**
[1]Bei der Einstellungsuntersuchung lag noch keine Behinderung vor. [2]Die Einstellungsuntersuchung erfolgte aufgrund der für nichtbehinderte Menschen geltenden Maßstäbe. [3]Sollten während der Probezeit häufige Erkrankungen auftreten, die eine amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der gesundheitlichen Eignung zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit notwendig machen, gilt Folgendes:

1) [1]Der Dienststelle liegt ein entsprechender Nachweis vor, dass die häufigen Erkrankungen auf eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung zurückzuführen sind: [2]Die Dienststelle muss die Amtsärztin oder den Amtsarzt im Rahmen des Gutachtensauftrags auf das Ansetzen der 5-Jahres-Prognose hinweisen. [3]Die Amtsärztin oder der Amtsarzt muss für diesen Fall der Überprüfung der gesundheitlichen Eignung einmalig den 5-Jahres-Prognosezeitraum prüfen und zwar ab dem Zeitpunkt, ab dem die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Eigenschaft der Gleichstellung nachgewiesen (durch Vorlage eines Ausweises oder eines entsprechenden Bescheides des Versorgungsamtes/der Bundesagentur für Arbeit) ist. [4]Im Falle einer positiven 5-Jahres Prognose liegt die gesundheitliche Eignung vor und die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann veranlasst werden. [5]Sollte die gesundheitliche Eignung für den 5-Jahres-Prognosezeitraums nicht vorliegen oder nicht festgestellt werden können, ist gegebenenfalls eine Probezeitverlängerung und eine erneute amtsärztliche Untersuchung oder die Entlassung mangels gesundheitlicher Eignung zu veranlassen.

2) [1]Der Dienststelle liegt kein Nachweis vor, dass die Erkrankungen auf eine Krankheit zurückzuführen sind, die eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung verursacht: [2]Die Prüfung der gesundheitlichen Eignung ist wie bei nichtbehinderten Menschen vorzunehmen. [3]Dennoch sollte im

Gutachtensauftrag in diesem Fall aus Fürsorgegründen rein vorsorglich bereits darauf hingewiesen werden, dass im Falle einer unterdessen nachgewiesenen und anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung die 5-Jahres Prognose nach Nr. 4.6.2.2.1 zu beachten und zu prüfen ist.

4.6.3 Vorgehensweise bei Fehlen der beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen

[1]Kommt im Einzelfall eine Einstellung im Beamtenverhältnis wegen fehlender beamtenrechtlicher Einstellungsvoraussetzungen nicht in Betracht, gilt Folgendes:

a) [1]Stellen, die dem Funktionsvorbehalt (Art. 33 Abs. 4 GG) unterliegen, sind in der Regel durch Beamtinnen und Beamte zu besetzen. [2]Die Dienststelle hat aber zu prüfen, ob in Ausnahmefällen auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage kommen, die nicht die beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.

b) Bei Stellen ohne Funktionsvorbehalt soll bei fehlenden beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen vor Ablehnung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern deren Beschäftigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer verstärkt in Betracht gezogen werden.

4.7 Haushaltsrechtliche Stellensperre

Bei Neueinstellungen von schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX (nicht von gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX) muss eine haushaltsrechtliche Wiederbesetzungssperre nicht eingehalten werden (Art. 6 Abs. 2 des jeweils geltenden Gesetzes über die Feststellung des Haushaltsplans des Freistaates Bayern).

4.8 Teilzeitarbeitsplätze

[1]Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern (§ 164 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). [2]Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zumutbarkeit einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. [3]Dies gilt nicht, soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

4.9 Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

4.9.1 Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

4.9.1.1

[1]Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist unter anderem die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). [2]Die Bundesagentur für Arbeit kann im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Geldleistungen an Arbeitgeber gewähren. [3]Eingliederungszuschüsse (auch für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse) sind in Anspruch zu nehmen. [4]Für die Einstellung Verantwortliche haben sich vor der Einstellung neuer Beschäftigter bei den Agenturen für Arbeit, bei den Integrationsfachdiensten, bei dem Inklusionsamt oder bei weiteren Kostenträgern über die aktuellen Einstellungszuschüsse zu informieren.

4.9.1.2

Für die betriebliche Aus- und Weiterbildung von schwerbehinderten Beschäftigten kann die Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse gewähren.

4.9.2 Beratung der Arbeitgeber

Die Agenturen für Arbeit beraten die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen.

4.9.3 Einschaltung der Integrationsfachdienste

[1]Zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf können sich die Agentur für Arbeit, die Inklusionsämter oder die Rehabilitationsträger der Integrationsfachdienste bedienen

(§§ 192 ff. SGB IX). [2]Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste rechnen neben der Beratung und Unterstützung der schwerbehinderten Menschen sowie der Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze auch die Beratung, Information und Hilfestellung für Arbeitgeber. [3]Sie sollen die schwerbehinderten Beschäftigten, solange erforderlich, am Arbeitsplatz begleiten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle über Art und Auswirkung der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln informieren und beraten, eine Nachbetreuung und gegebenenfalls Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchführen und dem Arbeitgeber als Ansprechpartner zur Verfügung stehen (§ 193 SGB IX). [4]Die Leistungen der Integrationsfachdienste können einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Integration auch von Problemfällen in die Dienststelle leisten und sollen daher, soweit verfügbar, umfassend genutzt werden.

4.10 Leistungen der Inklusionsämter

[1]Die Inklusionsämter können Geldleistungen für die Schaffung neuer – erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter – Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen gewähren. [2]Auch Zuschüsse und Darlehen zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (zum Beispiel für notwendige technische Arbeitshilfen) können gewährt werden. [3]Dies gilt sowohl für Erstbeschaffungen als auch Ersatzbeschaffungen (§ 185 Abs. 3 SGB IX, §§ 15 und 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung – SchwbAV).