



# Teilhaberichtlinien

Inklusion behinderter Angehöriger  
des Öffentlichen Dienstes in Bayern

November 2012



Mit Inkrafttreten des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Be-



hinderungen wurde ein Paradigmenwechsel hin zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung eingeleitet. Die UN-Behindertenrechtskonvention verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen. Sie garantiert ihnen die bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte. Die Bayerische Staatsregierung ist bestrebt, die positive Entwicklung bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft weiterzuführen und bekennt sich deshalb zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Den Freistaat Bayern trifft als Dienstherr und Arbeitgeber eine besondere Verantwortung, den Inklusionsgedanken für seine Beschäftigten mit Behinderung zu verwirklichen. Die neuen Teilhaberichtlinien sind ein Werkzeug, um die Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung weiter zu verbessern. Neben diesen rechtlichen Vorgaben setzt die Teilhabe von Menschen mit Behinderung aber vor allem die Bereitschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Freistaates Bayern voraus, behinderte Kolleginnen und Kollegen in die Mitte des Arbeitslebens zu holen. Hier sind wir alle gefordert, in besonderem Maße Vorgesetzte und Personalverantwortliche.

Dr. Markus Söder, MdL  
Staatsminister

Franz Josef Pschierer, MdL  
Staatssekretär



**2030.8-F**

**Teilhaberichtlinien**

**– Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern –  
(TeilR)**

**Bekanntmachung**

**des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**

**vom 19. November 2012 Az.: PE - P 1132 - 002 - 33 316/12**

	Seite	
1	Allgemeine Grundsätze	14
1.1	Auftrag des Staates	14
1.2	Teilhabe ermöglichen	16
1.3	Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft	17
1.4	Kollegiales und verständnisvolles Miteinander	17
1.5	Aus- und Fortbildung	18
1.6	Zusammenarbeit	18
1.7	Großzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften	19
2	Personenkreis	20
2.1	Allgemeines	20
2.2	Schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX)	21
2.2.1	Voraussetzungen	21
2.2.2	Nachweis	21
2.3	Gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	22
2.4	Gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 68 Abs. 4 SGB IX)	23
2.5	Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes	24
3	Prävention	26
3.1	Frühzeitige Prävention	26
3.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei längerer Arbeitsunfähigkeit (§ 84 Abs. 2 SGB IX)	27
3.2.1	Persönlicher Anwendungsbereich	27
3.2.2	Voraussetzungen und Ziele	27
3.2.3	Umsetzung	28

	Seite
4 Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten	30
4.1 Vorbildfunktion des Freistaates Bayern	30
4.2 Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber	30
4.3 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze	31
4.3.1 Einfache Anrechnung	31
4.3.2 Mehrfachanrechnung	32
4.4 Verfahrensweise bei Einstellung	32
4.4.1 Prüfungspflicht	33
4.4.2 Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen	33
4.4.3 Marktplatz freie Stellen	34
4.4.4 Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit	34
4.4.5 Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen	35
4.4.6 Vorstellungsgespräch	35
4.4.7 Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten	37
4.5 Konkurrenz schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Personengruppen	38
4.5.1 Andere schutzbedürftige Personengruppen	38
4.5.2 Bewerberinnen oder Bewerber aus Reformbereichen	38
4.6 Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen	39
4.6.1 Vorrang bei im Wesentlichen gleicher Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 LlbG)	39
4.6.2 Körperliche Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 1 LlbG)	40
4.6.2.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung	40
4.6.2.2 Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit	40
4.6.3 Vorgehensweise bei Fehlen der beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen	42
4.7 Haushaltsrechtliche Stellensperre	42

	Seite	
4.8	Teilzeitarbeitsplätze	43
4.9	Leistungen der Bundesagentur für Arbeit	43
4.9.1	Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	43
4.9.2	Beratung der Arbeitgeber	44
4.9.3	Einschaltung der Integrationsfachdienste	44
4.10	Leistungen der Integrationsämter	45
5	Nachteilsausgleich bei Prüfungen	46
5.1	Anwendungsbereich	47
5.1.1	Prüfungen im Sinn des Leistungslaufbahngesetzes	47
5.1.2	Klausuren während des Vorbereitungsdienstes	47
5.1.3	Prüfungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende	47
5.2	Maßnahmen des Nachteilsausgleichs	48
5.2.1	Arbeitszeitverlängerung	48
5.2.2	Anderer angemessener Nachteilsausgleich	48
5.3	Benachteiligungsverbot	49
5.4	Hinweispflicht	49
5.5	Amtsärztliche Begutachtung	50
6	Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	51
6.1	Allgemeines	51
6.2	Ausbildung	52
6.3	Beschäftigung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse	52
6.3.1	Sorgfältige Einweisung am Arbeitsplatz	53
6.3.2	Berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz	53
6.4	Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX	54
6.5	Mehrarbeit	55
6.6	Dienstposten- bzw. Arbeitsplatzwechsel	55



	Seite	
6.7	Besetzung freier Stellen	56
6.8	Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	56
6.9	Fortbildung	57
6.10	Mitarbeitergespräch	58
7	Arbeitsbedingungen	60
7.1	Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen	60
7.2	Hilfsmittel	60
7.3	Leistungen der Integrationsämter	61
7.4	Arbeitsumfeld	62
7.5	Tele- und Wohnraumarbeitsplätze	63
7.6	Arbeitsräume	63
7.7	Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden	64
7.8	Barrierefreie Hard- und Software	64
7.9	Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen	65
8	Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX)	66
8.1	Bedarfsgerechte Assistenz für den Personenkreis des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX	66
8.2	Übernahme in das Beamtenverhältnis	66
8.3	Vorzeitige Beförderung	67
8.4	Umwandlung einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung	67
9	Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter	68
9.1	Allgemeines	68
9.2	Benachteiligungsverbot	68
9.3	Besondere Angaben im Beurteilungsvordruck bzw. eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung	69

	Seite	
9.4	Verwendungseignungen nach Art. 58 Abs. 4 LlbG	70
9.5	Eignung für eine modulare Qualifizierung bzw. Ausbildungsqualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG)	71
9.6	Besonderheiten im Beurteilungsverfahren	71
9.7	Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende	72
10	Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen bzw. Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer	73
10.1	Allgemeines	73
10.2	Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamtStG, Art. 65 BayBG)	73
10.3	Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG)	74
10.4	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	75
10.5	Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	75
11	Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit	77
11.1	Teilzeitbeschäftigung	77
11.2	Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung	78
11.3	Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte	79
12	Ergänzende und allgemeine Maßnahmen sowie Hinweise zur Inklusion schwerbehinderter Menschen	81
12.1	Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen	81
12.2	Zusatzurlaub	81
12.2.1	Kreis der Berechtigten	81

	Seite
12.2.2 Dauer des Zusatzurlaubs	82
12.2.3 Entstehung des Zusatzurlaubs	83
12.2.4 Übertragung des Zusatzurlaubs	84
12.2.5 Teilurlaub	84
12.2.6 Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen	86
12.3 Dienst- und Arbeitsbefreiung	86
12.4 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation	87
12.4.1 Allgemein	87
12.4.2 Anrechnung von Abwesenheitszeiten	88
12.5 Wohnungsfürsorge	88
12.6 Abholdienst	88
12.7 Parkmöglichkeiten	89
12.8 Verkauf ausgedienter Dienstkraftfahrzeuge	90
12.9 Servicehunde	90
12.10 Behindertensport	90
12.11 Gebärdensprachdolmetscherin bzw. Gebärdensprachdolmetscher	91
13 Aktenführung	92
13.1 Personalakten	92
13.2 Schreiben an andere Behörden in Personalangelegenheiten	93
13.3 Kennzeichnung behinderungsbedingter Krankheitstage	94
13.4 Mitteilungen an die Personalvertretung	94
13.5 Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Einsicht in die Personalakten	95

	Seite
14 Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen	96
14.1 Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers	96
14.1.1 Bestellung	96
14.1.2 Aufgaben	97
14.1.3 Fortbildung	98
14.2 Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe	98
14.3 Schwerbehindertenvertretung	99
14.3.1 Wahl	99
14.3.2 Aufgaben	99
14.3.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	100
14.3.4 Information der Schwerbehindertenvertretung	102
14.3.5 Versammlung der schwerbehinderten Menschen	103
14.3.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung	103
14.3.7 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung	104
14.3.8 Stellvertretende Schwerbehindertenvertretung	105
14.3.9 Tragung der Kosten der Schwerbehindertenvertretung	106
14.3.10 Ersatz von Reisekosten	106
14.3.11 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung	107
14.3.12 AGSV Bayern	107
14.4 Personalvertretung	108
14.5 Integrationsvereinbarung	110
15 Schlussbestimmungen	111
15.1 Inkrafttreten	111
15.2 Unterrichtung	111
15.3 Sonstiger Anwendungsbereich	112

	<b>Seite</b>
Stichwortverzeichnis	113

# 1 Allgemeine Grundsätze

## 1.1 Auftrag des Staates

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

(2) Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen konkretisiert:

- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl I S. 1046, 1047) in der jeweils geltenden Fassung,
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) in der jeweils geltenden Fassung,
- Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz – BayBGG) vom 9. Juli 2003

(GVBl S. 419, BayRS 805-9-A) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) <sup>1</sup>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 (Behindertenrechtskonvention – 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. <sup>2</sup>Die allgemeinen Grundsätze dieses Übereinkommens sind in Art. 3 BRK zusammengefasst.

(4) In Art. 4 Abs. 2 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.

(5) In Art. 27 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

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Pflicht die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung bzw. nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. <sup>2</sup>Den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen ist Rechnung zu tragen. <sup>3</sup>Die Maßnahmen zur Inklusion für Beschäftigte mit Behinderungen obliegen in erster Linie der Leitung der Behörden, den Beauftragten 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. <sup>4</sup>Sie haben die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 71 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Verständnis und Wohlwollen begegnen. Die Teilhaberichtlinien gelten für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.



### 1.3 Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft

<sup>1</sup>Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Behördenleiterinnen und Behördenleiter und sonstige Vorgesetzte sind deshalb gehalten, bei den Beschäftigten anzuregen, eine eventuelle Schwerbehinderteneigenschaft feststellen zu lassen. <sup>4</sup>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). <sup>5</sup>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

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

## 1.5 Aus- und Fortbildung

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Bei Bedarf bietet sich der Besuch geeigneter Fortbildungsveranstaltungen sowie die BIH Online Akademie unter [www.integrationsaemter.de/Akademie](http://www.integrationsaemter.de/Akademie) an.

## 1.6 Zusammenarbeit

<sup>1</sup>In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen, die oder der Beauftragte der Dienststelle, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung unbeschadet ihrer Funktion eng zusammen (siehe auch § 99 SGB IX) und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. <sup>2</sup>Wenn besondere Umstände des Einzelfalls es erfordern, sollen medizinische oder psychologische Beraterinnen bzw. Berater hinzugezogen werden. <sup>3</sup>Zu Anträgen und Vor-

schlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen.  
<sup>4</sup>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

(1) <sup>1</sup>Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinn dieser Bekanntmachung gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen). <sup>2</sup>Ausnahmen von diesem Grundsatz sind an den jeweiligen Stellen in den Teilhaberichtlinien kenntlich gemacht.

(2) <sup>1</sup>Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinn des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen nach dieser Richtlinie in Betracht kommen. <sup>2</sup>Dies gilt auch für angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 68 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 Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.

### 2.2.2 Nachweis

(1) <sup>1</sup>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 (§ 69 Abs. 5 SGB IX) nachzuweisen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Beschäftigte, die Schutz und Teilhabe nach diesen Vorschriften für sich in Anspruch nehmen, sollen frühzeitig die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Verlängerung einer Befristung des Schwerbehindertenausweises beim Zentrum Bayern Familie und Soziales beantragen und die Dienststelle hiervon schriftlich unterrichten. <sup>4</sup>Bis zur Entscheidung über den Antrag sollen sie, soweit rechtlich möglich und sachlich zweckmäßig, unter Vorbehalt als schwerbehinderte Beschäftigte behandelt werden. <sup>5</sup>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.<sup>6</sup> Bei Kündigung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die vor Feststellung der Schwerbehinderung ausgesprochen werden, findet der besondere Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX dann Anwendung, wenn ein entsprechender Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt worden ist.<sup>7</sup> Eine Stellenbesetzung oder Ernennung sowie die Gewährung von Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX oder ähnliche Maßnahmen unter Vorbehalt oder auf Grundlage von Entscheidungen, die unter Vorbehalt ergangen sind, kommen dagegen grundsätzlich nicht in Betracht.

(2) <sup>1</sup>Ist die Schwerbehinderung offensichtlich (zum Beispiel Beinamputation, Blindheit), gelten die Vorschriften zum Schutz der schwerbehinderten Menschen ohne Einschränkung. <sup>2</sup>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)

<sup>1</sup>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.<sup>2</sup>Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen auf Grund einer Feststellung durch die Agentur für Arbeit (§ 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).<sup>3</sup>Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam (§ 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und bewirkt insoweit die entsprechenden Nachteilsausgleiche.<sup>4</sup>Das bedeutet zum Beispiel, dass auf Kündigungen, die vor der Feststellung der Gleichstellung ausgesprochen werden, der besondere Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX dann Anwendung findet, wenn ein entsprechender Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde (vgl. Nr. 10.5).

#### 2.4 Gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 68 Abs. 4 SGB IX)

<sup>1</sup>Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit einer Berufsausbildung in Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist.<sup>2</sup>Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.<sup>3</sup>Nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c SGB IX kann das Integrationsamt an den Arbeitgeber Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung der gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen leisten.<sup>4</sup>Im Übrigen finden die besonderen Regelungen

für schwerbehinderte Menschen auf diesen Personenkreis jedoch keine Anwendung.

## 2.5 Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes

### (1) Der Schwerbehindertenschutz endet

- gemäß § 116 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte Menschen im Sinn 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;
- im Fall der Gleichstellung gemäß § 116 Abs. 2 SGB IX mit der Rücknahme einer rechtswidrigen oder dem Widerruf einer rechtmäßigen Gleichstellung. Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 68 Abs. 2 SGB IX weggefallen sind, wird aber erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam (§ 116 Abs. 2 Sätze 2 und 3 SGB IX);
- im Fall der befristeten Gleichstellung nach § 68 Abs. 2 Satz 3 SGB IX mit Ablauf der Frist;
- bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen im Fall der zeitweiligen Entziehung des



Schwerbehindertenschutzes nach § 117 SGB IX für die Dauer der Entziehung.

- (2) <sup>1</sup>Das Erlöschen und den Entzug des Schwerbehindertenschutzes haben Beschäftigte der Dienststelle mitzuteilen. <sup>2</sup>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

<sup>1</sup>Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sowie das Integrationsamt 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 (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

<sup>2</sup>Die Möglichkeiten des Behördlichen Gesundheitsmanagements (siehe auch Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement im Bayerischen Behördennetz unter [www.stmf.bybn.de](http://www.stmf.bybn.de) Rubrik Personal – Gesundheitsmanagement) sollen genutzt werden.

## 3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei längerer Arbeitsunfähigkeit (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

### 3.2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

<sup>1</sup>Die nachfolgenden Ausführungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind für alle Beschäftigten anzuwenden.

<sup>2</sup>Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähigkeit von Beamtinnen bzw. Beamten, Richterinnen und Richtern.

### 3.2.2 Voraussetzungen und Ziele

(1) <sup>1</sup>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 erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM). <sup>2</sup>Soweit erforderlich, wird auch die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt hinzugezogen (§ 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX). <sup>3</sup>Dies gilt unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für alle Beschäftigten.

(2) Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind:

–Überwindung der Arbeitsunfähigkeit;

–Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit;

–Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. Vermeidung der Dienstunfähigkeit.

### 3.2.3 Umsetzung

(1) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, hat die personalverwaltende Stelle zu klären, ob die oder der Beschäftigte mit der Beteiligung der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung einverstanden ist. <sup>2</sup>Das Einverständnis – auch zur ggf. erforderlichen Hinzuziehung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes – soll in den Fällen des § 84 SGB IX möglichst schriftlich eingeholt und erklärt werden. <sup>3</sup>Die oder der Beschäftigte ist auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

(2) Bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zusätzlich über den Erstkontakt bzw. das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

(3) Sofern das Einverständnis 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.

(4) <sup>1</sup>Wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, werden von der Dienststelle die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger (§ 23 SGB IX) oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. <sup>2</sup>Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und fristgerecht erbracht werden.

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

(6) Prämien oder Boni der Rehabilitationsträger und der Integrationsämter (§ 84 Abs. 3 SGB IX) sollen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

(7) Weitergehende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind im Bayerischen Behördennetz abrufbar unter [www.stmf.bybn.de](http://www.stmf.bybn.de) Rubrik Personal – Betriebliches Eingliederungsmanagement.

## 4 Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten

### 4.1 Vorbildfunktion des Freistaates Bayern

<sup>1</sup>Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben ist wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen. <sup>2</sup>Dem Freistaat kommt als öffentlichem Arbeitgeber dabei auch eine besondere Vorbildfunktion zu.

### 4.2 Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber

(1) <sup>1</sup>Öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens fünf v. H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. <sup>2</sup>Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen haben davon abweichend jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(2) Schwerbehinderte Frauen sind bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

(3) Auf die Pflicht zur Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinn des § 72 Abs. 1 SGB IX wird hingewiesen.

#### 4.3 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze

##### 4.3.1 Einfache Anrechnung

<sup>1</sup>Ein beschäftigter schwerbehinderter Mensch wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 75 Abs. 1 SGB IX). <sup>2</sup>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 (§ 75 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). <sup>3</sup>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 (§ 75 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

#### 4.3.2 Mehrfachanrechnung

<sup>1</sup>Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinn von § 72 SGB IX, auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens jedoch auf drei Pflichtarbeitsplätze zulassen, wenn dessen Eingliederung in das Arbeits- oder Berufsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 76 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). <sup>2</sup>Der Antrag auf Mehrfachanrechnung soll von der jeweiligen Beschäftigungsbehörde möglichst frühzeitig, d. h. im Zusammenhang mit der Einstellung, bei Beamtinnen und Beamten vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, gestellt werden. <sup>3</sup>Schwerbehinderten Menschen entstehen hieraus keine Nachteile. <sup>4</sup>Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 76 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

#### 4.4 Verfahrensweise bei Einstellung

<sup>1</sup>Die Pflichten des Arbeitgebers bei der Einstellung ergeben sich aus § 81 Abs. 1 SGB IX. <sup>2</sup>Diese für alle Arbeitgeber geltenden Pflichten werden durch § 82 SGB IX für die öffentlichen Arbeitgeber konkretisiert und ergänzt.



#### 4.4.1 Prüfungspflicht

<sup>1</sup>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 (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen der Prüfung unter unverzüglicher und umfassender Unterrichtung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 81 Abs. 1 Satz 6 und § 95 Abs. 2 SGB IX). <sup>4</sup>Der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalt- und Präsidialrat ist im Rahmen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl S. 349, BayRS 2035-1-F) in der jeweils geltenden Fassung zu beteiligen.

#### 4.4.2 Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen

<sup>1</sup>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 bevor-

zugt eingestellt werden. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie der Stellenausschreibung.

#### 4.4.3 Marktplatz freie Stellen

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

#### 4.4.4 Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit

<sup>1</sup>Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber nehmen frühzeitig Kontakt mit den Agenturen für Arbeit auf und melden diesen im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (einschließlich der einzelnen Beamtenverhältnissen vorgeschalteten Beschäftigungsverhältnisse) und in den Fällen des Qualifikationserwerbs, in denen die Ausbildung nicht im Rahmen einer Bedarfsausbildung im Vorbereitungsdienst erfolgt, möglichst zeitgleich mit einer etwaigen Stellenausschreibung frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 82 Satz 1 SGB IX). <sup>2</sup>Bei akademischen Berufen kann zusätzlich eine Anfrage an die Zentrale für Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn (Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit) gerichtet werden. <sup>3</sup>Die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes sollen beschrieben werden.

#### 4.4.5 Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen

<sup>1</sup>Die Agenturen für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst (§ 81 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) sowie Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke schlagen geeignete schwerbehinderte Menschen vor. <sup>2</sup>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 (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). <sup>3</sup>Bei Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte Bewerberin bzw. der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). <sup>4</sup>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.

#### 4.4.6 Vorstellungsgespräch

(1) <sup>1</sup>Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben (externe und interne Bewerberinnen und Bewerber) oder von den Agenturen für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst oder einem Berufsförderungs- und Berufsbildungswerk vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzu-

laden (§ 82 Satz 2 SGB IX).<sup>2</sup>Nach § 82 Satz 3 SGB IX ist die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.<sup>3</sup>In Anwendung dieser Regelung ist von dem Vorstellungsgespräch nur dann abzusehen, wenn zwischen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen darüber besteht, dass die Bewerberinnen bzw. Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommen, oder wenn eine Einstellung auf Grund der in einer Einstellungsprüfung oder in einem (besonderen) Auswahlverfahren (Art. 22 Abs. 2 und 7 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen [Leistungslaufbahngesetz – LlbG] vom 5. August 2010 [GVBl S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F] in der jeweils geltenden Fassung) erzielten Platzziffer oder Ergebnisses bzw. des in einem gesonderten Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2, Abs. 8 LlbG erzielten Ergebnisses ausscheidet.<sup>4</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilzunehmen und Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen der zum Vorstellungsgespräch geladenen (behinderten und nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen.<sup>5</sup>Die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX ablehnen; diese Beteiligung entfällt nur auf ausdrücklichen Wunsch des schwerbehinderten Bewerbers bzw. der schwerbehinderten Bewerberin.<sup>6</sup>Über diese Möglichkeit sind

die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber in neutraler Form zu informieren.

(2) <sup>1</sup>Die vorstehenden Grundsätze gelten auch für die Auswahlverfahren an Hochschulen, die einer Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorausgehen. <sup>2</sup>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 Probenvortrag einzuladen.

#### 4.4.7 Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dabei sind die betroffenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zu hören. <sup>3</sup>Eine Erörterung ist nicht erforderlich, wenn die Dienststelle dem Vermittlungsvorschlag oder der Bewerbung der schwerbehinderten Menschen folgt. <sup>4</sup>Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Ent-

scheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

#### 4.5 Konkurrenz schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Personengruppen

##### 4.5.1 Andere schutzbedürftige Personengruppen

<sup>1</sup>Die in anderen Gesetzen begründete Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen entbindet die Dienststelle nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 122 SGB IX). <sup>2</sup>Die Vorschrift beinhaltet ein Benachteiligungsverbot, begründet aber keinen Vorrang der schwerbehinderten Menschen gegenüber anderen schutzbedürftigen Personengruppen.

##### 4.5.2 Bewerberinnen oder Bewerber aus Reformbereichen

(1) Die Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber nach den §§ 81 und 82 SGB IX treffen regelmäßig auf das besondere Interesse des Dienstherrn, von der Struktur- und Aufgabenreform betroffenen Beschäftigten über den Markt freie Stellen der Personalbörse öffentlicher Dienst einen zukunftssicheren Dienstposten oder Arbeitsplatz zu vermitteln.

(2) <sup>1</sup>Bewerbungen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von der Struktur- und Auf-

gabenreform betroffen sind, sind stets sorgfältig und ernsthaft in die engere Wahl zu ziehen. <sup>2</sup>Bei einer Konkurrenz mit Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Bewerbung schwerbehinderter Menschen wohlwollend zu prüfen. <sup>3</sup>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 § 128 Abs. 1 SGB IX und des Art. 99 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl S. 500, BayRS 2030-1-1-F) in der jeweils geltenden Fassung folgende besondere Bestimmungen getroffen:

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

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerberinnen und Bewerbern mit im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden.

#### 4.6.2 Körperliche Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 1 LIbG)

##### 4.6.2.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung

<sup>1</sup>Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. <sup>2</sup>Für die vorgesehene Tätigkeit darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. <sup>3</sup>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 bzw., soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunkts, in der bzw. dem sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind; eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. <sup>4</sup>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

(1) <sup>1</sup>Schwerbehinderte Menschen können auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. <sup>2</sup>Schwerbehinderte Menschen sollen aber nach ärztlichem Zeugnis des Gesundheitsamtes bei der erstmaligen Untersuchung zur Einstellung in das Beamtenverhältnis voraussicht-



lich mit einem hohen Grad der Wahrscheinlichkeit noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig sein. <sup>3</sup>Der verkürzte Prognosezeitraum ist nur einmal und zwar beginnend ab dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zugrunde zulegen; das Beamtenverhältnis auf Probe kann nur dann Bezugspunkt sein, wenn kein Beamtenverhältnis auf Widerruf vorgelagert ist. <sup>4</sup>Die Einstellungsbehörde hat den untersuchenden Arzt auf die für schwerbehinderte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen. <sup>5</sup>Im Begutachtungsauftrag soll dazu aufgefordert werden, von den Bewerberinnen und Bewerbern vorgelegte medizinische Gutachten des Zentrums Bayern Familie und Soziales und der behandelnden Ärzte mit einzubeziehen und in Zweifelsfällen die Ärzte des Zentrums Bayern Familie und Soziales oder die behandelnden Ärzte zu konsultieren. <sup>6</sup>Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen behinderungsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen auf die Dienstfähigkeit.

(2) Im Falle einer notwendigen erneuten amtsärztlichen Untersuchung ist entsprechend Abschnitt 7 Nr. 1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) vom 13. Juli 2009 (FMBl S. 190, StAnz Nr. 35) in der jeweils geltenden Fassung das Vorliegen einer dauernden Dienstunfähigkeit auszuschließen; auf den ursprünglichen fünfjährigen Prognosezeitraum ist nicht mehr abzustellen.

#### 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 Abs. 2.

(2) <sup>1</sup>Stellen, die dem Funktionsvorbehalt (Art. 33 Abs. 4 GG) unterliegen, sind in der Regel durch Beamtinnen bzw. Beamte zu besetzen. <sup>2</sup>Die Dienststelle hat aber zu prüfen, ob in Ausnahmefällen auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage kommen, die nicht die beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen. <sup>3</sup>Bei Stellen ohne Funktionsvorbehalt soll bei fehlenden beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen vor Ablehnung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern deren Beschäftigung als Arbeitnehmer verstärkt in Betracht gezogen werden.

#### 4.7 Haushaltsrechtliche Stellensperre

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

## 4.8 Teilzeitarbeitsplätze

<sup>1</sup>Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern (§ 81 Abs. 5 Satz 1 SGB IX).

<sup>2</sup>Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zumutbarkeit einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

## 4.9 Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

### 4.9.1 Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) <sup>1</sup>Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist unter anderem die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). <sup>2</sup>Die Bundesagentur für Arbeit kann im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Geldleistungen an Arbeitgeber gewähren. <sup>3</sup>Eingliederungszuschüsse (auch für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse) sind in Anspruch zu nehmen. <sup>4</sup>Für die Einstellung Verantwortliche haben sich vor der Einstellung neuer Beschäftigter bei den Agenturen für Arbeit, bei den Integrationsfachdiensten, bei dem Integrationsamt oder bei weiteren Kostenträgern über die aktuellen Einstellungszuschüsse zu informieren.

(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

<sup>1</sup>Zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf kann sich die Agentur für Arbeit der Integrationsfachdienste bedienen (§§ 109 ff. SGB IX). <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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 ggf. Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchführen und dem Arbeitgeber als Ansprechpartner zur Verfügung stehen (§ 110 SGB IX). <sup>4</sup>Die Leistungen der Integrationsfachdienste können einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Integration auch von Prob-

lemfällen in die Dienststelle leisten und sollen daher, soweit verfügbar, umfassend genutzt werden.

#### 4.10 Leistungen der Integrationsämter

Die Integrationsämter können Geldleistungen für die Schaffung neuer – erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter – Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen gewähren (§ 102 Abs. 3 SGB IX, §§ 15 und 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung [SchwbAV] vom 28. März 1988 [BGBl I S. 484] in der jeweils geltenden Fassung).

## 5 Nachteilsausgleich bei Prüfungen

(1) <sup>1</sup>§ 38 der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 1984 (GVBl S. 76, BayRS 2030-2-10-F), zuletzt geändert durch § 3 der Verordnung vom 5. Januar 2011 (GVBl S. 12, 14), sieht die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches für schwerbehinderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor. <sup>2</sup>Eine diskriminierungsfreie Gleichstellung ist zu gewährleisten.

(2) <sup>1</sup>Vielfach wird auf die Regelung des § 38 APO in entsprechender Anwendung insbesondere in Verordnungen nach Art. 67 LbG zur modularen Qualifizierung verwiesen. <sup>2</sup>Ein entsprechender Nachteilsausgleich kommt nach Maßgabe dieser auch bei dem Erwerb von anderen Erfolgsnachweisen nach Art. 20 Abs. 2 Satz 5 LbG in Verbindung mit den jeweiligen Verordnungen dazu in Betracht.

## 5.1 Anwendungsbereich

### 5.1.1 Prüfungen im Sinn des Leistungslaufbahngesetzes

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

### 5.1.2 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.

### 5.1.3 Prüfungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende

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

## 5.2 Maßnahmen des Nachteilsausgleichs

### 5.2.1 Arbeitszeitverlängerung

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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 v. H. der normalen Arbeitszeit verlängern (§ 38 Abs. 1 APO).

### 5.2.2 Anderer angemessener Nachteilsausgleich

(1) Neben oder anstelle der Arbeitszeitverlängerung kann schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen ein anderer angemessener Ausgleich gewährt werden, soweit dieser den Wettbewerb nicht beeinträchtigt (§ 38 Abs. 2 APO).

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



- Stellung eines eigenen Prüfungsraums,
- Beiordnung einer Hilfskraft, die für die Prüfungsaufgabe fachlich nicht vorgebildet sein darf,
- Benutzung eines Personal Computers,
- kurze Erholungspausen bei mündlichen Prüfungen,
- Stellung eines Gebärdensprachdolmetschers/einer Gebärdensprachdolmetscherin.

### 5.3 Benachteiligungsverbot

<sup>1</sup>Der Nachteilsausgleich darf sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. <sup>2</sup>In Zeugnissen dürfen Hinweise auf einen Nachteilsausgleich nicht aufgenommen werden.

### 5.4 Hinweispflicht

<sup>1</sup>Alle Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer sind bei der Bekanntgabe des Prüfungstermins (§ 4 APO) auf die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches im Prüfungsverfahren hinzuweisen und zu rechtzeitiger Antragstellung zu veranlassen. <sup>2</sup>Soweit die Bekanntgabe nicht öffentlich erfolgt, haben Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer den Hinweis zu

bestätigen; eine Niederschrift ist zu den Prüfungsunterlagen zu nehmen. <sup>3</sup>Den Prüfungsausschüssen bzw. -kommissionen (Prüfungsämtern) ist vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung, der Grad und, soweit bekannt, die Art der Behinderung der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer bekannt zu geben, soweit diese nicht widersprechen.

#### 5.5 Amtsärztliche Begutachtung

<sup>1</sup>Die Begutachtung der im Rahmen der Entscheidung über den Nachteilsausgleich einzuholenden amtsärztlichen Gutachten soll nach Möglichkeit für alle Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer eines Termins durch denselben Amtsarzt durchgeführt werden. <sup>2</sup>Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX vom Prüfungsausschuss zu hören, wenn vom Vorschlag des begutachtenden Amtsarztes zuungunsten schwerbehinderter Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer abgewichen werden soll. <sup>3</sup>Die Anhörung muss nicht zwingend in schriftlicher Form erfolgen, sie kann auch in sonst geeigneter Weise geschehen.

# 6 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

## 6.1 Allgemeines

(1) <sup>1</sup>Schwerbehinderte Beschäftigte erfüllen im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit ihre Dienstpflichten wie andere nichtbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes. <sup>2</sup>Sie benötigen allerdings zur Erbringung gleichwertiger Leistungen einen größeren Einsatz an Energie und Engagement. <sup>3</sup>Die Bemühungen schwerbehinderter Beschäftigter, trotz ihrer bestehenden Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. <sup>4</sup>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.

(2) <sup>1</sup>Es muss auch in Kauf genommen werden, dass in Einzelfällen schwerbehinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen. <sup>2</sup>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

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

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 81 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. <sup>2</sup>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

(1) <sup>1</sup>Der Einstellung schwerbehinderter Menschen muss eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. <sup>2</sup>Die jeweiligen Dienststellenleitungen und die betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten können vom Integrationsamt unterstützt werden, das dabei mit der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der Rehabilitation zusammenarbeitet (vgl. § 102 Abs. 2 SGB IX; §§ 17 bis 29 SchwbAV).

(2) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung oder die Beauftragten des Arbeitgebers sollen sich um die schwerbehinderten Beschäftigten regelmäßig kümmern (zum Beispiel Besuche am Arbeitsplatz). <sup>2</sup>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 § 38a SGB IX

(1) <sup>1</sup>Die Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung. <sup>2</sup>Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten (§ 38a Abs. 1 SGB IX). <sup>3</sup>Sie wird von Integrationsfachdiensten oder anderen Trägern durchgeführt. <sup>4</sup>Die Möglichkeiten der Unterstützten Beschäftigung sind unter Berücksichtigung der haushaltsrechtlichen Grundsätze auszuschöpfen.

(2) <sup>1</sup>Die Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung sind in § 38a Abs. 2 SGB IX geregelt und können bis zu zwei Jahre (in Einzelfällen bis zu drei Jahre) erbracht werden. <sup>2</sup>Die Berufsbegleitung gemäß § 38a Abs. 3 SGB IX setzt nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ein mit dem Ziel, das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern. <sup>3</sup>Die Leistungen werden erbracht, solange und soweit sie wegen Art und Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. <sup>4</sup>Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer erforderlichen Berufsbegleitung (§ 38a Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 102 Abs. 3a SGB IX und § 17 Abs. 1b SchwbAV), soweit dem Integrationsamt Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. <sup>5</sup>Die Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung durch das Integrationsamt

setzt voraus, dass alle zumutbaren Maßnahmen des Arbeitgebers sowie alle vorrangigen Maßnahmen der Rehabilitationsträger zum Erhalt des Arbeitsplatzes im Sinn des Sozialgesetzbuches zur Stabilisierung und Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses ausgeschöpft sind.

## 6.5 Mehrarbeit

<sup>1</sup>Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX, § 12 Abs. 3 AzV). <sup>2</sup>Von der Heranziehung zu Bereitschaftsdiensten, Überstunden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen kann auf Wunsch abgesehen werden.

## 6.6 Dienstposten- bzw. Arbeitsplatzwechsel

<sup>1</sup>Ein Dienstposten- bzw. Arbeitsplatzwechsel oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Bedienstete mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. <sup>2</sup>Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. <sup>3</sup>Betroffene schwerbehinderte Beschäftigte und die jeweilige Schwerbehindertenvertretung müssen vorher gehört werden. <sup>4</sup>Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden. <sup>5</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

## 6.7 Besetzung freier Stellen

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Freigewordene für schwerbehinderte Beschäftigte besonders geeignete oder ausgestaltete Dienstposten bzw. Arbeitsplätze sollen bevorzugt aus ihrem Kreise wiederbesetzt werden. <sup>3</sup>Soweit sich geeignete schwerbehinderte Menschen dafür bewerben, soll von einer Ausschreibung im Einvernehmen mit der Schwerbehinderten- und Personalvertretung abgesehen werden.

## 6.8 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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). <sup>3</sup>Schwerbehinderten Menschen sind angemesse-



ne Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen.<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup>Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Bediensteten zu legen. <sup>2</sup>Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. <sup>3</sup>Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). <sup>4</sup>Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden. <sup>5</sup>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 (vgl. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BRK). <sup>6</sup>Blinden und hochgradig sehbehinderten Bediensteten ist Fachschrifttum in Blindenschrift oder in akustischer bzw. digitalisierter Form bereitzustellen. <sup>7</sup>Soweit erforderlich, ist für eine Vorlesekraft zu sorgen. <sup>8</sup>Gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. e SGB IX, § 24 SchwbAV kann das Integrationsamt dem schwerbehinderten Beschäftigten Geldleistungen für die Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewähren;

schwerbehinderte Beschäftigte sind erforderlichenfalls auf diese Möglichkeit hinzuweisen. <sup>9</sup>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

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs soll auch die Frage einer etwaigen Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft thematisiert werden, soweit bei der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter konkrete Anzeichen hierfür vorliegen.

(2) <sup>1</sup>Über das Mitarbeitergespräch hinaus können aus akutem Anlass Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern notwendig werden. <sup>2</sup>Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, die Arbeitssituation zu beobachten und bei An-

zeichen für auftretende Spannungen in offenen Gesprächen mit den Beschäftigten Lösungen zu erarbeiten.

(3) Bei den in Abs. 1 und 2 genannten Mitarbeitergesprächen ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hinzu zu ziehen, soweit dies von der bzw. dem schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird.

(4) <sup>1</sup>Sie sollen ferner auf Beschäftigte zugehen und mit ihnen die Angelegenheit offen diskutieren, soweit sich Anzeichen und Auffälligkeiten zeigen, die auf eine etwaige Schwerbehinderung hindeuten. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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

<sup>1</sup>Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. <sup>2</sup>Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen kann eine besondere Regelung für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen angezeigt sein. <sup>3</sup>Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen hinsichtlich Dienstbeginn und Dienstschluss rechtfertigen.

### 7.2 Hilfsmittel

(1) <sup>1</sup>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 (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 4 und 5 SGB IX). <sup>2</sup>Hierzu gehören unter anderem: <sup>3</sup>Zur-Verfügung-Stellen einer Arbeitsassistentin, behinderungsgerechte EDV-Ausstattung, Diktiergeräte und Wörterbücher für blinde Beschäftigte, Spezialwähleinrichtungen und Vermittlungsanlagen für blinde Telefonistinnen und Telefonisten, Bildtelefone für hörbehinderte Menschen (TeleSign) sowie visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung durch armamputierte Menschen, behinderungsgerechte Stühle bzw. Sitzkissen

(zum Beispiel für Oberschenkelamputierte und gelähmte Menschen). <sup>4</sup>Diese Hilfsmittel sind haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen (einschließlich der Zuschüsse der Integrationsämter oder anderer Kostenträger, die in Anspruch zu nehmen sind) bereitzustellen. <sup>5</sup>Die Überprüfung der Arbeitsplatzausstattung soll in regelmäßigen Abständen erfolgen. <sup>6</sup>Eine Einbindung der technischen Beraterinnen bzw. Berater des Integrationsamtes bzw. anderer Träger ist sinnvoll.

(2) Im Bereich der staatlichen Schulen ist der Dienstherr bzw. Arbeitgeber für die Bereitstellung und Kostenübernahme (unter Berücksichtigung von möglichen Zuschüssen) für die für die Beschäftigung individuell erforderlichen Hilfsmittel verantwortlich (§ 81 Abs. 4 Nrn. 4 und 5 SGB IX in Verbindung mit Art. 2 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz).

### 7.3 Leistungen der Integrationsämter

<sup>1</sup>Die Integrationsämter können an schwerbehinderte Menschen und den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben gewähren. <sup>2</sup>So können an schwerbehinderte Menschen vom Integrationsamt unter anderem Geldleistungen für technische Arbeitshilfen und zum Erreichen des Arbeitsplatzes erbracht werden (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. a und b SGB IX in Verbindung mit § 19 ff. SchwbAV). <sup>3</sup>Zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen sowie zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinn des § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bis d oder des § 75 Abs. 2 SGB IX

verbunden sind (zum Beispiel Stellung einer Arbeitsassistentin, vgl. § 17 Abs. 1a SchwbAV), können vom Integrationsamt Geldleistungen an den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a und e SGB IX in Verbindung mit §§ 26 und 27 SchwbAV) gewährt werden.<sup>4</sup> Insbesondere können die Dienststellen für Beschäftigte, welche die behinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in ihrer Arbeit unterstützen, Zuschüsse beantragen (§ 27 SchwbAV).<sup>5</sup> Soweit eine solche innerbetriebliche Lösung nicht möglich erscheint, haben die schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit, beim Integrationsamt die Kostenübernahme für eine selbstorganisierte Arbeitsassistentin zu beantragen (§ 102 Abs. 4 SGB IX).

#### 7.4 Arbeitsumfeld

<sup>1</sup>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.<sup>2</sup> Die bestehende Unfallgefahr ist besonders zu berücksichtigen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX).<sup>3</sup> Die erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen erstreckt sich auch auf Maßnahmen des Brand- und Katastrophenschutzes.<sup>4</sup> Es ist sicherzustellen, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann (§ 81 Abs. 3 SGB IX).

## 7.5 Tele- und Wohnraumarbeitsplätze

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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

<sup>1</sup>Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die Integration in das Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden; nach Möglichkeit ist ein Einzelzimmer zuzuteilen.

<sup>2</sup>Das gilt insbesondere für Schädel-Hirn-verletzte, blinde, tuberkulöse, querschnittsgelähmte und amputierte (doppel- und Oberschenkelamputierte) sowie vergleichbare behinderte Menschen, die in der Regel besonders lärm- und temperaturemp-

findlich sind. <sup>3</sup>Von der Zuweisung eines Einzelzimmers ist auf Wunsch der bzw. des Betroffenen abzusehen, soweit arbeitsorganisatorische oder arbeitsmedizinische (etwa bei tuberkulösen Menschen) Gründe oder Belange der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht entgegenstehen.

## 7.7 Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden

(1) <sup>1</sup>Bei der Planung, beim Bau und beim Umbau von Verwaltungsgebäuden ist auf Barrierefreiheit zu achten (vgl. Art. 4 und 10 BayBGG sowie Art. 48 der Bayerischen Bauordnung). <sup>2</sup>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.

(2) Auf die Beratungsstelle der Bayerischen Architektenkammer (Kontaktdaten der vier Beratungsstellen in München, Nürnberg, Würzburg, Lindau und Bayreuth unter [www.byak.de/start/informationen-fur-bauherren/barrierefreies-bauen/beratungstermine](http://www.byak.de/start/informationen-fur-bauherren/barrierefreies-bauen/beratungstermine) ) wird hingewiesen.

## 7.8 Barrierefreie Hard- und Software

<sup>1</sup>Die eingesetzte Hard- und Software soll für alle Beschäftigten vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein; bei



Planung bzw. Ausschreibung ist dies bereits zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Soweit Software oder Hardware von zentraler Stelle bereitgestellt wird, hat diese hierfür Sorge zu tragen. <sup>3</sup>Die Bayerische Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (Bayerische Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung – BayBITV) vom 24. Oktober 2006 (GVBl S. 801, BayRS 805-9-4-I) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.

#### 7.9 Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Auf VV Nr. 12.2 zu Art. 12 BayRKG der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zu den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz (VV-BayRKG) vom 10. Mai 2002 (FMBl S. 235, StAnz Nr. 21) in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen. <sup>4</sup>Entsprechend den geltenden reisekostenrechtlichen Regelungen kommt ggf. 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 (§ 72 SGB IX)

### 8.1 Bedarfsgerechte Assistenz für den Personenkreis des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

Schwerbehinderte Menschen, die dem in § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX aufgeführten Personenkreis (zum Beispiel blinde, Schädel-Hirn-verletzte Menschen) angehören, haben wegen Art und Ausmaß ihrer Beeinträchtigung Anspruch auf bedarfsgerechte Assistenz.

### 8.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis

<sup>1</sup>Sind schwerbehinderte Menschen gemäß Nr. 8.1 als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt, können sie nach Maßgabe des Art. 23 BayBG in das Beamtenverhältnis übernommen werden. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>In diesen Fällen ist ein Wechsel in der Beschäftigung zur Unterbringung auf einem Beamtendienstposten nicht zu fordern, wenn Beschäftigte wegen ihrer Behinde-

nung nicht in der Lage sind, die mit dem Dienstposten verbundenen Dienstgeschäfte wahrzunehmen.

### 8.3 Vorzeitige Beförderung

Bei Wehrdienstbeschädigten, bei Schwerkriegsbeschädigten sowie bei den in § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX genannten Personen, die als Beamtinnen bzw. 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.

### 8.4 Umwandlung einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung

Um eine Vollzeitbeschäftigung zu erreichen, ist bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Beschäftigten im Sinn des § 72 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

<sup>1</sup>Auf die bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allgemein zu beachtenden Besonderheiten (Nr. 6.1.) wird hingewiesen. <sup>2</sup>Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ist ihnen das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. <sup>3</sup>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 bzw. herausragende Leistungen erbringen. <sup>4</sup>Dies gilt in besonderem Maße für schwerbehinderte Menschen im Sinn des § 72 SGB IX.

### 9.2 Benachteiligungsverbot

<sup>1</sup>Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LfBG). <sup>2</sup>Schwerbehinderte Be-

amtinnen und Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. <sup>3</sup>Dies gilt für dienstliche Beurteilungen im Sinn des Art. 54 Abs. 1 wie auch für die Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG.

### 9.3 Besondere Angaben im Beurteilungsvordruck bzw. eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung

(1) Im Kopf des Beurteilungsvordrucks bzw. 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 des bzw. der Beschäftigten bekannt ist.

(2) <sup>1</sup>Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der 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- bzw. der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. <sup>2</sup>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- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

(3) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>Dies ist dann nicht der Fall, wenn diese behinderungsbedingt sind. <sup>3</sup>Wenn und soweit dies der Fall ist, kann darauf ein Stufenstopp nicht gestützt werden. <sup>4</sup>In Falle eines verfügten Stufenstopps ist in der gesonderten Mitteilung (vgl. Abschnitt 4 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

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Beschäftigte sind für die Verwendung in Führungspositionen bzw. 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. <sup>2</sup>In jedem Fall soll dargelegt werden, inwieweit trotz der festgestellten behinderungsbedingten Einschränkungen alternative Möglichkeiten für die Übertragung der genannten Funktionen bestehen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Sofern derartige Einschränkungen bestehen, sind sie – ggf. nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung – in deren Beisein den schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll und offen darzulegen.

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

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

### 9.6 Besonderheiten im Beurteilungsverfahren

(1) <sup>1</sup>Vor Erstellen einer Beurteilung ist die bzw. 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. <sup>2</sup>Die bzw. der schwerbehinderte Beschäftigte

kann diese Mitwirkung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dem schriftlichen Hinweis ablehnen.

(2) <sup>1</sup>Sofern die bzw. der Beschäftigte die Beteiligung nicht ablehnt, ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig vor Erstellung der Beurteilung (zum Beispiel bei der Erstellung von sog. Vorübersichten bei periodischen Beurteilungen) über das Anstehen der Beurteilung und über das der bzw. dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten. <sup>3</sup>Sie kann darauf hinweisen, welche Auswirkungen aus ihrer Sicht die Behinderung auf den für die Beurteilung relevanten Sachverhalt haben könnte. <sup>4</sup>Ein Anspruch, Auskunft über bzw. Einsicht in Beurteilungsunterlagen und die Bewertungen zu erhalten bzw. auf die Beurteilung Einfluss nehmen zu können, ist damit jedoch nicht verbunden. <sup>5</sup>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.

#### 9.7 Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Auszubildenden gelten diese Grundsätze sinngemäß.



# 10 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen bzw. Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer

## 10.1 Allgemeines

Vor der Einleitung von Ruhestandsversetzungen, Entlassungen oder Kündigungen sind die Präventionsmaßnahmen unter Nr. 3 zu beachten.

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

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind gegen ihren Willen wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei der gebotenen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. <sup>2</sup>Von der Versetzung in den Ruhestand ist gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG in der Regel abzusehen, wenn den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt derselben Fachlaufbahn, für das sie eventuell bestehende be-

sondere Voraussetzungen unter Berücksichtigung ihrer Schwerbehinderung erwerben können, übertragen werden kann und wenn auf Grund eines amtsärztlichen Zeugnisses zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Voraussetzungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügen.<sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 84 SGB IX bereits vor der Vorladung der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten zur amtsärztlichen Untersuchung einzubinden.

### 10.3 Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG)

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

#### 10.4 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

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 § 95 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

#### 10.5 Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(1) <sup>1</sup>Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach den tarifrechtlichen Bestimmungen (§ 33 Abs. 2 bis 4 TV-L). <sup>2</sup>Ordentliche und außerordentliche Kündigungen des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber bedürfen – abgesehen von § 90 SGB IX – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 85 und 91 SGB IX). <sup>3</sup>Diese ist auch erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung durch Eintritt teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit endet (§ 92 SGB IX). <sup>4</sup>Die vorstehenden Ausführungen finden dann keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Zentrum Bayern Familie und Soziales nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen

fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte (§ 90 Abs. 2a SGB IX).

(2) Die Vorschrift des § 90 Abs. 2a 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.

(3) <sup>1</sup>Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§ 95 Abs. 2 SGB IX). <sup>2</sup>Es ist zu prüfen, ob durch Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz die Kündigung vermieden werden kann.

# 11 Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit

## 11.1 Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Das Beamtenrecht sieht vielfältige Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung vor. <sup>2</sup>Gemäß Art. 88 Abs. 1 BayBG soll auf Antrag die Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>3</sup>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). <sup>4</sup>Bei familienpolitischer Teilzeit nach Art. 89 Abs. 1 BayBG kann die durchschnittliche Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich wöchentlich acht Stunden reduziert werden. <sup>5</sup>Im Rahmen dieser Vorschriften ist schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten Teilzeitbeschäftigung zu gewähren, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

(2) Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn zwingende dienstliche oder betriebliche Belange

nicht entgegenstehen (§ 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX, § 11 Abs. 2 TV-L, § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

## 11.2 Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung

(1) <sup>1</sup>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 verrichten können und sie nach ärztlicher Einschätzung durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich wieder besser in das Erwerbsleben eingegliedert werden können (§ 28 SGB IX). <sup>2</sup>Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt. <sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist jedoch für den Zeitraum der Wiedereingliederung als krank zu führen. <sup>4</sup>Der Arzt soll nach § 74 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl I S. 2477) in der jeweils geltenden Fassung 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. <sup>5</sup>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).

(2) <sup>1</sup>**Beamtinnen und Beamten** soll eine entsprechende Arbeitszeit eingeräumt werden, sie leisten für die Zeit der Wiedereingliederung Dienst. <sup>2</sup>Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung im Sinn von Art. 6 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) bzw. um begrenzte Dienstfähigkeit.

### 11.3 Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

<sup>1</sup>Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit 60 v. H. 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). <sup>2</sup>Bei der Ermessensausübung über die Bewilligung der Altersteilzeit sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Bediensteten angemessen zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die während der Altersteilzeit insgesamt zu erbringende Arbeitszeit kann entsprechend den dienstlichen Erfordernissen entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell erbracht werden. <sup>4</sup>Eine Kombination der Altersteilzeit im Blockmodell mit dem Antragsruhestand ist für schwerbehinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 SGB IX möglich. <sup>5</sup>Bei Bewilligung der Altersteilzeit im Blockmodell muss die Beamtin bzw. der Beamte schon mit Antritt der Altersteilzeit erklären, ob sie bzw. er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gemäß Art. 62 BayBG in den Ruhe-

stand treten wird oder ob sie bzw. er einen Antrag nach Art. 64 Nr. 2 BayBG (Antragsruhestand ab vollendetem 60. Lebensjahr für schwerbehinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 SGB IX) stellen will, da dies für die Laufzeit der Altersteilzeit von Bedeutung ist.<sup>6</sup> 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

<sup>1</sup>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 § 125 SGB IX ein Zusatzurlaub gewährt. <sup>2</sup>Gleichgestellten behinderten Menschen steht Zusatzurlaub nicht zu (§ 68 Abs. 3 SGB IX). <sup>3</sup>Günstigere tarifrechtliche Bestimmungen über einen Zusatzurlaub für Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unberührt (vgl. § 15 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Länder).

### 12.2.2 Dauer des Zusatzurlaubs

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

(2) <sup>1</sup>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 (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). <sup>2</sup>Ein sich hierbei ergebender Bruchteil von Arbeitstagen ist weder auf- noch abzurunden.

#### Beispiel

---

Der schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet 3 Wochen zu je 5 Arbeitstagen im Wechsel mit 1 Woche zu 6 Arbeitstagen. Daraus ergeben sich pro Arbeitswoche durchschnittlich  $5\frac{1}{4}$  Arbeitstage. Der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX beträgt danach  $5\frac{1}{4}$  Arbeitstage.

(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 § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX das Schicksal des Erholungsurlaubs.

### 12.2.3 Entstehung des Zusatzurlaubs

(1) <sup>1</sup>Die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub unterliegt den Vorschriften des Haupturlaubs. <sup>2</sup>Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bedeutet dies, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des gesetzlichen Jahresurlaubs nach dem Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) vom 8. Januar 1963 (BGBl I S. 2) in der jeweils geltenden Fassung erfüllt sein müssen. <sup>3</sup>Für Beamtinnen bzw. Beamte müssen die Voraussetzungen nach dem Bayerischen Beamtenengesetz in Verbindung mit der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrlV) vom 24. Juni 1997 (GVBl S. 173, ber. S. 486, BayRS 2030-2-25-F) in der jeweils geltenden Fassung erfüllt sein.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft unabhängig von dessen behördlicher Feststellung. <sup>2</sup>Die bzw. der schwerbehinderte Beschäftigte hat die Schwerbehinderteneigenschaft jedoch nachzuweisen. <sup>3</sup>Ist die Schwerbehinderung noch nicht gemäß § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX festgestellt, so kann das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft auf andere Weise nachgewiesen werden. <sup>4</sup>Die bzw. der Dienstvorgesetzte entscheidet dann über den Beginn der Zusatzurlaubsberechtigung nach pflichtgemäßem Ermessen unter Würdigung aller vom Antragsteller vorgelegten Tatsachen. <sup>5</sup>Dabei ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. <sup>6</sup>Lässt sich der Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft aus einem für die Behinderung ursächlichen Ereignis (zum Bei-

spiel Unfall) bestimmen, ist dieser Zeitpunkt zugrunde zu legen. <sup>7</sup>Falls sich der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses nicht eindeutig feststellen lässt (zum Beispiel chronische Erkrankungen), ist vom Datum des Antrags nach § 69 Abs. 1 SGB IX (Eingang des Antrags beim Zentrum Bayern Familie und Soziales) auszugehen.

#### 12.2.4 Übertragung des Zusatzurlaubs

(1) <sup>1</sup>Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und den Verfall, gelten die Regelungen für den Haupturlaub entsprechend. <sup>2</sup>Eine Ansparung des Zusatzurlaubs nach § 11 UrlV ist nicht möglich.

(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 Teilurlaub

<sup>1</sup>Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch nach § 125 Abs. 2 Satz 1 SGB IX für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. <sup>2</sup>Abweichend von § 125 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gilt

im Anwendungsbereich der Teilhaberichtlinien für die schwerbehinderten Beschäftigten, deren Berechtigung auf Zusatzurlaub nicht während des gesamten Urlaubsjahres besteht, folgende großzügigere Regelung:

a) Anspruch auf vollen Zusatzurlaub besteht, wenn

–die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe des Urlaubsjahres erworben bzw. beendet wird,

–das Arbeits- oder Dienstverhältnis von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen bzw. 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

–in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet,

–in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres beginnt,

–in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres vor Erfüllung der Wartezeit endet.

c) Der Beginn der Freistellungsphase im Rahmen der Alterszeit im Blockmodell gilt insoweit als Beendigung des Arbeits- bzw. 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) <sup>1</sup>Bei der Berechnung des anteiligen Zusatzurlaubs sind Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. <sup>2</sup>Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag betragen, sind dagegen nicht abzurunden, sondern in Höhe dieses Bruchteils zu gewähren.

#### 12.2.6 Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen

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

#### 12.3 Dienst- und Arbeitsbefreiung

Bei der Gewährung von Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung aus Anlässen, welche die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung berühren, ist großzügig zu verfahren, (zum Beispiel therapeutische Maßnahmen, Dialyse, Mobilitätstraining für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).

## 12.4 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation

### 12.4.1 Allgemein

<sup>1</sup>Vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder beruflichen Rehabilitation sind den schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen (vgl. Abschnitt 7 Nr. 4 VV-Beamtr). <sup>2</sup>Gleiches gilt für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden. <sup>3</sup>Schwerbehinderte Bedienstete haben ihre Dienststelle über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation rechtzeitig zu unterrichten. <sup>4</sup>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 bzw. den Rentenversicherungsträger wenden. <sup>5</sup>Bei Beamtinnen und Beamten kann eine Leistungsgewährung in Form einer stationären Rehabilitation (§ 29 BayBhV) bzw. einer Kur erfolgen (§ 30 BayBhV). <sup>6</sup>Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine stationäre Rehabilitation auch außerhalb der Ferienzeit gewährt werden. <sup>7</sup>Im Übrigen sind § 19 UrlV und die einschlägigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen (§ 10 BUrlG) anzuwenden. <sup>8</sup>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 10 Nrn. 1.3.1.3 und 1.3.1.4 VV-Beamtr wird hingewiesen.

#### 12.5 Wohnungsfürsorge

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Sinn 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.

#### 12.6 Abholdienst

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Auch ein vorübergehender Abholdienst kann bei witterungsbedingten oder besonderen persönlichen Erschwernissen (zum Beispiel Glatteis, Bruch einer Beinprothese)



in Betracht kommen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen. <sup>5</sup>Über die zu begründenden Anträge entscheidet die Dienststellenleitung. <sup>6</sup>Die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen. <sup>7</sup>Die Genehmigung ist widerruflich zu erteilen und bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu widerrufen.

## 12.7 Parkmöglichkeiten

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen und nach Möglichkeit zu überdachen. <sup>3</sup>Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. <sup>4</sup>Anmietung und Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. <sup>5</sup>Die für Fahrzeuge von schwerbehinderten Beschäftigten bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienst-

stelle oder Anlage einzubeziehen. <sup>6</sup>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).

#### 12.8 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Schwerbehinderte Beschäftigte des Freistaates Bayern im Sinn von § 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.

#### 12.9 Servicehunde

Servicehunde (zum Beispiel Blindenführ-, Rollstuhlbegleithunde) sind während der Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen.

#### 12.10 Behindertensport

<sup>1</sup>Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten, die Arbeitskraft zu stabilisieren und den

Lebenswillen behinderter Menschen zu stärken.<sup>2</sup>Daher ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern.<sup>3</sup>Die Teilnahme kann eine geeignete Maßnahme im Rahmen des Behördlichen Gesundheitsmanagements sein.

#### 12.11 Gebärdensprachdolmetscherin bzw. Gebärdensprachdolmetscher

<sup>1</sup>Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (zum Beispiel Mitarbeitergesprächen) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen soll hörbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wunsch eine Gebärdensprachdolmetscherin bzw. ein Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung gestellt werden.<sup>2</sup>Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden.<sup>3</sup>Für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen können beim Integrationsamt dazu Zuschüsse beantragt werden.

## 13 Aktenführung

### 13.1 Personalakten

(1) <sup>1</sup>Die Personalakten müssen eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX) enthalten. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Legt 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. <sup>4</sup>Der schwerbehinderte Beschäftigte ist außerdem darauf hinzuweisen, dass Änderungen, die nach Ausstellung des bestandskräftigen Schwerbehindertenausweises eingetreten sind, unverzüglich der Dienststelle mitgeteilt werden müssen. <sup>5</sup>Die Dienststelle hat die Änderung in der Personalakte zu vermerken und ggf. die Berichtigung der Personaldatei vorzunehmen und die Schwerbehindertenvertretung hiervon in Kenntnis zu setzen.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststellen sind verpflichtet, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu führen (§ 80 Abs. 1 SGB IX) und der Schwerbehindertenvertretung zuzuleiten (§ 80 Abs. 2 in Verbindung mit § 95 Abs. 2 SGB IX).

<sup>2</sup>Zu- und Abgänge sind der Schwerbehindertenvertretung fortlaufend zu melden. <sup>3</sup>Es sind auch diejenigen schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte im Verzeichnis aufzunehmen, deren Arbeitsplatz nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX nicht anzurechnen ist.

(3) <sup>1</sup>Die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. <sup>2</sup>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 bzw. Gleichstellung unter Angabe des Grads der Behinderung hinzuweisen, soweit die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung für die Personalangelegenheit von Bedeutung ist.

### 13.3 Kennzeichnung behinderungsbedingter Krankheitstage

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

(2) <sup>1</sup>Die Kennzeichnung, ob eine Erkrankung behinderungsbedingt ist, erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch des bzw. der schwerbehinderten Beschäftigten. <sup>2</sup>Der Nachweis ist durch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu führen.

### 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

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Vollmacht zur Akteneinsicht zu erteilen. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von schwerbehinderten Beschäftigten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

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

### 14.1 Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers

#### 14.1.1 Bestellung

(1) <sup>1</sup>Gemäß § 98 SGB IX hat der Arbeitgeber jeweils eine bzw. einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. <sup>2</sup>Für den staatlichen Bereich bedeutet dies, dass an jeder Dienststelle eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter bestellt werden soll, die bzw. der die Dienststelle in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (Beauftragte bzw. Beauftragter der Dienststelle). <sup>3</sup>Dies gilt auch dann, wenn aktuell keine schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle beschäftigt sind. <sup>4</sup>Erforderlichenfalls können mehrere Beauftragte bestellt werden. <sup>5</sup>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.

(2) <sup>1</sup>Die Bestellung oder Abberufung der bzw. des Beauftragten ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung an-



zuzeigen. <sup>2</sup>Auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) und das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BayPVG) wird hingewiesen. <sup>3</sup>Außerdem ist die bzw. der Beauftragte der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). <sup>4</sup>Sie bzw. er kann mit diesen Stellen unmittelbar in Verbindung treten.

#### 14.1.2 Aufgaben

(1) <sup>1</sup>Die bzw. der Beauftragte der Dienststelle ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken und hat insoweit etwaige Entscheidungen der Dienststelle vorzubereiten. <sup>2</sup>Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung auch Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange schwerbehinderter Menschen und der Dienststelle.

(2) <sup>1</sup>Die bzw. der Beauftragte hat sich dafür einzusetzen, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften in ihrer bzw. seiner Dienststelle ausgeführt werden; insbesondere hat sie bzw. er auf die Erfüllung der Beschäftigungsquote zu achten. <sup>2</sup>Sie bzw. er soll sich auch dafür einsetzen, dass Beschäftigten der Dienststelle, welche die Voraussetzungen für die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfüllen, die Anerkennung beantragen und diese gegenüber dem Dienstherrn auch offen legen. <sup>3</sup>Die bzw. der Beauftragte der Dienststelle soll dabei auf Beschäftigte, die Anzeichen für dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen zeigen, offen und mit dem notwendigen Einfühlungsver-

mögen zugehen. <sup>4</sup>Dabei soll auch über mögliche Nachteilsausgleiche und Arbeitserleichterungen nach den gesetzlichen Vorschriften und dieser Bekanntmachung informiert werden.

#### 14.1.3 Fortbildung

Der bzw. dem Beauftragten ist ausreichend Gelegenheit zu geben, ihre bzw. seine Kenntnisse und Erfahrungen durch den Besuch einschlägiger Fortbildungsveranstaltungen zu erwerben, zu vertiefen und zu erweitern.

#### 14.2 Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

<sup>1</sup>Die Integration 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 bzw. des Beauftragten der Dienststelle und der mit Personalführungsaufgaben beauftragten unmittelbaren Vorgesetzten. <sup>2</sup>Sie sind daher aufgerufen, die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch geeignete Fortbildungen zu erwerben, zu aktualisieren und zu erweitern. <sup>3</sup>Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung soll auf diesen Themenkomplex eingegangen werden.

## 14.3 Schwerbehindertenvertretung

### 14.3.1 Wahl

<sup>1</sup>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 Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter (siehe auch § 94 ff. SGB IX). <sup>2</sup>Ist für den Bereich einer Dienststelle ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der (Teil-)Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

### 14.3.2 Aufgaben

<sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in dem Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX). <sup>2</sup>Sie hat vor allem

–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 §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

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

–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.

<sup>3</sup>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

(1) <sup>1</sup>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 unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). <sup>2</sup>Die Durch-

führung oder Vollziehung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

<sup>3</sup>Entscheidet eine übergeordnete Dienststelle über persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter, ist die bei der entscheidenden Dienststelle jeweils gebildete Gesamt- oder Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen; diese hat der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, in welcher der schwerbehinderte Mensch beschäftigt ist, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. <sup>4</sup>Dies gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

(2) <sup>1</sup>Nach § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn dem Antrag schwerbehinderter Beschäftigter in vollem Umfang stattgegeben wird.

<sup>2</sup>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.

(3) <sup>1</sup>Bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Schwerbehindertenvertretung insbesondere zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 96 Abs. 7 SGB IX). <sup>2</sup>Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt fort.

(4) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, in denen die Schwerbehindertenvertretung bzw. Gesamtschwerbehindertenvertretung bzw. Bezirksschwerbehindertenvertretung selbst betroffen ist, ist die jeweils zuständige Gesamtschwerbehindertenvertretung bzw. Bezirksschwerbehindertenvertretung bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen. <sup>2</sup>In Angelegenheiten der Hauptschwerbehindertenvertretung ist ihre Stellvertretung zu beteiligen.

#### 14.3.4 Information der Schwerbehindertenvertretung

(1) Um der Schwerbehindertenvertretung und im Fall des § 97 Abs. 6 SGB IX der Gesamt- bzw. Bezirks- bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen.

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

(3) Die Vertrauenspersonen und die Gesamt- bzw. Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sind über die jeweils laufenden Programme zur Integration und verstärkten Einstellung schwerbehinderter Menschen zu informieren.

#### 14.3.5 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

(1) <sup>1</sup>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 (§ 95 Abs. 6, § 97 Abs. 8 SGB IX). <sup>2</sup>Der Versammlungsort ist so zu wählen und die Dauer der Versammlung so einzurichten, dass die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet werden.

(2) In den Versammlungen berichtet der Arbeitgeber gemäß § 83 Abs. 3 SGB IX.

#### 14.3.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung

<sup>1</sup>Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist unentgeltlich und ehrenamtlich (§ 96 Abs. 1 SGB IX). <sup>2</sup>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 (§ 96 Abs. 2 SGB IX). <sup>3</sup>Ihre Rechtsstellung, insbesondere hinsicht-

lich des Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutzes entspricht der eines Mitglieds der Personalvertretung (§ 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). <sup>4</sup>Erleidet die Schwerbehindertenvertretung (Gesamt- bzw. Bezirks- bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung) bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einen Unfall, so gilt dieser bei Beamtinnen oder Beamten als Dienstunfall (§ 96 Abs. 3 SGB IX, Art. 11 BayPVG), bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Arbeitsunfall (§§ 2 und 8 Sozialgesetzbuch [SGB] Siebtes Buch [VII]).

#### 14.3.7 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung

<sup>1</sup>In Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, sind die Vertrauenspersonen auf Wunsch freizustellen. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung. <sup>3</sup>Im Übrigen werden die Vertrauenspersonen in angemessenem Umfang von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 96 Abs. 4, § 97 Abs. 7 SGB IX). <sup>4</sup>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

(1) Die stellvertretende Schwerbehindertenvertretung besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung zu bestimmten Aufgaben nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson; im Übrigen hat die Stellvertretung die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Personalvertretung (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

(2) <sup>1</sup>Nach § 95 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, in Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. <sup>2</sup>Die Entscheidung über die Heranziehung der Stellvertretung zu bestimmten Aufgaben trifft die Schwerbehindertenvertretung nach pflichtgemäßem Ermessen. <sup>3</sup>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

<sup>1</sup>Die durch die Geschäftsführung der Schwerbehindertenvertretung (Gesamt- bzw. Bezirks- bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung) entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8, § 97 Abs. 7 SGB IX). <sup>2</sup>Sie hat ihr die für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren (zum Beispiel Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten). <sup>3</sup>Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit erforderlich, ein Raum bereitzustellen, in dem sie sich mit den schwerbehinderten Beschäftigten ungestört besprechen kann. <sup>4</sup>Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten (§ 96 Abs. 9 SGB IX, Art. 43 Abs. 2, Art. 44 Abs. 2 und 3 BayPVG). <sup>5</sup>Die Möglichkeiten des Intra- bzw. Internets können im Rahmen der technischen Möglichkeiten genutzt werden.

#### 14.3.10 Ersatz von Reisekosten

<sup>1</sup>Für Reisen, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Bezirksschwerbehindertenvertretung oder Hauptschwerbehindertenvertretung unternehmen, erhalten sie Reisekostenvergütung in entsprechender Anwendung des Bayerischen Gesetzes über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter (Bayerisches Reisekostengesetz – BayRKG) vom 24. April 2001

(GVBl S. 133, BayRS 2032-4-1-F) in der jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup>Hinsichtlich der Fahrkostenerstattung werden sie den Beamtinnen bzw. Beamten der übrigen Besoldungsgruppen im Sinn des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 BayRKG gleichgestellt. <sup>3</sup>Bezüglich der Erstattung von Auslagen für notwendige Begleitpersonen wird auf Nr. 7.9 verwiesen.

#### 14.3.11 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung

<sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretungen sowie ihre Stellvertretungen haben einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs. 4 Sätze 3 und 4 SGB IX). <sup>2</sup>Für die Kostentragung gilt § 96 Abs. 8 SGB IX. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen über die Kostenerstattung für die Teilnahme von Mitgliedern der Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend.

#### 14.3.12 AGSV Bayern

(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](http://www.agsv.bayern.de) bzw. Behördennetz: [www.agsv.bybn.de](http://www.agsv.bybn.de)) und Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft

der Schwerbehindertenvertretungen der Länder – AGSV Länder – einschließlich der ressortspezifischen Bundes- und Länderarbeitsgemeinschaften werden.

(2) Die AGSV Bayern kann ein Mitglied zu Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (Art. 80a Abs. 5 in Verbindung mit Art. 40 Abs. 1 BayPVG) entsenden und erhält in diesem Rahmen die Informationen die ihr durch Art. 80a Abs. 2 BayPVG zugänglich sind.

#### 14.4 Personalvertretung

(1) <sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>Die Personalvertretung hat auch darauf zu achten, dass die der Dienststelle nach §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden (§ 93 Satz 2 SGB IX).

<sup>3</sup>Sie wird an den Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarungen beteiligt (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

(2) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit Art. 40 Abs. 1 BayPVG). <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn der Personalrat durch Einzelpersonen oder eine Gruppe vertreten

wird.<sup>3</sup> Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit Art. 34 Abs. 3 BayPVG).<sup>4</sup> Bei Beschlüssen, die überwiegend schwerbehinderte Menschen betreffen, hat die Schwerbehindertenvertretung Stimmrecht (Art. 40 Abs. 2 BayPVG).<sup>5</sup> 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).<sup>6</sup> Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Beschäftigter oder ist sie entgegen § 95 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 (§ 95 Abs. 4 SGB IX, Art. 39 BayPVG).

(3) Das Vorstehende 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.

(4)<sup>1</sup> Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den gemeinsamen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung (Art. 67 Abs. 1 BayPVG) hinzuzuziehen (§ 95

Abs. 5 SGB IX). <sup>2</sup>Das Teilnahmerecht gilt unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Schwerbehindertenangelegenheiten vorgesehen ist oder nicht.

#### 14.5 Integrationsvereinbarung

(1) Diese Bekanntmachung ist eine dem § 83 Abs. 1 SGB IX entsprechende Regelung im Sinn von § 82 Satz 4 SGB IX.

(2) In Einzelfällen können die Behörden im Sinn von § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 SGB IX genannten Vertretungen zur Regelung spezifischer Besonderheiten eine weitergehende verbindliche Integrationsvereinbarung abschließen (§ 83 SGB IX).

# 15 Schlussbestimmungen

## 15.1 Inkrafttreten

<sup>1</sup>Diese Bekanntmachung tritt am 22. Dezember 2012 in Kraft.

<sup>2</sup>Mit Ablauf des 21. Dezember 2012 tritt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern „Fürsorgetrichtlinien“ 2005 vom 3. Dezember 2005 (FMBl S. 193, StAnz Nr. 50) außer Kraft.

## 15.2 Unterrichtung

<sup>1</sup>Diese Bekanntmachung ist allen Dienststellenleitungen, den Beauftragten gemäß § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Richterververtretungen, den Staatsanwaltsvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzuleiten. <sup>2</sup>Außerdem sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Personal- und Organisationsangelegenheiten über den Inhalt dieser Bekanntmachung zu unterrichten. <sup>3</sup>Die Unterrichtung ist in jährlichem Abstand zu wiederholen. <sup>4</sup>Die schwerbehinderten Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu unterrichten. <sup>5</sup>Zudem steht die amtliche Fassung dieser Bekanntmachung im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen (FMBl) unter [www.verkuendung.bayern.de](http://www.verkuendung.bayern.de) zur Verfügung, die Broschüre unter [www.stmf.bayern.de](http://www.stmf.bayern.de) Rubrik: Themen/Öffentlicher

Dienst/Informationen für schwerbehinderte Menschen/Teilhaberichtlinien.

### 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 diese nicht bereits unmittelbar auf Grund gesetzlicher Vorschriften gelten.



# Stichwortverzeichnis

## A

Abholdienst .....	88
Abwesenheitszeiten .....	88
AGSV Bayern .....	107
Aktenführung .....	92
Altersteilzeit .....	79
Anrechnung .....	31
Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft..	17
Arbeitsbedingungen .....	60
Arbeitsbefreiung.....	86
Arbeitsplatzwechsel .....	55
Arbeitsräume .....	63
Arbeitsumfeld.....	62
Auftrag des Staates.....	14
Ausbildung .....	18, 52
Ausbildungsqualifizierung .....	71
Ausbildungsreisen .....	65

## B

Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden .	64
Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers.....	96
Begrenzte Dienstfähigkeit .....	74
Behindertensport .....	90
Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen.....	66
Beschäftigung.....	52
Beschäftigungspflicht.....	30

Besetzung freier Stellen.....	56
Besetzung von Beamtenstellen .....	39
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) .....	27
Beurteilung .....	68
Bewerberinnen oder Bewerber aus Reformbereichen.....	38
Bewerbungen.....	35

## D

Dienstbefreiung .....	86
Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen ...	81
Dienstfähigkeit .....	40
Dienstkraftfahrzeugverkauf.....	90
Dienstpostenwechsel .....	55
Dienstreisen.....	65

## E

Einfache Anrechnung .....	31
Einstellung.....	32
Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten .....	30

## F

Fortbildung .....	18, 57
Fortbildungsreisen .....	65
Freistellung der Schwerbehinderten- vertretung.....	104

<b>G</b>	
Gebärdensprachdolmetscherin bzw. Gebärdensprachdolmetscher .....	91
Gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene .....	23
Gleichgestellte behinderte Menschen .....	22
<b>H</b>	
Hardware .....	64
Hilfe am Arbeitsplatz .....	53
Hilfsmittel .....	60
<b>I</b>	
Inkrafttreten .....	111
Integrationsvereinbarung .....	110
<b>K</b>	
Konkurrenz mit anderen Personengruppen ....	38
Körperliche Eignung .....	40
Kosten der Schwerbehindertenvertretung ....	106
Krankheitstage .....	94
<b>L</b>	
Leistungen der Bundesagentur für Arbeit .....	43
Leistungen der Integrationsämter .....	45, 61
<b>M</b>	
Mehrarbeit .....	55
Mehrfachanrechnung .....	32
Meldung freier Stellen .....	34
Mindestmaß an körperlicher Eignung .....	40
Mitarbeitergespräch .....	58
modulare Qualifizierung .....	71
<b>N</b>	
Nachteilsausgleich bei Prüfungen .....	46
<b>P</b>	
Parkmöglichkeiten .....	89
Personalakten .....	92
Personalvertretung .....	108
Personenkreis .....	20
Prävention .....	26
<b>R</b>	
Rehabilitation .....	87
Reisekosten .....	106
<b>S</b>	
Schwerbehinderte Menschen .....	21
Schwerbehindertenvertretung .....	99
Servicehunde .....	90
Software .....	64
Sonstiger Anwendungsbereich .....	112
Stellenausschreibungen .....	33
Stellensperre .....	42
Stellvertretende Schwerbehinderten- vertretung .....	105
<b>T</b>	
Teilhabe .....	16
Teilurlaub .....	84

Teilzeitarbeitsplätze .....	43
Teilzeitbeschäftigung .....	77
Telearbeitsplätze .....	63

## U

Übertragung höherwertiger Tätigkeiten .....	56
Unterrichtung .....	111
Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGBIX .....	54

## V

Versammlung der schwerbehinderten Menschen .....	103
Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit .....	73

Vorrang bei im Wesentlichen gleicher Eignung .....	39
Vorsorgemaßnahmen .....	87
Vorstellungsgespräch .....	35

## W

Wahl .....	99
Wiedereingliederung .....	78
Wohnraumarbeitsplätze .....	63
Wohnungsfürsorge .....	88

## Z

Zusammenarbeit .....	18
Zusatzurlaub .....	81

Herausgeber Bayerisches Staatsministerium der Finanzen  
Abteilung Personal und Öffentliches Dienstrecht  
Odeonsplatz 4  
80539 München  
[www.stmf.bayern.de](http://www.stmf.bayern.de)

Stand November 2012

Weitere Informationen zur Zukunftsstrategie der Bayerischen Staatsregierung erhalten Sie unter:  
[www.aufbruch.bayern.de](http://www.aufbruch.bayern.de)



BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.

Unter [www.servicestelle.bayern.de](http://www.servicestelle.bayern.de) oder per E-Mail unter [direkt@bayern.de](mailto:direkt@bayern.de) erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Weitgehend wurde auch auf geschlechtsspezifische Formulierungen geachtet. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.