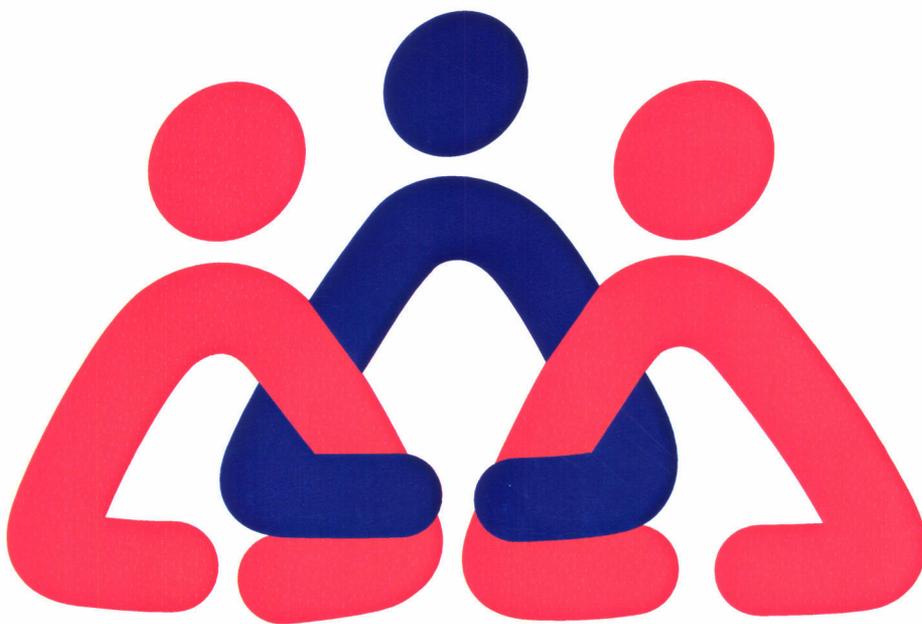


VEREINBARUNG ZUR INTEGRATION DER SCHWERBEHINDERTEN UND IHNEN GLEICH- GESTELLTEN MENSCHEN IM STATISTISCHEN BUNDESAMT



Statist. Bundesamt - Bibliothek



12-01548

(12. 1547)

Vereinbarung zur Integration der Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen im Statistischen Bundesamt

Amtsleitung und Schwerbehindertenvertretung im Statistischen Bundesamt sind sich darin einig, dass die Integration schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen eine wichtige gemeinsame Aufgabe ist. Die hohe Anzahl der im Statistischen Bundesamt beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist ein Beleg für das ständige Bemühen beider Seiten, diesem Ziel gerecht zu werden. Um das auch in Zukunft zu gewährleisten, wird in Ergänzung der Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bundesministerium des Innern und den Behörden seines Geschäftsbereichs vom 18.03.2004 folgende Integrationsvereinbarung zwischen der Amtsleitung und der Schwerbehindertenvertretung abgeschlossen:

1. Bei der Personalplanung und Personalentwicklung sind die Belange der Schwerbehinderten im besonderen Maße zu berücksichtigen. Dabei ist darauf zu achten, dass bei den im Rahmen unseres Personalentwicklungskonzeptes bestehenden Förderungsmöglichkeiten Schwerbehinderte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen sind. Die dafür erforderlichen Schulungen müssen so gestaltet sein, dass Schwerbehinderte nicht unzumutbar belastet werden. Amtsleitung und Schwerbehindertenvertretung sind sich der besonderen Verantwortung gegenüber schwerbehinderten Jugendlichen bewusst und fördern die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden.
2. Die Arbeitsplätze für Schwerbehinderte müssen barrierefrei und damit behinderungsgerecht eingerichtet sein bzw. soweit noch nicht geschehen, barrierefrei gestaltet werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass bei Umstrukturierungen Umsetzungen Schwerbehinderter auf das unbedingt erforderliche Mindestmaß zu beschränken sind. Bei der Planung von baulichen, technischen und organisatorischen Veränderungen ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig einzubinden.
3. Vorrangiges Ziel ist es, durch aktive Gestaltung bereits präventiv tätig zu werden, um möglichen Schwerbehinderungen vorzubeugen. Das im Amt eingeführte Gesundheitsmanagement und die damit einhergehenden Gesundheitstage sind dazu geeignete Instrumente, die der ständigen Weiterentwicklung bedürfen. Zur Sicherstellung dieses Zieles finden alle 2 Monate Sitzungen statt, an denen die Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragte, die Fürsorgerin sowie die/der Beauftragte für die Schwerbehinderten und die zuständigen Bearbeiter/innen der Verwaltungsabteilung teilnehmen. Dort werden aufgetretene Probleme mit dem Willen zur Einigung lösungsorientiert behandelt.

4. Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen und informieren sich gegenseitig rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, die für schwerbehinderte Menschen von besonderer Bedeutung sein können.

Die Rechte nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Bundesgleichstellungsgesetz bleiben unberührt.

Diese Integrationsvereinbarung tritt nach ihrer Paraphierung am 1. September 2004 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten auch in einzelnen Teilen gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung bleibt sie bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Wiesbaden, den 15. Dezember 2004



Johann Hahlen

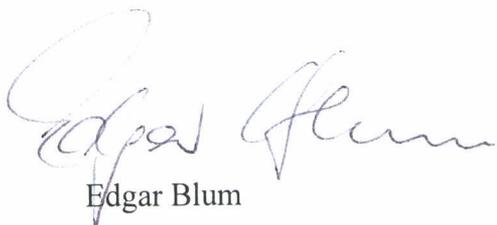
Präsident

des Statistischen Bundesamtes



Christel Krämer

Gesamtschwerbehindertenvertretung



Edgar Blum

Vorsitzender

des Gesamtpersonalrats



Ulrike Dausmann

Gleichstellungsbeauftragte



Bundesministerium
des Innern

**RAHMENVEREINBARUNG ZUR INTEGRATION
SCHWERBEHINDERTER UND DIESEN
GLEICHGESTELLTEN BEHINDERTEN MENSCHEN
IM BUNDESMINISTERIUM DES INNERN
UND DEN BEHÖRDEN SEINES
GESCHÄFTSBEREICHS (EINSCHL. BGS)**

RAHMENVEREINBARUNG ZUR INTEGRATION
SCHWERBEHINDERTER UND DIESEN
GLEICHGESTELLTEN BEHINDERTEN MENSCHEN
IM BUNDESMINISTERIUM DES INNERN
UND DEN BEHÖRDEN SEINES
GESCHÄFTSBEREICHS (EINSCHL. BGS)
GEMÄß § 83 SOZIALGESETZBUCH – NEUNTES BUCH (SGB IX)

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	4
1. PRÄAMBEL	5
2. ZIELE	6
3. PERSONENKREIS, GELTUNGSBEREICH	7
3.1 PERSONENKREIS	7
3.2 GELTUNGSBEREICH	9
4. PERSONALMANAGEMENT	9
4.1 AUSBILDUNG.....	9
4.2 BESETZUNG FREIER ARBEITSPLÄTZE	9
4.2.1 <i>Bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter</i> <i>Beschäftigter der Dienststelle</i>	10
4.2.2 <i>Interne Ausschreibung</i>	10
4.2.3 <i>Externe (öffentliche) Ausschreibung</i>	10
4.2.4 <i>Einstellung</i>	12
4.3 BESCHÄFTIGUNG	13
4.3.1 <i>Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und</i> <i>Zuweisungen</i>	13
4.3.2 <i>Anstellung, Beförderung, Aufstieg</i>	14
4.3.3 <i>Dienstliche Beurteilung</i>	14
4.3.4 <i>Qualifizierungsmaßnahmen</i>	16
4.4 SCHWERBEHINDERTE FRAUEN ODER DIESEN GLEICH- GESTELLTE BEHINDERTE FRAUEN	16
4.5 BESONDERE GRUPPEN SCHWERBEHINDERTER BESCHÄFTIGTER.....	17
4.6 PRÜFUNGSERLEICHTERUNGEN	17
4.7 DISZIPLINARANGELEGENHEITEN	19
5 ARBEITSPLATZGESTALTUNG	19
5.1 AUSSTATTUNG DES ARBEITSPLATZES (EINSCHL. IT)	19
5.2 ALTERNIERENDE TELEARBEIT	21
5.3 DIENSTREISEN	21

6	GESTALTUNG DES ARBEITSUMFELDES	23
6.1	BEHINDERTENGERECHTE GESTALTUNG DER DIENSTGEBÄUDE UND BARRIEREFREIHEIT.....	23
6.2	UM- UND NEUBAUTEN	23
6.3	PARKMÖGLICHKEITEN.....	24
6.4	ABHOLDIENSTE	24
6.5	BEHINDERTENSPORT UND MOBILITÄTSTRAINING	25
7	ARBEITSZEIT, TEILZEITARBEIT, URLAUB.....	25
7.1	ARBEITSZEIT, ARBEITSPAUSEN	25
7.1.1	<i>Extreme Witterungssituationen</i>	<i>25</i>
7.2	MEHRARBEIT.....	26
7.3	TEILZEITARBEIT	26
7.4	ERHOLUNGS- UND ZUSATZURLAUB	26
8	WEITERE MAßNAHMEN ZUM AUSGLEICH DER SCHWERBEHINDERUNG	28
8.1	WOHNRAUMBESCHAFFUNG	28
8.2	FAMILIENHEIMDARLEHEN.....	28
9	PERSONALUNTERLAGEN VON SCHWERBEHINDERTEN BEDIENSTETEN.....	28
10	BEENDIGUNG VON DIENST- ODER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN.....	29
10.1	PRÄVENTIONSMAßNAHMEN ZUR VERMEIDUNG DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DES DIENST- ODER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES	29
10.2	VORZEITIGE VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND UND ENTLASSUNG	30
10.3	KÜNDIGUNG	31
11	ZUSAMMENARBEIT BEI DER WAHRNEHMUNG VON INTERESSEN SCHWERBEHINDERTER BEDIENTETER ..	32
11.1	GRUNDSATZ.....	32
11.2	SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	32
11.2.1	<i>Wahl</i>	<i>32</i>
11.2.2	<i>Aufgaben und Rechte</i>	<i>33</i>

11.3	GESAMT-, BEZIRKS- UND HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	35
11.3.1	<i>Wahl</i>	35
11.3.2	<i>Aufgaben und Rechte</i>	36
11.4	BEAUFTRAGTE/R DER DIENSTSTELLE.....	37
11.5	ZUSAMMENARBEIT MIT DEM PERSONALRAT	37
11.6	ZUSAMMENARBEIT MIT DEM BEZIRKS-, GESAMT- UND HAUPTPERSONALRAT.....	38
11.7	ZUSAMMENARBEIT MIT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN.....	38
11.8	ZUSAMMENARBEIT MIT DEM INTEGRATIONSAMT UND DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT	38
11.9	AUFTRÄGE AN ANERKANNTE WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN UND BLINDENWERKSTÄTTEN	39
12	SCHLUSSBESTIMMUNGEN UND INKRAFTTRETEN	39
	STICHWORTVERZEICHNIS.....	42



Vorwort

Schwerbehinderung kann jeden treffen. Jeder zwölfte Deutsche ist schwerbehindert. Die Hälfte der Betroffenen ereilt dieses Schicksal im Laufe des Berufslebens.

Auch im Bundesministerium des Innern und den Behörden seines Geschäftsbereichs gibt es - vielfach unbemerkt - behinderte Kolleginnen und Kollegen. Oft verbinden sich mit dem Begriff der Schwerbehinderung Vorstellungen, die der Realität nicht gerecht werden. Das macht viele Gesunde unsicher im Umgang mit behinderten Menschen.

Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) und diese Rahmenintegrationsvereinbarung sollen deshalb die notwendige Sensibilität fördern und Wege für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am beruflichen Leben zeigen. Es darf kein Tabu mehr sein, über eine Schwerbehinderung und die damit verbundenen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu sprechen. Erforderlich sind Respekt, Toleranz und Unterstützung und nicht Mitleid, Vorurteile und Gedankenlosigkeit.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Otto Schily' in a stylized, cursive script.

Otto Schily
Bundesminister des Innern

1. Präambel

(1) Schwerbehinderte Menschen im Bundesministerium des Innern und den Behörden seines Geschäftsbereichs (einschl. BGS)¹ sind wie alle anderen Beschäftigten leistungsfähig und leistungsbereit. Für schwerbehinderte Menschen ist es besonders wichtig, in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Die Förderung von behinderten Menschen sowie eine für diesen Personenkreis geeignete Personalführung sind von besonderer Bedeutung. Diese Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von behinderten Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Es kommt darauf an, Nachteile aus der Behinderung auszugleichen und die Hilfe zur beruflichen Integration dort einzusetzen, wo sich die Behinderung auswirkt.

(2) Mit dieser Rahmenintegrationsvereinbarung werden die Maßnahmen und Möglichkeiten aufgezeigt, die die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen dieser Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle weiter verbessern sollen. Gemeinsam mit der abzuschließenden Zielvereinbarung / Integrationsvereinbarung (Ziffer 12) wird die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere bei der Personalplanung, bei den Maßnahmen des Personalmanagements, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes, sowie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit geregelt.

(3) Alle beteiligten Stellen und Personen sind verpflichtet, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der vorhandenen Möglichkeiten den Anliegen der schwerbehinderten Menschen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen. Soweit der Dienststelle vom Gesetzgeber ein Ermessensspielraum zugestanden wird, sollte dieser im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten möglichst großzügig gehandhabt werden.

¹ Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit werden das „Bundesministerium des Innern und die Behörden seines Geschäftsbereichs (einschl. BGS)“ nur mit dem Begriff „**Dienststelle**“ beschrieben und beziehen sich damit auch auf alle Ebenen der Verantwortlichen (Leitung der Behörde bzw. der Zentralabteilung).

2. Ziele

(1) Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG unterliegen behinderte Menschen dem besonderen Schutz des Grundgesetzes. Die Dienststelle wahrt die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten und berücksichtigt ihre Belange bei allen Maßnahmen, von denen sie berührt sind.

(2) Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Dienst-, Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg oder bei einer Kündigung nicht wegen ihrer Schwerbehinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme eine Tätigkeit zum Gegenstand hat, für die eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist.

(3) Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber der Dienststelle Anspruch auf eine

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können;
- bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens;
- Erleichterung im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung;
- behinderungsgerechte bzw. barrierefreie Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit,
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

(4) Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Zur Durchsetzung der genannten Ziele sollen die Beratungs- und Finanzierungshilfen des Integrationsamtes in Anspruch genommen werden (§ 102 SGB IX).

(6) Dem Personalreferat und den einzelnen Vorgesetzten obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine individuelle Pflicht, die über die allgemeine Fürsorgepflicht hinausgeht.

(7) Die Vorgesetzten können ihrer besonderen Führungsverantwortung jedoch nur nachkommen, wenn ihnen die Tatsache des Vorliegens einer Schwerbehinderung der oder des Beschäftigten bekannt ist oder bekannt gemacht wird. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich im Gespräch über die individuelle Gesamtsituation der bzw. des jeweiligen schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren, sofern diese oder dieser einem solchen Gespräch zustimmen. Es ist ihre Pflicht, schwerbehinderte Beschäftigte bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und ihnen jede mögliche Hilfe zukommen zu lassen. Soweit schwerbehinderte Menschen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte, ist dies in Kauf zu nehmen. Bei der Einstellung und Übertragung eines neuen Aufgabengebietes sind sie besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz einzuweisen. Außerdem ist ihnen, sofern erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

3. Personenkreis, Geltungsbereich

3.1 *Personenkreis*

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte Menschen und für gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX). Sie umfasst alle schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle sowie schwerbehinderte Personen, die vorübergehend in der Dienststelle tätig sind oder die sich um eine Beschäftigung bewerben.

(1) Schwerbehinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX).

(2) Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, die über eine entsprechende Anerkennung des Arbeitsamts verfügen. Die Gleich-

stellung behinderter Beschäftigter mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX) erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch das Arbeitsamt (§ 68 Abs. 2 SGB IX).

(3) Die Schwerbehinderteneigenschaft wird kraft Gesetz erworben. Bei einer offensichtlichen Schwerbehinderung sind die entsprechenden Vorschriften auch bereits dann anzuwenden sind, wenn ein Schwerbehindertenausweis nicht oder noch nicht vorliegt. Das Vorliegen einer Schwerbehinderung sowie der Grad der Behinderung wird durch das zuständige Versorgungsamt auf Antrag des behinderten Menschen festgestellt. Das Versorgungsamt stellt einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch aus. Dieser Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 2 des SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen (§ 69 Abs. 5 SGB IX). Die Vertretung für die Belange behinderter Menschen (im Weiteren: Schwerbehindertenvertretung) unterstützt die Beschäftigten bei Anträgen auf Feststellung des Vorliegens einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen beim Arbeitsamt auf Gleichstellung (§ 95 Abs. 1 SGB IX).

(4) Behinderte Beschäftigte sollten einen Antrag auf Anerkennung ihrer Schwerbehinderung stellen, damit ihre beruflichen Möglichkeiten verbessert werden und die Dienststelle ihrer besonderen Pflichten gerecht werden kann. Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, werden bereits ab dem Zeitpunkt der Antragstellung als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen behandelt. Die Dienststelle sollte über die Antragstellung unterrichtet werden (z.B. durch Vorlage der Eingangsbestätigung).

(5) Der Schwerbehindertenschutz endet nach Wegfall der Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX, wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des 3. Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides. Das Erlöschen und die Entziehung der Schwerbehinderteneigenschaft sind von den Beschäftigten dem Personalreferat mitzuteilen.

3.2 Geltungsbereich

(1) Der Schwerbehindertenschutz bezieht sich nur auf Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 30 Abs. 1 SGB I und § 2 SGB IX). Deshalb findet bei einem Auslandseinsatz das Schwerbehindertenrecht in der Fassung des SGB IX grundsätzlich keine Anwendung.

(2) Diese Rahmenintegrationsvereinbarung enthält die wesentlichen Grundzüge des Schwerbehindertenrechts. Sie sollen auch für schwerbehinderte Beschäftigte oder ihnen Gleichgestellte, die an Dienstorten im Ausland eingesetzt sind, im Rahmen der tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten umgesetzt werden. Die verantwortlichen Vorgesetzten trifft insoweit eine besondere Verantwortung. In Zweifelsfällen ist die Schwerbehindertenvertretung oder das Personalreferat zu beteiligen.

4. Personalmanagement

4.1 Ausbildung

Für junge schwerbehinderte Menschen ist es von größter Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Die Dienststelle strebt daher in jedem Ausbildungsjahrgang einen angemessenen Anteil schwerbehinderter Auszubildender (oder ihnen gleichgestellter behinderter Menschen) an. Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Schwerbehinderung unzumutbar belastet werden.

4.2 Besetzung freier Arbeitsplätze

(1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze im Sinne des § 73 Abs. 1 SGB IX ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen der Prüfung unter unverzüglicher und umfassender Unterrichtung zu hören;

die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 81 Abs. 1 in Verbindung mit § 95 Abs. 2 SGB IX). Der Personalrat ist ebenfalls anzuhören. Die Rechte des Personalrates nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bleiben unberührt.

(2) Geeignete schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Wahrnehmung der Tätigkeit ist.

4.2.1 Bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Beschäftigter der Dienststelle

Bei der Besetzung freier oder freiwerdender Arbeitsplätze sind schwerbehinderte Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie die nichtbehinderten Bewerber.

4.2.2 Interne Ausschreibung

(1) Ist der Dienstposten für schwerbehinderte Menschen geeignet, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und dass von schwerbehinderten Menschen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird. Das Arbeitsamt oder - bei akademischen Berufen - die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) sind nicht einzuschalten.

(2) Bei der Ausschreibung eines freien oder freiwerdenden Arbeitsplatzes innerhalb der Dienststelle oder auch innerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums des Innern (einschl. BGS) ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, sofern der Dienstposten für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet ist.

4.2.3 Externe (öffentliche) Ausschreibung

(1) Vor der öffentlichen Ausschreibung freiwerdender und neu zu besetzender sowie neuer Arbeitsplätze nimmt die Dienststelle Verbindung mit dem zuständigen Arbeitsamt, bei akademischen Berufen zusätzlich mit

der ZAV auf und bittet um Benennung geeigneter arbeitssuchender schwerbehinderter Menschen unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderungen auf die ausgeschriebene Stelle. Gleichzeitig sind von der Arbeitsverwaltung Förderungsmöglichkeiten aufzuzeigen (§ 104 Abs. 5 SGB IX).

(2) Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der Veröffentlichung der Ausschreibung durch Zuleitung des Ausschreibungstextes zu beteiligen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Ist der Dienstposten für schwerbehinderte Menschen geeignet, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden und dass von schwerbehinderten Menschen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.

(3) Auf der Grundlage des § 81 Abs. 1 Satz 7 SGB IX ist die Dienststelle verpflichtet, alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen und die beabsichtigte Entscheidung mitzuteilen. Bei unterschiedlichen Ergebnisüberlegungen ist diese unter Darlegung der Gründe zu erörtern; der betroffene schwerbehinderte Mensch ist anzuhören.

(4) Kann das Arbeitsamt bzw. die ZAV keine Vermittlungsvorschläge unterbreiten und liegen der Dienststelle auch keine sonstigen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, so hat die Dienststelle ihre Prüfungspflicht nach § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in vollem Umfang erfüllt.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen des Arbeitsamtes bzw. der ZAV nach § 81 Abs. 1 SGB IX und/oder bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile aller Bewerbungsunterlagen und das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen; sie kann an dem entscheidungsrelevanten Abschlussgespräch teilnehmen. Damit die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihrer Beteiligung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, muss sie auch die Möglichkeit haben, selbst die Eignung der schwerbehinderten mit denen der nicht behinderten Bewerber zu vergleichen.

(6) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein

Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Bereits in der Einladung sollte hierauf hingewiesen werden.

(7) Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

4.2.4 Einstellung

(1) Von schwerbehinderten Menschen darf bei der Einstellung nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden (Beschluss der Bundesregierung, BT-Drucks. 12/2050). Die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet ist. Die Prognose einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit (innerhalb von fünf Jahren) steht einer Einstellung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen. Dies gilt auch für die Übernahme aus dem Landes- bzw. Kommunaldienst.

(2) Zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis vorgesehene Bewerberinnen und Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass sie bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis vor Erfüllung einer ruhegehaltsfähigen Dienstzeit von fünf Jahren (§ 4 Abs. 1 Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG -) keinen Anspruch auf Ruhegehalt haben und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nachversichert werden können. Dienstunfähig gewordene Beamtinnen und Beamte werden somit unter Umständen gegenüber einer von vornherein als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst angelegten Beschäftigung Einbußen in ihrer Altersversorgung hinnehmen müssen.

(3) Hinsichtlich der sonstigen Eignung, insbesondere der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, gilt uneingeschränkt das Leistungsprinzip im Wettbewerb mit anderen nichtbehinderten Bewerbern.

(4) Abweichend von den allgemeinen Lebensaltersgrenzen gilt für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen in den Vorbereitungsdienst

die besondere Höchstaltersgrenze von 40 Jahren (§ 14 Bundeslaufbahnverordnung - BLV).

(5) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind zu Auswahlverfahren zuzulassen, es sei denn, dass sie nach den vorgelegten Unterlagen für eine Verwendung auf Grund bestehender Ausbildungs- oder Prüfungsvoraussetzungen offensichtlich nicht geeignet erscheinen. Von einer Einladung zum Auswahlverfahren ist abzusehen, wenn zwischen Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter Einvernehmen besteht, dass die Bewerberin oder der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt. Der Personalrat ist vor dieser Entscheidung anzuhören.

(6) Die Vorlesekraft für Blinde und die besondere Hilfskraft für schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe a) SGB IX dürfen bis zur Bewilligung einer entsprechenden Stelle durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplans beschäftigt werden.

(7) Die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird durch andere gesetzliche Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nicht berührt (§ 122 SGB IX).

4.3 Beschäftigung

Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes achtet die Dienststelle darauf, dass schwerbehinderte Beschäftigte ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Die Verpflichtung der Dienststelle, schwerbehinderte Beschäftigte nach dem Stand ihrer jeweiligen individuellen Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Tätigkeit oder auf die Übertragung eines bestimmten Arbeitsplatzes.

4.3.1 Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Zuweisungen

(1) Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte und darf nur vollzogen werden, wenn dieser keine negativen Auswirkungen im Hinblick auf die Verschlimmerung der Behinderung mit

sich bringt. Nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes kann ggf. behinderungsbedingt eine verlängerte Einarbeitungszeit erforderlich sein, die sich nicht negativ für behinderte Beschäftigte auswirken darf und die von den Vorgesetzten fördernd unterstützt wird.

(2) Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen oder Zuweisungen sollten auf ein unumgängliches Maß beschränkt werden, sofern sie nicht selbst von den schwerbehinderten Beschäftigten beantragt wurden. Sie sollten insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden können.

(3) Die Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte und die Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes vorher gehört werden, auch dann, wenn der Wechsel überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten beabsichtigt ist (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

4.3.2 Anstellung, Beförderung, Aufstieg

(1) Bei der Personalplanung berücksichtigt das Personalreferat in besonderem Maße die individuelle Eignung sowie die Interessen und Belange von schwerbehinderten Beschäftigten.

(2) Bei Anstellung, Beförderungen und Aufstieg ist von schwerbehinderten Beschäftigten nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung zu verlangen (§ 128 SGB IX in Verbindung mit § 13 BLV). Eine Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter wegen ihrer Behinderung ist auszuschließen (§ 81 Abs. 2 SGB IX).

4.3.3 Dienstliche Beurteilung

(1) Bei der Beurteilung sind die von schwerbehinderten Beschäftigten erbrachten Leistungen nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Leistung, Befähigung und Persönlichkeit der schwerbehinderten Beschäftigten sind objektiv zu werten.

(2) Bei der Beurteilung der Leistung und Befähigung schwerbehinderter Beschäftigter ist eine durch die Schwerbehinderung bedingte Minderung der Arbeits- und Verwendungsmöglichkeit zu berücksichtigen.

(3) Die Leistung schwerbehinderter Beschäftigter soll in der Weise beurteilt werden, dass ihnen eine durch die Schwerbehinderung quantitativ eingeschränkte Leistungsfähigkeit nicht zum Nachteil angerechnet wird. Der Umfang der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis, sofern er auf behinderungsbedingten Minderleistungen beruht, nicht beeinflussen. Die Dienststelle berücksichtigt dabei, dass schwerbehinderte Beschäftigte einen größeren Leistungswillen und erhöhte Energie aufbringen müssen, um gleiche Leistungen wie nichtbehinderte Beschäftigte erreichen zu können.

(4) In qualitativer Hinsicht sind dagegen an sie die für alle Beschäftigten geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine qualitative Minderleistung kann nur außer Betracht bleiben, wenn sie in besonderen Ausnahmefällen von quantitativen Leistungsmängeln nicht abgrenzbar ist.

(5) Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Kuren, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Beschäftigten gewertet werden. Sie dürfen nur dann in der Beurteilung angesprochen werden, wenn der Beurteilungszeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der Beurteilung verdeutlicht werden soll. Dies muss in der Beurteilung zum Ausdruck gebracht werden.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung nimmt – entsprechend den Beurteilungsrichtlinien des BMI bzw. des BGS – an dem Beurteilungsvorgespräch teil.

(7) Vor jeder Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter führt die Erstbeurteilerin bzw. der Erstbeurteiler mit der Zustimmung der Betroffenen ein allgemeines Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über Umfang und Auswirkung der Schwerbehinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit. Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Eröffnung der Beurteilung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu verlangen.

4.3.4 Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Die Dienststelle verpflichtet sich, die berufliche Qualifizierung der schwerbehinderten Beschäftigten besonders zu fördern. Nach § 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Besserstellung gegenüber nicht behinderten Beschäftigten durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle.

(2) Die Dienststelle ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen (z. B. Gestaltung der Arbeitszeit, Unterstützung bei der An- und Abreise) in zumutbarem Umfang bei der Auswahl außerbetrieblicher Maßnahmen den behinderungsbedingten Belangen Rechnung zu tragen (§ 81 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

4.4 *Schwerbehinderte Frauen oder diesen gleichgestellte behinderte Frauen*

(1) Ziel des SGB IX ist es, die Selbstbestimmung und Gleichberechtigung behinderter Beschäftigter zu fördern. Dabei ist den Bedürfnissen behinderter Frauen in besonderer Weise Rechnung zu tragen, da sie beispielsweise aufgrund von Erziehungsaufgaben und anderen Familienpflichten häufig zusätzlich belastet sind (§ 1 Satz 2 SGB IX).

(2) Der Anteil an der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Frauen besonders hoch. Nach § 83 Abs. 2 Satz 2 SGB IX sind daher bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen. Gemäß § 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX sind schwerbehinderte Frauen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen. Bei der Bewilligung von Telearbeit und flexiblen Arbeitszeiten sind die besonderen Belange schwerbehinderter Frauen zu berücksichtigen.

(3) Auch das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes“ (Bundesgleichstellungsgesetz, BGleiG) hat sich zum Ziel gesetzt, den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen (§ 1 Abs. 1 Satz 4 BGleiG).

(4) Bei allen Maßnahmen fördert die Dienststelle nach den Maßgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes auch die Gleichstellung schwerbehinderter Frauen.

4.5 Besondere Gruppen schwerbehinderter Beschäftigter

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen die in § 72 Abs. 1 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen, schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehinderte Menschen, die zur Ausbildung eingestellt werden (§ 72 Abs. 2 SGB IX), in angemessenem Umfang berücksichtigt werden.

4.6 Prüfungserleichterungen

(1) Bei Prüfungen können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden schwerbehinderten Menschen die ihrer Schwerbehinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt. Schwerbehinderte Menschen, die für die Teilnahme an einem Prüf- oder Auswahlverfahren vorgesehen sind, müssen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Schwerbehinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

(2) Der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist vom Personalreferat oder von dem für die Durchführung der Prüfung verantwortlichen Referat vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmerinnen und Teilnehmern und deren GdB bekannt zu geben, es sei denn, dass sie damit nicht einverstanden sind. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erörtert mit den schwerbehinderten Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Notwendigkeit von Prüfungserleichterungen und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel (z. B. Fristverlängerung, Erholungspausen, Gebärdensprachdolmetscher, für die Bedienung durch blinde Menschen geeignete Schreibmaschinen) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Kann zwischen der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und der Schwerbehindertenvertretung keine Einigung zum Umfang und/oder der Art der Prüfungserleich-

terung erzielt werden, so entscheidet die oder der zuständige Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX) nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Entscheidung ist zu dokumentieren.

(3) Während der Prüfung hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht anwesend zu sein, sofern der schwerbehinderte Mensch die Teilnahme nicht ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

(4) Als Prüfungserleichterungen, die schriftlich festzuhalten sind, kommen insbesondere in Betracht:

- Schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Schwerbehinderung den anderen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmern gegenüber benachteiligt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung der Frist darf bis zu 50 v. H. betragen. Diese Erleichterung ist vor allem armamputierten, handverletzten, blinden oder hirnbeschädigten Menschen zu gewähren.
- In besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen Prüfung, darf die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Menschen bis zu 50 v. H. verkürzt werden. Für schwerbehinderte Menschen dürfen Prüfungen durch Erholungspausen unterbrochen werden.
- Armamputierten, handverletzten, blinden oder hirnbeschädigten Menschen kann für die schriftliche Prüfung eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft zugeteilt oder ein geeigneter PC zur Verfügung gestellt werden.
- Hörgeschädigten Menschen, die taub oder nahezu taub sind, sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. Auf Wunsch sind ihnen Gebärdensprachdolmetscher zu stellen.
- Schwerbehinderten Menschen mit Sprachstörungen kann die Möglichkeit eingeräumt werden, entweder die mündliche Prüfung schriftlich abzulegen (ggf. unter Einbeziehung technischer Hilfsmittel) oder die mündliche Prüfung als Einzelprüfung bzw. vor einer personell verkleinerten Prüfungskommission abzulegen.

(5) Bei hirnbeschädigten Menschen oder psychisch behinderten Menschen kann in der mündlichen Prüfung auf die Prüfung von Gedächtnisleistungen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass die erforderlichen Kenntnisse und Urteilsfähigkeit vorhanden sind, die zu richtigen Entscheidungen befähigen. Gegebenenfalls soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

(6) Die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer dürfen durch die Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen nicht beeinträchtigt werden.

(7) Prüfungserleichterungen sind bewertungsneutral. In Zeugnisse dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden. Bei der Beurteilung schriftlicher und mündlicher Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Schwerbehinderung sind, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen sein als bei Nichtbehinderten.

4.7 Disziplinarangelegenheiten

(1) Wird ein Disziplinarverfahren gegen eine schwerbehinderte Beschäftigte bzw. einen schwerbehinderten Beschäftigten eingeleitet, so ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

(2) Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 2 SGB IX erfolgt unverzüglich nach Abschluss der Ermittlungen und vor Erlass der nach §§ 32 – 34 des Bundesdisziplinalgesetzes in Betracht kommenden Entscheidungen.

5 Arbeitsplatzgestaltung

5.1 Ausstattung des Arbeitsplatzes (einschl. IT)

(1) Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen die jeweils geeigneten technischen Arbeitsbedingungen, ggf. durch Umsetzung innerhalb der

Dienststelle auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, geschaffen werden. Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behinderungsgerechte/barrierefreie Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ihre Arbeitsräume sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die soziale Integration in das Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

(2) Schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit eigene Arbeitszimmer zuzuteilen; dies gilt insbesondere für Hirnbeschädigte, Querschnittsgelähmte, Blinde und Amputierte sowie für Behinderte, die besonders lärm- und hitzeempfindlich sind. Bei der Zuteilung und Einrichtung von Arbeitsräumen oder Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

(3) Zur Erleichterung der Arbeit sind die nach Art und Umfang der Schwerbehinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Die Arbeitsplätze sind mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Die Einweisung in deren Handhabung ist sicherzustellen. Zu den Hilfsmitteln gehören u.a. akustische Hilfsmittel für Hörgeschädigte, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung, Versehrentühle, Vergrößerungsgeräte, zusätzliche Lichthilfen für Sehbehinderte, Blindenschreibmaschinen, besondere Tastaturen für EDV-Geräte, Diktiergeräte, Lesegeräte und Wörterbücher für Blinde, Spezialwähleinrichtungen und spezielle Vermittlungsanlagen.

(4) Blinden und anderen schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Arbeitsassistenz (z. B. Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 102 SGB IX, wonach das zuständige Integrationsamt für begleitende Hilfen im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen kann, wird hingewiesen.

(5) IT – Arbeitsplätze sollten zusätzlich so gestaltet werden, dass sie den Anforderungen und Bedingungen insbesondere der Anlage 1 der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Be-

hindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie Informationstechnik - Verordnung – BITV) entsprechen.

5.2 Alternierende Telearbeit

(1) Telearbeitsplätze sind dazu geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern und stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Auf Antrag soll schwerbehinderten Beschäftigten ein Telearbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, wenn

- der tägliche Weg zur Arbeit mit erheblichen behinderungsbedingten Zusatzbelastungen verbunden ist oder auf Grund der Behinderung eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist,
- die fachlichen bzw. organisatorischen Voraussetzungen (Eignung der Aufgaben/Tätigkeiten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) vorliegen und
- die persönlichen Voraussetzungen (z.B. Beschäftigung von mindestens 19,5 Std. wöchentlich, entsprechende Einarbeitung in das Aufgabengebiet) sowie die besonderen persönlichen Qualifikationsmerkmale (z.B. Eignung zum selbständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten, Zuverlässigkeit, Technikverständnis) durch die Vorgesetzten im Einvernehmen mit dem Personalreferat positiv beurteilt werden.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes rechtzeitig einzuschalten.

5.3 Dienstreisen

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, können sich von einer Person begleiten lassen.

(2) Steht die Begleitperson nicht im Dienste des Bundes (z. B. Ehegatte), so können die dadurch entstehenden Fahrkosten, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche Beförderung besteht, bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet werden, wie sie bei der oder dem zu begleitenden schwerbehinderten Beschäftigten ersetzt werden; Ver-

günstigungen sind zu nutzen. Bei Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges aus triftigen Gründen wird nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) eine Entschädigung für die Mitnahme der Begleitperson gewährt. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson können im Rahmen des Reisekostenrechts gegen Einzelnachweis und unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis bis zu dem Betrag erstattet werden, der der bzw. dem schwerbehinderten Beschäftigten für den gleichen Zweck zusteht (§ 14 BRKG).

(3) Werden schwerbehinderte Beschäftigte, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe durchführen können, von Personen begleitet, die selbst Angehörige der Dienststelle sind, ist für diese Begleitpersonen ebenfalls eine Dienstreise anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung nach dem BRKG.

(4) Bei Dienstreisen und Dienstgängen schwerbehinderter Beschäftigter liegt zum Beispiel regelmäßig dann ein triftiger Grund für die Benutzung des eigenen Pkw im Sinne des § 6 Abs. 1 BRKG vor, wenn eine „außergewöhnliche Gehbehinderung“ – Merkmal a G – besteht. In anderen Fällen bedarf es eines weiteren triftigen Grundes, um von einer Einschränkung bei der Festsetzung der Reisekostenvergütung (Gewährung von Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung ohne Vergleichsberechnung) abzusehen.

(5) Dienstreisenden, denen nach § 5 Abs. 1 BRKG die Fahrtkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 die Auslagen für die nächst höhere Klasse erstattet. Dieselbe Vergünstigung kann anderen Dienstreisenden gewährt werden, wenn ihr körperlicher oder gesundheitlicher Zustand die Benutzung dieser Klasse rechtfertigt (§ 5 Abs. 4 BRKG).

(6) Kosten einer notwendigen Taxibenutzung, können im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet werden, wenn triftige Gründe vorliegen. Ein triftiger Grund, der für sich alleine eine Taxibenutzung rechtfertigt, ist eine „außergewöhnliche Gehbehinderung“ – Merkmal a G -.

6 Gestaltung des Arbeitsumfeldes

6.1 Behindertengerechte Gestaltung der Dienstgebäude und Barrierefreiheit

(1) Es ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert (allgemeine Barrierefreiheit).

(2) Behinderten Beschäftigten soll, analog der Bestimmungen des § 8 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) ermöglicht werden, alle Lebensbereiche wie bauliche Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände und Kommunikationseinrichtungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und ohne fremde Hilfe zu nutzen, wobei zu berücksichtigen ist, dass einzelne schwerstbehinderte Beschäftigte auch weiterhin auf fremde Hilfe angewiesen sein werden.

(3) Für den Fall einer notwendigen Evakuierung des Dienstgebäudes im Katastrophen- oder Brandfall sind für schwerbehinderte Menschen geeignete Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen und notwendige Regelungen zu treffen.

6.2 Um- und Neubauten

Bei Neubauten und bei größeren Umbaumaßnahmen ist sicher zu stellen, dass das Gebäude und die Inneneinrichtung entsprechend den Vorschriften des BGG und den allgemein anerkannten Regeln der Technik, bedarfsgerecht und in angemessenem Umfang barrierefrei gestaltet wird. Dabei sollte gewährleistet sein, dass die entsprechenden Ein- und Ausgänge, Aufzüge, Sitzungsräume und einige Toiletten auch für schwerbehinderte Menschen in Rollstühlen zugänglich sind. Für Menschen in Rollstühlen und blinde Menschen sollten Aufzüge und Zeiterfassungsterminals so gestaltet werden, dass sie diese ohne fremde Hilfe nutzen können. Von dieser Anforderung kann abgewichen werden, wenn mit einer anderen Lösung in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden (§ 8 Abs. 1 BGG). Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers gem. § 98 SGB IX sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten.

6.3 Parkmöglichkeiten

(1) Soweit bei der Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Beschäftigte Rücksicht zu nehmen, wenn sie wegen der Art und Schwere der Schwerbehinderung (z.B. Merkzeichen G, aG oder BI) auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind und weil ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß oder auf andere Weise zurückzulegen. Diese schwerbehinderten Beschäftigten genießen insoweit Vorrang gegenüber allen anderen Bediensteten.

(2) Stehen Parkplätze nicht zur Verfügung, so können schwerbehinderte Beschäftigte mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Merkzeichen aG) oder blinde Menschen (Merkzeichen BI) bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen, dass ein Parkplatz auf öffentlichem Straßenland in der Nähe der Dienststelle reserviert wird.

6.4 Abholdienste

1) Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftwagen außerhalb der dienstlichen Verwendung zugelassen werden, wenn den schwerbehinderten Beschäftigten kein anderes Beförderungsmittel (öffentliche Verkehrsmittel, soziale Fahrdienste) zugemutet werden kann. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Gemäß der Dienstkraftfahrzeugrichtlinie ist jedoch die Einwilligung der Dienststellenleitung oder der von ihr beauftragten Stelle erforderlich. Die Nutzung der Dienstkraftfahrzeuge ist unentgeltlich. Die Besteuerung geldwerter Vorteile aus einer privaten Nutzung von Dienstkraftfahrzeugen bleibt unberührt.

2) Soweit schwerbehinderte Beschäftigte auf einen regelmäßigen Transport zwischen Dienststelle und Wohnung angewiesen sind und hierfür ein Dienstkraftwagen nicht zur Verfügung steht, unterstützen die Dienststelle und die Schwerbehindertenvertretung die betroffene Person bei der Organisation eines Fahrdienstes.

6.5 Behindertensport und Mobilitätstraining

Behindertensport und Mobilitätstraining sind geeignet, zusätzlichen Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft zu erhalten. Für die Teilnahme am ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung einschließlich Übungen für behinderte Frauen, die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) und dem ärztlich verordneten Funktionstraining in Gruppen unter fachkundiger Anleitung und Überwachung (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX) kann Arbeitsbefreiung bzw. Sonderurlaub gewährt werden, wenn die Teilnahme nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist.

7 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Urlaub

7.1 Arbeitszeit, Arbeitspausen

(1) Für schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere die der besonderen Gruppe i. S. d. § 72 SGB IX, können abweichende Arbeitszeitregelungen getroffen werden. Diese sind so flexibel zu gestalten, dass sie die besonderen Belange dieser schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigen. Dies gilt auch bei Anwendung der gleitenden Arbeitszeit. Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen werden unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

(2) Bei gleitender Arbeitszeit ist die innerhalb der Kernarbeitszeit versäumte Arbeitszeit für behinderungsbedingte Arzt- oder Therapietermine und für Reha-Maßnahmen nicht nachzuarbeiten.

(3) Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben, kann nach Absprache mit den Vorgesetzten und dem Personalreferat eine andere als von der Arbeitszeitverordnung geregelte Pausenzeit eingeräumt werden. Die so vereinbarten Pausen sind jedoch in keinem Fall Arbeitszeit.

7.1.1 Extreme Witterungssituationen

An Tagen mit extremen Witterungssituationen (insbesondere Schnee- und Eisglätte, Ankündigung von sog. Blitz-Eis, extremer Kälte oder Hitze) berücksichtigen Führungskräfte die besonderen bzw. zusätzlichen Beein-

trüchtigungen der schwerbehinderten Beschäftigten. Über die Gewährung von Dienstbefreiung ist individuell und unter Einhaltung der behördeninternen Regelungen zur gleitenden bzw. flexiblen Arbeitszeit zu entscheiden.

7.2 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Dies gilt auch für Rufbereitschaft. Mehrarbeit im Sinne dieser Vereinbarung ist für Beamte der unter den Voraussetzungen des § 72 Bundesbeamtengesetz (BBG) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst, für Tarifkräfte die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der tarifvertraglichen Regelung hinaus geleistete Arbeit.

7.3 Teilzeitarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Schwerbehinderung notwendig ist. Dieser Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Anforderungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften (insbesondere § 72 a BBG) entgegenstehen. Die schwerbehinderten Beschäftigten tragen die Darlegungs- und Beweislast für den Ursachenzusammenhang zwischen Art und Schwere ihrer Schwerbehinderung und der Reduzierung der Arbeitszeit. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte grundsätzlich zu fördern.

7.4 Erholungs- und Zusatzurlaub

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 125 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

(2) Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

(3) Mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft entsteht der Anspruch auf den Zusatzurlaub. Schwerbehinderte Beschäftigte haben dies durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachzuweisen. Werden Beschäftigte im Laufe eines Jahres als schwerbehindert anerkannt, so steht ihnen der Zusatzurlaub in voller Höhe für dieses Jahr zu, unabhängig davon, ab wann die Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt oder festgestellt wird. Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend für ein bereits abgelaufenes Urlaubsjahr festgestellt, so kann der Zusatzurlaub für das abgelaufene Jahr nur in Anspruch genommen werden, wenn der Anspruch rechtzeitig gegenüber dem Personalreferat geltend gemacht wird.

(4) Für die Übertragung des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr und den Verfall gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend.

(5) Der Zusatzurlaub ist zusätzlicher Erholungsurlaub. Er ist auch dann wie ein solcher zu behandeln, wenn schwerbehinderte Beschäftigte im Laufe eines Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eintreten oder aus ihm ausscheiden (einschließlich dem Beginn der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell). Bei der Urlaubsberechnung sind die Zwölfteilungsvorschriften der Erholungsurlaubsverordnung (EUrIV), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bzw. der anwendbaren Tarifverträge zu beachten. Bei der Berechnung des anteiligen Zusatzurlaubs sind - wie auch beim Erholungsurlaub - Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(6) Im Falle des Erlöschens des Schwerbehindertenschutzes entfällt für die zukünftigen Jahre auch der Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub; wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides (§ 116 Abs. 1 SGB IX).

(7) Die Wünsche schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung sollen nach Möglichkeit vorrangig berücksichtigt werden.

8 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung

8.1 Wohnraumbeschaffung

(1) Für die Zuteilung von Mietwohnungen, die im Besetzungsrecht des Bundes stehen, nimmt die Wohnungsfürsorge der Dienststelle mit der zuständigen Stelle der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben Kontakt auf. Besondere Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie Art und Umfang ihrer Schwerbehinderung, ihr Familienstand und ihre sonstigen persönlichen Verhältnisse sind zu berücksichtigen. Bei gleicher Dringlichkeit ist schwerbehinderten Beschäftigten vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. Die Dienststelle wirkt darauf hin, dass schwerbehinderten Beschäftigten über die sonst für sie in Betracht kommende Zahl von Zimmern hinaus durch das Bundesministerium der Finanzen ein zusätzliches Zimmer zuerkannt wird.

(2) Bei Bewerbungen schwerbehinderter Beschäftigter um eine Wohnung ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen.

8.2 Familienheimdarlehen

Schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Errichtung oder zum Erwerb von Familienheimen oder Eigentumswohnungen ein Familienheimdarlehen erhalten, können unter bestimmten Voraussetzungen Zusatzdarlehen gewährt werden. Über Einzelheiten unterrichten auf Anfrage die für die Wohnungsfürsorge zuständigen Stellen.

9 Personalunterlagen von schwerbehinderten Bediensteten

(1) In die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 69 Abs. 5 SGB

IX), bei gleichgestellten behinderten Menschen ein Abdruck des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Abs. 3 SGB IX) aufzunehmen. In der Folgezeit eintretende Änderungen in dem Grad der Behinderung sind, nachdem die entsprechenden Bescheide unanfechtbar geworden sind, in der Personalakte zu vermerken.

(2) Die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Elektronisch erfasste Personaldateien sind ebenfalls mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen. Bei Erlöschen oder Entziehung des Schwerbehindertenschutzes ist diese Kennzeichnung zu löschen.

(3) Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

(4) In Berichten an übergeordnete Behörden über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen und in Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung hinzuweisen. Das Ergebnis der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 81 Abs. 1 SGB IX oder gem. § 95 Abs. 2 SGB IX ist mitzuteilen.

10 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

10.1 Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung der vorzeitigen Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses

(1) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Dienst-/Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Beschäftigter auf, die dieses Dienst-/Arbeitsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 84 SGB IX).

(2) Das Personalreferat schaltet die Schwerbehindertenvertretung insbesondere auch dann ein, wenn schwerbehinderte Beschäftigte länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig sind oder das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

(3) Um das Ziel einer dauernden Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt "Rehabilitation geht vor Rente/Pension".

(4) Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der tariflichen oder beamtenrechtlichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen werden.

10.2 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Entlassung

(1) Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Schwerbehinderung nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ist in der Regel abzu- sehen, wenn schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten unter der Vor- aussetzung des § 26 Abs. 1 BBG ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn übertragen werden kann und zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes voraussicht- lich noch genügen. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermögli- chen.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auch ohne Nach- weis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das sechzigste Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind (§ 42 Abs. 4 BBG). Wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Kürzungen der Versorgungsbe- züge wird auf § 14 in Verbindung mit § 69 d BeamtVG hingewiesen.

(3) Sollen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, so ist vor einer endgültigen Entscheidung gemäß § 128 Abs. 2 SGB IX das Integrationsamt zu hören, es sei denn, dass die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Entlassung von den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten selbst beantragt wurde. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt.

10.3 Kündigung

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX).

(2) Vor jeder ordentlichen Kündigung und anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung der schwerbehinderten Beschäftigten auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Dabei ist vorher die Möglichkeit der Rehabilitation zu prüfen.

(3) Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt, wenn diese innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung nicht getroffen hat (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 88 Abs. 4 SGB IX). Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 91 Abs. 5 SGB IX).

(4) Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung, so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 92 SGB IX). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher

nicht der Zustimmung des Integrationsamtes. Das gleiche gilt auch bei einem Auflösungsvertrag.

(5) Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse sowie Einstellungen auf Probe unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).

11 Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Bediensteter

11.1 Grundsatz

Die Zentralabteilung, die oder der Beauftragte der Dienststelle (§ 98 SGB IX), die Schwerbehindertenvertretung / Hauptschwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat / Hauptpersonalrat arbeiten zum Wohle der schwerbehinderten Beschäftigten bei deren Eingliederung in die Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammen (§ 99 Abs. 1 SGB IX). Sie und die mit der Durchführung des SGB IX betrauten Stellen (Bundesagentur für Arbeit, Integrationsamt) sowie die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die der jeweiligen Dienststelle als Arbeitgeber obliegenden Pflichten werden durch die Leitung der Zentralabteilung wahrgenommen. Diese kann einzelne Aufgaben delegieren.

11.2 Schwerbehindertenvertretung

11.2.1 Wahl

(1) Zur Vertretung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 94 SGB IX). Alle vier Jahre finden regelmäßige Wahlen in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Wahlberechtigt sind alle in der jeweiligen

Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Arbeitsunfähigkeit, Beurlaubung (z.B. Elternzeit) ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel während einer Erwerbsunfähigkeitsrente, Erwerbsminderung auf Zeit oder einer befristeten Versetzung in den Ruhestand) beeinträchtigen das aktive Wahlrecht nicht. Schwerbehinderte Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit nach dem so genannten Blockmodell in der Phase der vollständigen Freistellung befinden, können bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht berücksichtigt werden.

(2) Wählbar sind alle in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

11.2.2 Aufgaben und Rechte

(1) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dabei hat sie vor allem darauf zu achten, dass die zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfüllt werden (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Die gleiche Verpflichtung trifft den Personalrat (§ 93 SGB IX).

(2) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, insbesondere bei Umsetzungen, Versetzungen, Beförderungen, Abordnungen sowie bei Ausschreibungen eines höher bewerteten Dienstpostens, die einzelne oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Für die Anhörung ist eine bestimmte Form nicht vorgesehen.

(3) Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme durch das Personalreferat zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden; erst danach ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen und Ausschüssen des Personalrats beratend teilzunehmen; sie kann insbesondere beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Zu den Besprechungen zwischen der Dienststellenleitung und der Personalvertretung im Sinne des § 66 Abs. 1 BPersVG (Monats- und Vorstandsgespräche o. ä.) wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen (§ 95 Abs. 5 SGB IX).

(5) Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften finden entsprechend Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX).

(6) Die Schwerbehindertenvertretung erhält von der Zentralabteilung je eine Ausfertigung des Verzeichnisses und der Anzeigen nach § 80 Abs. 1 und 2 SGB IX. Sie wird darüber hinaus laufend über personelle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten unterrichtet.

(7) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren, z.B. bei Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten. Soweit einschlägiges Schrifttum, Erlasse und Verfügungen zur Aufgabenerfüllung benötigt werden, sind diese unaufgefordert in gleichem Umfang wie dem Personalrat bereitzustellen. Bei Bedarf ist der Schwerbehindertenvertretung ein Besprechungsraum zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln, Intranet) verfügbar zu halten.

(8) Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten.

(9) Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen im Sinne des BRKG. Sie bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung; sie sind der Dienststelle lediglich anzuzeigen (RdErl BMI vom 19.2.1973 – GMBI S. 162). Für die Durchführung und Abrechnung sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden.

(10) Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ist die Schwerbehindertenvertretung einzuladen (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

(11) Die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist der Dienststelle unter Angabe des Programms frühzeitig anzuzeigen. Die Kostentragung für die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gilt analog der durch Rundschreiben des BMI getroffenen Regelungen für die Teilnahme der Mitglieder der Personalvertretung an Fortbildungsveranstaltungen. Unter den Voraussetzungen des § 96 Abs. 4 SGB IX hat auch die stellvertretende Vertrauensperson ein Recht an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.

(12) Die persönlichen Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind in § 96 SGB IX geregelt. Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. In Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Gegenüber dem Arbeitgeber besitzen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrats. Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in der Dienststelle mindestens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, ist die Vertrauensperson von ihrer Arbeit auf Wunsch freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX). Darüber hinausgehende Regelungen sind insbesondere bei dezentralen Dienststellenstrukturen, die ein erhöhtes Maß an Reisetätigkeit erfordern oder bei nachgewiesener besonders zeitaufwendiger Betreuungsarbeit möglich.

(13) Die Klärung von Themen und Rechtsfragen ist auch – soweit erforderlich – im Zusammenwirken von Hauptschwerbehindertenvertretung und Schwerbehindertenvertretungen möglich.

11.3 Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

11.3.1 Wahl

(1) Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 3 BPersVG (Haupt-, Teil-, Nebendienststellen) alle vier Jahre in der Zeit

vom 1. Dezember bis 31. Januar eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 1 SGB IX).

(2) Entsprechend dem Verwaltungsaufbau sind ggf. Bezirksschwerbehindertenvertretungen (alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar) und für den gesamten Geschäftsbereich zwei Hauptschwerbehindertenvertretungen (BMI und BGS) zu wählen (§ 97 Abs. 2 und 3 SGB IX). Die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung findet alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März statt.

(3) Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung bzw. Bezirksschwerbehindertenvertretung im Bereich des Bundesgrenzschutzes werden deren Dienststellen mit den gleichstufigen Verwaltungsdienststellen des Bundesgrenzschutzes zusammengefasst, wenn die Voraussetzungen des § 94 Abs. 1 SGB IX erfüllt sind.

(4) Bei Dienststellen mit weniger als fünf schwerbehinderten Beschäftigten ist für deren Angelegenheit die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung zuständig, wenn sie nicht nach § 94 Abs. 1 SGB IX mit einer anderen Dienststelle zusammengefasst sind (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

11.3.2 Aufgaben und Rechte

(1) Die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

(2) Bei Entscheidungen, die unmittelbar vom Bundesministerium des Innern in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen aus dem nachgeordneten Bereich getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zu beteiligen; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

(3) Die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung haben das Recht, an den Sitzungen der jeweiligen Personalvertretungen und deren Ausschüsse sowie an den regelmäßigen Besprechungen zwischen

Dienststellenleitung und Personalvertretung („Monatsgespräch“) teilzunehmen (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

11.4 Beauftragte/r der Dienststelle

(1) Die Dienststelle bestellt eine Beauftragte oder einen Beauftragten, die oder der die Dienststelle in Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter verantwortlich vertritt. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Die oder der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Die oder der Beauftragte hat insbesondere darauf zu achten, dass

- die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen bestehenden Vorschriften und Anordnungen beachtet und die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht erfüllt werden (§ 98 SGB IX) sowie
- die in dieser Rahmenintegrationsvereinbarung sowie die in der Zielvereinbarung / Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen umgesetzt werden.

(2) Die oder der Beauftragte ist - neben der Schwerbehindertenvertretung - Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu den Integrationsämtern.

(3) Die oder der Beauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie oder er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Die oder der Beauftragte ist über ihre bzw. seine Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

(4) Vor einer Bestellung oder Abberufung einer oder eines Beauftragten ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Bestellung und Abberufung erfolgen schriftlich und sind der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, dem zuständigen Arbeitsamt und dem Integrationsamt mitzuteilen.

11.5 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Der Personalrat hat die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern (§ 93 SGB IX in Verbindung mit § 68

Abs. 1 Nr. 4 u. 5 BPersVG). Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die Dienststelle ihre Pflichten aus §§ 81 bis 84 SGB IX erfüllt. Dabei steht das gesetzliche Gebot, schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Schwerbehinderung zu benachteiligen, im Vordergrund. Der Personalrat hat im Hinblick auf § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG ferner darauf zu achten, dass die Dienststelle ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§§ 71 und 72 SGB IX) nachkommt. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin und hat Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen. Der Personalrat ist verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der/dem Beauftragten des Arbeitgebers eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). Der Personalrat hat die Schwerbehindertenvertretung unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu seinen Sitzungen einzuladen.

11.6 Zusammenarbeit mit dem Bezirks-, Gesamt- und Hauptpersonalrat

Die unter Ziffer 11.5 dieser Vereinbarung getroffenen Ausführungen gelten analog.

11.7 Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Integration und die berufliche Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten. Dabei trägt sie den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung. Die Dienststelle gibt ihr, im Rahmen des Bundesgleichstellungsgesetzes Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten.

11.8 Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit

Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle, der bzw. dem Beauftragten der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Integrationsamt sowie dem Arbeitsamt sind zur Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen und zur Nutzung der Möglichkeiten der Integration (§ 102 SGB IX) von großer Bedeutung. Die Inanspruchnahme von Geldleistungen für technische Arbeitshilfen sowie zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen ist möglich.

11.9 Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten

Aufträge, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und/oder Blindenwerkstätten ausgeführt werden können, sollen bevorzugt diesen Werkstätten angeboten werden (§§ 141 und 143 SGB IX). Gemäß der „Richtlinien für die Berücksichtigung von Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ vom 14. September 2001 (GMBl. S. 681) ist diesen Werkstätten immer dann der Zuschlag zu erteilen, wenn ihr Angebotspreis den des wirtschaftlichsten Bieters um nicht mehr als 15 vom Hundert übersteigt. Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und/oder Blindenwerkstätten führen zu einer Reduzierung der gegebenenfalls zu zahlenden Ausgleichsabgabe (§ 140 SGB IX).

12 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

- (1) Haben Beschäftigte einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt und dies dem Personalreferat mitgeteilt, ist diese Rahmenintegrationsvereinbarung bis zur Entscheidung über den Antrag anzuwenden.
- (2) Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.
- (3) Diese Rahmenintegrationsvereinbarung tritt am 19. März 2004 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten von den unterzeichnenden Parteien gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig. Sollten die unterzeichnenden Parteien einvernehmlich eine Aktualisierung an neue rechtliche oder tatsächliche Entwicklungen für notwendig erachten, kann eine erforderliche Anpassung auch ohne Kündigung vorgenommen werden.
- (4) Diese Vereinbarung wird nach vier Jahren auf Grund der bis dahin gesammelten Erfahrungen überprüft.
- (5) Auf der Grundlage dieser Rahmenintegrationsvereinbarung ist eine verbindliche Zielvereinbarung / Integrationsvereinbarung abzuschließen, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Rechnung trägt und

die regelmäßig fortgeschrieben wird. Regelungstatbestände können insbesondere folgende Punkte sein:

- a) Personalplanung/ -entwicklung
- b) Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und Gestaltung des Arbeitsumfeldes
- c) Präventionsmaßnahmen
- d) Kooperative Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung.

(6) Diese Rahmenintegrationsvereinbarung ersetzt die „Richtlinien über die Fürsorge für Schwerbehinderte im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern – Schwerbehindertenrichtlinien – BMI“ vom 2. Dezember 1991 (GMBl. 1992 S. 2) in der Fassung des Runderlasses des BMI vom 6. Juli 1992 (GMBl. S. 791).

Berlin, den 18. März 2004

Bundesministerium des Innern
In Vertretung



Dr. Wewer
Staatssekretär

Hauptschwerbehindertenvertretung
BMI



Huckschlag

Bundesministerium des Innern
In Vertretung



Diwell
Staatssekretär

Hauptschwerbehindertenvertretung
BGS



Frey

Gleichstellungsbeauftragte



Busch

Der Hauptpersonalrat beim BMI



Heindrichs
Vorsitzender

Der BGS Hauptpersonalrat beim BMI



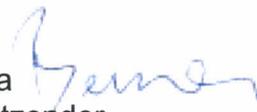
Hüber
Vorsitzender

Schwerbehindertenvertretung BMI



Jacob

Der Personalrat im BMI



Benra
Vorsitzender

Stichwortverzeichnis

A

Abholdienste	24
Altersteilzeit	27, 33
Altersversorgung	12
Anstellung	14
Antrag auf Anerkennung	8, 39
Arbeitsamt	8, 10, 11, 37
Arbeitshilfen, technische	20, 38
Arbeitsplatz, Wechsel des	
Abordnung, Umsetzung, Versetzung	13, 14
Arbeitsplatzgestaltung	
barrierefrei	20
behinderungsgerecht	20, 40
Arbeitszeit	25, 26, 27, 30
Arbeitspausen	25
Teilzeitarbeit	25, 26
Aufstieg	14
Aufträge an	
Blindenwerkstätten	39
Werkstätten für behinderte Menschen	39
Auslandseinsatz	9
Ausschreibung freier Stellen	
extern (öffentlich)	10
intern	10
Auswahlverfahren	13, 17

B

Beamtenverhältnis	
Ausscheiden aus dem	12
Übernahme in ein	12
Beauftragte / Beauftragter der Dienststelle gem. § 98 SGB IX	37

Beförderung.....	14, 21, 24
Behindertensport	25
Benachteiligungsverbot	6, 14
Beschäftigungspflicht der Dienststelle	13, 16, 17, 33, 38
Besetzung freier Arbeitsplätze.....	9
bevorzugte Berücksichtigung	10
Beurteilung	14, 15, 19

D

Dienstgebäude

behindertengerechte Gestaltung.....	23
Um- und Neubauten.....	23
Dienstreisen.....	21, 22
Dienstgänge.....	22
Taxibenutzung	22
Dienstunfähigkeit.....	12, 30
Disziplinarangelegenheiten.....	19

E

Einstellung	12, 13
Lebensaltersgrenzen	12
Entlassung.....	30, 31

F

Familienheimdarlehen	28
Frauen, schwerbehinderte	16, 17, 25, 38
Führungsverantwortung.....	7

G

Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

Aufgaben.....	36
Beteiligung	36
Rechte.....	36
Wahl.....	35, 36
Gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.....	10
Gleichgestellte behinderte Menschen.....	7

Grad der Behinderung	7, 8, 22
Eintretende Änderungen	27, 29

J

Junge schwerbehinderte Menschen	
Ausbildung	9

K

Körperliche Eignung, Mindestmaß	10, 11, 12, 14
Kündigung	31, 39
Berufsunfähigkeit	31
Erwerbsminderung	31, 33
Erwerbsunfähigkeit	31
Kündigungsschutz	32

M

Mehrarbeit	26
Mobilitätstraining	25

P

Parkplätze	24
Personalplanung	14, 16, 40
Personalrat, Anhörung und Beteiligung	10, 13, 29, 37
Personalunterlagen	28
Personalakte	29
Personenkreis	7
Präventionsmaßnahmen	29, 40
Prüfungen	18
Erleichterung	17, 18, 19

Q

Qualifizierungsmaßnahmen	16
--------------------------------	----

R

Ruhegehaltsfähige Dienstzeit	12
------------------------------------	----

S

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber	11, 13
Schwerbehindertenausweis	8
Schwerbehindertenschutz	
Erlöschen und Entziehung der Schwerbehinderteneigenschaft	8
Wegfall der Voraussetzung	8
Schwerbehindertenvertretung	
Aufgaben	32, 33, 34, 35, 36
Beteiligung	10, 11, 12, 19, 20, 31, 33
Dienstreisen	34
Fortbildungsveranstaltungen	35
Rechte	33, 35, 36
Teilnahme an Sitzungen und Besprechungen	34
Versammlung der schwerbehinderten Menschen	34
Wahl	32, 33

T

Telearbeit	16, 21
------------------	--------

U

Urlaub	
Erholungsurlaub	25
Zusatzurlaub	26, 27

V

Versetzung in den Ruhestand	30, 31, 33
Versorgungsamt	8
Vorstellungsgespräch	11

W

Witterungssituationen, extreme	25
Wohnraumbeschaffung	28

Z

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)	10, 11
--	--------

Zielvereinbarung / Integrationsvereinbarung	5, 37, 39
Zusammenarbeit	5, 32, 37, 38, 40
Bezirks-, Gesamt- und Hauptpersonalrat.....	38
Bezirks-, Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretung	32
Bundesagentur für Arbeit.....	32, 37, 38
Gleichstellungsbeauftragte	32, 38
Integrationsamt	20, 21, 31, 32, 38
Personalrat	32, 33, 37, 38
Zusatzversorgung.....	12