



UNTERRICHTEN > DIENST- UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS > LEHRERGESUNDHEIT > PRÄVENTION

Beispiel 4: Gestaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes

Stand: 21.07.2026



→ [www.km.bayern.de / unterrichten / dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis / lehrergesundheit /
praevention / beispiel-4-gestaltung-eines-behindertengerechten-arbeitsplatzes](http://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/praevention/beispiel-4-gestaltung-eines-behindertengerechten-arbeitsplatzes)

Beispiel 4 Gestaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes

Ausgangssituation an der Schule

Eine sehbehinderte LK kommt mit den herkömmlichen Arbeitsmitteln nicht mehr zurecht, weil ihre Sehfähigkeit (stark) nachgelassen hat.

Die nachfolgend dargestellten Abläufe können im Übrigen auch auf folgende Konstellationen übertragen werden:

- Maßnahmen bei Hörbehinderung (z.B. Anschaffung von Lautsprechern)
- Maßnahmen bei stimmbedingten Problemen (z.B. Anschaffung von Mikrofonen und Stimmverstärkern)
- Maßnahmen bei körperbedingten Behinderungen (z.B. Rollstühle, Arbeitsassistenten)

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte LK genießen durch die Regelungen der Bayerischen Inklusionsrichtlinien, der Inklusionsvereinbarungen und weiterer Vorschriften **einen besonderen Schutz, der auch Vorsorgemaßnahmen gegen körperliche Beeinträchtigungen und Belastungen einschließt** (im Detail abrufbar unter

[🔗 Schwerbehinderte Lehrkräfte](#)

<https://www.km-relaunch-prod-red.bybn.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/schwerbehinderte-lehrkraefte>).

Die SL soll hierzu insbesondere die **Zusammenarbeit mit der SBV, der zuständigen personalverwaltenden Stelle und dem Inklusionsamt** suchen.

Wenn eine schwerbehinderte oder gleichgestellte LK glaubhaft macht, dass es ihr Arbeitshilfen ermöglichen, ihre Tätigkeit weiterhin auszuüben, **muss die SL tätig werden**, da dieser Personenkreis einen Anspruch auf eine behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsstätten und eine Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z. B. eine Vergrößerungssoftware für den PC oder eine angepasste

Ausleuchtung des Klassenzimmers) hat.

Hierbei kann der Technische Beratungsdienst des Inklusionsamtes helfen. Vor Ort beraten die Ingenieurinnen und Ingenieure die behinderten MA und die SL in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen konkrete Lösungsvorschläge. Auf diese Weise erstellte Anträge auf Beschaffung technischer Hilfsmittel für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellten Menschen müssen dann unter Einbindung der jeweiligen personalverwaltenden Stelle gestellt werden.

Im Rahmen der vorstehend beschriebenen Antragstellung **müssen drei Angebote über das entsprechende Hilfsmittel eingeholt** und vorgelegt werden. Die endgültige Auswahl trifft die personalverwaltende Stelle zusammen mit dem Inklusionsamt.

Die Beschaffung dieser Arbeitsmittel wird im Rahmen der Präventionsmaßnahmen durch Gespräche der LK mit der SL bzw. den Inklusionsbeauftragten begleitet. Ein Überblick über mögliche Hilfsmittel findet sich im [Portal Rehadat](https://www.rehadat-hilfsmittel.de/de/) <https://www.rehadat-hilfsmittel.de/de/> .

Um die Kosten der Beschaffung für Hilfsmittel in vernünftigen Rahmen zu halten, soll die SL in Absprache mit den betroffenen MA stets **ergänzende organisatorische Maßnahmen** treffen. Dazu gehören z. B. spezielle Regelungen zum Stundenplan und ein Einsatz der LK nur in einer begrenzten Zahl von Räumen (ggf. zusätzlich mit z. B. fester Sitzordnung).

Soweit die bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen das Beschäftigungsverhältnis gefährden, ist die Umsetzung sämtlicher denkbarer Präventionsmöglichkeiten zu prüfen!