

Rundschreiben  
an alle Einrichtungen  
incl. Referate  
ohne Klinikum

**Zentrale Universitätsverwaltung  
Personalabteilung**

Ansprechpartner: Frau Busch  
Schlossplatz 4, 91054 Erlangen  
Telefon +49 9131 85-26616  
Fax +49 9131 85-26821  
[elisabeth.busch@fau.de](mailto:elisabeth.busch@fau.de)  
[www.fau.de](http://www.fau.de)  
Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom  
Unser Zeichen: P 4-503-31-01b  
Erlangen, den 15.02.2017

## Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes

Sehr geehrte Damen und Herren,

Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Bayerischen Verfassung. Art. 118a der Bayerischen Verfassung richtet an den Staat den Auftrag, sich für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen einzusetzen. Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden insbesondere im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) konkretisiert.

Der Freistaat Bayern als öffentlicher Arbeitgeber ist in besonderem Maß gehalten, Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben einzugliedern und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Dieser Auftrag wird in der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19.11.2012 – Az. PE-P1132-002-33 316/12 (Teilhaberichtlinien) konkretisiert. Die Teilhaberichtlinien finden sie u. a. auf der Homepage der Personalabteilung unter dem Stichwort „Schwerbehinderte“:

<http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/schwerbehinderte/>

Die Ausführungen unter Nr. 3.2 der Teilhaberichtlinien (Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM) sind für auch nicht behinderte Beamte und Arbeitnehmer anzuwenden.

Die Verpflichtung zu besonderer Fürsorge für behinderte Menschen richtet sich an alle Stellen und Bediensteten, die über **die Personaleinstellung und -verwendung entscheiden, alle Vorgesetzten und alle mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Alle Bearbeiter von Personalangelegenheiten - das können z. B. auch Lehrstuhlsekretär/-innen und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lehrstühlen sein, die vorbereitend tätig sind - sind über den Inhalt der Fürsorgeleitlinien zu unterrichten.

Ich bitte Sie, in Ihrem Bereich Inhalt und Zielsetzung der Teilhaberichtlinien zu beachten. Einige Punkte, die nach der Zuständigkeitsverteilung zwischen der Zentralen Universitätsverwaltung

und den Einrichtungen der Universität gerade für die letztgenannten wichtig sind, möchte ich besonders hervorheben:

### 1. Grundsätzliches:

Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Personen, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung eng zusammen.

### 2. Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft

Die Universität kann ihrer Verpflichtung zur Fürsorge gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur nachkommen, wenn diese eine Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und sie der Personalabteilung unter Vorlage des Schwerbehindertenausweises mitteilen. Eine Verpflichtung, die Schwerbehinderteneigenschaft anzuzeigen, besteht zwar nicht, es liegt jedoch auch im Interesse der Universität, die Schwerbehinderteneigenschaft ihrer Mitarbeiter zu kennen, nicht zuletzt auch wegen der für nicht besetzte Pflichtplätze zu zahlenden Ausgleichsabgabe.

### 3. Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Jede Dienststelle ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden können. Nach Art oder Schwere der Behinderung besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 72 Abs. 1 SGB IX) sind besonders zu berücksichtigen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze an der Universität zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen (wenn auch nicht mit jeder Art von Behinderung) geeignet sind. In jede Stellenausschreibung ist deshalb der Hinweis aufzunehmen, dass schwerbehinderte Bewerber bei ansonsten gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

#### 3.1. Anfrage bei der Agentur für Arbeit

Vor jeder Einstellung ist bei der Agentur für Arbeit (Erlangen bzw. Nürnberg) unter Angabe der Anforderungen des Arbeitsplatzes anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen als arbeitssuchend gemeldet sind (§ 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX, Nr. 4.4.4 der Teilhaberichtlinien). Dies gilt nicht, wenn die Stelle ausschließlich zur internen Besetzung ausgeschrieben wurde. Je eine Kopie der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zuzuleiten. Schwerbehindertenvertretung und Personalrat sind unmittelbar nach dem Eingang von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und Vorschlägen der Agentur für Arbeit zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX, Nr. 4.4.5 TeilR).

Bitte vermerken Sie auf Einstellungsanträgen, die an die Personalabteilung gehen, das Ergebnis der Anfrage bei der Agentur für Arbeit oder legen Sie eine Kopie der Anfrage bei.

### 3.2. Einladung schwerbehinderter Bewerber

Schwerbehinderte Menschen, die sich auf ein Stellenangebot beworben haben oder von der Agentur für Arbeit bzw. einem von diesem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nur entbehrlich, wenn mit der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Sätze 2 und 3 SGB IX, Nr. 4.4.6 TeilR). Bei der Prüfung der Frage, ob die fachliche Eignung eines schwerbehinderten Menschen für die zu besetzende Stelle offensichtlich fehlt, ist ein strenger Maßstab anzulegen.

Wenn unter den Bewerbern ein schwerbehinderter Mensch ist, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Sie ist rechtzeitig dazu einzuladen. Alle Bewerber haben das Recht, die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung abzulehnen; sie sind darüber in neutraler Form zu informieren (Nr. 4.4.6 TeilR).

Diese Grundsätze gelten auch für die Auswahlverfahren, die einer Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vorausgehen. Im Zweifel sind schwerbehinderte Menschen zum Probevortrag einzuladen.

### 3.3. Keine Stellenwiederbesetzungssperre bei Einstellung schwerbehinderter Menschen

Bei Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen (nicht von Gleichgestellten) muss eine haushaltsgesetzliche Stellensperre nicht eingehalten werden. Diese Regelung zeigt, welche hohe Bedeutung Gesetzgeber und Staatsregierung der Einstellung schwerbehinderter Menschen beimessen.

## 4. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Die Bemühungen schwerbehinderter Beschäftigter, trotz körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Vorgesetzten und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. Bei Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, insbesondere solchen, die zu dessen Gefährdung führen können, ist die Personalabteilung zu informieren, damit Schwerbehindertenvertretung und andere Stellen (z. B. Integrationsfachdienst, psychosoziale Beratung) frühzeitig eingeschaltet werden können mit dem Ziel, alle Möglichkeiten und Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können.

Die Personalabteilung ist zu informieren, wenn Beamte oder Arbeitnehmer (auch nicht behinderte) innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, damit Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit oder zur Vorbeugung gegen erneute Arbeitsunfähigkeit erörtert werden können (Betriebliches Eingliederungsmanagement, § 84 Abs. 2 SGB IX, Nr. 3.2. der Teilhaberichtlinien).

Der Einstellung schwerbehinderter Menschen muss, ggf. mit Unterstützung des Integrationsamts, eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Schwerbehinderte Menschen sind sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Sie sollen nur umgesetzt oder versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder

Aufstiegschancen geboten werden. Betroffene schwerbehinderte Beschäftigte und Schwerbehindertenvertretung müssen vorher gehört werden.

Auf Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen.

Bei der Besetzung höherwertiger Dienstposten sind schwerbehinderte Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Auf ihre berufliche Fortbildung ist besonderer Wert zu legen.

## 5. Arbeitsbedingungen

Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit kann eine besondere Regelung für Arbeitszeit und Pausen angezeigt sein. Zu Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (Beispiele s. Nr. 7.2. der Teilhaberichtlinien). Unter bestimmten Voraussetzungen leisten die Integrationsämter finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und/oder Arbeitgeber (Nr. 7.3. TeilR).

Bitte unterrichten Sie alle Bediensteten Ihres Bereichs, zu deren Dienstaufgaben (auch) die Vorbereitung und die Bearbeitung von Personalangelegenheiten gehört, über den Inhalt der Teilhaberichtlinien und wiederholen Sie diese Unterrichtung in jährlichem Abstand (Nr. 15.2. der Teilhaberichtlinien).

Dieses Schreiben tritt an die Stelle des Rundschreibens vom 01.07.2013 Nr. P4-503-31-01.b.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Kail  
Regierungsdirektorin