



Informationen zum Öffentlichen Dienst

Fürsorgetrichtlinien

**Bekanntmachung
des Staatsministeriums der Finanzen
über die Rehabilitation und Teilhabe
behinderter Angehöriger
des Öffentlichen Dienstes in Bayern**

Dezember 2005



In den letzten Jahren hat sich das Recht der Menschen mit Behinderung weiterentwickelt. Die rechtliche Position der schwerbehinderten Menschen ist erheblich gestärkt, die Aufgaben der Arbeitgeber wurden erweitert. Die wesentlichen Rahmenbedingungen zur weiteren Integration von Menschen mit Behinderung sind damit geschaffen.



Den Freistaat Bayern trifft als Dienstherr und Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten mit Behinderung, der er gerne nachkommt. Deshalb macht das Staatsministerium der Finanzen in regelmäßigen Abständen Hinweise zum Vollzug des Rechts der Menschen mit Behinderung bekannt. In dieser Broschüre kann die aktuelle Fassung der Bekanntmachung über die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern nachgelesen werden. Sie wurde im Bayerischen Staatsanzeiger Nr. 50 vom 16. Dezember 2005 veröffentlicht.

Neben diesen rechtlichen Voraussetzungen setzt die Integration von Menschen mit Behinderung aber vor allem auch die Bereitschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Freistaates Bayern zum Dialog voraus. Bei der Schaffung eines von Akzeptanz und Rücksichtnahme geprägten Arbeitsumfeldes sind alle gefordert, in besonderem Maße auch Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Unser gemeinsames Ziel sollte es sein, schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und ihnen so die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten in vollem Umfang einzubringen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kurt Falthäuser'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Professor Dr. Kurt Falthäuser
Staatsminister

	Seite
I. Allgemeine Grundsätze	12
1. Der Auftrag des Staates	12
2. Besondere Fürsorgepflicht	12
3. Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft	13
4. Kollegiales und verständnisvolles Miteinander	14
5. Aus- und Fortbildung	14
6. Großzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften	15
7. Zusammenarbeit	15
II. Personenkreis	17
1. Allgemeines	17
2. Schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX)	17
2.1 Voraussetzungen	17
2.2 Nachweis	17
3. Gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	19
4. Gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 68 Abs. 4 SGB IX)	19
5. Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes	20
III. Prävention	22
1. Frühzeitige Prävention	22
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement bei längerer Arbeitsunfähigkeit (§ 84 Abs. 2 SGB IX)	22
2.1 Persönlicher Anwendungsbereich	22
2.2 Voraussetzungen und Ziele	23
2.3 Umsetzung	23

	Seite
IV. Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten	25
1. Vorbildfunktion des Freistaates Bayern	25
2. Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber	25
3. Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen	26
3.1 Einfache Anrechnung	26
3.2 Mehrfachanrechnung	26
4. Verfahrensweise bei Einstellung	27
4.1 Prüfungspflicht	27
4.2 Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen	28
4.3 Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit	28
4.4 Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen	29
4.5 Vorstellungsgespräch	29
4.6 Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten	30
5. Konkurrenz schwerbehinderter Bewerber mit anderen Personengruppen	31
5.1 Andere schutzbedürftige Personengruppen	31
5.2 Bewerber aus Reformbereichen	31
6. Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen	32
6.1 Vorrang bei gleicher Eignung (§ 14 Abs. 1 Satz 3 LbV)	32
6.2 Körperliche Eignung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 LbV)	32
6.2.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung	32
6.2.2 Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit	33
6.3 Höchstaltersgrenzen für Schwerbehinderte	34
6.4 Vorgehensweise bei Fehlen der beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen	34
7. Haushaltsrechtliche Stellensperre	35

	Seite
8. Teilzeitarbeitsplätze	35
9. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit	35
9.1 Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	35
9.2 Beratung der Arbeitgeber	36
9.3 Einschaltung der Integrationsfachdienste	36
10. Leistungen der Integrationsämter	37
V. Nachteilsausgleich bei Prüfungen	38
1. Anwendungsbereich	38
1.1 Prüfungen im Sinn des Bayerischen Beamtengesetzes	38
1.2 Klausuren während des Vorbereitungsdienstes	38
1.3 Prüfungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende	39
2. Maßnahmen des Nachteilsausgleichs	39
2.1 Arbeitszeitverlängerung	39
2.2 Anderer angemessener Nachteilsausgleich	39
2.2.1 Nachteilsausgleich auf Grund genereller Zustimmung des LPA	40
2.2.2 Nachteilsausgleich auf Grund der Zustimmung des LPA im Einzelfall	41
3. Benachteiligungsverbot	42
4. Hinweispflicht	42
5. Amtsärztliche Begutachtung	43
VI. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	44
1. Allgemeines	44
2. Behindertengerechte Ausbildung	45
3. Behindertengerechte Beschäftigung	46

	Seite
3.1 Sorgfältige Einweisung am Arbeitsplatz	46
3.2 Berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz	46
4. Mehrarbeit	47
5. Dienstposten- / Arbeitsplatzwechsel	47
6. Besetzung freier Stellen	48
7. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	48
8. Fortbildung	49
9. Mitarbeitergespräch	50
VII. Arbeitsbedingungen	52
1. Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen	52
2. Hilfsmittel	52
3. Leistungen der Integrationsämter	53
4. Arbeitsumfeld	54
5. Tele- und Wohnraumarbeitsplätze	54
6. Arbeitsräume	55
7. Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden	55
8. Dienstreisen	56
VIII. Berufsförderung besonderer Gruppen	
schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX)	57
1. Besondere Unterstützung für den Personenkreis des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX	57
2. Übernahme in das Beamtenverhältnis	57
3. Vorzeitige Beförderung	58
4. Umwandlung einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung	58

	Seite
IX. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter	59
1. Allgemeines	59
2. Benachteiligungsverbot	59
3. Besondere Angaben im Beurteilungsbogen	59
4. Verwendungseignung für Führungsaufgaben	60
5. Beteiligung	61
5.1 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	61
5.2 Beteiligung der Schwerbehinderten	61
6. Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende	62
X. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen bzw. Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer	63
1. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (Art. 56 BayBG)	63
2. Begrenzte Dienstfähigkeit (Art. 56a BayBG)	63
3. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	64
4. Schwerbehinderte Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter	64
XI. Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit	66
1. Teilzeitbeschäftigung	66
2. Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung	67
3. Altersteilzeit	68
3.1 Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte	68
3.2 Altersteilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	69

	Seite
XII. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen der Fürsorge für schwerbehinderte Menschen	71
1. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen	71
2. Zusatzurlaub	71
2.1 Kreis der Berechtigten	71
2.2 Dauer des Zusatzurlaubs	72
2.3 Entstehung des Zusatzurlaubs	73
2.4 Übertragung des Zusatzurlaubs	74
2.5 Teilurlaub	74
2.6 Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen	76
3. Dienst- und Arbeitsbefreiung	76
4. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	76
4.1 Allgemein	76
4.2 Anrechnung von Abwesenheitszeiten	77
5. Wohnungsfürsorge	77
6. Abholdienst	78
7. Parkmöglichkeiten	78
8. Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge	79
9. Servicehunde	80
10. Behindertensport	80
11. Gebärdensprachedolmetscher	80

	Seite
XIII. Aktenführung	81
1. Personalakten	81
2. Schreiben an übergeordnete Behörden	82
3. Mitteilungen an die Personalvertretung	82
4. Anträge von schwerbehinderten Menschen	82
5. Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Einsicht in die Personalakten	83
 XIV. Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen	 84
1. Beauftragter des Arbeitgebers	84
1.1 Bestellung	84
1.2 Aufgaben	85
1.3 Fortbildung	85
2. Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe	86
3. Schwerbehindertenvertretung	86
3.1 Wahl	86
3.2 Aufgaben	87
3.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	88
3.4 Information der Schwerbehindertenvertretung	89
3.5 Versammlung der schwerbehinderten Menschen	90
3.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung	90
3.7 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung	91
3.8 Stellvertretende Schwerbehindertenvertretung	91
3.9 Tragung der Kosten der Schwerbehindertenvertretung	92
3.10 Ersatz von Reisekosten	92

	Seite
3.11 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung	93
3.12 AGSV Bayern	93
4. Die Personalvertretung	94
5. Integrationsvereinbarung	95
XV. Schlussbestimmungen	96

I. Allgemeine Grundsätze

1. Der Auftrag des Staates

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

Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen konkretisiert:

Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (SGB IX in der jeweils gültigen Fassung),

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz – BayBGG in der jeweils gültigen Fassung).

2. Besondere Fürsorgepflicht

Nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) trifft den Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten ei-

ne besondere Fürsorge- und Förderungspflicht, die über die allgemeine Fürsorgepflicht nach Art. 86 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) bzw. nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen hinausgeht. Den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen ist Rechnung zu tragen. Die Fürsorgemaßnahmen 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 Personalangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen. Sie haben die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 71 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. 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. Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Verständnis und Wohlwollen begegnen.

3. Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft

Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht. Der Freistaat Bayern kann als Dienstherr seiner erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber seinen schwerbehinderten Angehörigen nur dann vollständig Rechnung tragen, wenn alle schwerbehinderten Beschäftigten bei Vorliegen

der gesetzlichen Voraussetzungen ihre Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und diese den personalverwaltenden Stellen offen legen. Behördenleiterinnen und -leiter und unmittelbare Vorgesetzte sind deshalb gehalten, bei den Beschäftigten anzuregen, eine eventuelle Schwerbehinderteneigenschaft feststellen zu lassen. 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). Die Beschäftigten sind darauf aufmerksam zu machen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu Karriere- nachteilen führen darf.

4. Kollegiales und verständnisvolles Miteinander

Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sind aufgefordert, sich auch über den unmittelbaren dienstlichen Bereich hinaus mit Verständnis und Einfühlungsvermögen der Beschäftigten mit Behinderung anzunehmen. Die Fürsorge soll auch in der Bereitschaft zur kollegialen Mithilfe zum Ausdruck kommen.

5. Aus- und Fortbildung

Bei Veranstaltungen auf dem Gebiet der Personalführung sowie bei Aus- und Fortbildungslehrgängen mit dienstrechtlichem Inhalt soll auf die besonderen Probleme der schwerbehinderten

Beschäftigten eingegangen werden. Alle Behördenleiter und alle sonstigen mit der Personalführung oder Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraute Verwaltungsangehörige sind verpflichtet, sich mit den Vorschriften zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vertraut zu machen und ihr Wissen regelmäßig zu aktualisieren. Bei Bedarf bietet sich der Besuch geeigneter Fortbildungsveranstaltungen an.

6. Großzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften

Alle zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen ergangenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen und anzuwenden.

7. Zusammenarbeit

In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personalangelegenheiten 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. Wenn besondere Umstände des Einzelfalls es erfordern, sollen medizinische oder psychologische Beraterinnen bzw. Berater hinzugezogen werden. Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung innerhalb von 4

Wochen Stellung nehmen. Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

II. Personenkreis

1. Allgemeines

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). 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 Fürsorgemaßnahmen nach dieser Richtlinie in Betracht kommen. Dies gilt auch für angemessene Fürsorgemaßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 68 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

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

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 Nachweis

Die Schwerbehinderteneigenschaft als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die

schwerbehinderten Menschen nach dieser Bekanntmachung, dem SGB IX oder nach anderen Rechtsvorschriften zustehen, ist grundsätzlich durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX) nachzuweisen. Ein Nachweis kann auch durch die Vorlage eines bestandskräftigen Rentenbescheides oder einer entsprechenden rechtskräftigen Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung geführt werden, in welchen das Vorliegen einer Behinderung und der Grad einer auf ihr beruhenden Minderung der Erwerbsfähigkeit festgestellt werden. Beschäftigte, die Schutz und Fürsorge nach diesen Vorschriften für sich in Anspruch nehmen, sollen frühzeitig die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Verlängerung der Befristung des Schwerbehindertenausweises beim Zentrum Bayern Familie und Soziales beantragen und die Dienststelle hiervon schriftlich unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sollen sie, soweit rechtlich möglich und sachlich zweckmäßig, unter Vorbehalt als schwerbehinderte Beschäftigte behandelt werden. In diesen Fällen sollen bei der dienstlichen Beurteilung, bei der Versetzung in den Ruhestand und der Entlassung des beamteten und richterlichen Personals, sowie bei Kündigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die für schwerbehinderte Menschen geltenden verfahrensrechtlichen Vorschriften beachtet werden. 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.

Ist die Schwerbehinderung offensichtlich (z. B. Beinamputation, Blindheit), gelten die Vorschriften ohne Einschränkung. Die Be-

troffenen sind gleichwohl aufgefordert, einen Schwerbehindertenausweis oder eine sonstige bestands- oder rechtskräftige Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft herbeizuführen und dem Dienstherrn vorzulegen.

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

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. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen auf Grund einer Feststellung durch die Agentur für Arbeit (§ 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam (§ 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Das bedeutet z. B., 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 vor Ausspruch der Kündigung gestellt wurde.

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

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. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. 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. Im Übrigen finden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auf diesen Personenkreis jedoch keine Anwendung.

5. Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes

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.

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

III. Prävention

1. Frühzeitige Prävention

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).

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

2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Ausführungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sind für alle Beschäftigten, Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und Beamtinnen bzw. Beamte, anzuwenden. Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähigkeit von Beamtinnen bzw. Beamten.

2.2 Voraussetzungen und Ziele

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 (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich, wird auch die Betriebsärztin, der Betriebsarzt hinzugezogen (§ 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX). Dies gilt unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für alle Beschäftigten.

Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind:

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit;
- Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit;
- Erhalt des Arbeitsplatzes/Vermeidung der Dienstunfähigkeit.

2.3 Umsetzung

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. Das Einverständnis - auch zur ggf. erforderlichen Hinzuziehung der Be-

etriebsärztin, des Betriebsarztes - soll in den Fällen des § 84 SGB IX möglichst schriftlich eingeholt und erklärt werden. Die oder der Beschäftigte ist auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

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.

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. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und fristgerecht erbracht werden.

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

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

IV. Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten

1. Vorbildfunktion des Freistaates Bayern

Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ist wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen. Dem Freistaat kommt als öffentlichem Arbeitgeber dabei auch eine besondere Vorbildfunktion zu.

2. Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber

Öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. 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.

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

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

3. Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

3.1 Einfache Anrechnung

Ein beschäftigter schwerbehinderter Mensch wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 75 Abs. 1 SGB IX). 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). Beamtete, 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).

3.2 Mehrfachanrechnung

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). 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. Schwerbehinderten Menschen entstehen

hieraus keine Nachteile. Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 76 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

4. Verfahrensweise bei Einstellung

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

4.1 Prüfungspflicht

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). Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze beim Freistaat Bayern grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. 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). Der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalt- und Präsidialrat ist im

Rahmen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) zu beteiligen.

4.2 Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen

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 bevorzugt eingestellt werden. Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie der Stellenausschreibung.

4.3 Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber nehmen frühzeitig Kontakt mit den Agenturen für Arbeit auf und melden diesen im Bereich der Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten (einschließlich der einzelnen Beamtenverhältnissen vorgeschalteten Beschäftigungsverhältnisse) und im Bereich der Beamtenverhältnisse, bei denen die Laufbahnausbildung nicht im Rahmen der 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). Bei akademischen Berufen kann zusätzlich eine Anfrage an die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn (Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit) gerichtet werden. Die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes sollen beschrieben werden.

4.4 Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen

Die Agentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt geeignete schwerbehinderte Menschen vor (§ 81 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). 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). Bei Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte Bewerberin, der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnen (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen aller schwerbehinderten Menschen, sowie die entscheidungserheblichen Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Wahl kommen.

4.5 Vorstellungsgespräch

Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben (externe und interne Bewerberinnen und Bewerber) oder von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 Satz 2 SGB IX). Nach § 82 Satz 3 SGB IX ist die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. In Anwendung dieser Regelung ist von dem Vorstellungsgespräch nur dann abzusehen, wenn zwischen Dienstherrn

bzw. Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen darüber besteht, dass die Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommen, oder wenn eine Einstellung auf Grund der in einer Einstellungsprüfung oder in einem Auswahlverfahren erzielten Platzziffer ausscheidet. Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nach § 95 Abs. 2 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. Diese können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung ablehnen; sie sind hierauf zu Beginn des Vorstellungsgesprächs hinzuweisen.

4.6 Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten

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. Dabei sind die betroffenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zu hören. Eine Erörterung ist nicht erforderlich, wenn die Dienststelle dem Vermittlungsvorschlag oder der Bewerbung der schwerbehinderten Menschen folgt. Alle Beteiligten sind

vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

5. Konkurrenz schwerbehinderter Bewerber mit anderen Personengruppen

5.1 Andere schutzbedürftige Personengruppen

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). Die Vorschrift beinhaltet ein Benachteiligungsverbot, begründet aber keinen Vorrang der schwerbehinderten Menschen gegenüber anderen schutzbedürftigen Personengruppen.

5.2 Bewerber aus Reformbereichen

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

Bewerbungen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von der Struktur- und Aufgabenre-

form betroffen sind, sind stets sorgfältig und ernsthaft in die engere Wahl zu ziehen. Bei einer Konkurrenz mit Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Bewerbung schwerbehinderter Menschen wohlwollend zu prüfen. Ein genereller Vorrang einer der beiden Bewerberkreise besteht nicht.

6. Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen

Für die Besetzung von Beamtenstellen hat die Laufbahnverordnung (LbV) in Ausführung des § 128 Abs. 1 SGB IX und des Art. 88 Abs. 1 Nr. 3 BayBG folgende besondere Bestimmungen getroffen:

6.1 Vorrang bei gleicher Eignung (§ 14 Abs. 1 Satz 3 LbV)

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. Dies gilt auch für die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildende.

6.2 Körperliche Eignung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 LbV)

6.2.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen auf Beamtenstellen ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. Für die vorgesehene Tätig-

keit darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. 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 der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind; eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass in bestimmten Laufbahnen besondere Anforderungen an die körperliche Tauglichkeit aller Beamten gestellt werden müssen, so dass sich dort gewisse Beschränkungen bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen im Beamtenverhältnis ergeben können.

6.2.2 Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit

Schwerbehinderte Menschen können auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Schwerbehinderte Menschen sollen aber nach ärztlichem Zeugnis des Gesundheitsamtes voraussichtlich noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig sein. Die Einstellungsbehörde hat den untersuchenden Arzt auf die für schwerbehinderte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen. 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. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen behin-

derungsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen auf die Dienstfähigkeit.

6.3 Höchstaltersgrenzen für Schwerbehinderte

Für schwerbehinderte Menschen wird die Höchstaltersgrenze allgemein auf den Zeitpunkt festgelegt, in dem sie für die Laufbahnen des

- einfachen Dienstes das 45. Lebensjahr
- mittleren Dienstes das 43. Lebensjahr
- gehobenen und höheren Dienstes das 42. Lebensjahr

noch nicht vollendet haben (§ 17 Abs. 3 LbV).

6.4 Vorgehensweise bei Fehlen der beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen

Kommt im Einzelfall eine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Grund der Einschränkungen der Verwendungsfähigkeit nicht in Betracht, gilt Folgendes:

Stellen, die dem Funktionsvorbehalt (Art. 33 Abs. 4 GG) unterliegen, sind in der Regel durch Beamtinnen bzw. Beamte zu besetzen. Die Dienststelle hat aber zu prüfen, ob in Ausnahmefällen auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage kommen, die nicht die beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen erfüllen. Bei Stellen ohne Funktionsvorbehalt soll bei fehlenden beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen vor Ablehnung von schwerbehinderten

Bewerberinnen und Bewerbern deren Beschäftigung als Arbeitnehmer verstärkt in Betracht gezogen werden.

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 Stellensperre nicht eingehalten werden (Art. 6 Abs. 2 Satz 3 HG 2005/2006).

8. Teilzeitarbeitsplätze

Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern (§ 81 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zumutbarkeit einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt nicht, soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

9. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

9.1 Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

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). Die Bundesagentur für Arbeit kann im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Geldleistungen an Arbeitgeber gewähren. Eingliederungszuschüsse (auch für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse) sind in Anspruch zu nehmen. 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.

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

9.2 Beratung der Arbeitgeber

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

9.3 Einschaltung der Integrationsfachdienste

Zur Eingliederung von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf kann sich die Agentur für Arbeit der Integrationsfachdienste bedienen (§§ 109 ff. SGB IX). 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. 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). Die Leistungen der Integrationsfachdienste können einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Integration auch von Problemfällen in die Dienststelle leisten und sollen daher, soweit verfügbar, umfassend genutzt werden.

10. Leistungen der Integrationsämter

Die Integrationsämter können Geldleistungen für die Schaffung neuer - erforderlichenfalls behindertengerecht ausgestatteter - Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen gewähren (§ 102 Abs. 3 SGB IX, §§ 15, 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV)).

V. Nachteilsausgleich bei Prüfungen

§ 38 der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 1984 (GVBl S. 76, BayRS 2030-2-10-F), geändert durch Verordnung vom 24. März 1992 (GVBl S. 47), sieht die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches für schwerbehinderte Teilnehmer vor.

1. Anwendungsbereich

1.1 Prüfungen im Sinn des Bayerischen Beamtengesetzes

Die Allgemeine Prüfungsordnung gilt nach § 1 Abs. 1 APO für alle Prüfungen im Sinn des Bayerischen Beamtengesetzes (Einstellungs-, Zwischen-, Anstellungs- und Aufstiegsprüfungen).

1.2 Klausuren während des Vorbereitungsdienstes

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

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.

2. Maßnahmen des Nachteilsausgleichs

2.1 Arbeitszeitverlängerung

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. 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).

2.2 Anderer angemessener Nachteilsausgleich

Neben oder anstelle der Arbeitszeitverlängerung kann schwerbehinderten Menschen oder Gleichgestellten mit Zustimmung

des Landespersonalausschusses (LPA) ein anderer angemessener Ausgleich gewährt werden, soweit dieser den Wettbewerb nicht beeinträchtigt (§ 38 Abs. 2 APO).

2.2.1 Nachteilsausgleich auf Grund genereller Zustimmung des LPA

Prüfungsämter können auf Grund eines generellen Beschlusses des Landespersonalausschusses folgende Ausgleichsmaßnahmen – ohne nochmalige Beteiligung des Landespersonalausschusses – gewähren:

für schwerbehinderte Menschen mit Blindheit:

- Stellung eines eigenen Prüfungsraumes,
- Beiordnung einer Hilfskraft, die für die Prüfungsaufgabe fachlich nicht vorgebildet sein darf,
- Benutzung einer Punktschrift-Bogenmaschine sowie einer Schreibmaschine,
- Benutzung eines Personalcomputers,
- Erlass von manuellen Buchungsarbeiten und entsprechender Ausgleich durch Zusatzfragen,
- Ausformulierung von Aufgabenbestandteilen, die in Vordrucken enthalten sind;

für hörgeschädigte Bewerberinnen und Bewerber, die taub oder nahezu taub sind, soll auf Wunsch bei Auswahlverfahren zur Einstellung in Laufbahnen des gehobenen und des mittleren nichttechnischen Dienstes ein Gebärdensprachdolmetscher/ ei-

ne Gebärdensprachdolmetscherin zur Verfügung gestellt werden.

2.2.2 Nachteilsausgleich auf Grund der Zustimmung des LPA im Einzelfall

Schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Teilnehmerinnen und Teilnehmern kann vom Prüfungsausschuss oder Prüfungsamt mit Zustimmung des Landespersonalausschusses neben oder anstelle einer Arbeitszeitverlängerung auch ein anderer angemessener Nachteilsausgleich gewährt werden, soweit dieser den Wettbewerb nicht beeinträchtigt (§ 38 Abs. 2 APO). In Betracht kommen insbesondere folgende Maßnahmen:

- Schädel-Hirn-Verletzten kann ein eigener Prüfungsraum zur Verfügung gestellt werden.
- Schädel-Hirn-Verletzten oder anderen schwerbehinderten Menschen, die erheblich schreibbehindert sind, kann bei schriftlichen Prüfungen eine im Prüfungsfach fachlich nicht vorgebildete Schreibkraft beigeordnet werden.
- Mündliche Prüfungen können im Interesse schwerbehinderter Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch kurze Erholungspausen unterbrochen werden.
- Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung oder Sportübung ist die Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Der Besitz des Deutschen Sportabzeichens für Versehrte / behinderte Menschen ist für die Note im Sport zu bewerten.

- für hörgeschädigte Bewerberinnen und Bewerber, die taub oder nahezu taub sind, kann auf Wunsch bei Prüfungen ein Gebärdensprachedolmetscher zur Verfügung gestellt werden.

3. Benachteiligungsverbot

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

4. Hinweispflicht

Schwerbehinderte Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sind bei der Bekanntgabe des Prüfungstermins (§ 4 APO) auf die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches im Prüfungsverfahren hinzuweisen und zu rechtzeitiger Antragstellung zu veranlassen. Soweit die Bekanntgabe nicht öffentlich erfolgt, haben Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer den Hinweis zu bestätigen; eine Niederschrift ist zu den Prüfungsunterlagen zu nehmen. Den Prüfungsausschüssen bzw. -kommissionen (Prüfungsämtern) ist vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft, der Grad und, soweit bekannt, die Art der Behinderung der Prüfungsteilnehmer bekannt zu geben, soweit diese nicht widersprechen.

5. **Amtsärztliche Begutachtung**

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

VI. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

1. Allgemeines

Schwerbehinderte Beschäftigte sehen es als selbstverständlich an, im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit ihre Dienstpflichten wie andere nichtbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes zu erfüllen. Sie benötigen allerdings zur Erbringung gleichwertiger Leistungen einen größeren Einsatz an Energie und Engagement. Die Bemühungen schwerbehinderter Beschäftigter, trotz körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. Bei der Bewertung ihrer Leistungsfähigkeit ist ihnen das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Dies gilt in besonderem Maße für schwerbehinderte Menschen im Sinn des § 72 SGB IX. 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.

Es muss auch in Kauf genommen werden, dass in Einzelfällen schwerbehinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen. Bei der Zuteilung von Dienstgeschäften an schwerbehinderte Beschäftigte soll dies angemessen berücksichtigt werden,

soweit es die ordnungsgemäße und zeitgerechte Abwicklung des Geschäftsganges zulässt.

2. Behindertengerechte Ausbildung

Bei schwerbehinderten Anwärtinnen, Anwärtern und Auszubildenden sind im Rahmen der beamtenrechtlichen und hauswirtschaftsmäßigen Möglichkeiten durch geeignete Maßnahmen die notwendigen Rahmenbedingungen für eine behindertengerechte und erfolgreiche Ausbildung zu schaffen. 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. Dabei soll unter Einbeziehung der entsprechenden Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerke insbesondere festgestellt werden, auf welche Hilfsmittel die schwerbehinderten Anwärtinnen, Anwärter und Auszubildenden für ein erfolgreiches Durchlaufen der Ausbildung angewiesen sind. Soweit erforderlich, kann die Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber bereits einen Monat vor dem regulären Einstellungstermin erfolgen. Insbesondere für blinde Bewerberinnen und Bewerber kann in dieser Zeit ein Orientierungstraining an ihrem künftigen Ausbildungsplatz erfolgen.

3. Behindertengerechte Beschäftigung

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. 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.

3.1 Sorgfältige Einweisung am Arbeitsplatz

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

3.2 Berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz

Der Einstellung schwerbehinderter Menschen muss eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. 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).

Die Dienststellenleitung oder die Beauftragten des Arbeitgebers sollen sich um die schwerbehinderten Beschäftigten regelmäßig kümmern (z. B. Besuche am Arbeitsplatz). Im Rahmen der Erörterung der beruflichen Fortentwicklungswünsche und

-möglichkeiten sowie bei Fragen des Arbeitsumfeldes und der Zusammenarbeit ist (z. B. im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches) besonderes Augenmerk auf behinderungsbedingte Aspekte zu legen.

4. Mehrarbeit

Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Von der Heranziehung zu Bereitschaftsdiensten, Überstunden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen kann auf Wunsch abgesehen werden.

5. Dienstposten- / Arbeitsplatzwechsel

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

6. Besetzung freier Stellen

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

7. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im Rahmen der vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeit im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber. 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 (§ 14 Abs. 1 Satz 2 LbV). Schwerbehinderten Menschen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Es ist auch zu prüfen, ob entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der haus-

haltsrechtlichen Gegebenheiten durch Versetzung, Umsetzung oder eine andere Aufgabenzuweisung geschaffen werden können.

8. Fortbildung

Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Bediensteten zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. 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). Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden. Blinden und hochgradig sehbehinderten Bediensteten ist Fachschrifttum in Blindenschrift oder in akustischer bzw. digitalisierter Form bereitzustellen. Soweit erforderlich, ist für eine Vorlesekraft zu sorgen. 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. Entsprechende Leistungen der Bundesagentur für Arbeit sind im Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – vorgesehen.

9. Mitarbeitergespräch

Das jährliche Mitarbeitergespräch soll auch zur Erörterung behinderungsbedingter Probleme und notwendiger Unterstützungen zur behindertengerechten Ausgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes genutzt werden. 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. Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs soll auch die Frage einer etwaigen Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft thematisiert werden, soweit bei der jeweiligen Mitarbeiterin, dem jeweiligen Mitarbeiter konkrete Anzeichen hierfür vorliegen. Soweit dies von dem schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird, ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hinzu zu ziehen.

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

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. Sowohl im Rahmen des Mitarbeitergesprächs 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. In diesem Zusammenhang soll auch auf die nach dem SGB IX und dieser Bekanntmachung möglichen Nachteilsausgleiche hingewiesen werden.

VII. Arbeitsbedingungen

1. Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen

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

2. Hilfsmittel

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 Nr. 4 und 5 SGB IX). Hierzu gehören unter anderem: Zur-Verfügung-Stellen einer Vorlesekraft, behindertengerechte EDV-Ausstattung, Diktiergeräte und Wörterbücher für blinde Beschäftigte, Spezialwähleinrichtungen und Vermittlungsanlagen für blinde Telefonisten, Bildtelefone für hörbehinderte Menschen (TeleSign) sowie visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung durch armamputierte Menschen, behindertengerechte Stühle (z. B. für Oberschenkelamputierte und gelähmte Menschen, Sitzkissen). Diese Hilfsmittel sind haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen (ein-

schließlich der Zuschüsse der Integrationsämter oder anderer Kostenträger) bereitzustellen.

3. Leistungen der Integrationsämter

Die Integrationsämter können an schwerbehinderte Menschen und den Dienstherrn Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben gewähren. 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). Zur behindertengerechten 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 (z. B. Stellung einer Vorlesekraft), können vom Integrationsamt Geldleistungen an den Dienstherrn (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a und e SGB IX in Verbindung mit §§ 26 und 27 SchwbAV) gewährt werden. Insbesondere können die Dienststellen für Beschäftigte, welche die behinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in ihrer Arbeit unterstützen, Zuschüsse beantragen (§ 27 SchwbAV). Soweit eine solche innerbetriebliche Lösung nicht möglich erscheint, haben die schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit, beim Integrationsamt eine Arbeitsassistenz zu beantragen (§ 102 Abs. 4 SGB IX).

4. Arbeitsumfeld

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

5. Tele- und Wohnraumarbeitsplätze

Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen kann auf Wunsch insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, für die z. B. der tägliche Weg zum Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingter Mobilitätsbeeinträchtigungen mit erheblichen Zusatzbelastungen verbunden ist oder bei welchen behinderungsbedingt eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist (z. B. häufige Unterbrechungen), durch die Zuteilung von Tele- oder Wohnraumarbeitsplätzen erreicht werden. Sofern Tele- oder Wohnraumarbeitsplätze zur Verfügung stehen oder eingerichtet werden, ist bei der Vergabe der besonderen Situation schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung zu tragen und eine Zutei-

lung unter angemessener Berücksichtigung der sozialen Belange der übrigen Mitarbeiter und der dienstlichen Erfordernisse bevorzugt an schwerbehinderte Mitarbeiter erfolgen.

6. Arbeitsräume

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. 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 temperaturempfindlich sind. Von der Zuweisung eines Einzelzimmers ist auf Wunsch des Betroffenen abzusehen, soweit arbeitsorganisatorische oder arbeitsmedizinische (etwa bei tuberkulösen Menschen) Gründe oder Belange der übrigen Mitarbeiter nicht entgegenstehen.

7. Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden

Bei der Planung, beim Bau und beim Umbau von Verwaltungsgebäuden sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen (vgl. Art. 51 der Bayerischen Bauordnung sowie Art. 4 und 10 BayBGG). Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung und dem kommunalen Behindertenbeauftragten rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäude-

zugangs, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen.

8. Dienstreisen

Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. 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, können die insoweit notwendigen Auslagen als Nebenkosten i. H. der Reisekostensätze erstattet werden. Auf VV Nr. 6.2 zu Art. 6 BayRKG wird hingewiesen.

VIII. Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX)

1. **Besondere Unterstützung 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 (z. B. blinde, schädel-hirn-verletzte Menschen) angehören, bedürfen wegen der Art und Schwere ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung in besonderem Maße der Unterstützung.

2. **Übernahme in das Beamtenverhältnis**

Sind solche schwerbehinderte Menschen als Angestellte oder Arbeiter beschäftigt, können sie nach Maßgabe der Laufbahnverordnung und der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ohne Rücksicht auf ihr Eintrittsalter bis zu dem jeweiligen festgesetzten Übernahmehöchstalter in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Die Übernahme dieser schwerbehinderten Beschäftigten in das Beamtenverhältnis des einfachen Dienstes ist im Rahmen der verfügbaren Stellen nach einer Dienstzeit von sechs Monaten auf ihren Antrag ohne Prüfung möglich. In diesen Fällen ist ein Wechsel in der Beschäftigung zur Unterbringung auf einem Beamtendienstposten nicht zu fordern, wenn Beschäftigte wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, die mit dem Dienstposten verbundenen Dienstgeschäfte wahrzunehmen.

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 infolge ihres vorgerückten Lebensalters oder wegen ihrer Behinderung vor Ablauf der regulären Dienstzeit ausscheiden müssen, ohne noch die nächstmögliche Beförderungsstelle ihrer Laufbahn zu erreichen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und bei Vorliegen der gesetzlichen Beförderungsvoraussetzungen eine vorzeitige Beförderung angezeigt ist.

4. Umwandlung einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung

Um eine Vollzeitbeschäftigung zu erreichen, ist bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Bediensteten im Sinn des § 72 SGB IX zu prüfen, ob ihnen – je nach Lage des Einzelfalls – ein geeigneter Dienstposten übertragen oder für sie durch die Zusammenfassung mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen werden kann.

IX. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

1. Allgemeines

Auf die bei der Beschäftigung behinderter Menschen allgemein zu beachtenden Besonderheiten (Punkt VI. 1.) wird hingewiesen.

2. Benachteiligungsverbot

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamter ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 2 LbV). Schwerbehinderte Beamte dürfen auf Grund einer anerkannten Behinderung bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden.

3. Besondere Angaben im Beurteilungsbogen

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und in-

wieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

Im Kopf des Beurteilungsbogens ist neben Namen, Dienstbezeichnung etc. und der Tätigkeitsbeschreibung auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen.

4. Verwendungseignung für Führungsaufgaben

Schwerbehinderte Beschäftigte sind für die Verwendung in Führungsaufgaben 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. In jedem Fall soll dargelegt werden, inwieweit trotz der festgestellten behinderungsbedingten Einschränkungen alternative Möglichkeiten für die Übertragung der genannten Funktionen bestehen. 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. Sofern derartige Einschränkungen bestehen, sind sie - ggf. nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung - in deren Beisein den schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll und offen darzulegen.

5. Beteiligung

5.1 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung (z. B. bei der Erstellung von sog. Vorübersichten) über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren; dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beschäftigte, die zu befragen sind, die Beteiligung ablehnen. Die Schwerbehindertenvertretung hat die Möglichkeit, Beurteilende ihrerseits über Wesen und Ausmaß der Behinderung zu unterrichten. Sie kann sie auf die Auswirkungen hinweisen, die aus ihrer Sicht die Behinderung auf die für die Beurteilung wesentlichen Tatsachen hat. Darüber hinaus kann sie mögliche Folgen der Beurteilung auf den Fortgang der Behinderung darlegen. Ein Anspruch, Auskunft über die Beurteilungsunterlagen und die Bewertungskriterien zu erhalten und auf die Beurteilung insgesamt Einfluss nehmen zu können, ist damit jedoch nicht verbunden. Erheben schwerbehinderte Beamte Einwendungen gegen die dienstliche 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 § 54 Abs. 1 Satz 4 LbV mit vorzulegen.

5.2 Beteiligung der Schwerbehinderten

Vor Erstellen einer dienstlichen Beurteilung sind schwerbehinderte Beschäftigte darauf hinzuweisen, dass die Schwerbehin-

dertenvertretung grundsätzlich über das Ausmaß ihrer Behinderung informiert wird um ihr die Möglichkeit zu geben, an dem Beurteilungsverfahren mitzuwirken (siehe Nr. 5.1 Sätze 2 ff.), sie eine Mitwirkung aber innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Erhalt des Schreibens ablehnen können.

6. Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende

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

X. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen bzw. Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer

1. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (Art. 56 BayBG)

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. Von der Versetzung in den Ruhestand ist gemäß Art. 56 Abs. 4 Satz 1 BayBG in der Regel abzusehen, wenn den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt derselben, einer entsprechenden, gleichwertigen oder einer anderen Laufbahn, für die sie die Befähigung 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.

2. Begrenzte Dienstfähigkeit (Art. 56a BayBG)

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). Über das Vorliegen der begrenzten Dienstfähigkeit ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu entscheiden. 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. Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wird entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzt.

3. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Ist beabsichtigt, schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten die Arbeitszeit nach Art. 56a BayBG (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.

4. Schwerbehinderte Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

Bei schwerbehinderten Angestellten und Arbeitern richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach den tarifrechtlichen Bestimmungen (§ 59 Abs. 1 bis 4 BAT, § 62 Abs. 1 bis 4 MTArb). Ordentliche und außerordentliche Kündigungen des Arbeitsverhältnis-

ses von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber bedürfen – abgesehen von § 90 SGB IX – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 85, 91 SGB IX). Diese ist auch erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung durch Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit endet (§ 92 SGB IX). 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). Eine Gleichstellung wird jedoch bereits mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam (§ 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX), so dass auch der Kündigungsschutz ab Eingang des Antrags greift. Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Es ist zu prüfen, ob durch Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz die Kündigung vermieden werden kann.

XI. Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit

1. Teilzeitbeschäftigung

Das Beamtenrecht sieht vielfältige Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung vor. Gemäß Art. 80a Abs. 1 BayBG soll auf Antrag die Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. 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. 80a Abs. 4 BayBG). Bei familienpolitischer Teilzeit nach Art. 80b Abs. 1 und 2 BayBG kann die durchschnittliche Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich wöchentlich zehn Stunden reduziert werden. 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).

Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn zwingende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen (§ 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX, § 15 b Abs. 2 BAT, § 15 b Abs. 2 MTArb, § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

2. Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung

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. Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt. Der Arzt soll nach § 74 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275 SGB V) einholen. 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).

Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten soll eine entsprechende Arbeitszeit eingeräumt werden. Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung im Sinn von § 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG).

3. Altersteilzeit

3.1 Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

Die Kompensation behinderungsbedingter Einschränkung verlangt von schwerbehinderten Beschäftigten erhöhten Einsatz. Sie können daher durch altersbedingte Leistungseinschränkungen in besonderem Maße betroffen sein. Durch die Altersteilzeit wird ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht. Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. In Bereichen, in denen wegen grundlegender Verwaltungsreformmaßnahmen in wesentlichem Umfang Planstellen abgebaut werden, gilt unter bestimmten Voraussetzungen als Altersgrenze das 55. Lebensjahr (Art. 80d Abs. 5 Satz 1 BayBG). Bei der Ermessensausübung über die Bewilligung der Altersteilzeit sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Bediensteten angemessen zu berücksichtigen. Die während der Altersteilzeit insgesamt zu erbringende Arbeitszeit kann entsprechend den dienstlichen Erfordernissen entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell erbracht werden. Im Teilzeitmodell arbeiten Beamtinnen und Beamte bis zum Beginn des Ruhestands im oben dargestellten reduzierten Umfang. Im Blockmodell wird die Arbeitszeit zunächst in einer Ansparphase über den in Art. 80d Abs. 1 Satz 1 BayBG genannten Umfang hinaus erhöht (siehe hierzu im Einzelnen: Art. 80d Abs. 2 Satz

1 Nr. 2 BayBG). Diese Arbeitszeiterhöhung wird dann in einer Freistellungsphase ausgeglichen. Eine Kombination der Altersteilzeit im Blockmodell mit dem Antragsruhestand ist für schwerbehinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 SGB IX möglich. Bei Bewilligung der Altersteilzeit im Blockmodell muss die Beamtin, der Beamte schon mit Antritt der Altersteilzeit erklären, ob er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten wird oder ob er einen Antrag nach Art. 56 Abs. 5 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.

Die Altersteilzeit muss bis zum 1. Januar 2010 angetreten werden und einen Mindestbewilligungszeitraum von einem Jahr umfassen.

3.2 Altersteilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, haben - soweit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind - nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vom 5. Mai 1998 einen Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 55., aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden. Im Rahmen der erforderlichen Ermessensentscheidung über Anträge auf Altersteilzeit sind unter Abwägung aller einschlägigen Gesichtspunkte des Einzelfalls die besonderen Interessen

schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen. Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, werden die Interessen der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig überwiegen.

XII. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen der Fürsorge für schwerbehinderte Menschen

1. Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen (z. B. 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.

2. Zusatzurlaub

2.1 Kreis der Berechtigten

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. Gleichgestellten behinderten Menschen steht Zusatzurlaub nicht zu (§ 68 Abs. 3 SGB IX). Günstigere tarifrechtliche Bestimmungen über einen Zusatzurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 bleiben unberührt (vgl. § 49 Abs. 4 MTArb).

2.2 Dauer des Zusatzurlaubs

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

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). 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.

Ändert sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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), so sind die tarifrechtlichen Bestimmungen der §§ 48 Abs. 4 BAT und 48 Abs. 8 MTArb bei der Berechnung des Zusatzurlaubs entsprechend anzuwenden. Diese Vorschriften finden auch auf die Berechnung des Zusatzurlaubs schwerbehinderter Beamtinnen oder Beamter entsprechende Anwendung.

2.3 Entstehung des Zusatzurlaubs

Die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub unterliegt den Vorschriften des Haupturlaubs. Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bedeutet dies, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des gesetzlichen Jahresurlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erfüllt sein müssen. Für Beamtinnen bzw. Beamte müssen die Voraussetzungen nach dem Bayerischen Beamtengesetz in Verbindung mit der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrlV) erfüllt sein.

Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft unabhängig von dessen behördlicher Feststellung. Die bzw. der schwerbehinderte Beschäftigte hat die Schwerbehinderteneigenschaft jedoch nachzuweisen. 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. Der Dienstvorgesetzte entscheidet dann über den Beginn der Zusatzurlaubsberechtigung nach pflichtgemäßem Ermessen unter Würdigung aller vom Antragsteller vorgelegten Tatsachen. Dabei ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Lässt sich der Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft aus einem für die Behinderung ursächlichen Ereignis (z. B. Unfall) bestimmen, ist dieser Zeitpunkt zugrunde zu legen. Falls sich der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses nicht eindeutig feststellen lässt (z. B. chronische Erkrankungen), ist vom Datum des Antrags nach § 69 Abs. 1

SGB IX (Eingang des Antrags beim Zentrum Bayern Familie und Soziales) auszugehen.

2.4 Übertragung des Zusatzurlaubs

Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und den Verfall gelten die Regelungen für den Haupturlaub entsprechend. Eine Ansparung des Zusatzurlaubs nach § 11 UrlV ist nicht möglich.

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.

2.5 Teilurlaub

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. Abweichend von § 125 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gilt im Anwendungsbereich der Fürsorgetrichtlinien für die schwerbehinderten Beschäftigten, deren Berechtigung auf Zusatzurlaub nicht während des gesamten Urlaubsjahres besteht, folgende großzügigere Regelung:

Anspruch auf vollen Zusatzurlaub besteht, wenn

- die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe des Urlaubsjahres erworben bzw. beendet wird,
- das Arbeits- oder Dienstverhältnis von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern oder Beamtinnen, Beamten in der ersten Hälfte des Kalenderjahres beginnt,
- das Arbeits- oder Dienstverhältnis von schwerbehinderten Arbeitnehmern oder Beamten in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres nach erfüllter Wartezeit von sechs Monaten endet.

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.

Der Beginn der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell gilt insoweit als Beendigung des Dienstverhältnisses.

Bei der Berechnung des anteiligen Zusatzurlaubs sind Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag betragen, sind dagegen nicht abzurunden, sondern in Höhe dieses Bruchteils zu gewähren.

2.6 Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen

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

3. Dienst- und Arbeitsbefreiung

Bei der Gewährung von Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung aus Anlässen, welche die Interessen von Mitarbeitern mit Behinderung berühren, ist großzügig zu verfahren, insbesondere soweit auch ein dienstliches Interesse am Befreiungszweck besteht (z. B. Mobilitätstraining für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von behinderten Menschen).

4. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

4.1 Allgemein

Vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sind den schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen. Gleiches gilt für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden. Schwerbehinderte Bedienstete haben ihre Dienststelle über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder

Rehabilitation rechtzeitig zu unterrichten. Soweit ein Anspruch auf eine vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte medizinische Vorsorge oder Rehabilitation nicht besteht, gibt es die Möglichkeit einer "Heilkur". Arbeitnehmer haben hierzu eine Genehmigung ihrer Krankenkasse einzuholen. Bei Beamten und Beamtinnen muss die Maßnahme vor Beginn von der Beihilfefestsetzungsstelle als beihilfefähig anerkannt werden. Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine stationäre Rehabilitation auch außerhalb der Ferienzeit gewährt werden. Im Übrigen sind § 19 UrlV und die einschlägigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen (§ 10 BUrlG) anzuwenden. Die Fortzahlung der Bezüge von Arbeitnehmern richtet sich bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach den tarifrechtlichen Bestimmungen (§ 37 Abs. 1 Unterabs. 2, § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT, § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb).

4.2 Anrechnung von Abwesenheitszeiten

Auf VV 3.1.3 zu Art. 80 BayBG wird hingewiesen.

5. Wohnungsfürsorge

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. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind bei der Wohnungsvergabe gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst

gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen.

6. Abholdienst

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. Auch ein vorübergehender Abholdienst kann bei witterungsbedingten oder besonderen persönlichen Erschwernissen (z. B. Glätteis, Bruch einer Beinprothese) in Betracht kommen. 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. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrt durchzuführen. Über die eingehend zu begründenden Anträge entscheidet die Dienststellenleitung. Die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen. Die Genehmigung ist widerruflich zu erteilen und bei Fortfall der für die Erteilung maßgebenden Voraussetzungen zu widerrufen.

7. Parkmöglichkeiten

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. Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen und nach Möglichkeit zu überdachen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. Anmietung und Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Die für Fahrzeuge von schwerbehinderten Beschäftigten bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. 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. 1 b Nr. 2 und § 46 Abs. 1 Straßenverkehrsordnung).

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.

9. Servicehunde

Servicehunde (z. B. Blinden-, Rollstuhlbegleithunde) sind während der Dienstzeit am Arbeitsplatz unterzubringen.

10. Behindertensport

Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten, die Arbeitskraft zu stabilisieren und den Lebenswillen behinderter Menschen zu stärken. Daher ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern.

11. Gebärdensprachedolmetscher

Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, bei Personalgesprächen (z. B. Mitarbeitergesprächen) sowie bei Personal- und Schwerbehindertenversammlungen soll hörbehinderten Mitarbeitern auf Wunsch ein Gebärdensprachedolmetscher zur Verfügung gestellt werden. Soweit möglich sollen den hörbehinderten Menschen schriftliche Unterlagen ausgehändigt werden. Für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen können beim Integrationsamt dazu Zuschüsse beantragt werden.

XIII. Aktenführung

1. Personalakten

Die Personalakten müssen eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX) enthalten. 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. Legt der schwerbehinderte Beschäftigte dies nicht ausreichend dar, z. B. 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. Der schwerbehinderte Beschäftigte ist außerdem darauf hinzuweisen, dass Änderungen, die nach Ausstellung des bestandskräftigen Schwerbehindertenausweises eingetreten sind, unverzüglich der Dienststelle mitgeteilt werden müssen. 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.

Die Dienststellen sind verpflichtet, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu führen (§ 80 Abs. 1 SGB IX). Darin sind auch diejenigen schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte aufzunehmen, deren Arbeitsplatz nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX nicht anzurechnen ist.

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

2. Schreiben an übergeordnete Behörden

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

3. Mitteilungen an die Personalvertretung

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

4. Anträge von schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Beschäftigte brauchen bei Anträgen (z. B. Beihilfeanträgen) an die Dienststelle die Art ihrer Behinderung nicht anzugeben; ein Hinweis auf die Personalakten genügt.

5. Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Einsicht in die Personalakten

Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen und ihr Vollmacht zur Akteneinsicht zu erteilen. 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).

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

1. **Beauftragter des Arbeitgebers**

1.1 **Bestellung**

Gemäß § 98 SGB IX hat der Arbeitgeber jeweils eine oder einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Für den staatlichen Bereich bedeutet dies, dass an jeder Dienststelle eine Beauftragte oder ein Beauftragter bestellt werden soll, der die Dienststelle in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (Beauftragter der Dienststelle). Erforderlichenfalls können mehrere Beauftragte bestellt werden. Von einer Bestellung kann jedoch abgesehen werden, soweit die Bestellung gesonderter Beauftragter z. B. bei enger räumlicher Nähe von Dienststellen des gleichen Geschäftsbereichs, nicht zweckmäßig erscheint.

Die Bestellung oder Abberufung der oder des Beauftragten ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung anzuzeigen. Außerdem ist die oder der Beauftragte der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). Er kann mit diesen Stellen unmittelbar in Verbindung treten.

1.2 Aufgaben

Die oder der Beauftragte der Dienststelle ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken und hat insoweit etwaige Entscheidungen der Dienststelle vorzubereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung auch Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange schwerbehinderter Menschen und der Dienststelle.

Die oder der Beauftragte hat sich dafür einzusetzen, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften in seiner Dienststelle ausgeführt werden; insbesondere hat er auf die Erfüllung der Beschäftigungsquote zu achten. 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. Die oder der Beauftragte der Dienststelle soll dabei auf Beschäftigte, die Anzeichen für dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen zeigen, offen und mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen zugehen. Dabei soll auch über mögliche Nachteilsausgleiche und Arbeitserleichterungen nach den gesetzlichen Vorschriften und dieser Bekanntmachung informiert werden.

1.3 Fortbildung

Dem Beauftragten ist ausreichend Gelegenheit zu geben, seine Kenntnisse und Erfahrungen durch den Besuch einschlägiger Fortbildungsveranstaltungen zu vertiefen und zu erweitern.

2. Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

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, des Beauftragten der Dienststelle und der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten. Sie sind daher aufgerufen, die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse durch geeignete Fortbildungen zu erwerben, zu aktualisieren und zu erweitern. Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung soll auf diesen Themenkomplex verstärkt eingegangen werden.

3. Schwerbehindertenvertretung

3.1 Wahl

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 einen Stellvertreter (siehe auch § 94 ff. SGB IX).

3.2 Aufgaben

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). 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.
- Sie hat die Beschäftigten auch 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.

3.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

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). Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Entscheidet eine übergeordnete Dienststelle über persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter, ist die bei der entscheidenden Dienststelle jeweils gebildete Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung zu hören; diese hat der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, in welcher der schwerbehinderte Mensch beschäftigt ist, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Dies gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

Nach § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn dem Antrag schwerbehinderter Beschäftigter in vollem Umfang stattgegeben wird. 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.

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

In Angelegenheiten, in denen die Schwerbehindertenvertretung / Bezirksschwerbehindertenvertretung selbst betroffen ist, ist die jeweils zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung / Hauptschwerbehindertenvertretung zu hören. In Angelegenheiten der Hauptschwerbehindertenvertretung ist ihre Stellvertretung zu hören.

3.4 Information der Schwerbehindertenvertretung

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

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

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

3.5 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

Im Rahmen der Beratung und Betreuung kann jede Schwerbehindertenvertretung eine Versammlung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle, 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). Der Versammlungsort ist so zu wählen und die Dauer der Versammlung so einzurichten, dass die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet werden.

3.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist unentgeltlich und ehrenamtlich (§ 96 Abs. 1 SGB IX). 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). Ihre Rechtsstellung, insbesondere hinsichtlich des Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutzes entspricht der eines Mitglieds der Personalvertretung (§ 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Erleidet die Schwerbehindertenvertretung (Bezirks- / 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, 8 Sozialgesetzbuch [SGB] Siebtes Buch [VII]).

3.7 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung

In Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, sind die Vertrauenspersonen auf Wunsch freizustellen. Dies gilt entsprechend für die Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung. 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). Bei der Bemessung des zeitlichen Umfangs der Freistellung können insbesondere die Anzahl der Beschäftigten und strukturelle Besonderheiten, wie z. B. die Lage der zu betreuenden Dienststellen oder Betreuung von schwerbehinderten Beschäftigten mit besonderem Betreuungsaufwand (insbesondere Mehrfachanrechnungen), von Bedeutung sein.

3.8 Stellvertretende Schwerbehindertenvertretung

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).

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 stellvertre-

tende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Entscheidung über die Heranziehung der Stellvertretung zu bestimmten Aufgaben trifft die Schwerbehindertenvertretung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Vertrauenspersonen sollen mit der Delegation von Aufgaben verantwortungsvoll umgehen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen.

3.9 Tragung der Kosten der Schwerbehindertenvertretung

Die durch die Geschäftsführung der Schwerbehindertenvertretung (Bezirks- / Hauptschwerbehindertenvertretung) entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8, § 97 Abs. 7 SGB IX). Sie hat ihr die für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren (z. B. Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten). Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit erforderlich, ein Raum bereitzustellen, in dem sie sich mit den schwerbehinderten Beschäftigten ungestört besprechen kann. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten (§ 96 Abs. 9 SGB IX, Art. 43 Abs. 2, Art. 44 Abs. 3 BayPVG).

3.10 Ersatz von Reisekosten

Für Reisen, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung, Bezirksschwerbehindertenvertretung oder Hauptschwerbehindertenvertretung unternehmen, erhalten sie Reise-

kostenvergütung in entsprechender Anwendung des Bayerischen Reisekostengesetzes (BayRKG). Hinsichtlich der Fahrtkostenerstattung werden sie den Beamtinnen/Beamten der übrigen Besoldungsgruppen im Sinn des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 BayRKG gleichgestellt. Bezüglich der Erstattung von Auslagen für notwendige Begleitpersonen wird auf Punkt VII. 8. verwiesen.

3.11 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung

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

3.12 AGSV Bayern

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 bzw. Behördennetz: www.agsv.bybn.de).

4. Die Personalvertretung

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). 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). Sie wird an den Verhandlungen zum Abschluss von Integrationsvereinbarungen beteiligt (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Dies gilt auch dann, wenn der Personalrat durch Einzelpersonen oder eine Gruppe vertreten wird. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Bei Beschlüssen, die überwiegend schwerbehinderte Menschen betreffen, hat die Schwerbehindertenvertretung Stimmrecht (Art. 40 Abs. 2 BayPVG). Sie ist daher über die Tagesordnung und den Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu informieren. (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). 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. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge (§ 95 Abs. 4 SGB IX, Art. 39 Abs. 1 BayPVG).

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den gemeinsamen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung (Art. 67 Abs. 1 BayPVG) hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 5 SGB IX). Das Teilnahmerecht gilt unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Schwerbehindertenanliegenheiten vorgesehen ist oder nicht.

5. Integrationsvereinbarung

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

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).

XV. Schlussbestimmungen

1. 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. Außerdem sind alle Mitarbeiterinnen Mitarbeiter von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Bekanntmachung zu unterrichten. Die Unterrichtung ist in jährlichem Abstand zu wiederholen. Die schwerbehinderten Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu unterrichten.
2. 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.
3. Diese Bekanntmachung tritt am 16. Dezember 2005 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Bekanntmachung über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes in Bayern vom 17. April 2002 (FMBl S. 187) außer Kraft.

Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.

Herausgeber Bayerisches Staatsministerium der Finanzen
Abteilung Personal und Öffentliches Dienstrecht
Odeonsplatz 4
80539 München
www.stmf.bayern.de

Stand Dezember 2005