

AMTSBLATT

des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

Nr. 16

München, den 21. Dezember 2012

67. Jahrgang

Grußwort von Herrn Staatsminister und Herrn Staatssekretär zum Jahreswechsel im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ein turbulentes Jahr geht zu Ende. Die Schuldenkrise in Europa und die Eurorettung haben Deutschland in Atem gehalten. Einige Mitgliedsstaaten der EU haben sich durch eine übermäßige Staatsverschuldung an den Rand des Ruins gebracht und sind auf Hilfe von außen angewiesen. Bayerns Markenkern ist eine solide und zukunftsfähige Finanzpolitik:

Mit dem Einstieg in den planmäßigen Schuldenabbau bis zum Jahr 2030 setzen wir erneut finanzpolitische Maßstäbe. Der im Nachtragshaushalt 2012 festgelegte Schuldenabbau in Höhe von einer Milliarde Euro ist die größte Schuldentilgung in der Geschichte des Freistaats Bayern.

Mit dem Doppelhaushalt 2013/2014 werden weiter kräftig alte Schulden getilgt und so nachfolgende Generationen von Schuldzinsen entlastet. Gleichzeitig werden gezielt politische Schwerpunkte in den Zukunftsbereichen Familie, Bildung, Innovation, Energie/Klima und Demografischer Wandel gesetzt. Die solide Finanzpolitik in Bayern ist auf Nachhaltigkeit und Generationengerechtigkeit ausgerichtet. Sie bildet ein stabiles Fundament für zielgenaue Investitionen.

Auch 2012 wird Bayern mit Abstand den größten Anteil zum Länderfinanzausgleich beitragen; der bisherige Spitzenbetrag für das Vorjahr von rd. 3,7 Mrd. Euro wird möglicherweise noch übertroffen. Die einseitige Entwicklung der Lastenverteilung auf inzwischen nur noch drei große Geberländer, die ausgeprägte Leistungsfeindlichkeit des Ausgleichs sowie die Ungerechtigkeiten und Ungereimtheiten im System sind Anlass, auf eine rasche und sachgerechte Reform zu drängen. Nachdem die Versuche, mit den Empfängerländern in konstruktive Verhandlungen einzutreten, gescheitert sind, wird derzeit eine Klage Bayerns vor dem Bundesverfassungsgericht vorbereitet.

Neben der Fortsetzung des „bayerischen Weges“ einer erfolgreichen Finanzpolitik wird auch in Zukunft eine effiziente und handlungsfähige Verwaltung Voraussetzung sein für einen stabilen Staat, dem Bürgerinnen und Bürger und Investoren vertrauen. Dafür leisten Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, jeden Tag Ihren unverzichtbaren Beitrag.

Auch für Sie gibt es erhebliche Verbesserungen: Zum 1. Januar 2012 wurden Ihre Bezüge linear um 1,9 Prozent und um einen Sockelbetrag von 17 Euro (Anwärter 6 Euro) erhöht. Zum 1. November folgte eine lineare Anhebung um weitere 1,5 Prozent. Mit dem kommenden Doppelhaushalt 2013/2014 werden die Leistungselemente wieder aufleben. Im Rahmen des Neuen Dienstrechts werden in den Jahren 2013 und 2014 insgesamt rd. 60 Mio. Euro für zusätzliche Beförderungen und Höhergruppierungen bereitgestellt. Zudem wird die zweite und letzte Stufe der Reduzierung der Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden der Beamten und Beamtinnen umgesetzt. Rund 2.000 neuen (Plan-)Stellen und fast 1.500 zusätzlichen Stellen für Anwärter und Anwärterinnen werden ausgebracht. Die Wiederbesetzungssperre wird schon zum 1. Januar 2013 von zwölf auf drei Monate reduziert. Damit verbessern wir die Arbeitsbedingungen nachhaltig und leisten unseren Beitrag für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wir danken Ihnen für Ihr großes Engagement und Ihre erfolgreiche Arbeit im Dienste des Freistaats Bayern und der bayerischen Finanzverwaltung und wünschen Ihnen und Ihren Familien frohe Weihnachten und ein gutes Neues Jahr!



Dr. Markus Söder, MdL
Staatsminister



Franz Josef Pschierer, MdL
Staatssekretär

Inhaltsübersicht

Datum		Seite
	Auszeichnungen	
04.12.2012	1132-F Änderung der Bekanntmachung zur Verleihung einer Medaille für Verdienste um das bayerische Finanzwesen - Az.: ÖA - L 0115/3 - 001 - 44 222/12 -	596
	Beamtenrecht	
15.11.2012	2030-F Änderung der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht - Az.: 21 - P 1003/1 - 023 - 40 914/12 -	596
	Beamtenrechtliche Fürsorgepflichten	
19.11.2012	2030.8-F Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern – (TeilR) - Az.: PE - P 1132 - 002 - 33 316/12 -	605
	Beihilfen	
10.12.2012	2030.8.3-F Änderung der Bekanntmachung zum Vollzug der Bayerischen Beihilfeverordnung (BayBhV) - Az.: 25 - P 1820 - 1075 - 44 451/12 -	629
	Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen	
17.12.2012	600-F Verordnung zur Änderung der Verordnung über die staatliche Parkanlage Hofgarten Bayreuth ..	629
	Liegenschaften	
14.11.2012	6410-F Bekanntgabe der Änderung der Rahmenvereinbarung über die Benutzung von Grundstücken und Gebäuden des Freistaats Bayern für die Errichtung und den Betrieb von Funkstationen - Az.: 51 - VV 2622 - 3 - 21 144/12 -	630
20.11.2012	6410-F Gemeinsame Bekanntmachung über die Nutzung staatlicher Gebäude für die Errichtung und den Betrieb von Photovoltaikanlagen - Az.: 51 - VV 2700 - 2 - 41 175/12 -	633
	Staatsbürgschaften	
27.11.2012	66-F Änderung der Richtlinien für die Übernahme von Staatsbürgschaften im Bereich der gewerblichen Wirtschaft (Art. 1 Abs. 1 Nr. 1 BÜG) - Az.: 55 - L 6801 - 008 - 43 429/12 -	636

Auszeichnungen

1132-F

**Änderung
der Bekanntmachung zur
Verleihung einer Medaille
für Verdienste um das bayerische Finanzwesen**

**Bekanntmachung
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**

vom 4. Dezember 2012

Az. : ÖA - L 0115/3 - 001 - 44 222/12

I.

Nr. 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zur Verleihung einer Medaille für Verdienste um das bayerische Finanzwesen vom 16. Februar 2000 (FMBl S. 94, StAnz Nr. 8) wird wie folgt geändert:

Die Worte „in Gold,“ und die Worte „oder in Bronze“ werden gestrichen.

II.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Dr. Markus Söder
Staatsminister

Beamtenrecht

2030-F

**Änderung
der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht**

**Bekanntmachung
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**

vom 15. November 2012

Az.: 21 - P 1003/1 - 023 - 40 914/12

I.

Auf Grund von Art. 15 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl S. 500, BayRS 2030-1-1-F), zuletzt geändert durch § 13 des Gesetzes vom 30. März 2012 (GVBl S. 94, 118), Art. 3 Abs. 2, Art. 55 Abs. 3 und Art. 58 Abs. 6 Sätze 1 und 2 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), zuletzt geändert durch § 10 des Gesetzes vom 30. März 2012 (GVBl S. 94, 117), § 25 der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrlV) vom 24. Juni 1997 (GVBl S. 173, ber. S. 486, BayRS 2030-2-25-F), zuletzt geändert durch § 7 der Verordnung vom 5. Januar 2011 (GVBl S. 12), § 20 Satz 1 der Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten (Bayerische Nebentätigkeitsverordnung – BayNV) vom 14. Juni 1988 (GVBl S. 160, ber. S. 210, BayRS 2030-2-22-F), zuletzt geändert durch § 5 der Verordnung vom 5. Januar 2011 (GVBl S. 12), und § 7 Abs. 7 Satz 1 der Verordnung

über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung – AzV) vom 25. Juli 1995 (GVBl S. 409, BayRS 2030-2-20-F), zuletzt geändert durch § 4 der Verordnung vom 5. Januar 2011 (GVBl S. 12), wird die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-Beamtr) vom 13. Juli 2009 (FMBl S. 190, StAnz Nr. 35), geändert durch Bekanntmachung vom 18. November 2010 (FMBl S. 264, StAnz Nr. 51), soweit erforderlich im Einvernehmen mit der Bayerischen Staatskanzlei und den übrigen Staatsministerien, wie folgt geändert:

1. Abschnitt 5 der Inhaltsübersicht erhält folgende Fassung:

„Abschnitt 5

**Laufbahnrechtlicher Nachteilsausgleich für
Zeiten gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LlbG**

1. Ausgleich von Wehrdienstzeiten oder gleichgestellten Zeiten, durch die die Pflicht, Grundwehr- oder Zivildienst abzuleisten, erloschen ist
 2. Pauschaler Ausgleich von Freiwilligendiensten
 3. Vollzugshinweise“.
2. Abschnitt 2 Nr. 6 erhält folgende Fassung:

„6. **Planstelleneinweisung**

¹Die Einweisung in eine besetzbare Planstelle nach Art. 49 Abs. 1 der Haushaltsordnung des Freistaates Bayern – Bayerische Haushaltsordnung

– BayHO – (BayRS 630-1-F) in der jeweils geltenden Fassung ist Beamtinnen und Beamten von der Ernennungsbehörde unter Angabe des Zeitpunkts, zu dem die Einweisung wirksam werden soll, schriftlich mitzuteilen. ²Eine rückwirkende Einweisung in eine höherwertigere Planstelle ist bei einer Ernennung im Sinn des § 8 BeamStG nur innerhalb des Kalendermonats zulässig, in dem die Ernennung wirksam wird (Art. 20 Abs. 5 BayBesG). ³Satz 2 gilt entsprechend, wenn einer Planstelleneinweisung keine Ernennung zugrunde liegt.“

3. Abschnitt 5 erhält folgende Fassung:

„Abschnitt 5

Laufbahnrechtlicher Nachteilsausgleich für Zeiten gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LlbG

1. **Ausgleich von Wehrdienstzeiten oder gleichgestellten Zeiten, durch die die Pflicht, Grundwehr- oder Zivildienst abzuleisten, erloschen ist**

1.1 Anwendungsbereich

Die Anwendungsbereiche des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz – ArbPlSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juli 2009 (BGBl I S. 2055), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 28. April 2011 (BGBl I S. 678), des Gesetzes über die Versorgung für die ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und ihre Hinterbliebenen (Soldatenversorgungsgesetz – SVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2009 (BGBl I S. 3054), zuletzt geändert durch Art. 9 des Gesetzes vom 15. März 2012 (BGBl I S. 462), sowie des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhFG) vom 18. Juni 1969 (BGBl I S. 549), zuletzt geändert durch Art. 21 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl I S. 2854), sind beim Ausgleich von Verzögerungen auf Grund von Wehrdienst- oder gleichgestellten Zeiten, soweit dadurch die Pflicht, Grundwehrdienst oder Zivildienst zu leisten, erloschen ist, in der laufbahnrechtlichen Entwicklung wie folgt abzugrenzen:

1.1.1 Arbeitsplatzschutzgesetz

Die Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes finden Anwendung auf

- den Grundwehrdienst und einen ggf. anschließenden freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst (§§ 5 und 6b des Wehrpflichtgesetzes – WPflG),
- den freiwilligen Wehrdienst in besonderer Auslandsverwendung (§ 6a WPflG), Hilfeleistungen im Innern und im Ausland (§§ 6c und 6d WPflG) sowie den unbefristeten Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall (§ 16 Abs. 1 ArbPlSchG in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Nr. 7 WPflG) mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über Wehrübungen anzuwenden sind,

- den auf Grund freiwilliger Verpflichtung in der Bundeswehr geleisteten Grundwehrdienst (§ 4 Abs. 3 WPflG),
- den in fremden Streitkräften geleisteten Wehrdienst (§ 8 WPflG), soweit im Einzelfall das Bundesministerium der Verteidigung entschieden hat, dass er auf den Grundwehrdienst angerechnet wird oder angerechnet werden kann,
- den Zivildienst nach § 24 des Zivildienstgesetzes (ZDG) und den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst nach § 41a ZDG, § 78 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 2 ZDG,
- Wehrübungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 6 WPflG); freiwillige Wehrübungen sind im Kalenderjahr allein oder zusammen mit anderen freiwilligen Wehrübungen insgesamt im Umfang von höchstens bis zu sechs Wochen zu berücksichtigen (§ 10 ArbPlSchG) und
- Wehrdienstverhältnisse als Soldat auf Zeit mit einer auf insgesamt nicht mehr als zwei Jahre festgesetzten Dienstzeit (§ 16a ArbPlSchG).

1.1.2 Soldatenversorgungsgesetz

¹Die Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes finden Anwendung auf Wehrdienstverhältnisse als Soldat auf Zeit (§ 8a SVG). ²Sie gelten nicht für einen der Wehrpflicht unterliegenden Soldaten auf Zeit oder ehemaligen Soldaten auf Zeit, dessen Dienstzeit für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren festgesetzt oder nach § 54 Abs. 3 Soldatengesetz über diesen Zeitraum hinaus verlängert worden ist (§ 8a Abs. 5 SVG).

1.1.3 Entwicklungshelfer-Gesetz

Die Vorschriften des Entwicklungshelfer-Gesetzes finden Anwendung auf Entwicklungsdienstverhältnisse von nicht mehr als drei Jahren (§ 17 EhFG in Verbindung mit § 13b Abs. 3 WPflG und § 14a Abs. 3 ZDG).

1.1.4 Sinngemäße Anwendung

Abschnitt 5 Nrn. 1.2 bis 1.4 und 3 finden sinn- gemäße Anwendung auf

- Jugendfreiwilligendienste nach § 1 Abs. 2 des Jugendfreiwilligendienste-Gesetzes, soweit dadurch die Wehrpflicht erfüllt wurde (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WPflG in Verbindung mit § 14c ZDG) im Umfang der Dauer des ersetzten Grundwehr- oder Zivildienstes,
- den von Wehrpflichtigen gemäß § 42a WPflG abgeleiteten Grenzschutzdienst (§ 59 Abs. 1 BGG) und
- den Dienst als Polizeivollzugsbeamter auf Widerruf oder früherer Polizeivollzugsbeamter auf Widerruf, der ein Dienstverhältnis von nicht mehr als drei Jahren eingegangen ist und mindestens zwei Jahre Vollzugsdienst im Bundesgrenzschutz oder in der Bundespolizei geleistet hat, bei einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst als Polizeivollzugsbeamter auf Widerruf.

Beim Ausgleich wehrdienstbedingter Laufbahnverzögerungen können nicht berücksichtigt werden:

- hauptberufliche Zeiten im Polizeivollzugsdienst, insbesondere im Bundesgrenzschutz, auch soweit sie nach § 42 WPflG oder § 15 Abs. 1 ZDG auf den Grundwehrdienst oder Zivildienst angerechnet werden, sofern nicht die o. g. Voraussetzungen (Satz 1 Spiegelstrich 3) vorliegen,
- Zeiten, die zu einem Nachdienen nach § 5 Abs. 3 WPflG oder § 24 Abs. 3 ZDG geführt haben.

1.2 Ausgleich nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz

1.2.1 Auswirkungen des Wehrdienstes auf eine bevorstehende Einstellung in ein Beamtenverhältnis

¹Gemäß § 9 Abs. 10 ArbPISchG darf eine Einstellung als Beamter auf Widerruf wegen der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verzögert werden. ²Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen die Einstellung bereits zugesagt ist, der Wehrpflichtige jedoch nach der Zusage, aber vor der Einstellung einberufen wird. ³In diesen Fällen ist der Soldat auch während des Wehrdienstes einzustellen; auf das Beamtenverhältnis findet dann § 9 Abs. 1 bis 8 ArbPISchG Anwendung. ⁴Hinderungsgründe, die der Einstellung eines zum Wehrdienst einberufenen Bewerbers entgegenstehen (z. B. Wegfall der haushaltmäßigen Voraussetzungen), werden von § 9 Abs. 10 ArbPISchG nicht berührt.

1.2.2 Auswirkungen des Wehrdienstes auf bestehende Beamtenverhältnisse

1.2.2.1 Der Vorbereitungsdienst verlängert sich um die Zeit

- des Grundwehrdienstes (§ 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPISchG);
- der auf Grund der Wehrpflicht sowie auf Grund freiwilliger Verpflichtung geleisteten Wehrübungen, soweit sie im Kalenderjahr sechs Wochen überschreiten (§ 9 Abs. 8 Satz 2 ArbPISchG);
- des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit im Sinn des § 16a ArbPISchG.

1.2.2.2 Die Probezeit verlängert sich um die Zeit

- des Grundwehrdienstes (§ 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPISchG);
- der freiwilligen Wehrübungen, soweit sie im Kalenderjahr sechs Wochen überschreiten (§ 9 Abs. 8 Satz 2 ArbPISchG); sie verlängert sich nicht um die Zeit der Pflichtwehrübungen, auch wenn sie sechs Wochen im Kalenderjahr übersteigen;
- des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit im Sinn des § 16a ArbPISchG.

1.2.2.3 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

Die sich aus der Wehrpflicht ergebenden beruflichen Verzögerungen sind angemessen auszugleichen (§ 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPISchG).

¹Berufliche Verzögerungen ergeben sich insbesondere dadurch, dass der Vorbereitungsdienst und die Probezeit um die Zeit des Wehrdienstes verlängert werden (Nrn. 1.2.2.1 und 1.2.2.2). ²Ferner kann sich eine laufbahnmäßige Verzögerung dadurch ergeben, dass ein Beamter infolge der Einberufung zum Wehrdienst einen für die Qualifikationsprüfung notwendigen Lehrgang im Rahmen des Vorbereitungsdienstes nicht rechtzeitig besuchen kann oder sich sonst Überschneidungen bezüglich des Termins für die Qualifikationsprüfung oder einzelner erforderlicher Module ergeben. ³In jedem Einzelfall ist daher zunächst zu prüfen, inwieweit das Ableisten des Wehrdienstes zu einer laufbahnmäßigen Verzögerung geführt hat. ⁴Bei den von § 16a Abs. 1 ArbPISchG erfassten Soldaten auf Zeit ist von einer Verzögerung im Umfang des tatsächlich geleisteten Wehrdienstes auszugehen. ⁵Ferner ist zu beachten, dass freiwillige Wehrübungen beim Ausgleich wehrdienstbedingter Laufbahnverzögerungen nicht berücksichtigt werden, soweit sie den Rahmen des § 10 ArbPISchG überschreiten.

¹Gemäß Art. 15 Abs. 1 Satz 1 LlbG rechnen Dienstzeiten, die insbesondere für eine Beförderung maßgeblich sind, von der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit. ²Um der Pflicht zum Nachteilsausgleich gemäß § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPISchG nachzukommen, wird der allgemeine Dienstzeitbeginn gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LlbG um die Zeit des Wehrdienstes vorverlegt; der allgemeine Dienstzeitbeginn kann folglich während der Probezeit oder auch vor dem Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe liegen. ³Die Dauer der Probezeit wird durch die Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns nicht berührt.

¹Zur Ermittlung des Dienstzeitbeginns in diesen Fällen ist zu errechnen, wann der Dienstzeitbeginn gewesen wäre, wenn kein Wehrdienst abgeleistet worden wäre. ²Als Anhaltspunkt kann hierbei der allgemeine Dienstzeitbeginn vergleichbarer Beamter und Beamtinnen (z. B. bei gleichem Einstellungszeitpunkt) dienen, die keinen Wehrdienst geleistet haben.

¹Dabei ist jedoch zu beachten, dass gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a Halbsatz 2 LlbG für die Berechnung der Dauer des Ausgleichs die Regelung gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b LlbG anzuwenden ist, sofern diese günstiger ist. ²Im Unterschied zu Nr. 2 Buchst. a ist bei einem Ausgleich nach Nr. 2 Buchst. b der Tatbestand der Verzögerung nicht Voraussetzung.

Beispiel 1:

<u>Maßnahme</u>	<u>Entwicklung ohne Wehrdienst</u>	<u>Entwicklung mit Wehrdienst</u>
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf	01.10.2010	01.10.2010
Grundwehrdienst		01.01.2011 – 30.06.2011
Tatsächliches Ende des dreijährigen Vorbereitungsdienstes	30.09.2013	30.09.2014
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	01.10.2013	01.10.2014
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	01.10.2015	01.10.2015 Der allgemeine Dienstzeitbeginn ist im Umfang der tatsächlich eingetretenen Verzögerung vorzuverlegen.

Beispiel 2:

<u>Maßnahme</u>	<u>Entwicklung ohne Wehrdienst</u>	<u>Entwicklung mit Wehrdienst</u>
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf	01.09.2010	01.09.2010
Grundwehrdienst		01.07.2010 – 31.12.2010
Tatsächliche Dauer des einjährigen Vorbereitungsdienstes (Annahme fester Einstellungstermine zum 01.01. und 01.09. eines Jahres)	01.09.2010 – 31.08.2011	01.01.2011 – 31.12.2011
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	01.09.2011	01.01.2012
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	01.09.2013	<ul style="list-style-type: none"> • gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a Halbsatz 1 LlbG 01.09.2013 (Umfang der Verzögerung) • gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a Halbsatz 2 LlbG ist jedoch eine Günstigerprüfung durchzuführen: Pauschaler Ausgleich der tatsächlichen Dauer von einem halben Jahr günstiger: ADB daher: 01.07.2013

1.2.2.4 Beförderung

¹Wurde im Beamtenverhältnis auf Probe anrechenbarer Wehrdienst geleistet, ist der Ausgleich der wehrdienstbedingten Verzögerung grundsätzlich durch die Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns durchzuführen (vgl. Nr. 1.2.2.3). ²Ist ein Ausgleich der Verzögerung hier nicht (vollständig) möglich, so ist er, soweit möglich, im Rahmen der Beförderung vorzunehmen.

¹Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 LlbG verbietet zwar grundsätzlich eine Beförderung während der Probezeit. ²Zur Regelung der laubbahnrechtlichen Umsetzung des angemessenen Ausgleichs gemäß § 9 Abs. 7 und 8 Satz 4 ArbPISchG enthält Art. 17 Abs. 3 LlbG jedoch eine Ausnahmemöglichkeit von dem Beförderungsverbot.

Das Ableisten der vorgeschriebenen Probezeit wird dadurch nicht berührt.

Beispiel 1:

<u>Maßnahme</u>	<u>Entwicklung ohne Wehrdienst</u>	<u>Entwicklung mit Wehrdienst</u>
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	01.01.2011	01.01.2011
Grundwehrdienst		01.01.2011 – 30.06.2011
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	01.01.2013	01.07.2013
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	01.01.2013	01.01.2013
Mögliche Beförderung zwei Jahre nach allgemeinem Dienstzeitbeginn gemäß ressorteigener Beförderungsrichtlinien	01.01.2015	01.01.2015 Mit der Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns kann der Nachteilsausgleich in vollem Umfang durchgeführt werden.

Beispiel 2:

<u>Maßnahme</u>	<u>Entwicklung ohne Wehrdienst</u>	<u>Entwicklung mit Wehrdienst</u>
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	01.01.2011	01.01.2011
Grundwehrdienst		01.01.2011 – 30.06.2011
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auf Grund Verkürzung der Probezeit um ein Jahr	01.01.2012	01.07.2012
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	01.01.2012	01.01.2012
Mögliche Beförderung drei Monate nach allgemeinem Dienstzeitbeginn gemäß ressorteigener Beförderungsrichtlinien	01.04.2012	01.04.2012 Eine Beförderung ist hier auf Grund von Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 3 LlbG möglich. Der Nachteilsausgleich kann in vollem Umfang durchgeführt werden. Erfolgt die Beförderung dennoch erst nach Ablauf der Probezeit (weil z. B. von dem Ermessen des Art. 17 Abs. 3 LlbG kein Gebrauch gemacht wird), ist der noch ausstehende Nachteilsausgleich (hier: drei Monate) – soweit möglich – im Rahmen der nächsten Beförderung vorzunehmen.

¹Wird nach der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit anrechenbarer Wehrdienst geleistet, so dürfen dadurch keine laufbahnmäßigen Verzögerungen eintreten. ²Die Beförderung hat zum selben Zeitpunkt zu erfolgen wie bei vergleichbaren Beamten oder Beamtinnen ohne Wehrdienst (§ 9 Abs. 7 ArbPISchG); steht z. B. während einer Abwesenheit bei der Bundeswehr eine Beförderung an, darf die Beförderung deshalb nicht hinausgeschoben werden. ³Unberührt bleibt bei Beförderungsentscheidungen der Leistungsgrundsatz, auch entsprechend der ressorteigenen Beförderungsrichtlinien.

¹Die Beförderung darf jedoch auch nicht früher als bei vergleichbaren Beamtinnen und Beamten ohne Wehrdienst erfolgen. ²Als Anhaltspunkt für die Ermittlung des Zeitpunkts kann die Beförderung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten ohne Wehrdienst herangezogen werden.

1.2.2.5 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit

¹Voraussetzung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist das erfolgreiche Ableisten einer Probezeit (§ 10 Satz 1 BeamtStG). ²Da die zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen nach § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPISchG durchzuführende Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns oder eine Beförderung während der Probezeit die Dauer der Probezeit nicht berühren, kann eine durch den Wehrdienst bedingte Verzögerung bei der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit nicht ausgeglichen werden. ³Dies gilt auch, wenn infolge des Wehrdienstes die Frist des § 10 Satz 1 BeamtStG überschritten wird.

1.2.3 Anrechnung von Wehrdienstzeiten in Beamtenverhältnissen, die erst nach Beendigung des Wehrdienstes begründet werden (§ 12 Abs. 3, § 13 Abs. 2 ArbPISchG)

1.2.3.1 Vorbereitungsdienst und Probezeit

Eine Anrechnung des Wehrdienstes auf den Vorbereitungsdienst oder auf die Probezeit ist nicht zulässig (analog § 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPISchG).

1.2.3.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

¹Wurde

- im Anschluss an den Grundwehrdienst oder an eine Wehrübung ein Vorbereitungsdienst begonnen (§ 12 Abs. 3 ArbPISchG),
- im Anschluss an den Grundwehrdienst oder an eine Wehrübung eine für den künftigen Beamten- bzw. Richterberuf über die allgemein bildende Schulbildung hinausgehende vorgeschriebene Ausbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) begonnen (§ 13 Abs. 2 Alternative 1 ArbPISchG) oder
- diese Ausbildung durch den Grundwehrdienst oder durch Wehrübungen unterbrochen (§ 13 Abs. 2 Alternative 2 ArbPISchG),

sind die wehrdienstbedingten Verzögerungen durch eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns nach den unter Nr. 1.2.2.3 genannten Grundsätzen auszugleichen. ²Vorausgesetzt wird nach § 12 Abs. 3 und § 13 Abs. 2 ArbPISchG grundsätzlich, dass die Bewerbung um Einstellung in ein Beamten- oder Richterverhältnis bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Wehrdienstes oder einer Wehrübung (erster Spiegelstrich) oder nach Abschluss der Ausbildung (zweiter und dritter Spiegelstrich) erfolgt und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt wird.

Von der Sechsmonatsfrist soll abgesehen werden, wenn sich an den Abschluss der Ausbildung oder an den Wehrdienst bzw. an eine Wehrübung eine konsequente förderliche Entwicklung anschließt; hierzu zählen insbe-

sondere Zeiten eines Hochschulstudiums oder Zeiten zur Betreuung im eigenen Haushalt lebender Kinder.

Wird für die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst das Bestehen einer Einstellungsprüfung oder die erfolgreiche Teilnahme an einem besonderen Auswahlverfahren gefordert, so genügt zur Wahrung der Sechsmonatsfrist die Meldung zur Einstellungsprüfung oder zum nächsten Auswahlverfahren, wenn nach bestandener Prüfung oder erfolgreicher Teilnahme am Auswahlverfahren die Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgt.

¹Bewirbt sich ein Soldat oder entlassener Soldat um Einstellung als Beamter nicht nach Ableistung des Wehrdienstes, sondern erst nach einer Wehrübung, so erfolgt nur eine Anrechnung derjenigen Wehrdienstzeit, die zurückgerechnet vom Zeitpunkt der Bewerbung innerhalb der Sechsmonatsfrist geendet hat. ²Hat ein Soldat oder entlassener Soldat seine Ausbildung nicht im Anschluss an den Wehrdienst, sondern im Anschluss an eine Wehrübung begonnen, so kann im Rahmen des § 13 Abs. 2 ArbPISchG gleichfalls nur der Wehrdienst als Verzögerung angesehen werden, an den sich die Ausbildung unmittelbar anschließt.

Endet das Beamtenverhältnis nach § 22 Abs. 4 BeamtStG mit Bestehen der Qualifikationsprüfung, ist im Rahmen der § 12 Abs. 3 und § 13 Abs. 2 ArbPISchG die Sechsmonatsfrist auch bei einer eventuell erforderlichen Bewerbung nach Bestehen der Qualifikationsprüfung zu wahren.

Soweit die Anrechnung nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b LlbG erfolgt, kommt es nicht darauf an, ob das Beamtenverhältnis im Anschluss an den Wehrdienst begründet wurde, da der Tatbestand der Verzögerung nicht Voraussetzung ist.

1.2.3.3 Beförderung

Soweit der Nachteilsausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns (Nr. 1.2.3.2) erfolgen konnte, sind die Verzögerungen entsprechend Nr. 1.2.2.4 auszugleichen.

1.2.4 Auswirkungen des Wehrdienstes auf Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (Art. 38 ff. LlbG)

§ 12 Abs. 4 und § 13 Abs. 3 ArbPISchG erfassen alle diejenigen Beamten, deren Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis an Stelle des sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes (Art. 39 LlbG) durchgeführt wird und die durch das Ableisten des Wehrdienstes in ihrer späteren laufbahnrechtlichen Entwicklung Nachteile erleiden.

1.2.4.1 Tätigkeit im Arbeitsverhältnis und in der Probezeit

Eine Anrechnung des Wehrdienstes auf die festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Ar-

beitsverhältnis oder auf die Probezeit ist nicht zulässig.

1.2.4.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

¹Der Nachteilsausgleich in diesen Fällen ist im Rahmen des § 12 Abs. 4 und des § 13 Abs. 3 ArbPISchG in Verbindung mit § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPISchG grundsätzlich durch eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns vorzunehmen (vgl. Nrn. 1.2.2.3 und 1.2.3.2). ²Wird der Wehrdienst während der Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit abgeleistet, so verlängert sich diese wie ein Vorbereitungsdienst.

1.2.4.3 Beförderung

Nr. 1.2.2.4 gilt entsprechend.

1.2.5 Andere Bewerber

Auf andere Bewerber (Art. 4 Abs. 2 LlbG) findet das ArbPISchG keine Anwendung.

1.2.6 Auswirkungen des Wehrdienstes auf das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis als Dienstanfänger

1.2.6.1 ¹Soweit ein Dienstanfänger ein vorgeschriebenes öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis ableistet und währenddessen zum Wehrdienst eingezogen wurde, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich nicht. ²Die Vorschrift des § 9 Abs. 8 Sätze 1 und 2 ArbPISchG findet auf das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis keine Anwendung. ³Soweit eine Verlängerung mit Rücksicht auf den Ausbildungszweck jedoch erforderlich erscheint, kann das Ausbildungsverhältnis entsprechend verlängert werden.

Für die Dauer des Wehrdienstes sind die Dienstanfänger zu beurlauben.

In den Fällen, in denen sich die Dauer des Wehrdienstes über das Ende des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses hinauszieht, darf nach § 9 Abs. 10 ArbPISchG die Einstellung in das Beamtenverhältnis nicht verzögert werden.

1.2.6.2 ¹Bewirbt sich ein Soldat oder ein entlassener Soldat um Einstellung in das Beamtenverhältnis und wird er als Dienstanfänger eingestellt, weil vor der Zulassung zum Vorbereitungsdienst ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis vorgeschrieben ist, so kann bereits währenddessen ein Ausgleich des Wehrdienstes durch eine Kürzung des Ausbildungsverhältnisses erfolgen. ²Hierbei kann sich (insbesondere soweit noch weitere förderliche Zeiten anzurechnen sind) ergeben, dass infolge des Wehrdienstausgleichs das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis entfällt. ³Soweit ein voller Wehrdienstausgleich durch Kürzung des Ausbildungsverhältnisses nicht zu erzielen ist, so ist die verbleibende Zeit nach den unter Nr. 1.2.3 dargelegten Grundsätzen auszugleichen.

- 1.3 Ausgleich nach dem Soldatenversorgungsgesetz
- 1.3.1 Anrechnung von Wehrdienstzeiten in Beamtenverhältnissen, die erst nach Beendigung des Wehrdienstes begründet werden (§ 8a Abs. 1 und 3 SVG)
- 1.3.1.1 Vorbereitungsdienst und Probezeit
Eine Anrechnung des Wehrdienstes auf den Vorbereitungsdienst und die Probezeit ist nicht zulässig.
- 1.3.1.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns
Bei Beamten, die
- im Anschluss an den Wehrdienst den Vorbereitungsdienst begonnen haben (§ 8a Abs. 1 SVG),
 - im Anschluss an den Wehrdienst eine für den künftigen Beruf als Beamter oder Richter über die allgemeine Schulbildung hinausgehende Schulbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) unmittelbar begonnen haben (§ 8a Abs. 3 Satz 1 Alternative 1) oder
 - die Ausbildung durch den Wehrdienst unterbrochen haben (§ 8a Abs. 3 Satz 1 Alternative 2),
- sind die wehrdienstbedingten Verzögerungen unter den in Nr. 1.2.2.3 dargelegten Grundsätzen auszugleichen, wenn sich diese Beamten grundsätzlich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Wehrdienstes (erster Spiegelstrich) oder nach Abschluss der Ausbildung (zweiter und dritter Spiegelstrich) um Einstellung als Beamter oder Richter beworben haben und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt worden sind.
- Von der Sechsmonatsfrist soll abgesehen werden, wenn sich an den Abschluss der Ausbildung oder an den Wehrdienst eine konsequente förderliche Entwicklung anschließt; hierzu zählen insbesondere Zeiten eines Hochschulstudiums oder Zeiten zur Betreuung im eigenen Haushalt lebender Kinder.
- 1.3.1.3 Beförderungen
Soweit der Ausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns (Nr. 1.3.1.2) erfolgen konnte, sind die Verzögerungen entsprechend Nr. 1.2.2.4 auszugleichen.
- 1.3.2 Auswirkungen des Wehrdienstes auf Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (Art. 38 ff. LlbG, § 8a Abs. 4 SVG)
Nr. 1.2.4 gilt entsprechend.
- 1.3.3 Andere Bewerber
Auf andere Bewerber (Art. 4 Abs. 2 LlbG) findet das SVG keine Anwendung.
- 1.3.4 Auswirkungen des Wehrdienstes auf das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis als Dienstanfänger
- Für den Nachteilsausgleich in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen als Dienstanfänger gilt Nr. 1.2.6.2 entsprechend.
- 1.4 Nachteilsausgleich nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz
- 1.4.1 Anrechnung von Entwicklungshelferdienstzeiten in Beamtenverhältnissen, die erst nach Beendigung des Entwicklungshelferdienstes begründet werden (§ 17 EhfG)
- 1.4.1.1 Vorbereitungsdienst und Probezeit
Eine Anrechnung auf den Vorbereitungsdienst und die Probezeit ist nicht zulässig.
- 1.4.1.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns
Bei Beamten, die
- im Anschluss an den Entwicklungshelferdienst den Vorbereitungsdienst begonnen haben (§ 17 Abs. 1 EhfG),
 - im Anschluss an den Entwicklungshelferdienst eine für den künftigen Beruf als Beamter oder Richter über die allgemeine Schulbildung hinausgehende Schulbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) unmittelbar begonnen haben (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Alternative 1 EhfG) oder
 - die Ausbildung durch den Entwicklungshelferdienst unterbrochen haben (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Alternative 2 EhfG),
- sind die Verzögerungen bis zur Dauer des Grundwehrdienstes unter den in Nr. 1.2.2.3 dargelegten Grundsätzen auszugleichen, wenn sich diese Beamten grundsätzlich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Entwicklungshelferdienstes (erster Spiegelstrich) oder nach Abschluss der Ausbildung (zweiter und dritter Spiegelstrich) um Einstellung als Beamter oder Richter beworben haben und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt worden sind.
- Von der Sechsmonatsfrist soll abgesehen werden, wenn sich an den Abschluss der Ausbildung oder an den Entwicklungshelferdienst eine konsequente förderliche Entwicklung anschließt; hierzu zählen insbesondere Zeiten eines Hochschulstudiums oder Zeiten zur Betreuung im eigenen Haushalt lebender Kinder.
- 1.4.1.3 Beförderungen
Soweit der Ausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns (Nr. 1.4.1.2) erfolgen konnte, sind die Verzögerungen entsprechend Nr. 1.2.2.4 auszugleichen.
- 1.4.2 Auswirkungen des Entwicklungshelferdienstes auf Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (Art. 38 ff. LlbG, § 17 Abs. 3 EhfG)
Nr. 1.2.4 gilt entsprechend.

- 1.4.3 Andere Bewerber
Auf andere Bewerber (Art. 4 Abs. 2 LlbG) findet das EhfG keine Anwendung.
2. **Pauschaler Ausgleich von Freiwilligendiensten**
¹Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes gemäß §§ 54 ff. WPfG, eines Bundesfreiwilligendienstes gemäß §§ 1 ff. BfDG, eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres gemäß §§ 3 ff. JFDG, eines Entwicklungshelferdienstes gemäß § 1 EhfG oder eines Freiwilligendienstes im Sinn des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. d EStG werden gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b LlbG pauschal im Umfang der tatsächlich geleisteten Dauer, höchstens jedoch im Umfang von 24 Monaten ausgeglichen. ²Auf den Tatbestand der Verzögerung sowie der Pflicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes kommt es hier (im Unterschied zu Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a LlbG) nicht an.
¹Der laufbahnrechtliche Ausgleich erfolgt durch eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns im Umfang der tatsächlich geleisteten Freiwilligendienstzeit, höchstens jedoch im Umfang von 24 Monaten. ²Dabei können auch mehrere der in Buchst. b genannten Dienste kumulativ Berücksichtigung finden, sofern der Gesamtumfang von 24 Monaten nicht überschritten wird.
¹Soweit der Ausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns erfolgen konnte, sind die Verzögerungen – soweit möglich – im Rahmen des Art. 17 Abs. 3 Satz 1 LlbG auszugleichen. ²Als Anhaltspunkt können hier die Berechnungen zum Ausgleich gemäß Nr. 1 herangezogen werden.
3. **Vollzugshinweise**
- 3.1 Der auszugleichende Wehr- oder Ersatzdienst, sowie die ausgleichenden Freiwilligendienste sind durch eine Dienstzeitbescheinigung bzw. eine entsprechende Bescheinigung, die zu den Personalakten zu nehmen ist, nachzuweisen.
- 3.2 ¹Haushaltsrechtliche Vorschriften werden grundsätzlich nicht berührt. ²Daher können Beamte und Beamtinnen auf Grund Wehrdienst oder gleichgestellter Zeiten sowie auf Grund von Freiwilligendiensten nur eingestellt oder befördert werden, wenn eine freie und besetzbare Planstelle zur Verfügung steht.“
4. Abschnitt 7 Nr. 5 wird wie folgt geändert:
- 4.1 In Nr. 5.2.1.1 erhält die Fußnote ⁴ folgende Fassung:
„⁴ In den Fällen der besonderen Altersgrenzen gemäß Art. 129 bis 132 BayBG und in den Übergangsfällen des Art. 143 BayBG sowie im Falle des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts nach Art. 63 BayBG ist „Art. 62“ durch die jeweils einschlägige Norm zu ersetzen.“
- 4.2 In Nr. 5.2.1.2 wird nach den Worten „Art. 64 Nr. 1“ das Zeichen „⁵“ eingefügt und folgende Fußnote ⁵ angefügt:
„⁵ Bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für den Bereich der besonderen Altersgrenzen ist „Art. 64 Nr. 1“ durch die jeweils einschlägige Norm zu ersetzen.“
- 4.3 Nr. 5.2.3 wird aufgehoben.
5. Abschnitt 10 wird wie folgt geändert:
- 5.1 In Nr. 1.2.5 erhält Satz 1 folgende Fassung:
„¹Die Aufteilung der Pause in einzelne Zeitabschnitte ist zulässig.“
- 5.2 In Nr. 1.4.2 ist folgender Absatz anzufügen:
„¹In den nach Nr. 1.1.3 zu treffenden Regelungen kann auch zugelassen werden, dass im Falle einer Erkrankung an einem Gleittag die erteilte Genehmigung zu widerrufen ist, wenn die Dienstunfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird. ²Der damit einhergehende Verlust an Arbeitskapazität ist im Rahmen der vorhandenen Stellenausstattung und Personalmittel zu kompensieren.“
- 5.3 Nr. 2.7 erhält folgende Fassung:
„2.7 Beförderungen in der Blockaltersteilzeit
¹Eine Beförderung von Beamtinnen und Beamten in Blockaltersteilzeit ist während der Freistellungsphase und im Schlusszeitraum der Anspargphase nicht möglich. ²Die Schlussphase der Anspargphase umfasst grundsätzlich ein Jahr vor Beginn der Freistellungsphase. ³Im Einzelfall kann berücksichtigt werden, dass Beamtinnen und Beamte bereits über einen langjährigen Zeitraum hinweg auf einem entsprechenden Dienstposten verwendet wurden und eine Beförderung nur mangels Planstelle bis ein Jahr vor Beginn der Freistellungsphase nicht erfolgen konnte. ⁴In der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell sind Beförderungen ausnahmslos ausgeschlossen. ⁵Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um funktionsgebundene oder nicht funktionsgebundene Beförderungsämter handelt.“
6. In Abschnitt 11 Nr. 1.3 wird in Satz 4 der Schlusspunkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgender Halbsatz angefügt: „dies gilt nicht, wenn es zur Erledigung des konkreten Dienstgeschäfts aus dienstlichen Gründen erforderlich ist, die Dienstreise zwischen 20 und 6 Uhr oder an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag anzutreten oder zu beenden.“
7. Abschnitt 12 wird wie folgt geändert:
- 7.1 In Nr. 1.4 werden nach dem Wort „Sachschadenersatz“ die Worte „gemäß Art. 98 Abs. 2 BayBG“ eingefügt.
- 7.2 In Nr. 2.2.1 werden nach dem Wort „Beamten“ die Worte „, einem Familienangehörigen oder einer anderen mit der Beamtin oder dem Beamten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Person“ eingefügt.
8. Abschnitt 16 wird wie folgt geändert:
- 8.1 In Nr. 1.2 wird vor dem letzten Spiegelstrich folgender Spiegelstrich eingefügt:

„– Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes nach dem Wehrpflichtgesetz, eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz, eines Entwicklungshelferdienstes nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz oder eines Freiwilligendienstes im Sinn des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. d des Einkommensteuergesetzes im Umfang von insgesamt höchstens 24 Monaten,“

8.2 Es wird folgende neue Nr. 2 eingefügt:

„2. Verwandter fachlicher Schwerpunkt

Alle Schwerpunkte innerhalb einer Fachlaufbahn können regelmäßig als (miteinander) verwandt angesehen werden.“

8.3 Die bisherigen Nrn. 2 bis 6 werden die Nrn. 3 bis 7.

9. In Anlage 7 wird das vorletzte Wort „sein“ durch das Wort „sein(e)“ ersetzt.

10. In den Hinweisen der Anlage 8 werden in Nr. 6 die Zeichen „A 2“ durch die Zeichen „A 3“ ersetzt und die Worte „und B 1“ gestrichen.

II.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Dezember 2012 in Kraft.

L a z i k
Ministerialdirektor

Beamtenrechtliche Fürsorgepflichten

2030.8-F

Teilhaberichtlinien

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

Bekanntmachung

des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

vom 19. November 2012

Az.: PE - P 1132 - 002 - 33 316/12

Inhaltsübersicht

- | | | | |
|-------|---|---------|--|
| 1. | Allgemeine Grundsätze | 4.5.1 | Andere schutzbedürftige Personengruppen |
| 1.1 | Auftrag des Staates | 4.5.2 | Bewerberinnen oder Bewerber aus Reformbereichen |
| 1.2 | Teilhabe ermöglichen | 4.6 | Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen |
| 1.3 | Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft | 4.6.1 | Vorrang bei im Wesentlichen gleicher Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 LlbG) |
| 1.4 | Kollegiales und verständnisvolles Miteinander | 4.6.2 | Körperliche Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 1 LlbG) |
| 1.5 | Aus- und Fortbildung | 4.6.2.1 | Mindestmaß an körperlicher Eignung |
| 1.6 | Zusammenarbeit | 4.6.2.2 | Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit |
| 1.7 | Großzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften | 4.6.3 | Vorgehensweise bei Fehlen der beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen |
| 2. | Personenkreis | 4.7 | Haushaltsrechtliche Stellensperre |
| 2.1 | Allgemeines | 4.8 | Teilzeitarbeitsplätze |
| 2.2 | Schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) | 4.9 | Leistungen der Bundesagentur für Arbeit |
| 2.2.1 | Voraussetzungen | 4.9.1 | Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen |
| 2.2.2 | Nachweis | 4.9.2 | Beratung der Arbeitgeber |
| 2.3 | Gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX) | 4.9.3 | Einschaltung der Integrationsfachdienste |
| 2.4 | Gleichgestellte behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 68 Abs. 4 SGB IX) | 4.10 | Leistungen der Integrationsämter |
| 2.5 | Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes | 5. | Nachteilsausgleich bei Prüfungen |
| 3. | Prävention | 5.1 | Anwendungsbereich |
| 3.1 | Frühzeitige Prävention | 5.1.1 | Prüfungen im Sinn des Leistungslaufbahngesetzes |
| 3.2 | Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei längerer Arbeitsunfähigkeit (§ 84 Abs. 2 SGB IX) | 5.1.2 | Klausuren während des Vorbereitungsdienstes |
| 3.2.1 | Persönlicher Anwendungsbereich | 5.1.3 | Prüfungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende |
| 3.2.2 | Voraussetzungen und Ziele | 5.2 | Maßnahmen des Nachteilsausgleichs |
| 3.2.3 | Umsetzung | 5.2.1 | Arbeitszeitverlängerung |
| 4. | Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten | 5.2.2 | Anderer angemessener Nachteilsausgleich |
| 4.1 | Vorbildfunktion des Freistaates Bayern | 5.3 | Benachteiligungsverbot |
| 4.2 | Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber | 5.4 | Hinweispflicht |
| 4.3 | Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze | 5.5 | Amtsärztliche Begutachtung |
| 4.3.1 | Einfache Anrechnung | 6. | Beschäftigung schwerbehinderter Menschen |
| 4.3.2 | Mehrfachanrechnung | 6.1 | Allgemeines |
| 4.4 | Verfahrensweise bei Einstellung | 6.2 | Ausbildung |
| 4.4.1 | Prüfungspflicht | 6.3 | Beschäftigung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse |
| 4.4.2 | Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen | 6.3.1 | Sorgfältige Einweisung am Arbeitsplatz |
| 4.4.3 | Marktplatz freie Stellen | 6.3.2 | Berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz |
| 4.4.4 | Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit | 6.4 | Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX |
| 4.4.5 | Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen | 6.5 | Mehrarbeit |
| 4.4.6 | Vorstellungsgespräch | 6.6 | Dienstposten- bzw. Arbeitsplatzwechsel |
| 4.4.7 | Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten | 6.7 | Besetzung freier Stellen |
| 4.5 | Konkurrenz schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Personengruppen | 6.8 | Übertragung höherwertiger Tätigkeiten |
| | | 6.9 | Fortbildung |
| | | 6.10 | Mitarbeitergespräch |
| | | 7. | Arbeitsbedingungen |
| | | 7.1 | Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen |
| | | 7.2 | Hilfsmittel |
| | | 7.3 | Leistungen der Integrationsämter |
| | | 7.4 | Arbeitsumfeld |
| | | 7.5 | Tele- und Wohnraumarbeitsplätze |
| | | 7.6 | Arbeitsräume |
| | | 7.7 | Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden |
| | | 7.8 | Barrierefreie Hard- und Software |
| | | 7.9 | Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen |
| | | 8. | Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX) |
| | | 8.1 | Bedarfsgerechte Assistenz für den Personenkreis des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX |

- | | | | |
|--------|---|---------|--|
| 8.2 | Übernahme in das Beamtenverhältnis | 13.3 | Kennzeichnung behinderungsbedingter Krankheitstage |
| 8.3 | Vorzeitige Beförderung | 13.4 | Mitteilungen an die Personalvertretung |
| 8.4 | Umwandlung einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung | 13.5 | Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Einsicht in die Personalakten |
| 9. | Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter | 14. | Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen |
| 9.1 | Allgemeines | 14.1 | Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers |
| 9.2 | Benachteiligungsverbot | 14.1.1 | Bestellung |
| 9.3 | Besondere Angaben im Beurteilungsvordruck bzw. eines Vordrucks der gesonderten Leistungsfeststellung | 14.1.2 | Aufgaben |
| 9.4 | Verwendungseignungen nach Art. 58 Abs. 4 LlbG | 14.1.3 | Fortbildung |
| 9.5 | Eignung für eine modulare Qualifizierung bzw. Ausbildungsqualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG) | 14.2 | Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe |
| 9.6 | Besonderheiten im Beurteilungsverfahren | 14.3 | Schwerbehindertenvertretung |
| 9.7 | Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende | 14.3.1 | Wahl |
| 10. | Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen bzw. Beamter, Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer | 14.3.2 | Aufgaben |
| 10.1 | Allgemeines | 14.3.3 | Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung |
| 10.2 | Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 BeamtStG, Art. 65 BayBG) | 14.3.4 | Information der Schwerbehindertenvertretung |
| 10.3 | Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) | 14.3.5 | Versammlung der schwerbehinderten Menschen |
| 10.4 | Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung | 14.3.6 | Stellung der Schwerbehindertenvertretung |
| 10.5 | Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 14.3.7 | Freistellung der Schwerbehindertenvertretung |
| 11. | Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit | 14.3.8 | Stellvertretende Schwerbehindertenvertretung |
| 11.1 | Teilzeitbeschäftigung | 14.3.9 | Tragung der Kosten der Schwerbehindertenvertretung |
| 11.2 | Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung | 14.3.10 | Ersatz von Reisekosten |
| 11.3 | Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte | 14.3.11 | Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung |
| 12. | Ergänzende und allgemeine Maßnahmen sowie Hinweise zur Inklusion schwerbehinderter Menschen | 14.3.12 | AGSV Bayern |
| 12.1 | Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen | 14.4 | Personalvertretung |
| 12.2 | Zusatzurlaub | 14.5 | Integrationsvereinbarung |
| 12.2.1 | Kreis der Berechtigten | 15. | Schlussbestimmungen |
| 12.2.2 | Dauer des Zusatzurlaubs | 15.1 | Inkrafttreten |
| 12.2.3 | Entstehung des Zusatzurlaubs | 15.2 | Unterrichtung |
| 12.2.4 | Übertragung des Zusatzurlaubs | 15.3 | Sonstiger Anwendungsbereich |
| 12.2.5 | Teilurlaub | | |
| 12.2.6 | Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen | | |
| 12.3 | Dienst- und Arbeitsbefreiung | | |
| 12.4 | Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation | | |
| 12.4.1 | Allgemein | | |
| 12.4.2 | Anrechnung von Abwesenheitszeiten | | |
| 12.5 | Wohnungsfürsorge | | |
| 12.6 | Abholdienst | | |
| 12.7 | Parkmöglichkeiten | | |
| 12.8 | Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge | | |
| 12.9 | Servicehunde | | |
| 12.10 | Behindertensport | | |
| 12.11 | Gebärdensprachdolmetscherin bzw. Gebärdensprachdolmetscher | | |
| 13. | Aktenführung | | |
| 13.1 | Personalakten | | |
| 13.2 | Schreiben an andere Behörden in Personalangelegenheiten | | |
-
- 1. Allgemeine Grundsätze**
- 1.1 Auftrag des Staates
- (1) ¹Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Bayerischen Verfassung. ²Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes und Art. 118a Satz 1 der Verfassung verbieten die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung. ³Art. 118a Satz 2 der Verfassung richtet an den Staat den Auftrag, sich für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung einzusetzen.
- (2) Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen konkretisiert:
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl I S. 1046, 1047) in der jeweils geltenden Fassung,
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) in der jeweils geltenden Fassung,
 - Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz – BayBG) vom 9. Juli 2003 (GVBl S. 419, BayRS 805-9-A) in der jeweils geltenden Fassung.

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

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

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

1.2 Teilhabe ermöglichen

¹Der Arbeitgeber hat die Pflicht die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung bzw. nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. ²Den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen ist Rechnung zu tragen. ³Die Maßnahmen zur Inklusion für Beschäftigte mit Behinderungen obliegen in erster Linie der Leitung der Behörden, den Beauftragten der Dienststelle, den Stellen, die über die Personaleinstellung und -verwendung entscheiden, den unmittelbaren Vorgesetzten sowie allen mit der Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen. ⁴Sie haben die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 71 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. ⁵Sie 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. ⁶Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten mit Verständnis und Wohlwollen begegnen. ⁷Die Teilhaberichtlinien gelten für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.

1.3 Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft

¹Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht. ²Der Frei-

staat Bayern kann dem Teilhabeanspruch der Beschäftigten mit Behinderung nur dann vollständig Rechnung tragen, wenn diese ihre Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und die Personalstellen über ihren Teilhabebedarf offen informieren. ³Behördenleiterinnen und Behördenleiter und sonstige Vorgesetzte sind deshalb gehalten, bei den Beschäftigten anzuregen, eine eventuelle Schwerbehinderteneigenschaft feststellen zu lassen. ⁴Alle 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). ⁵Die Beschäftigten sind darauf aufmerksam zu machen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu Benachteiligungen, zum Beispiel beim beruflichen Fortkommen, führt.

1.4 Kollegiales und verständnisvolles Miteinander

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

1.5 Aus- und Fortbildung

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

1.6 Zusammenarbeit

¹In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen, die oder der Beauftragte der Dienststelle, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung unbeschadet ihrer Funktion eng zusammen (siehe auch § 99 SGB IX) und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. ²Wenn besondere Umstände des Einzelfalls es erfordern, sollen medizinische oder psychologische Beraterinnen bzw. Berater hinzugezogen werden. ³Zu Anträgen und Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung soll die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. ⁴Entspricht die Dienststelle einem Antrag der

Schwerbehindertenvertretung nicht, so ist dies entsprechend zu begründen.

1.7 Größzügige Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften

Alle ergangenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen und anzuwenden.

2. **Personenkreis**

2.1 Allgemeines

(1) ¹Zu 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). ²Ausnahmen von diesem Grundsatz sind an den jeweiligen Stellen in den Teilhaberichtlinien kenntlich gemacht.

(2) ¹Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinn des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen nach dieser Richtlinie in Betracht kommen. ²Dies gilt auch für angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 68 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

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

2.2.1 Voraussetzungen

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

2.2.2 Nachweis

(1) ¹Die Schwerbehinderteneigenschaft als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX, anderen Rechtsvorschriften oder nach dieser Bekanntmachung zustehen, ist grundsätzlich durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX) nachzuweisen. ²Ein Nachweis kann auch durch die Vorlage eines bestandskräftigen Rentenbescheides oder einer entsprechenden rechtskräftigen Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung erfolgen, in welchen das Vorliegen einer Behinderung und der Grad einer auf ihr beruhenden Minderung der Erwerbsfähigkeit festgestellt werden. ³Beschäftigte, die Schutz und Teilhabe nach diesen Vorschriften für sich in Anspruch nehmen, sollen frühzeitig die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Verlängerung einer Befristung des Schwerbehindertenausweises beim Zentrum Bayern Familie und Soziales beantragen und die Dienststelle hiervon schriftlich unterrichten. ⁴Bis zur Entscheidung über den Antrag sollen sie, soweit rechtlich möglich und sachlich zweckmäßig, unter Vorbehalt als schwerbehinderte Beschäftigte behandelt werden. ⁵In diesen Fällen sollen bei der dienstlichen Beurteilung sowie einer Leistungsfeststellung, bei der Versetzung in den Ruhestand und der Entlassung des beamteten und richterlichen Personals die für schwerbehinderte Menschen geltenden verfahrensrechtlichen Vor-

schriften beachtet werden. ⁶Bei Kündigung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die vor Feststellung der Schwerbehinderung ausgesprochen werden, findet der besondere Kündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX dann Anwendung, wenn ein entsprechender Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt worden ist. ⁷Eine Stellenbesetzung oder Ernennung sowie die Gewährung von Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX oder ähnliche Maßnahmen unter Vorbehalt oder auf Grundlage von Entscheidungen, die unter Vorbehalt ergangen sind, kommen dagegen grundsätzlich nicht in Betracht.

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

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

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

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

¹Schwerbehinderten 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. ²Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. ³Nach § 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. ⁴Im Übrigen finden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen auf diesen Personenkreis jedoch keine Anwendung.

2.5 Erlöschen des Schwerbehindertenschutzes

(1) Der Schwerbehindertenschutz endet

- gemäß § 116 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte Menschen im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX mit dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 SGB IX, bei Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50 jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides;
- im Fall der Gleichstellung gemäß § 116 Abs. 2 SGB IX mit der Rücknahme einer rechtswidrigen oder dem Widerruf einer rechtmäßigen Gleichstellung. Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 68 Abs. 2 SGB IX weggefallen sind, wird aber erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam (§ 116 Abs. 2 Sätze 2 und 3 SGB IX);
- im Fall der befristeten Gleichstellung nach § 68 Abs. 2 Satz 3 SGB IX mit Ablauf der Frist;
- bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen im Fall der zeitweiligen Entziehung des Schwerbehindertenschutzes nach § 117 SGB IX für die Dauer der Entziehung.

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

3. Prävention

3.1 Frühzeitige Prävention

¹Bei 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). ²Die Möglichkeiten des Behördlichen Gesundheitsmanagements (siehe auch Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement im Bayerischen Behördenetz unter www.stmf.bybn.de Rubrik Personal – Gesundheitsmanagement) sollen genutzt werden.

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

3.2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

¹Die nachfolgenden Ausführungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind für alle Beschäftigten anzuwenden. ²Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähig-

keit von Beamtinnen bzw. Beamten, Richterinnen und Richtern.

3.2.2 Voraussetzungen und Ziele

(1) ¹Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat die Dienststelle mit der Personalvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM). ²Soweit erforderlich, wird auch die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt hinzugezogen (§ 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX). ³Dies gilt unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für alle Beschäftigten.

(2) Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind:

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

3.2.3 Umsetzung

(1) ¹Sind 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. ²Das Einverständnis – auch zur ggf. erforderlichen Hinzuziehung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes – soll in den Fällen des § 84 SGB IX möglichst schriftlich eingeholt und erklärt werden. ³Die oder der Beschäftigte ist auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

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

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

(4) ¹Wenn 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. ²Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und fristgerecht erbracht werden.

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

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

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

4. **Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten**

4.1 Vorbildfunktion des Freistaates Bayern

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

4.2 Beschäftigungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber

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

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

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

4.3 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze

4.3.1 Einfache Anrechnung

¹Ein beschäftigter schwerbehinderter Mensch wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 75 Abs. 1 SGB IX). ²Die 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). ³Bedienstete, deren wöchentliche Arbeitszeit infolge von Altersteilzeit auf weniger als 18 Stunden herabgesetzt wird, werden ohne Zulassung durch die Agentur für Arbeit auf einen Pflichtplatz angerechnet (§ 75 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

4.3.2 Mehrfachanrechnung

¹Die 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). ²Der 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. ³Schwerbehinderten Menschen entstehen hieraus keine Nachteile. ⁴Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 76 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

4.4 Verfahrensweise bei Einstellung

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

4.4.1 Prüfungspflicht

¹Jede 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). ²Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze beim Freistaat Bayern grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. ³Die 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 IX). ⁴Der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalt- und Präsidialrat ist im Rahmen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl S. 349, BayRS 2035-1-F) in der jeweils geltenden Fassung zu beteiligen.

4.4.2 Besonderer Vermerk bei Stellenausschreibungen

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

4.4.3 Marktplatz freie Stellen

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

4.4.4 Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit

¹Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber nehmen frühzeitig Kontakt mit den Agenturen für Arbeit auf und melden diesen im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ein-

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

4.4.5 Vorschlag geeigneter schwerbehinderter Menschen und Bewerbungen

¹Die Agenturen für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst (§ 81 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) sowie Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke schlagen geeignete schwerbehinderte Menschen vor.²Die 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).³Bei Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn die schwerbehinderte Bewerberin bzw. der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).⁴Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Einsicht in die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen aller schwerbehinderten Menschen, sowie die entscheidungserheblichen Unterlagen der nichtbehinderten Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Wahl kommen.

4.4.6 Vorstellungsgespräch

(1) ¹Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben (externe und interne Bewerberinnen und Bewerber) oder von den Agenturen für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst oder einem Berufsförderungs- und Berufsbildungswerk vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 Satz 2 SGB IX).²Nach § 82 Satz 3 SGB IX ist die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.³In Anwendung dieser Regelung ist von dem Vorstellungsgespräch nur dann abzusehen, wenn zwischen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen darüber besteht, dass die Bewerberinnen bzw. Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommen, oder wenn eine Einstellung auf Grund der in einer Einstellungsprüfung oder in einem (besonderen) Auswahlverfahren (Art. 22 Abs. 2 und 7 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen [Leistungslaufbahngesetz – LlbG] vom 5. August 2010 [GVBl S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F] in der jeweils geltenden Fassung) erzielten Platzziffer oder Ergebnisses bzw. des in einem gesonderten Auswahlverfahren nach

Art. 22 Abs. 1 Satz 2, Abs. 8 LlbG erzielten Ergebnisses ausscheidet.⁴Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilzunehmen und Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen der zum Vorstellungsgespräch geladenen (behinderten und nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen.⁵Die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX ablehnen; diese Beteiligung entfällt nur auf ausdrücklichen Wunsch des schwerbehinderten Bewerbers bzw. der schwerbehinderten Bewerberin.⁶Über diese Möglichkeit sind die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber in neutraler Form zu informieren.

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

4.4.7 Erörterung der beabsichtigten Entscheidung und Unterrichtung der Beteiligten

¹Liegen 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.²Dabei sind die betroffenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zu hören.³Eine Erörterung ist nicht erforderlich, wenn die Dienststelle dem Vermittlungsvorschlag oder der Bewerbung der schwerbehinderten Menschen folgt.⁴Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

4.5 Konkurrenz schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Personengruppen

4.5.1 Andere schutzbedürftige Personengruppen

¹Die 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).²Die Vorschrift beinhaltet ein Benachteiligungsverbot, begründet aber keinen Vorrang der schwerbehinderten Menschen

- gegenüber anderen schutzbedürftigen Personengruppen.
- 4.5.2 Bewerberinnen oder Bewerber aus Reformbereichen
- (1) Die Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber nach den §§ 81 und 82 SGB IX treffen regelmäßig auf das besondere Interesse des Dienstherrn, von der Struktur- und Aufgabenreform betroffenen Beschäftigten über den Marktplatz freie Stellen der Personalbörse öffentlicher Dienst einen zukunftssicheren Dienstposten oder Arbeitsplatz zu vermitteln.
- (2) ¹Bewerbungen von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von der Struktur- und Aufgabenreform betroffen sind, sind stets sorgfältig und ernsthaft in die engere Wahl zu ziehen. ²Bei einer Konkurrenz mit Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Bewerbung schwerbehinderter Menschen wohlwollend zu prüfen. ³Ein genereller Vorrang einer der beiden Bewerberkreise besteht nicht.
- 4.6 Besonderheiten bei der Besetzung von Beamtenstellen
- Für die Besetzung von Beamtenstellen hat das Leistungslaufbahngesetz in Ausführung des § 128 Abs. 1 SGB IX und des Art. 99 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl S. 500, BayRS 2030-1-1-F) in der jeweils geltenden Fassung folgende besondere Bestimmungen getroffen:
- 4.6.1 Vorrang bei im Wesentlichen gleicher Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 LlbG)
- ¹Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerberinnen und Bewerbern mit im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. ²Dies gilt auch für die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden.
- 4.6.2 Körperliche Eignung (Art. 21 Abs. 1 Satz 1 LlbG)
- 4.6.2.1 Mindestmaß an körperlicher Eignung
- ¹Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. ²Für die vorgesehene Tätigkeit darf nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. ³Hierbei kann die körperliche Eignung im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten innerhalb der Fachlaufbahn bzw., soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunkts, in der bzw. dem sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind; eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. ⁴Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass in bestimmten Bereichen besondere Anforderungen an die körperliche Tauglichkeit aller Beamtinnen und Beamten gestellt werden müssen, so dass sich dort gewisse Beschränkungen bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen im Beamtenverhältnis ergeben können.
- 4.6.2.2 Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit
- (1) ¹Schwerbehinderte Menschen können auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. ²Schwerbehinderte Menschen sollen aber nach ärztlichem Zeugnis des Gesundheitsamtes bei der erstmaligen Untersuchung zur Einstellung in das Beamtenverhältnis voraussichtlich mit einem hohen Grad der Wahrscheinlichkeit noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig sein. ³Der verkürzte Prognosezeitraum ist nur einmal und zwar beginnend ab dem Beamtenverhältnis auf Widerruf zugrunde zulegen; das Beamtenverhältnis auf Probe kann nur dann Bezugspunkt sein, wenn kein Beamtenverhältnis auf Widerruf vorgelagert ist. ⁴Die Einstellungsbehörde hat den untersuchenden Arzt auf die für schwerbehinderte Menschen geltenden Sonderregelungen hinzuweisen. ⁵Im 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. ⁶Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen behinderungsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen auf die Dienstfähigkeit.
- (2) Im Falle einer notwendigen erneuten amtsärztlichen Untersuchung ist entsprechend Abschnitt 7 Nr. 1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) vom 13. Juli 2009 (FMBl S. 190, StAnz Nr. 35) in der jeweils geltenden Fassung das Vorliegen einer dauernden Dienstunfähigkeit auszuschließen; auf den ursprünglichen fünfjährigen Prognosezeitraum ist nicht mehr abzustellen.
- 4.6.3 Vorgehensweise bei Fehlen der beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen
- (1) Kommt im Einzelfall eine Einstellung im Beamtenverhältnis wegen fehlender beamtenrechtlicher Einstellungsvoraussetzungen nicht in Betracht, gilt Abs. 2.
- (2) ¹Stellen, die dem Funktionsvorbehalt (Art. 33 Abs. 4 GG) unterliegen, sind in der Regel durch Beamtinnen bzw. Beamte zu besetzen. ²Die Dienststelle hat aber zu prüfen, ob in Ausnahmefällen auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage kommen, die nicht die beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen. ³Bei Stellen ohne Funktionsvorbehalt soll bei fehlenden beamtenrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen vor Ablehnung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern deren Beschäftigung als Arbeitnehmer verstärkt in Betracht gezogen werden.
- 4.7 Haushaltsrechtliche Stellensperre
- Bei Neueinstellungen von schwerbehinderten Menschen im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX (nicht von gleichgestellten behinderten Menschen im Sinn des § 2 Abs. 3 SGB IX) muss eine haushaltsrechtliche Wiederbesetzungssperre nicht eingehalten werden (Art. 6 Abs. 2 Satz 3 des jeweils

geltenden Gesetzes über die Feststellung des Haushaltsplans des Freistaates Bayern).

4.8 Teilzeitarbeitsplätze

¹Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern (§ 81 Abs. 5 Satz 1 SGB IX). ²Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zumutbarkeit einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. ³Dies gilt nicht, soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

4.9 Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

4.9.1 Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) ¹Aufgabe 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). ²Die Bundesagentur für Arbeit kann im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Geldleistungen an Arbeitgeber gewähren. ³Eingliederungszuschüsse (auch für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse) sind in Anspruch zu nehmen. ⁴Für die Einstellung Verantwortliche haben sich vor der Einstellung neuer Beschäftigter bei den Agenturen für Arbeit, bei den Integrationsfachdiensten, bei dem Integrationsamt oder bei weiteren Kostenträgern über die aktuellen Einstellungszuschüsse zu informieren.

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

4.9.2 Beratung der Arbeitgeber

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

4.9.3 Einschaltung der Integrationsfachdienste

¹Zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf kann sich die Agentur für Arbeit der Integrationsfachdienste bedienen (§§ 109 ff. SGB IX). ²Zu 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. ³Sie 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). ⁴Die Leistungen der Integrationsfachdienste können einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Integration auch von Problemfällen in die Dienststelle leisten und sollen daher, soweit verfügbar, umfassend genutzt werden.

4.10 Leistungen der Integrationsämter

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

5. Nachteilsausgleich bei Prüfungen

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

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

5.1 Anwendungsbereich

5.1.1 Prüfungen im Sinn des Leistungslaufbahngesetzes

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

5.1.2 Klausuren während des Vorbereitungsdienstes

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

5.1.3 Prüfungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende

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

5.2 Maßnahmen des Nachteilsausgleichs

5.2.1 Arbeitszeitverlängerung

¹Schwerbehinderten 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. ²In Fällen besonders weitgehender Prüfungsbehinderung (armamputierte, blinde, hirnbeschädigte Menschen und schwerbehinderte Menschen, die anderen Prüflingen gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind) kann der Prü-

fungsausschuss oder das Prüfungsamt auf Antrag schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Arbeitszeit um bis zu 50 v. H. der normalen Arbeitszeit verlängern (§ 38 Abs. 1 APO).

5.2.2 Anderer angemessener Nachteilsausgleich

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

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

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

5.3 Benachteiligungsverbot

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

5.4 Hinweispflicht

¹Alle Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer sind bei der Bekanntgabe des Prüfungstermins (§ 4 APO) auf die Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches im Prüfungsverfahren hinzuweisen und zu rechtzeitiger Antragstellung zu veranlassen. ²Soweit die Bekanntgabe nicht öffentlich erfolgt, haben Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer den Hinweis zu bestätigen; eine Niederschrift ist zu den Prüfungsunterlagen zu nehmen. ³Den Prüfungsausschüssen bzw. -kommissionen (Prüfungssätern) ist vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Gleichstellung, der Grad und, soweit bekannt, die Art der Behinderung der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer bekannt zu geben, soweit diese nicht widersprechen.

5.5 Amtsärztliche Begutachtung

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

6. **Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

6.1 Allgemeines

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

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

6.2 Ausbildung

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

6.3 Beschäftigung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse

¹Schwerbehinderte 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. ²Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung des Anspruchs für die Dienststelle

nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

6.3.1 Sorgfältige Einweisung am Arbeitsplatz

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

6.3.2 Berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz

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

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

6.4 Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX

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

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

Stabilisierung und Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses ausgeschöpft sind.

6.5 Mehrarbeit

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

6.6 Dienstposten- bzw. Arbeitsplatzwechsel

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

6.7 Besetzung freier Stellen

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

6.8 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

6.9 Fortbildung

¹Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Bediensteten zu legen. ²Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. ³Sie 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). ⁴Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden. ⁵Auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – insbesondere in Bezug auf die barrierefreie Zugänglichkeit des Gebäudes, der Unterlagen für die Fortbildung sowie die barrierefreie Nutzbarkeit der Seminartechnik – ist zu achten (vgl. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BRK). ⁶Blinden und hochgradig sehbehinderten Bediensteten ist Fachschrifttum in Blindenschrift oder in akustischer bzw. digitalisierter Form bereitzustellen. ⁷Soweit erforderlich, ist für eine Vorlesekraft zu sorgen. ⁸Gemäß § 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. ⁹Entsprechende Leistungen der Bundesagentur für Arbeit sind im Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl I S. 594) in der jeweils geltenden Fassung vorgesehen.

6.10 Mitarbeitergespräch

(1) ¹Das regelmäßige mindestens alle zwei Jahre zu führende Mitarbeitergespräch soll auch zur Erörterung behinderungsbedingter Probleme und notwendiger Unterstützungen zur behinderungsgerechten Ausgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes genutzt werden. ²Ferner 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. ³Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs soll auch die Frage einer etwaigen Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft thematisiert werden, soweit bei der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter konkrete Anzeichen hierfür vorliegen.

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

(3) Bei den in Abs. 1 und 2 genannten Mitarbeitergesprächen ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hinzu zu ziehen,

soweit dies von der bzw. dem schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird.

(4) ¹Sie sollen ferner auf Beschäftigte zugehen und mit ihnen die Angelegenheit offen diskutieren, soweit sich Anzeichen und Auffälligkeiten zeigen, die auf eine etwaige Schwerbehinderung hindeuten. ²Sowohl 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. ³In diesem Zusammenhang soll auch auf die nach dem SGB IX und dieser Bekanntmachung möglichen Nachteilsausgleiche hingewiesen werden.

7. Arbeitsbedingungen

7.1 Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen

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

7.2 Hilfsmittel

(1) ¹Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 4 und 5 SGB IX). ²Hierzu gehören unter anderem: ³Zur-Verfügung-Stellen einer Arbeitsassistentin, behinderungsgerechte EDV-Ausstattung, Diktiergeräte und Wörterbücher für blinde Beschäftigte, Spezialwähleinrichtungen und Vermittlungsanlagen für blinde Telefonistinnen und Telefonisten, Bildtelefone für hörbehinderte Menschen (TeleSign) sowie visuelle Anzeigen für eingehende Anrufe und Warnsignale, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung durch armamputierte Menschen, behinderungsgerechte Stühle bzw. Sitzkissen (zum Beispiel für Oberschenkelamputierte und gelähmte Menschen). ⁴Diese Hilfsmittel sind haushaltsmäßig im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen (einschließlich der Zuschüsse der Integrationsämter oder anderer Kostenträger, die in Anspruch zu nehmen sind) bereitzustellen. ⁵Die Überprüfung der Arbeitsplatzausstattung soll in regelmäßigen Abständen erfolgen. ⁶Eine Einbindung der technischen Beraterinnen bzw. Berater des Integrationsamtes bzw. anderer Träger ist sinnvoll.

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

7.3 Leistungen der Integrationsämter

¹Die Integrationsämter können an schwerbehinderte Menschen und den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben gewähren. ²So 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). ³Zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen sowie zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinn des § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bis d oder des § 75 Abs. 2 SGB IX verbunden sind (zum Beispiel Stellung einer Arbeitsassistentin, vgl. § 17 Abs. 1a SchwbAV), können vom Integrationsamt Geldleistungen an den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a und e SGB IX in Verbindung mit §§ 26 und 27 SchwbAV) gewährt werden. ⁴Insbesondere können die Dienststellen für Beschäftigte, welche die behinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in ihrer Arbeit unterstützen, Zuschüsse beantragen (§ 27 SchwbAV). ⁵Soweit eine solche innerbetriebliche Lösung nicht möglich erscheint, haben die schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit, beim Integrationsamt die Kostenübernahme für eine selbstorganisierte Arbeitsassistentin zu beantragen (§ 102 Abs. 4 SGB IX).

7.4 Arbeitsumfeld

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

7.5 Tele- und Wohnraumarbeitsplätze

¹Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen kann auf Wunsch insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, für die zum Beispiel der tägliche Weg zum Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingter Mobilitätsbeeinträchtigungen mit erheblichen Zusatzbelastungen verbunden ist oder bei welchen behinderungsbedingt eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist (zum Beispiel häufige Unterbrechungen), durch die Zuteilung von Tele- oder Wohnraumarbeitsplätzen erreicht werden. ²Sofern Tele- oder Wohnraumarbeitsplätze zur Verfügung stehen oder eingerichtet werden, ist bei der Vergabe der besonderen Situation schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung zu tragen und hat eine Zuteilung unter angemessener Berücksichtigung der sozialen Belange der üb-

rigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der dienstlichen Erfordernisse bevorzugt an schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfolgen.

7.6 Arbeitsräume

¹Die 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. ²Das 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. ³Von der Zuweisung eines Einzelzimmers ist auf Wunsch der bzw. des Betroffenen abzusehen, soweit arbeitsorganisatorische oder arbeitsmedizinische (etwa bei tuberkulösen Menschen) Gründe oder Belange der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht entgegenstehen.

7.7 Planung, Bau und Umbau von Verwaltungsgebäuden

(1) ¹Bei der Planung, beim Bau und beim Umbau von Verwaltungsgebäuden ist auf Barrierefreiheit zu achten (vgl. Art. 4 und 10 BayBGG sowie Art. 48 der Bayerischen Bauordnung). ²Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung und den kommunalen Behindertenbeauftragten rechtzeitig (bei Planungsbeginn) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäudezugangs, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen.

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

7.8 Barrierefreie Hard- und Software

¹Die eingesetzte Hard- und Software soll für alle Beschäftigten vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein; bei Planung bzw. Ausschreibung ist dies bereits zu berücksichtigen. ²Soweit Software oder Hardware von zentraler Stelle bereitgestellt wird, hat diese hierfür Sorge zu tragen. ³Die Bayerische Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (Bayerische Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung – BayBITV) vom 24. Oktober 2006 (GVBl S. 801, BayRS 805-9-4-I) in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.

7.9 Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen

¹Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. ²Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können und sich deshalb einer Begleitperson bedienen, die nicht im Dienst des Freistaates Bayern steht, werden die insoweit notwendigen Auslagen

als Nebenkosten in Höhe der Reisekostensätze erstattet. ³Auf VV Nr. 12.2 zu Art. 12 BayRKG der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zu den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz (VV-BayRKG) vom 10. Mai 2002 (FMBl S. 235, StAnz Nr. 21) in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen. ⁴Entsprechend den geltenden reisekostenrechtlichen Regelungen kommt ggf. auch bei Aus- und Fortbildungsreisen von schwerbehinderten (nicht gleichgestellten) Beschäftigten eine Fahrkostenerstattung nach Art. 5 Abs. 1 BayRKG in Betracht.

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

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

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

8.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis

¹Sind schwerbehinderte Menschen gemäß Nr. 8.1 als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt, können sie nach Maßgabe des Art. 23 BayBG in das Beamtenverhältnis übernommen werden. ²Die Übernahme dieser schwerbehinderten Beschäftigten ist bei einem Einstieg in der ersten Qualifikationsebene im Rahmen der verfügbaren Stellen nach einer Dienstzeit von mindestens sechs Monaten auf ihren Antrag ohne Prüfung möglich. ³In diesen Fällen ist ein Wechsel in der Beschäftigung zur Unterbringung auf einem Beamtendienstposten nicht zu fordern, wenn Beschäftigte wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, die mit dem Dienstposten verbundenen Dienstgeschäfte wahrzunehmen.

8.3 Vorzeitige Beförderung

Bei Wehrdienstbeschädigten, bei Schwerkriegsbeschädigten sowie bei den in § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX genannten Personen, die als Beamtinnen bzw. Beamte wegen ihrer Behinderung vor Ablauf der regulären Dienstzeit ausscheiden müssen, ohne noch die nächstmögliche Beförderungsstelle zu erreichen, ist zu prüfen, ob im Rahmen vorhandener Planstellen und bei Vorliegen der gesetzlichen Beförderungsvoraussetzungen eine vorzeitige Beförderung angezeigt ist.

8.4 Umwandlung einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung

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

9. Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

9.1 Allgemeines

¹Auf die bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allgemein zu beachtenden Besonderheiten (Nr. 6.1.) wird hingewiesen. ²Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ist ihnen das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. ³Erbringen schwerbehinderte Beschäftigte trotz ihrer Behinderung beispielsweise in quantitativer Hinsicht gleiche Leistungen, kann in ergänzenden Bemerkungen darauf verwiesen werden, dass schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Beamtinnen und Beamte trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute bzw. herausragende Leistungen erbringen. ⁴Dies gilt in besonderem Maße für schwerbehinderte Menschen im Sinn des § 72 SGB IX.

9.2 Benachteiligungsverbot

¹Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG). ²Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. ³Dies gilt für dienstliche Beurteilungen im Sinn des Art. 54 Abs. 1 wie auch für die Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG.

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

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

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

(3) ¹Im Falle einer Leistungsfeststellung als Voraussetzung für den regelmäßigen Stufenaufstieg (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG) ist zu prüfen, inwieweit festgestellte Leistungsmängel zurechenbar sind (Art. 62 Abs. 4 Satz 1 LlbG). ²Dies ist dann nicht der Fall, wenn diese behinderungsbedingt

sind. ³Wenn und soweit dies der Fall ist, kann darauf ein Stufenstopp nicht gestützt werden. ⁴In Falle eines verfügt Stufenstopps ist in der gesonderten Mitteilung (vgl. Abschnitt 4 Nr. 6.2.3 der VV-BeamtR, Nr. 30.3 der BayVwVBes) konkret darzulegen, warum die Mindestanforderungen unter Ausblendung der behinderungsbedingten Leistungsmängel gleichwohl nicht erfüllt sind.

9.4 Verwendungseignungen nach Art. 58 Abs. 4 LlbG

¹Schwerbehinderte Beschäftigte sind für die Verwendung in Führungspositionen bzw. auf sonstigen höherwertigen Dienstposten und Funktionen, für die sie die Voraussetzungen grundsätzlich erfüllen, nur dann nicht geeignet, wenn auch bei wohlwollender Prüfung unüberwindbare behinderungsbedingte Einschränkungen bestehen. ²In jedem Fall soll dargelegt werden, inwieweit trotz der festgestellten behinderungsbedingten Einschränkungen alternative Möglichkeiten für die Übertragung der genannten Funktionen bestehen. ³Bei 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. ⁴Sofern derartige Einschränkungen bestehen, sind sie – ggf. nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung – in deren Beisein den schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll und offen darzulegen.

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

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

9.6 Besonderheiten im Beurteilungsverfahren

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

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

9.7 Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende

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

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

10.1 Allgemeines

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

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

¹Schwerbehinderte 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. ²Von der Versetzung in den Ruhestand ist gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG in der Regel abzusehen, wenn den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt derselben Fachlaufbahn, für das sie eventuell bestehende besondere Voraussetzungen unter Berücksichtigung ihrer Schwerbehinderung erwerben können, übertragen werden kann und wenn auf Grund eines amtsärztlichen Zeugnisses zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Voraussetzungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügen. ³Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 84 SGB IX bereits vor der Vorladung der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten zur amtsärztlichen Untersuchung einzubinden.

10.3 Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG)

¹Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll ferner bei Beamtinnen bzw. Beamten abgesehen werden, die unter Beibehaltung ihres Amtes ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können (begrenzte Dienstfähigkeit). ²Über das Vorliegen der begrenzten Dienstfähigkeit ist auf der Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens zu entscheiden. ³Der 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. ⁴Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wird entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzt.

10.4 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Ist beabsichtigt, bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten die Arbeitszeit nach § 27 BeamtStG (begrenzte Dienstfähigkeit) herabzusetzen, sie vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen oder zu entlassen, ist nach der allgemeinen Regelung des § 95 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

10.5 Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

(2) Die Vorschrift des § 90 Abs. 2a SGB IX gilt auch für gleichgestellte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so dass bei Zugang der Kündigung die Gleichstellung entweder nachgewiesen oder mindestens drei Wochen vor Kündigungszugang beantragt worden sein muss.

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

11. **Teilzeitbeschäftigung, stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Altersteilzeit**

11.1 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Das Beamtenrecht sieht vielfältige Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung vor. ²Gemäß Art. 88 Abs. 1 BayBG soll auf Antrag die Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ³Dabei ist, soweit entsprechende Arbeitszeitmodelle an den Dienststellen allgemein eingeführt wurden und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auch die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum möglich (Art. 88 Abs. 4 BayBG). ⁴Bei familienpolitischer Teilzeit nach Art. 89 Abs. 1 BayBG kann die durchschnittliche Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich wöchentlich acht Stunden reduziert werden. ⁵Im Rahmen dieser Vorschriften ist schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten Teilzeitbeschäftigung zu gewähren, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

(2) Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn zwingende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen (§ 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX, § 11 Abs. 2 TV-L, § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

11.2 Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung

(1) ¹Mit arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann nach längerer Erkrankung im Einvernehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden, soweit sie nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können und sie nach ärztlicher Einschätzung durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich wieder besser in das Erwerbsleben eingegliedert werden können (§ 28 SGB IX). ²Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt. ³Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist jedoch für den Zeitraum der Wiedereingliederung als krank zu führen. ⁴Der Arzt soll nach § 74 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl I S. 2477) in der jeweils geltenden Fassung auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275 SGB V) einholen. ⁵Auf Grund des Fortbestandes der Arbeitsunfähigkeit besteht während der Wiedereingliederungsphase Anspruch auf Krankenzugänge, nach deren Auslaufen besteht jedoch kein Anspruch auf Entgelt für die geleistete Tätigkeit; insoweit besteht Anspruch auf Krankengeld (§ 44 SGB V).

(2) ¹Beamtinnen und Beamten soll eine entsprechende Arbeitszeit eingeräumt werden, sie leisten

für die Zeit der Wiedereingliederung Dienst. ²Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung im Sinn von Art. 6 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) bzw. um begrenzte Dienstfähigkeit.

11.3 Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

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

12. **Ergänzende und allgemeine Maßnahmen sowie Hinweise zur Inklusion schwerbehinderter Menschen**

12.1 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit oder in angemessenem Umfang Dienstbefreiung gewährt werden.

12.2 Zusatzurlaub

12.2.1 Kreis der Berechtigten

¹Schwerbehinderten 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. ²Gleichgestellten behinderten Menschen steht Zusatzurlaub nicht zu (§ 68 Abs. 3 SGB IX). ³Günstigere tarifrechtliche Bestimmungen über einen Zusatzurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben unberührt (vgl. § 15 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Länder).

12.2.2 Dauer des Zusatzurlaubs

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

(2) ¹Bei 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). ²Ein sich hierbei ergebender Bruchteil von Arbeitstagen ist weder auf- noch abzurunden.

Beispiel:

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

(3) Ändert sich bei schwerbehinderten Beschäftigten die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres vorübergehend oder auf Dauer (etwa wenn die regelmäßige Arbeitszeit durch Gewährung von Teilzeitarbeit von fünf auf drei Tage herabgesetzt wird), teilt der Zusatzurlaub gemäß § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX das Schicksal des Erholungsurlaubs.

12.2.3 Entstehung des Zusatzurlaubs

(1) ¹Die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub unterliegt den Vorschriften des Haupturlaubs. ²Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bedeutet dies, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des gesetzlichen Jahresurlaubs nach dem Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) vom 8. Januar 1963 (BGBl I S. 2) in der jeweils geltenden Fassung erfüllt sein müssen. ³Für 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) vom 24. Juni 1997 (GVBl S. 173, ber. S. 486, BayRS 2030-2-25-F) in der jeweils geltenden Fassung erfüllt sein.

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

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

12.2.4 Übertragung des Zusatzurlaubs

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

(2) Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend für ein bereits abgelaufenes Urlaubsjahr festgestellt, so kann Zusatzurlaub für das abgelaufene Jahr nur in Anspruch genommen werden, wenn die oder der schwerbehinderte Beschäftigte seinen Anspruch rechtzeitig geltend gemacht hat.

12.2.5 Teilurlaub

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

- a) Anspruch auf vollen Zusatzurlaub besteht, wenn
 - die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe des Urlaubsjahres erworben bzw. beendet wird,
 - das Arbeits- oder Dienstverhältnis von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder Beamtinnen, Beamten im Kalenderjahr mindestens sechs Monate besteht.
- b) Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden angefangenen Monat des Bestehens des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses besteht, wenn dieses
 - in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet,
 - in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres beginnt,
 - in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres vor Erfüllung der Wartezeit endet.
- c) Der Beginn der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell gilt insoweit als Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.
- d) Beamtinnen und Beamte, die mit oder nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten, erhalten den halben Zusatzurlaub, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Hälfte, den vollen Zusatzurlaub, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

e) ¹Bei der Berechnung des anteiligen Zusatzurlaubs sind Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. ²Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag betragen, sind dagegen nicht abzurunden, sondern in Höhe dieses Bruchteils zu gewähren.

12.2.6 Weitgehende Berücksichtigung der Urlaubswünsche schwerbehinderter Menschen

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

12.3 Dienst- und Arbeitsbefreiung

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

12.4 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation

12.4.1 Allgemein

¹Vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder beruflichen Rehabilitation sind den schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen (vgl. Abschnitt 7 Nr. 4 VV-Beamtr). ²Gleiches gilt für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die von den Sozialversicherungsträgern gewährt werden. ³Schwerbehinderte Bedienstete haben ihre Dienststelle über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation rechtzeitig zu unterrichten. ⁴Soweit ein Anspruch auf eine vom Zentrum Bayern Familie und Soziales genehmigte medizinische Vorsorge oder Rehabilitation nicht besteht, müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihre Krankenkasse bzw. den Rentenversicherungsträger wenden. ⁵Bei Beamtinnen und Beamten kann eine Leistungsgewährung in Form einer stationären Rehabilitation (§ 29 BayBhV) bzw. einer Kur erfolgen (§ 30 BayBhV). ⁶Schwerbehinderten Lehrkräften kann eine stationäre Rehabilitation auch außerhalb der Ferienzeit gewährt werden. ⁷Im Übrigen sind § 19 UrlV und die einschlägigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen (§ 10 BUrlG) anzuwenden. ⁸Die Fortzahlung der Bezüge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach den tarifrechtlichen Bestimmungen (§ 22 Abs. 1 TV-L).

12.4.2 Anrechnung von Abwesenheitszeiten

Auf Abschnitt 10 Nrn. 1.3.1.3 und 1.3.1.4 VV-Beamtr wird hingewiesen.

12.5 Wohnungsfürsorge

¹Bei 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. ²Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Sinn des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX sind bei der Wohnungsvergabe gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig zu berücksichtigen.

12.6 Abholdienst

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

12.7 Parkmöglichkeiten

¹Schwerbehinderten 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. ²Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen und nach Möglichkeit zu überdachen. ³Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für schwerbehinderte Beschäftigte bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit anzumieten oder zu erwerben. ⁴Anmietung und Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. ⁵Die für Fahrzeuge von schwerbehinderten Beschäftigten bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen. ⁶Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, so ist von der Dienststelle für die schwerbehinderten Beschäftigten mit außergewöhnlicher Gehbehinderung eine Ausnahmegenehmigung dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen (§ 45 Abs. 1b Nr. 2 und § 46 Abs. 1 Straßenverkehrsordnung).

12.8 Verkauf ausgesonderter Dienstkraftfahrzeuge

Schwerbehinderte Beschäftigte des Freistaates Bayern im Sinn von § 2 Abs. 2 SGB IX, die auf

die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, können auf Antrag aussonderungsreife Dienstkraftfahrzeuge – abweichend von haushaltsrechtlichen Bestimmungen (VV Nr. 1.2 zu Art. 63 BayHO) – zum Schätzwert erwerben.

12.9 Servicehunde

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

12.10 Behindertensport

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

12.11 Gebärdensprachdolmetscherin bzw. Gebärdensprachdolmetscher

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

13. Aktenführung

13.1 Personalakten

(1) ¹Die Personalakten müssen eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX) enthalten. ²Für 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. ³Legt der schwerbehinderte Beschäftigte dies nicht ausreichend dar, zum Beispiel durch die Vorlage des die Schwerbehinderung feststellenden Bescheids, so reicht zur Erfüllung der besonderen Fürsorgepflicht des Dienstherrn aus, dass auf die damit verbundenen Nachteile hingewiesen wird. ⁴Der schwerbehinderte Beschäftigte ist außerdem darauf hinzuweisen, dass Änderungen, die nach Ausstellung des bestandskräftigen Schwerbehindertenausweises eingetreten sind, unverzüglich der Dienststelle mitgeteilt werden müssen. ⁵Die Dienststelle hat die Änderung in der Personalakte zu vermerken und ggf. die Berichtigung der Personaldatei vorzunehmen und die Schwerbehindertenvertretung hiervon in Kenntnis zu setzen.

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

vertretung fortlaufend zu melden. ³Es sind auch diejenigen schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte im Verzeichnis aufzunehmen, deren Arbeitsplatz nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX nicht anzurechnen ist.

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

13.2 Schreiben an andere Behörden in Personalangelegenheiten

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

13.3 Kennzeichnung behinderungsbedingter Krankheitstage

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

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

13.4 Mitteilungen an die Personalvertretung

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

13.5 Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Einsicht in die Personalakten

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

14. **Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders beruflichen Stellen**

14.1 Beauftragte bzw. Beauftragter des Arbeitgebers

14.1.1 Bestellung

(1) ¹Gemäß § 98 SGB IX hat der Arbeitgeber jeweils eine bzw. einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. ²Für den staatlichen Bereich bedeutet dies, dass an jeder Dienststelle eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter bestellt werden soll, die bzw. der die Dienststelle in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (Beauftragter der Dienststelle). ³Dies gilt auch dann, wenn aktuell keine schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle beschäftigt sind. ⁴Erforderlichenfalls können mehrere Beauftragte bestellt werden. ⁵Von einer Bestellung kann jedoch abgesehen werden, soweit die Bestellung gesonderter Beauftragter, zum Beispiel bei enger räumlicher Nähe von Dienststellen des gleichen Geschäftsbereichs, nicht zweckmäßig erscheint.

(2) ¹Die Bestellung oder Abberufung der bzw. des Beauftragten ist den personalbearbeitenden Stellen, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung anzuzeigen. ²Auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) und das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BayPVG) wird hingewiesen. ³Außerdem ist die bzw. der Beauftragte der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). ⁴Sie bzw. er kann mit diesen Stellen unmittelbar in Verbindung treten.

14.1.2 Aufgaben

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

(2) ¹Die bzw. der Beauftragte hat sich dafür einzusetzen, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Verwaltungsvorschriften in ihrer bzw. seiner Dienststelle ausgeführt werden; insbesondere hat sie bzw. er auf die Erfüllung der Beschäftigungsquote zu achten. ²Sie bzw. er soll sich auch dafür einsetzen, dass Beschäftigten der Dienststelle, welche die Voraussetzungen für die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfüllen, die Anerkennung beantragen und diese gegenüber dem Dienstherrn auch offen legen. ³Die bzw. der Beauftragte der Dienststelle soll dabei auf Beschäftigte, die Anzeichen für dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen zeigen, offen und mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen zugehen. ⁴Dabei soll auch über mögliche Nachteilsausgleiche und Arbeiterleichterungen nach den gesetzlichen Vorschriften und dieser Bekanntmachung informiert werden.

14.1.3 Fortbildung

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

14.2 Integration schwerbehinderter Menschen als Personalführungsaufgabe

¹Die 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 bzw. 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. ³Bei der Konzeption entsprechender Fortbildungsangebote zur Personalführung soll auf diesen Themenkomplex eingegangen werden.

14.3 Schwerbehindertenvertretung

14.3.1 Wahl

¹Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Bediensteten einer Dienststelle, in der wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und wenigstens eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter (siehe auch § 94 ff. SGB IX). ²Ist für den Bereich einer Dienststelle ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der (Teil-)Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

14.3.2 Aufgaben

¹Die 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). ²Sie 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 Erle-

digung hinzuwirken; sie hat die schwerbehinderten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

³Außerdem hat die Schwerbehindertenvertretung die Beschäftigten bei Anträgen an das Zentrum Bayern Familie und Soziales auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung und ihres Grades sowie der Schwerbehinderteneigenschaft und bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit zu unterstützen.

14.3.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

(1) ¹Die 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). ²Die 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). ³Entscheidet eine übergeordnete Dienststelle über persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter, ist die bei der entscheidenden Dienststelle jeweils gebildete Gesamt- oder Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen; diese hat der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, in welcher der schwerbehinderte Mensch beschäftigt ist, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ⁴Dies gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

(2) ¹Nach § 95 Abs. 2 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung auch dann zu beteiligen, wenn dem Antrag schwerbehinderter Beschäftigter in vollem Umfang stattgegeben wird. ²Zur Vermeidung eines unnötigen Verwaltungsaufwands soll die Dienststellenleitung eine einvernehmliche Regelung mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung herbeiführen, die den beiderseitigen Aufwand für diese Fälle möglichst gering hält.

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

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

14.3.4 Information der Schwerbehindertenvertretung

(1) Um der Schwerbehindertenvertretung und im Fall des § 97 Abs. 6 SGB IX der Gesamt- bzw. Bezirks- bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung ei-

nen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen.

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

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

14.3.5 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

(1) ¹Im Rahmen der Beratung und Betreuung kann jede Schwerbehindertenvertretung eine Versammlung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle, jede Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Versammlung der Schwerbehindertenvertretungen ihres Zuständigkeitsbereichs, jede Bezirksschwerbehindertenvertretung eine Versammlung der Schwerbehindertenvertretungen ihres Bezirks und die Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung der Bezirksschwerbehindertenvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen mindestens einmal im Kalenderjahr durchführen (§ 95 Abs. 6, § 97 Abs. 8 SGB IX). ²Der Versammlungsort ist so zu wählen und die Dauer der Versammlung so einzurichten, dass die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet werden.

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

14.3.6 Stellung der Schwerbehindertenvertretung

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

14.3.7 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung

¹In Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, sind die Vertrauenspersonen auf Wunsch freizustellen. ²Dies gilt entsprechend für die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung. ³Im 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). ⁴Bei der Bemessung des zeitlichen Umfangs der Freistellung können insbesondere die Anzahl der Beschäftigten und strukturelle Besonderheiten, wie zum Beispiel die Lage der zu betreuenden Dienststellen oder Betreuung von schwerbehinderten Beschäftigten mit besonderem Betreuungsaufwand (insbesondere Mehrfachanrechnungen), von Bedeutung sein.

14.3.8 Stellvertretende Schwerbehindertenvertretung

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

(2) ¹Nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX kann die Schwerbehindertenvertretung in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen das mit der nächsthöchsten Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. ²Die Entscheidung über die Heranziehung der Stellvertretung zu bestimmten Aufgaben trifft die Schwerbehindertenvertretung nach pflichtgemäßem Ermessen. ³Die Vertrauenspersonen sollen mit der Delegation von Aufgaben verantwortungsvoll umgehen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen.

14.3.9 Tragung der Kosten der Schwerbehindertenvertretung

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

14.3.10 Ersatz von Reisekosten

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

24. April 2001 (GVBl S. 133, BayRS 2032-4-1-F) in der jeweils geltenden Fassung. ²Hinsichtlich der Fahrkostenerstattung werden sie den Beamtinnen bzw. Beamten der übrigen Besoldungsgruppen im Sinn des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 BayRKG gleichgestellt. ³Bezüglich der Erstattung von Auslagen für notwendige Begleitpersonen wird auf Nr. 7.9 verwiesen.

14.3.11 Fortbildung der Schwerbehindertenvertretung

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

14.3.12 AGSV Bayern

(1) Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Freistaates Bayern können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Bayerischen Landesbehörden – AGSV Bayern – zusammenschließen (Internet: www.agsv.bayern.de bzw. Behördennetz: www.agsv.bybn.de) und Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder – AGSV Länder – einschließlich der ressortspezifischen Bundes- und Länderarbeitsgemeinschaften werden.

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

14.4 Personalvertretung

(1) ¹Die 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). ²Die 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). ³Sie wird an den Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarungen beteiligt (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

(2) ¹Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung und ihrer Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit Art. 40 Abs. 1 BayPVG). ²Dies gilt auch dann, wenn der Personalrat durch Einzelpersonen oder eine Gruppe vertreten wird. ³Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung

der nächsten Sitzung zu setzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit Art. 34 Abs. 3 BayPVG). ⁴Bei Beschlüssen, die überwiegend schwerbehinderte Menschen betreffen, hat die Schwerbehindertenvertretung Stimmrecht (Art. 40 Abs. 2 BayPVG). ⁵Ihr ist daher die Tagesordnung und der Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig bekannt zu geben (Art. 34 Abs. 2 Satz 3 BayPVG); der entsprechende Teil der Niederschrift über die Sitzung, an der sie teilgenommen hat, ist ihr im Abdruck zuzuleiten (Art. 41 Abs. 2 BayPVG). ⁶Erachtet sie einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Beschäftigter oder ist sie entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend (§ 95 Abs. 4 SGB IX, Art. 39 BayPVG).

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

(4) ¹Die Schwerbehindertenvertretung ist zu den gemeinsamen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung (Art. 67 Abs. 1 BayPVG) hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 5 SGB IX). ²Das Teilnahmerecht gilt unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Schwerbehindertenangelegenheiten vorgesehen ist oder nicht.

14.5 Integrationsvereinbarung

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

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

15. Schlussbestimmungen

15.1 Inkrafttreten

¹Diese Bekanntmachung tritt am 22. Dezember 2012 in Kraft. ²Mit Ablauf des 21. Dezember 2012 tritt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern „Fürsorgetrichtlinien“ 2005 vom 3. Dezember 2005 (FMBl S. 193, StAnz Nr. 50) außer Kraft.

15.2 Unterrichtung

¹Diese Bekanntmachung ist allen Dienststellenleitungen, den Beauftragten gemäß § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Richtervertretungen, den Staatsanwaltsvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen zur Kenntnis und Beachtung zuzu-

leiten. ²Außerdem sind alle Bearbeiterinnen und Bearbeiter von Personal- und Organisationsangelegenheiten über den Inhalt dieser Bekanntmachung zu unterrichten. ³Die Unterrichtung ist in jährlichem Abstand zu wiederholen. ⁴Die schwerbehinderten Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu unterrichten. ⁵Zudem steht die amtliche Fassung dieser Bekanntmachung im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen (FMBl) unter www.verkuendung.bayern.de zur Verfügung, die Broschüre unter www.stmf.bayern.de Rubrik: Themen/Öffentlicher Dienst/Informationen für schwerbehinderte Menschen/Teilhaberichtlinien.

15.3 Sonstiger Anwendungsbereich

Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Staates unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und den Trägern anerkannter Privatschulen wird empfohlen, entsprechend zu verfahren, soweit diese nicht bereits unmittelbar auf Grund gesetzlicher Vorschriften gelten.

Dr. Markus Söder
Staatsminister

Beihilfen

2030.8.3-F

Änderung

der Bekanntmachung zum Vollzug der Bayerischen Beihilfeverordnung (BayBhV)

Bekanntmachung

des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

vom 10. Dezember 2012 Az.: 25 - P 1820 - 1075 - 44 451/12

I.

Nr. 2 im Abschnitt B der Bekanntmachung zum Vollzug der Bayerischen Beihilfeverordnung (BayBhV) vom 26. Juli 2007 (FMBl S. 291, StAnz Nr. 32), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 29. Februar 2012 (FMBl S. 175, StAnz Nr. 10), wird wie folgt geändert:

Die Worte „1. April 2011 entstehen, 2.951,56 €“ werden durch die Worte „1. Januar 2013 entstehen, 3 061,03 €“ ersetzt.

II.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

L a z i k

Ministerialdirektor

Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen

600-F

Verordnung

zur Änderung der Verordnung über die staatliche Parkanlage Hofgarten Bayreuth

Vom 17. Dezember 2012

Auf Grund von Art. 20 Abs. 1 Sätze 1 und 3 Halbsatz 1 des Gesetzes über das Landesstrafrecht und das Verwaltungsrecht auf dem Gebiet der öffentlichen Sicherheit und Ordnung – Landesstraf- und Verordnungsgesetz – LStVG – (BayRS 2011-2-I), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2012 (GVBl S. 623), und § 2 Abs. 3 der Verordnung über die Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen (BSVV) vom 14. Dezember 2001 (GVBl 2002 S. 22, BayRS 600-15-F), geändert durch Verordnung vom 1. September 2011 (GVBl S. 438), erlässt die Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen folgende Verordnung:

§ 1

In § 6 Abs. 2 der Verordnung über die staatliche Parkanlage Hofgarten Bayreuth vom 26. März 2012 (FMBl S. 210) wird die Zahl „2012“ durch die Zahl „2014“ ersetzt.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 31. Dezember 2012 in Kraft.

München, den 17. Dezember 2012

**Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser,
Gärten und Seen**

Bernd Schreiber, Präsident

Liegenschaften

6410-F

**Bekanntgabe der Änderung
der Rahmenvereinbarung über die Benutzung
von Grundstücken und Gebäuden
des Freistaats Bayern
für die Errichtung und den Betrieb
von Funkstationen**

**Bekanntmachung
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen
vom 14. November 2012 Az.: 51 - VV 2622 - 3 - 21 144/12**

Mit den Telekommunikationsunternehmen wurde ein Nachtrag Nr. 2 zur Rahmenvereinbarung mit Telekommunikationsunternehmen über die Benutzung von Grundstücken und Gebäuden des Freistaats Bayern für die Errichtung und den Betrieb von Funkstationen (Anlage zur Gemeinsamen Bekanntmachung der Bayerischen Staatskanzlei, aller Bayerischen Staatsministerien und des Bayerischen Obersten Rechnungshofes vom 13. Dezember 2002, FMBl 2003 S. 15, StAnz Nr. 51, geändert durch Bekanntmachung vom 22. April 2010, FMBl S. 123, StAnz Nr. 17) vereinbart.

Diese Änderung der Rahmenvereinbarung, nachfolgend Nr. 1, ist rückwirkend zum 1. Juni 2012 anzuwenden. Die Änderung der Anlage 3 der Rahmenvereinbarung, nachfolgend Nr. 2, ist rückwirkend zum 1. Juli 2010 anzuwenden.

Unter Bezugnahme auf Nr. 10 der Gemeinsamen Bekanntmachung werden die Änderungen der Rahmenvereinbarung nachfolgend bekannt gemacht:

1. § 3 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die durch den Vertrag gestattete Nutzung umfasst die Errichtung und den Betrieb einer Funkstation mit dem für die jeweiligen Mobilfunkstandards erforderlichen Umfang einschließlich Richtfunk.“

2. Anlage 3 (Entgelt- und Entschädigungssätze) wird durch die Anlage zu dieser Bekanntmachung (Anlage 3 – Entgelt- und Entschädigungssätze) ersetzt.

L a z i k
Ministerialdirektor

Anlage**Anlage 3**

Entgelt- und Entschädigungssätze mit Wirkung zum 1. Juli 2010

Das Entgelt ist für die Nutzung des Grundstücks zur Errichtung und zum Betrieb einer Funkstation bis zu dem in § 3 der Rahmenvereinbarung definierten Umfang zu entrichten.

A. Entgelte (jährlich)**I. Dachstandort**1. Standard-Funkstation

(1-2 Antennenträger im Sinn der Anlage 1 mit max. insgesamt 12 Antennen einschl. Richtfunk)

a) München – Stadtgebiet und Landkreis	8.478,50 €
b) Städte > 100.000 Einwohner	6.762,00 €
c) Städte > 50.000 < 100.000 Einwohner	5.097,50 €
d) Gemeinden > 7.000 < 50.000 Einwohner	4.057,20 €
e) Gemeinden < 7.000 Einwohner und Außenbereich	3.381,00 €

Wird die Standard-Funkstation in München – Stadtgebiet und Landkreis – auf max. insgesamt 6 Antennen beschränkt, beträgt das Entgelt

	6.762,00 €
--	------------

Bei Erweiterung auf den Umfang der Standard-Funkstation wird das Entgelt auf

	8.478,50 €
--	------------

gehoben.

2. Erweiterung der Standard-Funkstation

Jede weitere Antenne des Betrags unter Nr. 1	10 %
---	------

- 2 -

Jeder weitere Antennenträger mit max. 6 Antennen
des Betrags unter Nr. 1 50 %

3. Richtfunk- und/oder Vermittlungsanlage

(max. 7 Antennenträger im Sinn der Anlage 1 mit max. insgesamt 40 Antennen
einschl. Richtfunk)

a) Städte > 100.000 Einwohner	14.096,16 €
b) Städte > 50.000 < 100.000 Einwohner	8.478,50 €
c) Städte < 50.000 Einwohner	6.762,00 €

II. Freistandorte

(Errichtung eines Masten auf einer Freifläche durch ein TK-Unternehmen)

a) Erstnutzer	3.381,00 €
b) jeder weitere Nutzer	1.690,50 €

B. Entschädigungen (einmalig)

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. Durchführung von Probepeilungen | 281,92 € |
| 2. Entschädigung bei Abschluss eines Benutzungsvertrags
für alle im Rahmen des Vertrags anfallenden Verwaltungs-
kosten und Mehraufwendungen | 846,81 € |
| 3. Entschädigung für die Einräumung einer beschränkt
persönlichen Dienstbarkeit | einmalig 0,57 €/m ² |
| 4. Entschädigung von Folgeschäden (fallweise nach Gutachten) | |

6410-F

**Gemeinsame Bekanntmachung
über die Nutzung staatlicher Gebäude
für die Errichtung und den Betrieb
von Photovoltaikanlagen**

**Gemeinsame Bekanntmachung
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen
und der Obersten Baubehörde im
Bayerischen Staatsministerium des Innern**

vom 20. November 2012 Az.: 51 - VV 2700 - 2 - 41 175/12

¹Die Bayerische Staatsregierung hat am 24. Mai 2011 das Energiekonzept „Energie innovativ“ verabschiedet. ²Ziel ist es, den Anteil der erneuerbaren Energien am Strombedarf innerhalb der nächsten Jahre zu steigern. ³Neben der Windkraft¹⁾ stellt die Nutzung der Sonnenenergie aufgrund des hohen Potentials eine Hauptenergiequelle dar. Der Bestand an staatlichen Gebäuden soll dafür im Rahmen der rechtlichen und technischen Möglichkeiten einerseits sowie der wirtschaftlichen Vertretbarkeit andererseits für Investoren nutzbar gemacht werden.

¹Zur Sicherstellung eines einheitlichen Vollzugs sowie zur Gewährleistung eines beschleunigten, effizienten und transparenten Verfahrens werden für die Nutzung staatlicher Dachflächen von Gebäuden durch Investoren für die Errichtung und den Betrieb von Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlage) **folgende Verfahrensabläufe** sowie **Zuständigkeiten** der Immobilien Freistaat Bayern (IMBY), der Grundbesitz bewirtschaftenden Dienststellen (GbD²⁾) und des Staatlichen Bauamts bestimmt. ²Das Verfahren soll gleichermaßen transparent und kalkulierbar sowie für alle Akteure effizient sein.

1. Staatliche Gebäude im Zuständigkeitsbereich der IMBY

1.1 Zuständigkeitsbereich der IMBY

Der Zuständigkeitsbereich der IMBY bestimmt sich nach Art. 9a Abs. 2 Sätze 1, 3 Nr. 2 des Gesetzes über die Feststellung des Haushaltsplans des Freistaates Bayern für die Haushaltsjahre 2005 und 2006 (Haushaltsgesetz – HG – 2005/2006) vom 8. März 2005 (GVBl S. 46, BayRS 630-2-15-F), zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 14. April 2011 (GVBl S. 150).

1.2 Gebäude sind grundsätzlich für eine Nutzung geeignet

1.2.1 Gebäude sind im Sinn des § 32 Abs. 4 EEG als „selbstständig benutzbare, überdeckte bauliche Anlagen, die von Menschen betreten werden können und vorrangig dazu bestimmt sind, dem Schutz von Menschen, Tieren oder Sachen zu dienen“, zu verstehen.

1) Vgl. dazu auch die Gemeinsame Bekanntmachung der Bayerischen Staatsministerien des Innern, für Wissenschaft, Forschung und Kunst, der Finanzen, für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, für Umwelt und Gesundheit sowie Ernährung, Landwirtschaft und Forsten zu Hinweise zur Planung und Genehmigung von Windkraftanlagen (WKA) vom 20. Dezember 2011 (AllMBl 2012 S. 34).

2) Grundbesitz bewirtschaftende Dienststelle im Sinn Nr. 3.2.1 VV zu Art. 64 BayHO.

1.2.2 Gebäude sind grundsätzlich – unter dem Vorbehalt unabweisbarer Hinderungsgründe (siehe Nrn. 1.3 und 1.4) – für die Errichtung und den Betrieb einer PV-Anlage geeignet.

1.3 Einleitung des Verfahrens der Nutzung staatlicher Dachflächen durch die IMBY

¹Zur Feststellung der Eignung in Betracht gezogener Gebäude prüft die IMBY zunächst die **energetische Eignung** zur Energiegewinnung. ²Dies umfasst lediglich eine erste allgemeine Einschätzung einer grundsätzlichen Eignung (z. B. Dachausrichtung, Verschattung, Größe etc.) ³Die Prüfung der energetischen Eignung kann durch einen externen Dienstleister erfolgen. ⁴Die Kosten dafür trägt die IMBY zu Lasten von Kapitel 13 04, Titel 526 11. ⁵Die Prüfung erfolgt schrittweise.

1.4 Weiteres Verfahren

1.4.1 ¹Nach positiver Feststellung der energetischen Eignung (siehe Nr. 1.3) prüft die IMBY **im Einvernehmen mit der GbD**, ob und inwieweit **zwingende und unabweisliche Sicherheitsbelange** entgegenstehen. ²Die Versagung des Einvernehmens rechtfertigende **Sicherheitsbelange** kommen nur bei Einrichtungen mit entsprechenden Sicherheitsauflagen wie z. B. Justizvollzugsanstalten, den verschiedenen Dienststellen der Bayerischen Polizei sowie dem Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz in Betracht. ³Zur Gewährleistung des **Datenschutzes** sowie des **Steuergeheimnisses** in allen anderen Fällen ist der Investor vertraglich zur Wahrung dieser zu verpflichten, wie auch dazu zu verpflichten, – im Falle einer Übertragung der Anlage an einen Dritten – diese Verpflichtung dem Dritten aufzuerlegen.

1.4.2 ¹**Parallel** zu Nr. 1.4.1 beauftragt die IMBY das **Staatliche Bauamt** mit der Prüfung, ob aus **baufachlicher Sicht** die Errichtung einer PV-Anlage in Frage kommt und welche Vorgaben dabei zu beachten sind (baufachliche Prüfung).

1.4.2.1 ¹Das **Staatliche Bauamt** kann dazu in begründeten Fällen und im Einvernehmen mit der IMBY **frei-beruflich Tätige einschalten**. ²Die hieraus entstehenden Kosten trägt zunächst die IMBY zu Lasten von Kapitel 13 04, Titel 526 11. ³Diese veranlasst die Zuweisung der Haushaltsmittel an das Staatliche Bauamt, bevor ein Auftrag erteilt werden kann. ⁴Die IMBY wird den Investor bei Vertragsschluss zur Kostenerstattung verpflichten.

1.4.2.2 Bei der baufachlichen Prüfung ist Folgendes zu berücksichtigen:

a) **Dachsanierungen und sonstige Baumaßnahmen**

¹Eine bewilligte Dachsanierung oder eine die Dachkonstruktion beeinträchtigende sonstige Baumaßnahme (z. B. Dachgeschossausbau) ist ein Hinderungsgrund. ²Eine Dachsanierung oder eine sonstige Baumaßnahme **gilt als bewilligt**, sobald die dafür benötigten Haushaltsmittel zugewiesen wurden. ³Wurden bereits Haushaltsmittel beantragt, aber noch nicht bewilligt, so stellt dies regelmäßig keinen Hinderungsgrund dar. ⁴Dachsanierungen oder sonstige Baumaßnahmen, welche in Zukunft anfallen können, jedoch haushaltstechnisch noch nicht

angemeldet wurden, sind vom Grundsatz her ebenso kein Hinderungsgrund.

b) Brandschutz, Verkehrssicherungspflicht

¹Auflagen zur Einhaltung der Verkehrssicherungspflicht stellen **keine Hinderungsgründe** dar, **soweit** die damit verbundenen Maßnahmen dem Investor als vertragliche Verpflichtung auferlegt werden können (z. B. Anbringen von Schneefanggittern). ²Entsprechendes gilt auch für brandschutztechnische Anforderungen. ³PV-Anlagen stellen bei fachgerechter Ausführung unter Einhaltung der geltenden Brandschutzbestimmungen kein erhöhtes Brandrisiko dar.

c) Weitere Kriterien

¹Weitere Kriterien, die zu einem negativen Ergebnis der baufachlichen Prüfung führen könnten, sind grundsätzlich (vgl. auch Nr. 1.4.4) ausgeschlossen. ²Dies gilt insbesondere für Umstände, die dem Investor als vertragliche Verpflichtung auferlegt werden können. ³Gleiches gilt für Voraussetzungen, die durch den Investor nachzuweisen sind (z. B. Statik, Vorliegen öffentlich-rechtlicher Genehmigungen).

1.4.2.3 ¹Das Staatliche Bauamt übermittelt der IMBY in schriftlicher Form das **Ergebnis der baufachlichen Prüfung** und teilt die grundsätzlichen Bedingungen mit, die bei einer Realisierung der PV-Anlage zu beachten und vertraglich dem Investor aufzuerlegen sind. ²Der GbD wird zeitgleich ein Abdruck des Ergebnisses übermittelt.

1.4.3 ¹Steht das für die Errichtung der PV-Anlage vorgesehene **Gebäude unter Denkmalschutz (Einzelbaudenkmal oder Ensemble)**, oder befindet es sich **in der Nähe eines solchen** und kann sich die PV-Anlage auf Bestand oder Erscheinungsbild eines der Baudenkmäler auswirken (vgl. Art. 6 Abs. 1 Satz 2 des Denkmalschutzgesetzes [DSchG]), ist dies **nicht zwingend ein Hinderungsgrund**.³ ²Denkmalschutz und Klimaschutz sind öffentliche Belange und Aufgaben des Gemeinwohls mit Verfassungsrang (vgl. Art. 141 Abs. 1, 2 der Verfassung des Freistaates Bayern). ³Keiner der Belange hat Vorrang vor dem anderen, ebenso schließen sich die beiden Belange nicht gegenseitig aus. ⁴Sie sind sinnvoll in Einklang zu bringen.⁴

1.4.3.1 ¹Das **Landesamt für Denkmalpflege (BLfD)** ist **parallel zur baufachlichen Prüfung** durch die IMBY in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen und soll schriftlich Stellung nehmen, ob aus denkmalfachlicher Sicht die Erteilung einer Erlaubnis nach Art. 6 DSchG in Betracht käme. ²In die nach Art. 6 Abs. 2 DSchG vorzunehmende Abwägung sind die energiepolitischen Zielsetzungen ihrem Gewicht

entsprechend einzubeziehen.⁵ ³Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen eine Baugenehmigung oder eine bauaufsichtliche Zustimmung erforderlich ist (vgl. Art. 59 Satz 1 Nr. 3, Art. 60 Abs. 1 Nr. 3, Art. 73 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2, Art. 68 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BayBO; Art. 6 Abs. 3 Satz 1 DSchG).

1.4.3.2 ¹Als **Nähebereich** im Sinn des Art. 6 Abs. 1 Satz 2 DSchG ist der Bereich zu sehen, auf den das Denkmal ausstrahlt und der es seinerseits prägt und beeinflusst. ²Geschützt sind danach auch und gerade die Wirkung des Denkmals in seiner Umgebung und die Sichtbezüge zwischen Denkmal und Umgebung. ³Grundsätzlich gilt, dass Vorhaben in der Umgebung eines Denkmals um so eher seine Wirkung beeinträchtigen können, je exponierter die Lage des Denkmals ist. ⁴Es ist zu gewährleisten, dass die jeweilige besondere Wirkung des Denkmals, die es als Zeuge der Geschichte, der Kunst oder als bestimmendes städtebauliches, wissenschaftliches oder volkskundliches Element auf den Beschauer ausübt, nicht erheblich beeinträchtigt wird.⁴

1.4.3.3 Fällt die Stellungnahme des BLfD **negativ aus, endet das Verfahren.**

1.4.4 Weitere Kriterien für mögliche Hinderungsgründe neben den in den Nrn. 1.4.1 bis 1.4.3 genannten sind nur in Ausnahmefällen zulässig und eingehend zu begründen.

1.4.5 ¹Sofern die **GbD** nicht bereits das Einvernehmen zur Errichtung und zum Betrieb einer PV-Anlage erteilt hat, **fordert die IMBY die GbD**, nach Eingang einer positiven baufachlichen Prüfung (Nr. 1.4.2) sowie – bei denkmalgeschützten Gebäuden im Sinn der Nr. 1.4.3 – einer positiven Stellungnahme des BLfD, auf, das Einvernehmen **binnen zwei Wochen** ab Zugang der Aufforderung zu erteilen. ²Wird das Einvernehmen binnen dieser Frist nicht erteilt, versucht die IMBY mit dem jeweiligen Ansprechpartner des Ressorts bzw. der beteiligten Ressorts einen vertieften Einigungsversuch zu unternehmen (**vertieftes Konsensverfahren**). ³Kann das Einvernehmen auch im vertieften Konsensverfahren nicht hergestellt werden, ist das Einvernehmen auf Ministerialebene herzustellen (**sog. Eskalationsverfahren**). ⁴Sind mögliche Hinderungsgründe im Sinn der Nr. 1.4.4 vorgetragen, so entscheidet die IMBY über die Eignung des Gebäudes unter Berücksichtigung der vorgetragenen Hinderungsgründe, hinsichtlich baufachlicher Aspekte in Abstimmung mit der Bauverwaltung. ⁵Die Entscheidung ist der GbD mitzuteilen. ⁶Wird der Hinderungsgrund nicht anerkannt, ist dies zu begründen. ⁷Die Mitteilung ist in den Fällen des Satzes 6 mit der Aufforderung nach Satz 1 zu verbinden. ⁸Wird der Hinderungsgrund anerkannt, endet das Verfahren.

1.4.6 Handelt es sich **nicht um staatlich genutzte Gebäude**, bedarf es keiner Stellungnahme der Grundbesitz bewirtschaftenden Dienststelle (vgl. Nrn. 1.4.1 und 1.4.5).

3) Sämtliche Denkmäler sind im BayernViewer-denkmal (www.blfd.bayern.de) sowie im Energie-Atlas Bayern (www.energieatlas.bayern.de) aufgeführt.

4) Vgl. auch Nr. 11 der Gemeinsamen Bekanntmachung der Bayerischen Staatsministerien des Innern, für Wissenschaft, Forschung und Kunst, der Finanzen, für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, für Umwelt und Gesundheit sowie Ernährung, Landwirtschaft und Forsten zu Hinweise zur Planung und Genehmigung von Windkraftanlagen (WKA) vom 20. Dezember 2011 (AllMBl 2012 S. 34).

5) Vgl. hierzu die Beratungsrichtlinie 01/2012 „Erneuerbare Energien“ des BLfD, verfügbar unter http://www.blfd.bayern.de/medien/brl_erneuerbare_energien_2012.pdf.

- 1.5 Ausschreibung
- 1.5.1 ¹Die IMBY schreibt die Dachfläche/Dachflächen für die Errichtung einer PV-Anlage im Rahmen des Haushaltsrechts aus (Art. 7, 55, 63 BayHO; vgl. auch Nr. 1.2.2 der Grundstücksverkehrsrichtlinien – GrVR). ²Mehrere Gebäude können zusammengefasst werden, wenn dies wirtschaftlich sinnvoll erscheint. ³Es sind dabei auch die nach § 6 Abs. 2, ggf. in Verbindung mit Abs. 3 des Gesetzes für den Vorrang Erneuerbarer Energien – Erneuerbare-Energien-Gesetz – (EEG) vom 25. Oktober 2008 (BGBl I S. 2074), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 17. August 2012 (BGBl I S. 1754), möglicherweise relevanten besonderen technischen Vorgaben zu berücksichtigen.
- 1.5.2 ¹In der Ausschreibung sind die vom Staatlichen Bauamt genannten Bedingungen aufzunehmen. ²Hierzu gehören ggf. auch die von der GbD bereits beantragten Dachsanierungen und sonstigen Baumaßnahmen.
- 1.5.3 Die Ausschreibung wird auf der Homepage der IMBY (www.immobilien.bayern.de), regelmäßig mit Verlinkung auf der „Solarflächendachbörse“ des Landesamts für Umwelt, sowie ggf. in sachgerecht erscheinenden weiteren Medien (z. B. Internetportale, Anzeigenschaltung in Printmedien) eingestellt.
- 1.6 Vertragsschluss nach erfolgreichem Abschluss des Bieterverfahrens
- 1.6.1 ¹Der Investor hat eine Statikprüfung auf seine Kosten durchzuführen und vorzulegen. ²Weitere gemäß Vergabeunterlagen geforderte Unterlagen und Nachweise sind rechtzeitig vom Investor beizubringen.
- 1.6.2 ¹Die IMBY wird den Investor vertraglich unter Beachtung der Vorgaben durch das Staatliche Bauamt – ggf. auch von denkmalschutzrechtlichen Vorgaben gemäß Nr. 1.4.3 – verpflichten. ²Zu den aufzuerlegenden vertraglichen Verpflichtungen gehört dabei insbesondere der für die Durchführung einer künftigen Dachsanierung oder einer sonstigen Baumaßnahme notwendige Rückbau der PV-Anlage, der auf Kosten des Investors vorzunehmen ist.
- 1.6.3 Das Staatliche Bauamt sowie die GbD erhalten einen Abdruck des Vertrages zum Verbleib in den Akten.
- 1.7 Errichtung der Anlage
- 1.7.1 ¹Der Investor lässt den Standsicherheitsnachweis der Dachkonstruktion für die geplante PV-Anlage auf seine Kosten erstellen und legt diesen dem Staatlichen Bauamt mit allen notwendigen Plänen und Berechnungen rechtzeitig vor Baubeginn vor. ²Die Einhaltung der für die Installation und den Betrieb von PV-Anlagen maßgeblichen Normen, Vorschriften und Richtlinien ist nachzuweisen.
- 1.7.2 Die Errichtung der PV-Anlage durch den Investor kann nach Freigabe der Unterlagen durch das Staatliche Bauamt erfolgen.
- 1.7.3 ¹Nach Fertigstellung der PV-Anlage nimmt das zuständige Staatliche Bauamt die bautechnische Abnahme der Maßnahme vor. ²Das Bauamt kann dazu auch ein Prüfinstitut beauftragen; die hieraus entstehenden Kosten sind vom Investor zu tragen.
- 1.8 Sonstiges
- 1.8.1 Die Überwachung des Vertrags hinsichtlich aller Gewährleistungen erfolgt durch die IMBY nach einer Mitteilung durch die GbD.
- 1.8.2 Nach Vertragsablauf nimmt das Staatliche Bauamt die bautechnische Abnahme des Rückbaus der PV-Anlage vor.
- 1.8.3 Ein Verfahren (inkl. Ausschreibung und Auswertung der Angebote) sollte möglichst binnen sechs Monaten abgeschlossen sein.
- 1.9 Verfahren bei Investoranfragen
- 1.9.1 Einleitung des Verfahrens
- ¹Ein Investor, der eine PV-Anlage auf einem staatlichen Gebäude errichten möchte, stellt eine Anfrage bei der IMBY. ²Richtet er sie an ein Staatliches Bauamt bzw. an eine andere Stelle, wird er an die IMBY verwiesen.
- 1.9.2 Weiteres Verfahren
- Es findet hier Nr. 1.4 mit der Maßgabe Anwendung, dass das Ergebnis der baufachlichen Prüfung durch das Staatliche Bauamt sowie die abschließende Stellungnahme der GbD binnen drei Monaten ab Anmeldung des Interesses eines Investors an einem konkreten Objekt vorliegen müssen.
- 1.9.3 Dauer des Verfahrens
- Das Verfahren (inkl. einer Ausschreibung) ist möglichst binnen sechs Monaten abzuschließen.
- 1.9.4 Anwendung des Verfahrens nach Nrn. 1.3 bis 1.8.3
- ¹**Nrn. 1.9.2 und 1.9.3 gelten dann nicht**, wenn sich der Investor für Liegenschaften interessiert, für die bereits das Verfahren nach Nr. 1.3 eingeleitet worden ist. ²Es findet hier ausschließlich das Verfahren nach Nrn. 1.3 bis 1.8.3 Anwendung. ³Ein gleichwohl gestellter Antrag eines Investors (vgl. Nr. 1.9.1) ist von der IMBY durch Verweis auf eine in Kürze erfolgende Ausschreibung zu beantworten.
- 2. Staatliche Gebäude außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der IMBY**
- ¹Bei staatlichen Liegenschaften außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der IMBY (vgl. Art. 9a Abs. 3 Satz 1 HG 2005/2006) – soweit Gebäude betreffend, Forstvermögen, soweit von den Bayerischen Staatsforsten bewirtschaftet; staatliche Schlösser, Gärten und Seen der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen; staatseigene Liegenschaften, die auf Grund von Konkordaten oder besonderen Verträgen einer Religionsgemeinschaft oder einem kirchlichen Orden zur Nutzung überlassen sind, soweit sie im Ressortbereich des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus verwaltet werden; umwehrter Bereich der Justizvollzugsanstalten sowie des Maßregelvollzugs (Art. 9a Abs. 3 Satz 1 Nrn. 4 bis 7 HG 2005/2006) – wird empfohlen nach Maßgabe der Nr. 1 zu verfahren. ²Die Zuständigkeiten der IMBY werden hier regelmäßig durch die GbD wahrgenommen.

3. Schlussbestimmung

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Dezember 2012 in Kraft.

**Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium
des Innern**

Poxleitner
Ministerialdirektor

**Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen**

Lazik
Ministerialdirektor

Staatsbürgschaften

66-F

**Änderung
der Richtlinien
für die Übernahme von Staatsbürgschaften
im Bereich der gewerblichen Wirtschaft
(Art. 1 Abs. 1 Nr. 1 BÜG)**

**Bekanntmachung
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen
vom 27. November 2012
Az.: 55 - L 6801 - 008 - 43 429/12**

Die Anlage zur Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zu den Richtlinien für die Übernahme von Staatsbürgschaften im Bereich der gewerblichen Wirtschaft (Art. 1 Abs. 1 Nr. 1 BÜG) vom 7. November 2000 (FMBl S. 292), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 11. April 2012 (FMBl S. 297), ist mit Wirkung vom 7. November 2012 wie folgt geändert worden:

1. In Nr. 2.1 wurde im letzten Satz die Angabe „6“ gestrichen.
2. Nr. 4.1 wurde wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 erhielt folgende Fassung:

„Die Gültigkeitsdauer der RuU-LL wurde 2012 verlängert, bis die Kommission im Anschluss an die laufende Überarbeitung im Rahmen der Initiative zur Modernisierung des EU-Beihilferechts neue Vorschriften angenommen hat (ABl C 296/3 vom 2. Oktober 2012).“
 - b) Im letzten Satz wurde die Angabe „11“ gestrichen.
3. Die Fußnoten sind wie folgt geändert worden:
 - a) Die Fußnoten 6 und 11 wurden aufgehoben.
 - b) Die bisherigen Fußnoten 7 bis 10 wurden Fußnoten 6 bis 9 und die bisherigen Fußnoten 12 bis 13 wurden Fußnoten 10 bis 11.

Lazik
Ministerialdirektor

Herausgeber/Redaktion: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Odeonsplatz 4, 80539 München, Telefon (089) 23 06-0, Telefax (089) 23 06-2804, E-Mail: poststelle@stmf.bayern.de

Technische Umsetzung: Bayerische Staatsbibliothek, Ludwigstraße 16, 80539 München

Druck: Justizvollzugsanstalt Landsberg am Lech, Hindenburgring 12, 86899 Landsberg am Lech, Telefon (08191) 126-725, Telefax (08191) 126-855 E-Mail: druckerei.betrieb@jva-ll.bayern.de

Erscheinungshinweis/Bezugsbedingungen: Das Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen (FMBl) erscheint bis zu 24-mal

im Jahr. Es wird im Internet auf der „Verkundungsplattform Bayern“ www.verkuendung.bayern.de veröffentlicht und ist kostenfrei verfügbar. Das dort eingestellte elektronische PDF/A-Dokument ist die amtlich verkündete Fassung.

Eine Druckfassung der verkündeten Amtsblätter kann bei der Justizvollzugsanstalt Landsberg am Lech gegen Entgelt bestellt werden. Das Jahresabonnement des Amtsblatts des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen kostet 40 Euro zuzüglich Portokosten. Nähere Angaben zu den Bezugsbedingungen können der „Verkundungsplattform Bayern“ entnommen werden.

ISSN 1867-9137
