2030.8-F

Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInklR)

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 29. April 2019, Az. 26-P 1132-3/2

(BayMBl. Nr. 165)

Zitiervorschlag: Bayerische Inklusionsrichtlinien (BayInklR) vom 29. April 2019 (BayMBl. Nr. 165)

1. Allgemeine Grundsätze

1.1 Auftrag des Staates

1.1.1

[1]Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Bayerischen Verfassung. [2]Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes und Art. 118a Satz 1 der Verfassung verbieten die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung. [3]Art. 118a Satz 2 der Verfassung richtet an den Staat den Auftrag, sich für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung einzusetzen.

1.1.2

Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen konkretisiert:

a) Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX),

b) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),

c) Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG).

1.1.3

[1]Das am 13. Dezember 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedete und am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getretene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) verpflichtet die Vertragsstaaten, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung auf Grund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. [2]Die allgemeinen Grundsätze dieses Übereinkommens sind in Art. 3 UN-BRK zusammengefasst.

1.1.4

In Art. 4 Abs. 2 UN-BRK verpflichtet sich jeder Vertragsstaat, unter Ausschöpfung seiner verfügbaren Mittel, die Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Wirkung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte für alle Menschen mit Behinderung zu erreichen.

1.1.5

In Art. 27 UN-BRK sind die Verpflichtungen der Vertragsstaaten insbesondere Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen und sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden, geregelt.

1.2 Teilhabe ermöglichen

[1]Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) sowie nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. [2]Den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen ist Rechnung zu tragen. [3]Die Maßnahmen zur Inklusion für Beschäftigte mit Behinderungen obliegen in erster Linie der Leitung der Behörden, den Inklusionsbeauftragten der Dienststelle, den Stellen, die über die Personaleinstellung und -verwendung entscheiden, den unmittelbaren Vorgesetzten sowie allen mit der Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen. [4]Sie haben die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 154 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. [5]Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, und müssen ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder vertretbaren Weise behilflich sein. [6]Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Verständnis und Wohlwollen begegnen.

1.3 Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft

[1]Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht. [2]Der Freistaat Bayern kann dem Teilhabeanspruch der Beschäftigten mit Behinderung nur dann vollständig Rechnung tragen, wenn diese ihre Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und die Personalstellen über ihren Teilhabebedarf offen informieren. [3]Behördenleiterinnen und Behördenleiter und sonstige Vorgesetzte sind deshalb gehalten, bei den Beschäftigten anzuregen, eine eventuelle Schwerbehinderteneigenschaft feststellen zu lassen. [4]Alle Amtsangehörigen sollen darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht um Privilegien handelt, sondern um notwendige Hilfen zur Vermeidung von Benachteiligungen sowie zur Herstellung von gleichwertigen Lebensbedingungen und Chancengleichheit (Nachteilsausgleich). [5]Die Beschäftigten sind darauf aufmerksam zu machen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu Benachteiligungen, zum Beispiel beim beruflichen Fortkommen, führt.

1.4 Kollegiales und verständnisvolles Miteinander

[1]Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich auch über den unmittelbaren dienstlichen Bereich hinaus mit Verständnis und Einfühlungsvermögen der Beschäftigten mit Behinderung anzunehmen. [2]Die Bereitschaft zur kollegialen Unterstützung muss eine Selbstverständlichkeit sein.

1.5 Aus- und Fortbildung

[1]Bei Veranstaltungen auf dem Gebiet der Personalführung sowie bei Aus- und Fortbildungslehrgängen mit dienstrechtlichem Inhalt soll auf die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten eingegangen werden. [2]Alle Behörden- und Dienststellenleitungen sowie alle sonstigen mit der Personalführung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten betrauten Verwaltungsangehörigen sind verpflichtet, sich mit den Vorschriften zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vertraut zu machen und ihr Wissen regelmäßig zu aktualisieren. [3]Bei Bedarf bietet sich der Besuch geeigneter Fortbildungsveranstaltungen sowie die BIH Online Akademie unter www.integrationsaemter.de/Akademie an.

1.6 Zusammenarbeit

[1]In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen, die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung unbeschadet ihrer Funktion eng zusammen (siehe auch § 182 SGB IX) und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. [2]Wenn besondere Umstände des Einzelfalls es erfordern, sollen medizinische oder psychologische Beraterinnen und Berater hinzugezogen werden. [3]Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. [4]Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

1.7 Großzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften

Alle ergangenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen und anzuwenden.

2. Personenkreis

2.1 Allgemeines, Geltungsbereich

2.1.1

Die Inklusionsrichtlinien gelten für sämtliche Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.

2.1.2

[1]Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Bekanntmachung gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen). [2]Ausnahmen von diesem Grundsatz sind an den jeweiligen Stellen in den Inklusionsrichtlinien kenntlich gemacht.

2.1.3

[1]Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen nach dieser Richtlinie in Betracht kommen. [2]Dies gilt auch für angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

2.2 Schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX)

2.2.1 Voraussetzungen

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.

2.2.2 Nachweis

2.2.2.1

[1]Die Schwerbehinderteneigenschaft als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX, anderen Rechtsvorschriften oder nach dieser Bekanntmachung zustehen, ist grundsätzlich durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises (§ 152 Abs. 5 SGB IX) nachzuweisen. [2]Ein Nachweis kann auch durch die Vorlage eines bestandskräftigen Rentenbescheides oder einer entsprechenden rechtskräftigen Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung erfolgen, in welchen das Vorliegen einer Behinderung und der Grad einer auf ihr beruhenden Minderung der Erwerbsfähigkeit festgestellt werden. [3]Beschäftigte, die Schutz und Teilhabe nach diesen Vorschriften für sich in Anspruch nehmen, sollen frühzeitig die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft sowie die Verlängerung einer Befristung des Schwerbehindertenausweises beim Zentrum Bayern Familie und Soziales beantragen und die Dienststelle hiervon schriftlich unterrichten. [4]Bis zur Entscheidung über den Antrag sollen sie, soweit rechtlich möglich und sachlich zweckmäßig, unter Vorbehalt als schwerbehinderte Beschäftigte behandelt werden. [5]In diesen Fällen sollen bei der dienstlichen Beurteilung sowie einer Leistungsfeststellung, bei der Versetzung in den Ruhestand und der Entlassung des beamteten und richterlichen Personals die für schwerbehinderte Menschen geltenden verfahrensrechtlichen Vorschriften beachtet werden. [6]Bei Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vor Feststellung der Schwerbehinderung ausgesprochen werden, findet der besondere Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX dann Anwendung, wenn ein entsprechender Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt worden ist. [7]Eine Stellenbesetzung oder Ernennung sowie die Gewährung von Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX oder ähnliche Maßnahmen unter Vorbehalt oder auf Grundlage von Entscheidungen, die unter Vorbehalt ergangen sind, kommen dagegen grundsätzlich nicht in Betracht.

2.2.2.2

[1]Ist die Schwerbehinderung offenkundig (zum Beispiel Beinamputation, Blindheit), gelten die Vorschriften zum Schutz der schwerbehinderten Menschen ohne Einschränkung. [2]Die Betroffenen sind gleichwohl aufgefordert, einen Schwerbehindertenausweis oder eine sonstige bestands- oder rechtskräftige Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft herbeizuführen und dem Dienstherrn vorzulegen.

2.3 Gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX)

[1]Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. [2]Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen auf Grund einer Feststellung durch die Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). [3]Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam (§ 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und bewirkt insoweit die entsprechenden Nachteilsausgleiche. [4]Das bedeutet zum Beispiel, dass auf Kündigungen, die vor der Feststellung der Gleichstellung ausgesprochen werden, der besondere Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX dann Anwendung findet, wenn ein entsprechender Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde (vergleiche Nr. 10.5).

2.4 Gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 151 Abs. 4 SGB IX)

[1]Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit einer Berufsausbildung in Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. [2]Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. [3]Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Inklusionsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c SGB IX. [4]Im Übrigen finden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auf diesen Personenkreis jedoch keine Anwendung.

2.5 Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes

2.5.1

Der Schwerbehindertenschutz endet

a) gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX mit dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 SGB IX, bei Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50 jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides;

b) im Fall der Gleichstellung gemäß § 199 Abs. 2 SGB IX mit der Rücknahme einer rechtswidrigen oder dem Widerruf einer rechtmäßigen Gleichstellung. [2]Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 151 Abs. 2 SGB IX weggefallen sind, wird aber erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam (§ 199 Abs. 2 Sätze 2 und 3 SGB IX);

c) im Fall der befristeten Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 Satz 3 SGB IX mit Ablauf der Frist;

d) bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen im Fall der zeitweiligen Entziehung des Schwerbehindertenschutzes nach § 200 SGB IX für die Dauer der Entziehung.

2.5.2

[1]Das Erlöschen und den Entzug des Schwerbehindertenschutzes haben Beschäftigte der Dienststelle mitzuteilen. [2]Führen dienstliche Maßnahmen zum Erlöschen, zur Entziehung oder zur Einschränkung des Schwerbehindertenschutzes (zum Beispiel bei Auslandseinsätzen), sind die betroffenen Beschäftigten darauf hinzuweisen.

3. Prävention

3.1 Frühzeitige Prävention

[1]Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sowie das Inklusionsamt unverzüglich einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX). [2]Auf § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX wird verwiesen. [3]Die Möglichkeiten des Behördlichen Gesundheitsmanagements (siehe auch Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement im Bayerischen Behördennetz unter www.stmf.bybn.de Rubrik Personal – Gesundheitsmanagement) sollen genutzt werden.

3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei längerer Arbeitsunfähigkeit (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

3.2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

[1]Die nachfolgenden Ausführungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind für alle Beschäftigten anzuwenden. [2]Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern.

3.2.2 Voraussetzungen und Ziele

3.2.2.1

[1]Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat die Dienststelle mit der Personalvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM). [2]Ein BEM-Team kann installiert werden, soweit es die besonderen Gegebenheiten an der Dienststelle erfordern. [3]Die Entscheidung erfolgt unter Berücksichtigung der individuellen Situation der einzelnen Dienststellen. [4]Für das BEM-Team kommen insbesondere folgende Funktionen in Betracht:

a) Interessensvertretung nach § 176 SGB IX,

b) Vertrauensperson der Schwerbehinderten,

c) Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX,

d) unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter,

e) Vertretung der personalverwaltenden Stelle,

f) Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter / Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen.

[5]Soweit erforderlich, wird auch die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt hinzugezogen (§ 167 Abs. 2 SGB IX). [6]Dies gilt unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für alle Beschäftigten.

3.2.2.2

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind die frühzeitige Klärung:

a) wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und damit krankheitsbedingte Fehlzeiten verringert werden können;

b) mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und

c) wie der Arbeitsplatz für die Betroffenen erhalten und die Fähigkeiten der Beschäftigten weiter genutzt werden können.

3.2.3 Umsetzung

3.2.3.1

[1]Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist die personalverwaltende Stelle verpflichtet den oder der betroffenen Beschäftigten die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements anzubieten. [2]Zudem hat sie zu klären, ob die oder der Beschäftigte mit der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und einer aktiven Beteiligung der Interessenvertretung sowie im Falle eines schwerbehinderten Beschäftigten einer aktiven Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung einverstanden ist. [3]Das Einverständnis – auch zur gegebenenfalls erforderlichen Hinzuziehung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes – soll in den Fällen des § 167 Abs. 2 SGB IX möglichst schriftlich eingeholt und erklärt werden. [4]Die oder der Beschäftigte ist auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. [5]Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX sind zu beachten.

3.2.3.2

Sofern das Einverständnis nach Nr. 3.2.3.1 erteilt wurde, klärt die Dienststelle mit den genannten Stellen unter Beteiligung der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

3.2.3.3

[1]Wenn Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Teil 1 Kapitel 10 SGB IX) oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, Abs. 3 SGB IX) in Betracht kommen, werden von der Dienststelle die leistenden Rehabilitationsträger (§ 14 SGB IX) oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Inklusionsamt hinzugezogen. [2]Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und fristgerecht erbracht werden. [3]Der leistende Rehabilitationsträger koordiniert die Leistungen und verantwortet diese gegenüber dem Antragsteller oder der Antragstellerin. [4]Ein nicht zuständiger Träger leitet den Antrag unverzüglich dem zuständigen Träger zu und unterrichtet hierüber den Antragsteller oder die Antragstellerin (vergleiche § 14 SGB IX).

3.2.3.4

Die einzelnen Dienststellen haben die Möglichkeit, ein weitergehendes Betriebliches Eingliederungsmanagement in Gang zu setzen.

3.2.3.5

Prämien oder Boni der Rehabilitationsträger und der Inklusionsämter (§ 167 Abs. 3 SGB IX) sollen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

3.2.3.6

Weitergehende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind im Bayerischen Behördennetz abrufbar unter www.stmf.bybn.de Rubrik Personal – Betriebliches Eingliederungsmanagement.

3.2.4 Kontrollaufgaben der Interessenvertretungen

3.2.4.1

[1]Der Personalrat und bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die Schwerbehindertenvertretung (Interessensvertretungen) haben gemäß § 167 Abs. 2 Satz 7 in Verbindung mit § 176 Satz 2 oder § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX die Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zum Angebot und gegebenenfalls zur ordnungsgemäßen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt. [2]Zur Erfüllung dieser Aufgabe stehen dem Personalrat die Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz, der Schwerbehindertenvertretung diejenigen nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu.

3.2.4.2

[1]Einem vom Personalrat bestimmten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung ist dabei regelmäßig, grundsätzlich monatlich, eine Namensliste der Beschäftigten, denen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzubieten ist, unter Angabe der Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen. [2]Dienststellen, die keine monatliche Erfassung und Auswertung der entsprechenden Beschäftigtendaten durchführen, stellen die Namensliste nach der jeweiligen Erfassung und Auswertung, spätestens jedoch halbjährlich, dem vom Personalrat bestimmten Mitglied oder dessen Vertretung zur Verfügung. [3]Die Namensliste enthält die Mitteilung, dass die dort genannten Beschäftigten im maßgeblichen Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren; sie darf jedoch keine Angaben über Art und Dauer der Erkrankung enthalten.

3.2.4.3

Das vom Personalrat für den Erhalt der Namensliste bestimmte Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung ist zusätzlich über den Erstkontakt und das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

3.2.4.4

[1]Das betreffende Personalratsmitglied darf – dem Rechtsgedanken aus Art. 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG folgend – die ihm durch Einsichtnahme bekannt gewordenen Tatsachen den übrigen Personalratsmitgliedern nicht offenbaren. [2]Es kann jedoch, soweit dies zur Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe erforderlich ist, die durch Einsichtnahme gewonnenen Erkenntnisse in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen. [3]Ist dem betreffenden Personalratsmitglied hiernach ersichtlich, dass Beschäftigten im Sinne des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX kein BEM angeboten wurde, kann der Personalrat die Dienststelle zu den erforderlichen Maßnahmen auffordern. [4]Eine Einsichtnahme in die Namensliste oder in die Anschreiben an die betroffenen Beschäftigten benötigt das Personalratsplenum dafür nicht.

3.2.4.5

[1]Der Personalrat hat wegen der Vertraulichkeit und Sensibilität der betreffenden Daten sein Augenmerk besonders auf die Auswahl des betreffenden Personalratsmitglieds zu legen. [2]Auch die oder der Personalratsvorsitzende kann hier in Betracht kommen.

3.2.4.6

[1]Der Schwerbehindertenvertretung ist eine entsprechende Namensliste der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, denen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzubieten ist, zur Verfügung zu stellen. [2]Sie ist bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen zusätzlich über den Erstkontakt sowie über das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

3.2.4.7

[1]Die Namenslisten sowie die Informationen über erfolgte Erstkontakte mit den Betroffenen (insbesondere Abdrucke der Anschreiben) dürfen seitens des vom Personalrat bestimmten Mitglieds oder der Schwerbehindertenvertretung nur so lange (zugriffssicher) aufbewahrt werden, wie es zur Erfüllung der Überwachungsaufgaben nach § 167 Abs. 2 Satz 7 in Verbindung mit § 176 Satz 2 oder § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX erforderlich ist. [2]Eine Aufbewahrung ist regelmäßig nicht mehr erforderlich, wenn die

Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Angebot und gegebenenfalls zur ordnungsgemäßen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements überprüft wurden.

3.2.4.8

Jede weitere Weitergabe personenbezogener Daten an die Interessenvertretungen bedarf der Zustimmung der betroffenen Person.

3.2.4.9

Bei Richterinnen und Richtern werden die Kontrollaufgaben entsprechend durch den Richterrat und bei schwerbehinderten Richterinnen und Richtern zusätzlich durch die Schwerbehindertenvertretung ausgeübt.

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.

4.6.2.2.2

[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).

5. Nachteilsausgleich bei Prüfungen

5.1 Allgemeines

5.1.1

[1] § 54 der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) sieht die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches für schwerbehinderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor. [2]Eine diskriminierungsfreie Gleichstellung ist zu gewährleisten. [3]Der Prüfungsausschuss (§ 13 Abs. 2 Nr. 4 APO) oder das zuständige Prüfungsamt (§ 13 Abs. 3 APO) entscheidet über die Anträge auf Nachteilsausgleich nach § 54 APO.

5.1.2

[1]Vielfach wird auf die Regelung des § 54 APO in entsprechender Anwendung insbesondere in Verordnungen nach Art. 67 LlbG zur modularen Qualifizierung verwiesen. [2]Ein entsprechender Nachteilsausgleich kommt nach Maßgabe dieser auch bei dem Erwerb von anderen Erfolgsnachweisen nach Art. 20 Abs. 2 Satz 5 LlbG in Verbindung mit den jeweiligen Verordnungen dazu in Betracht.

5.2 Anwendungsbereich

5.2.1 Prüfungen im Sinne des Leistungslaufbahngesetzes

Die Allgemeine Prüfungsordnung gilt nach § 1 Abs. 1 APO für die Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Satz 1 LlbG unmittelbar.

5.2.2 Klausuren während des Vorbereitungsdienstes

Für die während des Vorbereitungsdienstes anzufertigenden Klausuren, die zur Bildung der Gesamtprüfungsnote herangezogen werden, sind die Regelungen über den Nachteilsausgleich bei Prüfungen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sinngemäß anzuwenden.

5.2.3 Prüfungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende

Die Regelungen über den Nachteilsausgleich finden ferner für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende im öffentlichen Dienst entsprechende Anwendung.

5.3 Maßnahmen des Nachteilsausgleichs

5.3.1 Arbeitszeitverlängerung

[1]Schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll auf Antrag vom Prüfungsausschuss oder Prüfungsamt nach der Schwere der nachgewiesenen Prüfungsbehinderung eine Arbeitszeitverlängerung bis zu einem Viertel der normalen Arbeitszeit gewährt werden. [2]In Fällen besonders weitgehender Prüfungsbehinderung (armamputierte, blinde, hirnbeschädigte Menschen und schwerbehinderte Menschen, die anderen Prüflingen gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind) kann der Prüfungsausschuss oder das Prüfungsamt auf Antrag schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Arbeitszeit um bis zu 50 % der normalen Arbeitszeit verlängern (§ 54 Abs. 1 APO).

5.3.2 Anderer angemessener Nachteilsausgleich

5.3.2.1

Neben oder anstelle der Arbeitszeitverlängerung kann schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen ein anderer angemessener Ausgleich gewährt werden, soweit dieser den Wettbewerb nicht beeinträchtigt (§ 54 Abs. 2 APO).

5.3.2.2

Abhängig von Art und Schwere der Behinderung kommen als Nachteilsausgleich zum Beispiel in Betracht:

a) Stellung eines eigenen Prüfungsraums,

b) Beiordnung einer Hilfskraft, die für die Prüfungsaufgabe fachlich nicht vorgebildet sein darf,

c) Benutzung eines Personal Computers,

d) kurze Erholungspausen bei mündlichen Prüfungen,

e) Stellung eines Gebärdensprachdolmetschers/einer Gebärdensprachdolmetscherin.

5.4 Benachteiligungsverbot

[1]Der Nachteilsausgleich darf sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. [2]In Zeugnissen dürfen Hinweise auf einen Nachteilsausgleich nicht aufgenommen werden.

5.5 Hinweispflicht

[1]Alle Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer sind bei der Bekanntgabe des Prüfungstermins (§ 10 APO) auf die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches im Prüfungsverfahren hinzuweisen und zu rechtzeitiger Antragstellung zu veranlassen. [2]Soweit die Bekanntgabe nicht öffentlich erfolgt, haben Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer den Hinweis zu bestätigen; eine Niederschrift ist zu den Prüfungsunterlagen zu nehmen. [3]Den Prüfungsausschüssen oder Prüfungskommissionen (Prüfungsämtern) ist vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung, der Grad und, soweit bekannt, die Art der Behinderung der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer bekannt zu geben, soweit diese einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt haben.

5.6 Amtsärztliche Begutachtung

[1]Die Begutachtung der im Rahmen der Entscheidung über den Nachteilsausgleich einzuholenden amtsärztlichen Gutachten soll nach Möglichkeit für alle Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer eines Termins durch dieselbe Amtsärztin oder denselben Amtsarzt durchgeführt werden. [2]Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX vom Prüfungsausschuss zu hören,

wenn vom Vorschlag des begutachtenden Amtsarztes zuungunsten schwerbehinderter Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer abgewichen werden soll. [3]Die Anhörung muss nicht zwingend in schriftlicher Form erfolgen, sie kann auch in sonst geeigneter Weise geschehen.

6. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

6.1 Allgemeines

6.1.1

[1]Schwerbehinderte Beschäftigte erfüllen im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit ihre Dienstpflichten wie andere nichtbehinderte Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. [2]Sie benötigen allerdings zur Erbringung gleichwertiger Leistungen einen größeren Einsatz an Energie und Engagement. [3]Die Bemühungen schwerbehinderter Beschäftigter, trotz ihrer bestehenden Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. [4]Im täglichen Arbeitsgeschehen auftretende Schwierigkeiten und Spannungen, die auf dem Gesundheitszustand schwerbehinderter Beschäftigter beruhen können, müssen mit Verständnis ausgeglichen werden; falls erforderlich, ist eine psychosoziale Betreuung anzuregen und ergänzende Unterstützung der Integrationsfachdienste in Anspruch zu nehmen.

6.1.2

[1]Es muss auch in Kauf genommen werden, dass in Einzelfällen schwerbehinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen. [2]Bei der Zuteilung von Dienstgeschäften an schwerbehinderte Beschäftigte soll dies angemessen berücksichtigt werden, soweit es die ordnungsgemäße und zeitgerechte Abwicklung des Geschäftsganges zulässt.

6.2 Ausbildung

[1]Bei schwerbehinderten Anwärterinnen, Anwärtern und Auszubildenden sind im Rahmen der beamtenrechtlichen, arbeitsrechtlichen und haushaltsmäßigen Möglichkeiten durch geeignete Maßnahmen die notwendigen Rahmenbedingungen für eine behinderungsgerechte und erfolgreiche Ausbildung im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe – insbesondere in Bezug auf die Barrierefreiheit – zu schaffen. [2]In Gesprächen zwischen Ausbildungsleitung und schwerbehinderten Beschäftigten ist rechtzeitig, gegebenenfalls auch bereits vor der Einstellung, festzustellen, in welchen Bereichen Unterstützung notwendig ist und in welchen Bereichen geholfen werden kann. [3]Dabei soll unter Einbeziehung der entsprechenden Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerke insbesondere festgestellt werden, auf welche Hilfsmittel die schwerbehinderten Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildenden für ein erfolgreiches Durchlaufen der Ausbildung angewiesen sind. [4]Soweit erforderlich, kann die Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber bereits einen Monat vor dem regulären Einstellungstermin erfolgen. [5]Insbesondere für blinde Bewerberinnen und Bewerber kann in dieser Zeit ein Orientierungstraining an ihrem künftigen Ausbildungsplatz erfolgen.

6.3 Beschäftigung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse

[1]Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX Anspruch darauf, so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. [2]Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung des Anspruchs für die Dienststelle nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

6.3.1 Sorgfältige Einweisung am Arbeitsplatz

Werden schwerbehinderte Menschen neu eingestellt oder übernehmen sie ein neues Arbeitsumfeld, so sind sie sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen.

6.3.2 Berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz

6.3.2.1

[1]Der Einstellung schwerbehinderter Menschen muss eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. [2]Die jeweiligen Dienststellenleitungen und die betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten können vom Inklusionsamt unterstützt werden, das dabei mit der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der Rehabilitation zusammenarbeitet (vergleiche § 185 Abs. 2 SGB IX; §§ 17 bis 29 SchwbAV).

6.3.2.2

[1]Die Dienststellenleitung oder die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sollen sich um die schwerbehinderten Beschäftigten regelmäßig kümmern (zum Beispiel Besuche am Arbeitsplatz). [2]Im Rahmen der Erörterung der beruflichen Fortentwicklungswünsche und -möglichkeiten sowie bei Fragen des Arbeitsumfeldes und der Zusammenarbeit ist (zum Beispiel im Rahmen eines regelmäßigen Mitarbeitergespräches) besonderes Augenmerk auf mögliche Barrieren zu legen.

6.4 Unterstützte Beschäftigung nach § 55SGB IX

6.4.1

[1]Die Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung. [2]Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten (§ 55 Abs. 1 SGB IX). [3]Sie wird von Integrationsfachdiensten oder anderen Trägern durchgeführt. [4]Die Möglichkeiten der Unterstützten Beschäftigung sind unter Berücksichtigung der haushaltsrechtlichen Grundsätze auszuschöpfen.

6.4.2

[1]Die Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung sind in § 55 Abs. 2 SGB IX geregelt und können bis zu zwei Jahre (in Einzelfällen bis zu drei Jahre) erbracht werden. [2]Die Berufsbegleitung gemäß § 55 Abs. 3 SGB IX setzt nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ein mit dem Ziel, das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern. [3]Die Leistungen werden erbracht, solange und soweit sie wegen Art und Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. [4]Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer erforderlichen Berufsbegleitung (§ 55 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 185 Abs. 4 SGB IX und § 17 Abs. 1b SchwbAV), soweit dem Inklusionsamt Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. [5]Die Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung durch das Inklusionsamt setzt voraus, dass alle zumutbaren Maßnahmen des Arbeitgebers sowie alle vorrangigen Maßnahmen der Rehabilitationsträger zum Erhalt des Arbeitsplatzes im Sinne des Sozialgesetzbuches zur Stabilisierung und Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses ausgeschöpft sind.

6.5 Mehrarbeit

[1]Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX, § 12 AzV). [2]Von der Heranziehung zu Bereitschaftsdiensten, Überstunden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen kann auf Wunsch abgesehen werden.

6.6 Dienstposten- oder Arbeitsplatzwechsel

6.6.1

[1]Ein Dienstposten- oder Arbeitsplatzwechsel oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Bedienstete mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. [2]Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. [3]Betroffene schwerbehinderte Beschäftigte müssen vorher gehört werden, die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX anzuhören.

6.6.2

[1]Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden. [2]Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten wird auf den Grundsatz der amtsangemessenen

Beschäftigung sowie die Fürsorgepflicht des Dienstherrn hingewiesen. [3]Werden aufgrund ihrer Behinderung leistungsgewandelte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel rückgruppiert, kann in besonders gelagerten Einzelfällen eine finanzielle Einbuße mit Zustimmung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat durch Zahlung einer persönlichen aufzehrbaren Zulage ausgeglichen werden.

6.7 Besetzung freier Stellen

[1]Bei der Besetzung freier Stellen sind solche schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, sofern sie im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber. [2]Freigewordene für schwerbehinderte Beschäftigte besonders geeignete oder ausgestaltete Dienstposten oder Arbeitsplätze sollen bevorzugt aus ihrem Kreise wiederbesetzt werden. [3]Soweit sich schwerbehinderte Menschen für einen für sie besonders geeigneten oder ausgestalteten Dienstposten oder Arbeitsplatz bewerben, soll von einer Ausschreibung im Einvernehmen mit der Schwerbehinderten- und Personalvertretung abgesehen werden. [4]Bei der Besetzung freier Stellen durch Umsetzungen oder Versetzungen ist auch auf die Belange schwerbehinderter Beschäftigter Rücksicht zu nehmen.

6.8 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

[1]Schwerbehinderten Beschäftigten sind im Rahmen der vorhandenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten höherwertige Tätigkeiten bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeiten im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber. [2]Bei der Übertragung von Dienstposten und bei Beförderungen darf, soweit es die Anforderungen des Dienstpostens zulassen, nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden (Art. 21 Abs. 1 Satz 2 LlbG). [3]Schwerbehinderten Menschen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. [4]Es ist auch zu prüfen, ob entsprechende Entwicklungs- oder Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzung, Umsetzung oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

6.9 Fortbildung

[1]Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Bediensteten zu legen. [2]Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. [3]Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). [4]Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden. [5]Auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – insbesondere in Bezug auf die barrierefreie Zugänglichkeit des Gebäudes, der Unterlagen für die Fortbildung sowie die barrierefreie Nutzbarkeit der Seminartechnik – ist zu achten (vergleiche Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d UN-BRK). [6]Blinden und hochgradig sehbehinderten Bediensteten ist Fachschrifttum in Blindenschrift oder in akustischer oder digitalisierter Form bereitzustellen. [7]Soweit erforderlich, ist für eine Vorlesekraft zu sorgen. [8]Gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. e SGB IX, § 24 SchwbAV kann das Inklusionsamt an schwerbehinderte Beschäftigte Geldleistungen für die Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewähren; schwerbehinderte Beschäftigte sind erforderlichenfalls auf diese Möglichkeit hinzuweisen. [9]Entsprechende Leistungen der Bundesagentur für Arbeit sind im Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl I S. 594) in der jeweils geltenden Fassung vorgesehen.

6.10 Mitarbeitergespräch

6.10.1

[1]Das regelmäßige mindestens alle zwei Jahre zu führende Mitarbeitergespräch soll auch zur Erörterung behinderungsbedingter Probleme und notwendiger Unterstützungen zur behinderungsgerechten Ausgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes genutzt werden. [2]Ferner soll es sowohl bei den schwerbehinderten als auch bei den übrigen Beschäftigten genutzt werden, um etwaige mit der Behinderung im Zusammenhang stehende Spannungen im Arbeitsumfeld zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln. [3]Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs soll auch die Frage

einer etwaigen Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft thematisiert werden, soweit bei der jeweiligen Mitarbeiterin oder dem jeweiligen Mitarbeiter konkrete Anzeichen hierfür vorliegen.

6.10.2

[1]Über das Mitarbeitergespräch hinaus können aus akutem Anlass Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern notwendig werden. [2]Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, die Arbeitssituation zu beobachten und bei Anzeichen für auftretende Spannungen in offenen Gesprächen mit den Beschäftigten Lösungen zu erarbeiten.

6.10.3

[1]Die Schwerbehindertenvertretung ist über ein anstehendes Mitarbeitergespräch frühzeitig zu unterrichten. [2]Sie ist zudem bei den in Nrn. 6.10.1 und 6.10.2 genannten Mitarbeitergesprächen hinzu zu ziehen, soweit dies von den jeweiligen schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird.

6.10.4

[1]Vorgesetzte sollen ferner auf Beschäftigte zugehen und mit ihnen die Angelegenheit offen diskutieren, soweit sich Anzeichen und Auffälligkeiten zeigen, die auf eine etwaige Schwerbehinderung hindeuten. [2]Sowohl im Rahmen des Mitarbeitergespräches als auch im Rahmen weiterer Gespräche soll versucht werden, etwaige Hinderungsgründe zu ermitteln, die Beschäftigte bisher von der Antragstellung auf Anerkennung oder von der Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft abgehalten haben. [3]In diesem Zusammenhang soll auch auf die nach dem SGB IX und dieser Bekanntmachung möglichen Nachteilsausgleiche hingewiesen werden.

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.

8. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 155 SGB IX)

8.1 Übernahme in das Beamtenverhältnis

[1]Sind schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt, können sie nach Maßgabe des Art. 23 BayBG in das Beamtenverhältnis übernommen werden. [2]Die Übernahme dieser schwerbehinderten Beschäftigten ist bei einem Einstieg in der ersten Qualifikationsebene im Rahmen der verfügbaren Stellen nach einer Dienstzeit von mindestens sechs Monaten auf ihren Antrag ohne Prüfung möglich. [3]In diesen Fällen ist ein Wechsel in der Beschäftigung zur Unterbringung auf einem Beamtendienstposten nicht zu fordern, wenn Beschäftigte wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, die mit dem Dienstposten verbundenen Dienstgeschäfte wahrzunehmen.

8.2 Vorzeitige Beförderung

Bei Wehrdienstbeschädigten, bei Schwerkriegsbeschädigten sowie bei den in § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX genannten Personen, die als Beamtinnen oder Beamte wegen ihrer Behinderung vor Ablauf der regulären Dienstzeit ausscheiden müssen, ohne noch die nächstmögliche Beförderungsstelle zu erreichen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und bei Vorliegen der gesetzlichen Beförderungsvoraussetzungen eine vorzeitige Beförderung angezeigt ist.

8.3 Umwandlung einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung

Um eine Vollzeitbeschäftigung zu erreichen, ist bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne des § 155 SGB IX zu prüfen, ob ihnen – je nach Lage des Einzelfalls – ein geeigneter Arbeitsplatz übertragen oder für sie durch die Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann.

9. Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

9.1 Allgemeines

[1]Auf die bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allgemein zu beachtenden Besonderheiten (Nr. 6.1) wird hingewiesen. [2]Erbringen schwerbehinderte Beschäftigte trotz ihrer Behinderung beispielsweise in quantitativer Hinsicht gleiche Leistungen, kann in ergänzenden Bemerkungen darauf verwiesen werden, dass schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder herausragende Leistungen erbringen. [3]Dies gilt in besonderem Maße für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX.

9.2 Benachteiligungsverbot

9.2.1

[1]Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. [2]Dies gilt für dienstliche Beurteilungen im Sinne des Art. 54 Abs. 1 wie auch für die Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG. [3]Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG). [4]Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ist ihnen bei den betroffenen Kriterien der fachlichen Leistung sowie beim Gesamturteil die Bewertung zuzuerkennen, die sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

9.2.2

Auch bei der Vergabe von Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte nach Art. 67 BayBesG und im Arbeitnehmerbereich als außertarifliche Maßnahme ist das Vorliegen einer Schwerbehinderung angemessen zu berücksichtigen.

9.3 Besondere Angaben im Beurteilungsvordruck oder eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung

9.3.1

Im Kopf des Beurteilungsvordrucks oder eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung ist neben Namen, Amtsbezeichnung etc. auch eine Aussage zum Vorliegen einer Behinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen, soweit diese durch Angabe der Beschäftigten oder des Beschäftigten bekannt ist.

9.3.2

[1]Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in der Beurteilung in den ergänzenden Bemerkungen (Art. 59 Abs. 1 Satz 6, Abs. 2 Satz 2 LlbG) ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. [2]Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit gegebenenfalls auf die Behinderung zurückzuführen ist.

9.3.3

[1]Im Falle einer Leistungsfeststellung als Voraussetzung für den regelmäßigen Stufenaufstieg (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG) ist zu prüfen, inwieweit festgestellte Leistungsmängel zurechenbar sind (Art. 62 Abs. 4 Satz 1 LlbG). [2]Dies ist dann nicht der Fall, wenn diese behinderungsbedingt sind. [3]Wenn und soweit dies der Fall ist, kann darauf ein Stufenstopp nicht gestützt werden. [4]In Falle eines verfügten Stufenstopps ist in

der gesonderten Mitteilung (vergleiche Abschnitt 5 Nr. 6.2.3 der VV-BeamtR, Nr. 30.3 der BayVwVBes) konkret darzulegen, warum die Mindestanforderungen unter Ausblendung der behinderungsbedingten Leistungsmängel gleichwohl nicht erfüllt sind.

9.4 Verwendungseignungen nach Art. 58 Abs. 4 LlbG

[1]Schwerbehinderte Beschäftigte sind für die Verwendung in Führungspositionen oder auf sonstigen höherwertigen Dienstposten und Funktionen, für die sie die Voraussetzungen grundsätzlich erfüllen, nur dann nicht geeignet, wenn auch bei wohlwollender Prüfung unüberwindbare behinderungsbedingte Einschränkungen bestehen. [2]In jedem Fall soll dargelegt werden, inwieweit trotz der festgestellten behinderungsbedingten Einschränkungen alternative Möglichkeiten für die Übertragung der genannten Funktionen bestehen. [3]Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, dass es weder im wohlverstandenen Interesse schwerbehinderter Beschäftigter noch des Dienstherrn liegt, schwerbehinderten Menschen Aufgaben zu übertragen, die sie nicht erfüllen können. [4]Sofern derartige Einschränkungen bestehen, sind sie – gegebenenfalls nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung – in deren Beisein den schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll und offen darzulegen.

9.5 Eignung für eine modulare Qualifizierung oder Ausbildungsqualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG)

[1]Nach Nr. 8.2.2 des Abschnitts 3 der VV-BeamtR sind nur besonders befähigte Beamte und Beamtinnen geeignet. [2]Sie müssen sich durch weit überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet haben. [3]Die Auswahl erfolgt nach Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung. [4]Bei der Entscheidung über die Feststellung der Eignung bei behinderten Beschäftigten gilt ebenfalls das Benachteiligungsverbot des Art. 21 Abs. 2 LlbG (vergleiche Nr. 9.2). [5]An die Feststellung der Eignung sind vor dem Hintergrund des den behinderten Beschäftigten gegenüber in besonderem Maße geltenden Fürsorgeprinzips keine übertriebenen Anforderungen zu stellen. [6]Jedoch kann eine Eignungsfeststellung nicht erfolgen, wenn auch bei wohlwollender Prüfung die an das nach Abschluss der jeweiligen Qualifizierung angestrebte Beförderungsamt gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt werden können.

9.6 Besonderheiten im Beurteilungsverfahren

9.6.1

[1]Vor Erstellen einer Beurteilung ist die schwerbehinderte Beschäftigte oder der schwerbehinderte Beschäftigte schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich über das Anstehen der Beurteilung und das Ausmaß der Behinderung informiert wird, damit sie die Möglichkeit hat, an dem Beurteilungsverfahren mitzuwirken. [2]Die schwerbehinderte Beschäftigte oder der schwerbehinderte Beschäftigte kann diese Mitwirkung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dem schriftlichen Hinweis ablehnen.

9.6.2

[1]Sofern die Beschäftigte oder der Beschäftigte die Beteiligung nicht ablehnt, ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig vor Erstellung der Beurteilung (zum Beispiel bei der Erstellung von sogenannten Vorübersichten bei periodischen Beurteilungen) über das Anstehen der Beurteilung und über das der Beurteilenden oder dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren. [2]Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits mit Einverständnis der oder des schwerbehinderten Beschäftigten über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten. [3]Sie kann darauf hinweisen, welche Auswirkungen aus ihrer Sicht die Behinderung auf den für die Beurteilung relevanten Sachverhalt haben könnte. [4]Ein Anspruch, Auskunft über oder Einsicht in die Beurteilungsunterlagen und die Bewertungen zu erhalten sowie auf die Beurteilung Einfluss nehmen zu können, ist damit jedoch nicht verbunden. [5]Erheben schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte Einwendungen gegen die Beurteilung und hat die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abgegeben oder hat sie zu den Einwendungen Stellung genommen, ist diese Stellungnahme der vorgesetzten Dienstbehörde im Rahmen des Art. 61 Abs. 1 Satz 4 LlbG mit vorzulegen.

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)

[1]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. [2]Von der Versetzung in den Ruhestand ist gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG 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. [3]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)

[1]Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll ferner bei Beamtinnen und Beamten abgesehen werden, die unter Beibehaltung ihres Amts ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können (begrenzte Dienstfähigkeit). [2]Über das Vorliegen der begrenzten Dienstfähigkeit ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu entscheiden (vergleiche Abschnitt 8 Nr. 3 VV-BeamtR). [3]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. [4]Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wird entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzt. [5]Die Höhe der Besoldung richtet sich nach Art. 7 BayBesG (Nr. 7 BayVwVBes).

10.4 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

[1]Ist beabsichtigt, bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten die Arbeitszeit nach § 27 BeamtStG (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. [2]Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

10.5 Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10.5.1

[1]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). [2]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). [3]Diese ist auch erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung durch Eintritt teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit endet (§ 175 SGB IX). [4]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

[1]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. [2]Es ist zu prüfen, ob durch Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz die Kündigung vermieden werden kann. [3]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

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

11. Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit

11.1 Teilzeitbeschäftigung

11.1.1

[1]Das Beamtenrecht sieht vielfältige Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung vor. [2]Gemäß Art. 88 Abs. 1 BayBG soll auf Antrag die Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. [3]Dabei ist, soweit entsprechende Arbeitszeitmodelle an den Dienststellen allgemein eingeführt wurden und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auch die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum möglich (Art. 88 Abs. 4 BayBG). [4]Bei familienpolitischer Teilzeit nach Art. 89 Abs. 1 BayBG kann die durchschnittliche Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich wöchentlich acht Stunden reduziert werden. [5]Im Rahmen dieser Vorschriften ist schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten Teilzeitbeschäftigung zu gewähren, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

11.1.2

Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn zwingende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen (§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX, § 11 Abs. 2 TV-L, § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

11.2 Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung

11.2.1

[1]Mit arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann nach längerer Erkrankung im Einvernehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden, soweit sie nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder ausüben können und sie nach ärztlicher Einschätzung durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich wieder besser in das Erwerbsleben eingegliedert werden können (§ 44 SGB IX). [2]Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt. [3]Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist jedoch für den Zeitraum der Wiedereingliederung als krank zu führen. [4]Der Arzt soll nach § 74 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§

275 SGB V) einholen. [5]Auf Grund des Fortbestandes der Arbeitsunfähigkeit besteht während der Wiedereingliederungsphase Anspruch auf Krankenbezüge, nach deren Auslaufen besteht jedoch kein Anspruch auf Entgelt für die geleistete Tätigkeit; insoweit besteht Anspruch auf Krankengeld (§ 44 SGB V). [6]Für ergänzende Informationen zur Ausgestaltung der stufenweisen Wiedereingliederung wird auf die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses hingewiesen.

11.2.2

[1]Beamtinnen und Beamten soll eine entsprechende Arbeitszeit eingeräumt werden, sie leisten für die Zeit der Wiedereingliederung Dienst. [2]Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Art. 6 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) oder um begrenzte Dienstfähigkeit. [3]Sie erhalten daher ungekürzte Bezüge.

11.3 Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

[1]Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit 60 % der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (gemäß Art. 91 BayBG). [2]Bei der Ermessensausübung über die Bewilligung der Altersteilzeit sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Bediensteten angemessen zu berücksichtigen. [3]Die während der Altersteilzeit insgesamt zu erbringende Arbeitszeit kann entsprechend den dienstlichen Erfordernissen entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell erbracht werden. [4]Eine Kombination der Altersteilzeit im Blockmodell mit dem Antragsruhestand ist möglich. [5]Bei Bewilligung der Altersteilzeit im Blockmodell muss die Beamtin oder der Beamte schon mit Antritt der Altersteilzeit erklären, ob sie oder er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gemäß Art. 62 BayBG in den Ruhestand treten wird oder ob sie oder er einen Antrag nach Art. 64 Nr. 2 BayBG (Antragsruhestand ab vollendetem 60. Lebensjahr für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX) stellen will, da dies für die Laufzeit der Altersteilzeit von Bedeutung ist. [6]Bei einer Kombination mit Antragsruhestand ist rechtzeitig vor Ende der Ansparphase nachzuweisen, dass die Schwerbehinderung auch noch im Zeitpunkt der beabsichtigten Ruhestandsversetzung vorliegen wird.

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

[1]Schwerbehinderten 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. [2]Gleichgestellten behinderten Menschen steht Zusatzurlaub nicht zu (§ 151 Abs. 3 SGB IX). [3]Günstigere 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

[1]Bei 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). [2]Ein sich hierbei ergebender Bruchteil von Arbeitstagen ist weder aufzurunden noch abzurunden.

Beispiel:

[1]Der schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet 3 Wochen zu je 5 Arbeitstagen im Wechsel mit 1 Woche zu 6 Arbeitstagen. [2]Daraus ergeben sich pro Arbeitswoche durchschnittlich 5 ¼ Arbeitstage. [3]Der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX beträgt danach 5 ¼ 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

[1]Die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub unterliegt den Vorschriften des Haupturlaubs. [2]Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des gesetzlichen Jahresurlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erfüllt sein müssen. [3]Für 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

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

[1]Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und den Verfall, gelten die Regelungen für den Haupturlaub entsprechend. [2]Eine 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

[1]Ist 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. [2]Soweit bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses die vorherige Einbringung von Zusatzurlaub auf Grund einer Dienstunfähigkeit nicht möglich war, ist § 9 UrlMV entsprechend anzuwenden. [3]Der Zusatzurlaub der einzelnen Kalenderjahre ist in dem Umfang abzugelten, in dem der eingebrachte Zusatzurlaub jeweils hinter einem Mindestzusatzurlaub von 5 Tagen zurückbleibt. [4]Bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod bedarf es keiner vorherigen Dienstunfähigkeit. [5]Für die Berechnung des Mindestzusatzurlaubs ist Nr. 12.2.6 entsprechend anzuwenden. [5]Kalenderjahre, die bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses seit mehr als 24 Monaten abgelaufen sind, bleiben unberücksichtigt.

12.2.5.2

[1]Im 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. [2]Ein 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. [3]Für die Berechnung des Mindestzusatzurlaubs ist Nr. 12.2.6 entsprechend anzuwenden.

12.2.6 Teilurlaub

[1]Besteht 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. [2]Abweichend 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) [1]Bei der Berechnung des anteiligen Zusatzurlaubs sind Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. [2]Bruchteile 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

[1]Vom 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). [2]Gleiches gilt für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden. [3]Schwerbehinderte Bedienstete haben ihre Dienststelle über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation rechtzeitig zu unterrichten. [4]Soweit 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. [5]Bei Beamtinnen und Beamten kann eine Leistungsgewährung in Form einer stationären Rehabilitation (§ 29 BayBhV) oder einer Kur erfolgen (§ 30 BayBhV). [6]Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine stationäre Rehabilitation auch außerhalb der Ferienzeit gewährt werden. [7]Im Übrigen sind § 14 UrlMV und die einschlägigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen (§ 10 BUrlG) anzuwenden. [8]Die 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

[1]Eine Arbeitsassistenz kann für schwerbehinderte Menschen eine notwendige Unterstützung zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen sein. [2]Zu 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

[1]Finanzielle 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. [2]Die Beschäftigung der Arbeitsassistenz

erfolgt durch den schwerbehinderten Menschen selbst (Arbeitgebermodell) oder einem von diesem beauftragten Dienstleister (Dienstleistungsmodell).

12.5.3

[1]Der 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. [2]Bei der Auswahl der personellen Unterstützung sind die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen. [3]Die 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

[1]Bei 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. [2]Schwerbehinderte 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

[1]Zur 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. [2]Auch ein vorübergehender Abholdienst kann bei witterungsbedingten oder besonderen persönlichen Erschwernissen (zum Beispiel Glatteis, Bruch einer Beinprothese) in Betracht kommen. [3]Voraussetzung 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. [4]Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen. [5]Über die zu begründenden Anträge entscheidet die Dienststellenleitung. [6]Die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen. [7]Die Genehmigung ist widerruflich zu erteilen und bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu widerrufen.

12.8 Parkmöglichkeiten

[1]Schwerbehinderten 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. [2]Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen und nach Möglichkeit zu überdachen. [3]Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. [4]Anmietung und Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. [5]Die für Fahrzeuge von schwerbehinderten Beschäftigten bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. [6]Können 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

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

12.12 Gebärdensprachdolmetscherin und Gebärdensprachdolmetscher

[1]Bei 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. [2]Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden. [3]Mögliche Zuschüsse hierzu können beim Inklusionsamt beantragt werden.

13. Aktenführung

13.1 Personalakten

13.1.1

[1]Die Personalakten müssen eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises (§ 152 Abs. 5 SGB IX) enthalten. [2]Für die Erfüllung der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn kann insbesondere bei der Besetzung herausgehobener Dienstposten oder von Dienstposten mit besonderen Anforderungen an die gesundheitliche Eignung das Wissen um die Art der Behinderung notwendig sein. [3]Legt die oder der schwerbehinderte Beschäftigte dies nicht ausreichend dar, zum Beispiel durch die Vorlage des die Schwerbehinderung feststellenden Bescheids, so reicht zur Erfüllung der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn aus, dass auf die damit verbundenen Nachteile hingewiesen wird. [4]Die oder der schwerbehinderte Beschäftigte ist außerdem darauf hinzuweisen, dass Änderungen, die nach Ausstellung des bestandskräftigen Schwerbehindertenausweises eingetreten sind, unverzüglich der Dienststelle mitgeteilt werden müssen. [5]Die Dienststelle hat die Änderung in der Personalakte zu vermerken und gegebenenfalls die Berichtigung der Personaldatei vorzunehmen und die Schwerbehindertenvertretung hiervon in Kenntnis zu setzen.

13.1.2

[1]Die Dienststellen sind verpflichtet, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu führen (§ 163 Abs. 1 SGB IX) und der Schwerbehindertenvertretung zuzuleiten (§ 163 Abs. 2 in Verbindung mit § 178 Abs. 2 SGB IX). [2]Zu- und Abgänge sind der Schwerbehindertenvertretung fortlaufend zu melden. [3]Es sind auch diejenigen schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte im Verzeichnis aufzunehmen, deren Arbeitsplatz nach § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX nicht anzurechnen ist.

13.1.3

[1]Die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. [2]Dies gilt entsprechend für die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten in automatisierten Dateien (DV-gestützte Personalverwaltungssysteme).

13.2 Schreiben an andere Behörden in Personalangelegenheiten

In Schreiben an andere Behörden in Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung unter Angabe des Grads der Behinderung hinzuweisen, soweit diese für die Personalangelegenheit von Bedeutung ist.

13.3 Kennzeichnung behinderungsbedingter Krankheitstage

13.3.1

[1]Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von schwerbehinderten Beschäftigten ist auf ausdrücklichen Wunsch dieser in der Krankheitsdatei zu vermerken, ob die jeweiligen Fehlzeiten behinderungsbedingt waren. [2]Hierdurch soll sichergestellt werden, dass etwaige Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit, die durch die Behinderung bedingt sind, sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung, auf das berufliche Fortkommen sowie auf die Leistungskomponenten bei der Besoldung auswirken.

13.3.2

[1]Für die Kennzeichnung nach Nr. 13.3.1 Satz 1 ist ein Nachweis durch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu erbringen.

13.4 Mitteilungen an die Personalvertretung

Alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen grundsätzlich einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

13.5 Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Einsicht in die Personalakten

[1]Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Vollmacht zur Akteneinsicht zu erteilen. [2]Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von schwerbehinderten Beschäftigten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

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).

15. Schlussbestimmungen

15.1 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Bekanntmachung tritt am 1. Juni 2019 in Kraft. [2]Mit Ablauf des 31. Mai 2019 tritt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern – (TeilR) vom 19. November 2012 (FMBl. S. 605, StAnz. Nr. 51/52) außer Kraft.

15.2 Unterrichtung

[1]Diese Bekanntmachung ist allen Dienststellenleitungen, den Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX, den Personalvertretungen, den Richtervertretungen, den Staatsanwaltsvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. [2]Außerdem sind alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personal- und Organisationsangelegenheiten über den Inhalt dieser Bekanntmachung zu unterrichten. [3]Die Unterrichtung ist in jährlichem Abstand zu wiederholen. [4]Die schwerbehinderten Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu unterrichten. [5]Zudem steht die amtliche Fassung dieser Bekanntmachung im Bayerischen Ministerialblatt (BayMBl.) unter www.verkuendung.bayern.de zur Verfügung, die Broschüre unter www.stmfh.bayern.de Rubrik: Themen/Öffentlicher Dienst/Informationen für schwerbehinderte Menschen/Bayerische Inklusionsrichtlinien.

15.3 Sonstiger Anwendungsbereich

Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Staates unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und den Trägern anerkannter

Privatschulen wird empfohlen, entsprechend zu verfahren, soweit die enthaltenen Regelungen nicht bereits unmittelbar auf Grund gesetzlicher Vorschriften gelten.

15.4 Datenschutz

[1]Bei Durchführung dieser Bekanntmachung sind von allen Stellen die datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten. [2]Auf die Vorschriften der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO) und auf das Bayerische Datenschutzgesetz (BayDSG) wird hingewiesen.

Albert Füracker, MdL

Staatsminister