



Bundesministerium  
des Innern  
und für Heimat

**Rahmenvereinbarung zur Inklusion  
schwerbehinderter und diesen gleichgestellten  
behinderten Menschen in den Behörden des  
Geschäftsbereichs des Bundesministeriums des  
Innern und für Heimat (einschließlich Bundespolizei)**  
(Inklusionsvereinbarung im Sinne des § 166 SGB IX) - RIV

## Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	1
<b>Teil I. Allgemeines .....</b>	<b>3</b>
§ 1 Ziele dieser Rahmeninklusionsvereinbarung .....	3
§ 2 Personenkreis.....	5
§ 3 Geltungsbereich .....	7
<b>Teil II. Personalmanagement .....</b>	<b>7</b>
§ 4 Ausbildung und Vorbereitungsdienste .....	7
§ 5 Besetzung freier Arbeitsplätze und Dienstposten .....	8
§ 6 Ausschreibungen.....	9
§ 7 Interne Ausschreibungen.....	9
§ 8 Externe Ausschreibungen.....	10
§ 9 Interne Auswahlverfahren.....	11
§ 10 Externe Auswahlverfahren.....	11
§ 11 Einstellung .....	12
§ 12 Beschäftigung .....	13
§ 13 Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Zuweisungen .....	14
§ 14 Begründung des Beamtenverhältnisses, Ernennung auf Lebenszeit, Beförderung, Aufstieg.....	15
§ 15 Dienstliche Beurteilung und andere Leistungsbewertungen .....	15
§ 16 Qualifizierungsmaßnahmen.....	16
§ 17 Schwerbehinderte Frauen oder diesen gleichgestellte behinderte Frauen .	17
§ 18 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen .....	18
§ 19 Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen bei Prüfungen und mehrstufigen Auswahlverfahren .....	18
§ 20 Disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen.....	20
§ 21 Arbeitsplatzgestaltung .....	20
§ 22 Mobiles Arbeiten.....	21

§ 23 Dienstreisen.....	22
<b>Teil III. Gestaltung des Arbeitsumfeldes.....</b>	<b>24</b>
§ 24 Behindertengerechte Gestaltung der Dienstgebäude und Barrierefreiheit..	24
§ 25 Um- und Neubauten .....	24
§ 26 Parkmöglichkeiten .....	25
§ 27 Abholdienste.....	25
§ 28 Behindertensport, Mobilitätstraining und behördliches Gesundheitsmanagement.....	26
§ 29 Barrierefreie Informationstechnik.....	27
<b>Teil IV. Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Urlaub.....</b>	<b>28</b>
§ 30 Arbeitszeit, Arbeitspausen, extreme Witterungssituationen.....	28
§ 31 Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft, Schichtdienst.....	29
§ 32 Teilzeitarbeit .....	29
§ 33 Erholungs- und Zusatzurlaub.....	30
<b>Teil V. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung .....</b>	<b>31</b>
§ 34 Wohnraumbeschaffung.....	31
§ 35 Familienheimdarlehen .....	31
§ 36 Personalunterlagen.....	32
<b>Teil VI. Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen und Präventionsmaßnahmen .....</b>	<b>32</b>
§ 37 Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung der vorzeitigen Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses sowie Gesundheitsprävention .....	32
§ 38 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Entlassung .....	33
§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigung.....	34
<b>Teil VII. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Bediensteter .....</b>	<b>36</b>
§ 40 Grundsatz .....	36
§ 41 Wahl der Schwerbehindertenvertretung .....	36
§ 42 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung .....	36

§ 43 Rechte der Schwerbehindertenvertretung .....	38
§ 44 Wahl der Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung .....	40
§ 45 Aufgaben und Rechte der Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung .....	40
§ 46 Inklusionsbeauftragte/r der Dienststelle .....	40
§ 47 Zusammenarbeit mit dem Personalrat .....	41
§ 48 Zusammenarbeit mit dem Gesamt-, Bezirks-, - und Hauptpersonalrat .....	42
§ 49 Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten .....	42
§ 50 Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit .....	42
§ 51 Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten .....	43
§ 52 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten .....	43

## **Präambel**

(1) Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) legt die Basis für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fest. Sie stellt klar, nicht der Mensch mit bestimmten körperlichen, geistigen, seelischen oder Sinnesbeeinträchtigungen ist behindert, sondern er wird durch einstellungs- und umweltbedingte Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft behindert. Aus diesem Verständnis heraus sollte von Menschen mit einer Behinderung gesprochen werden. Um Irritationen mit den im SGB IX Teil 3 verwendeten Begrifflichkeiten zu vermeiden, werden in dieser Vereinbarung dennoch teilweise die gesetzlichen Begriffe wie „behinderte oder schwerbehinderte Menschen“ oder „ihnen gleichgestellte behinderte Menschen“ benutzt. Schwerbehinderte Menschen sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, sind dem Bundesministerium des Innern und für Heimat und den Behörden seines Geschäftsbereichs (einschließlich Bundespolizei) besondere Verpflichtung. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des am 26. März 2009 auch in Deutschland in Kraft getretenen Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention).

(2) Bei Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen in der Dienststelle ist – entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung – die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die Teilhabe ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt. Schwerbehinderte Menschen leisten seit Jahrzehnten einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Aufgabenerledigung in der Dienststelle. Sie benötigen vor diesem Hintergrund Unterstützung in Form von Nachteilsausgleichen.

(3) Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) am 1. Januar 2018 wurde das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch –

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX) grundlegend reformiert. Mit der Neuregelung sollen Menschen mit Behinderungen aus dem bisherigen „Fürsorgesystem“ herausgeführt und in ein zeitgemäßes Teilhaberecht aufgenommen werden. Entsprechend wurden die persönlichen Rechte – orientiert am jeweiligen persönlichen Bedarf – gestärkt, ebenso die Stellung der Vertrauenspersonen.

(4) Die Dienststelle verpflichtet sich, schwerbehinderten Menschen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen als vollwertigen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegen zu bringen. Alle beteiligten Stellen und Personen sind verpflichtet, die in dieser Rahmeninklusionsvereinbarung (RIV) getroffenen Regelungen einzuhalten, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der vorhandenen Möglichkeiten den Anliegen der schwerbehinderten Menschen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen. Sollte der Dienststelle vom Gesetzgeber ein Ermessensspielraum zugestanden werden, soll dieser im Interesse der schwerbehinderten Menschen möglichst großzügig ausgeschöpft werden.

(5) Diese Rahmeninklusionsvereinbarung dient dem Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile gegenüber Menschen ohne Behinderung in gleicher Situation. In Umsetzung eines inklusionsorientierten Ansatzes soll diese Rahmeninklusionsvereinbarung auch für Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 ohne förmliche Gleichstellung, gelten, soweit dies im Sinne des § 2 Absatz 4 dieser Rahmeninklusionsvereinbarung fachlich und sachlich geboten und rechtlich nicht unzulässig ist.

# Teil I. Allgemeines

## § 1 Ziele dieser Rahmeninklusionsvereinbarung

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

(2) Schwerbehinderte Menschen dürfen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung, Durchführung und Beendigung des Dienst-, Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg nicht wegen ihrer Schwerbehinderung benachteiligt werden (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG). 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 Menschen haben gegenüber der Dienststelle Anspruch auf eine

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst in vollem Umfang 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 (§ 164 Absatz 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 beamten- und tarifrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Maßnahmen dieser Dienstvereinbarung sind nicht abschließend. Als Ermächtigungsgrundlage zur Beseitigung einer behinderungsbedingten Benachteiligung dienen vorrangig spezialgesetzliche Regelungen, das AGG, das SGB IX oder auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

(6) Zur Durchsetzung der genannten Ziele sollen die Beratungs- und Finanzierungshilfen des Integrationsamtes (in einigen Ländern führen die Integrationsämter die Bezeichnung Inklusionsamt) in Anspruch genommen werden (§ 185 SGB IX).

(7) Der Personalverwaltung und den einzelnen Vorgesetzten obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Verantwortung, die deutlich über die allgemeine Fürsorgepflicht hinausgeht.

(8) Wenn schwerbehinderte Menschen ihrer Dienststelle die Schwerbehinderteneigenschaft angezeigt haben, bietet die Personalverwaltung der anzeigenden Person schnellstmöglich ein Beratungsgespräch an. Hierzu ist die Schwerbehindertenvertretung mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen hinzuzuziehen. Die Personalverwaltung informiert die unmittelbaren Vorgesetzten über das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich im Gespräch über die individuelle Gesamtsituation des jeweiligen schwerbehinderten Menschen zu informieren, sofern dieser einem solchem Gespräch zustimmt. Es ist ihre Pflicht, schwerbehinderte Menschen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen, ihre berufliche Entwicklung zu fördern, behinderungsbedingte Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung angemessen zu berücksichtigen und nicht zum Nachteil der Betroffenen zu bewerten. Soweit schwerbehinderte Menschen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Menschen ohne Behinderung, 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.

(9) Diese Rahmeninklusionsvereinbarung besitzt keine Außenwirkung, sie besitzt innerbehördliche Binnenwirkung.

(10) Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG) und der Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bleiben unberührt.

## **§ 2 Personenkreis**

(1) Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Menschen mit Behinderung (§ 2 Absatz 2 und 3 SGB IX), auch wenn sie nur vorübergehend in der Dienststelle tätig sind oder sie sich um eine Beschäftigung bewerben.

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

(3) Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, die über eine entsprechende Anerkennung der Bundesagentur für Arbeit verfügen. Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX) erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit (§ 151 Absatz 2 SGB IX).

(4) Als schwerbehindert im Sinne dieser Vereinbarung gilt – abweichend von § 2 Abs. 3 SGB IX – auch diejenige Person, welche über einen GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30 verfügt und deren Antrag auf Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit abgelehnt wurde. Bei diesen Personen finden die folgenden Regelungen Anwendung: §§ 5 Abs. 2 und 3, 6, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25,

26, 27, 28, 29, 30 Absatz 2, 33 Absatz 2, 36, 37 (Absatz 1 ohne Beteiligung des Integrationsamtes), 38 Absatz 1, 39 Absatz 4, 40, 42, 43, 45, 46, 47, 48 und 49.

(5) Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene sind während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 151 Absatz 4 Satz 1 SGB IX).

(6) In § 2 Absatz 2 SGB IX ist festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt. Bei einer offensichtlichen Schwerbehinderung sind die entsprechenden Vorschriften bereits dann anzuwenden, wenn ein Schwerbehindertenausweis nicht oder noch nicht vorliegt; evtl. gewährte Nachteilsausgleiche sind bei rechtswirksamer Ablehnung des Antrags nicht zurückzunehmen. Das Vorliegen einer Schwerbehinderung sowie der Grad der Behinderung wird durch das zuständige Versorgungsamt auf Antrag des behinderten Menschen festgestellt. Ein Ausweis dokumentiert die Schwerbehinderteneigenschaft. Dieser Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach Teil 3 des SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen (§ 152 Absatz 5 SGB IX). Die Vertretung für die Belange schwerbehinderter Menschen (im Weiteren: Schwerbehindertenvertretung) unterstützt die Beschäftigten bei Anträgen auf Feststellung des Vorliegens einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 178 Absatz 1 SGB IX).

(7) Behinderte Menschen sollten einen Antrag auf Anerkennung ihrer Behinderung stellen, damit ihre beruflichen Möglichkeiten verbessert werden können und die Dienststelle ihren besonderen Pflichten gerecht werden kann. Die Dienststelle sollte zu diesem Zweck über die Antragstellung mit geeignetem Nachweis unterrichtet werden.

(8) Die Regelungen dieser Inklusionsvereinbarung sind – mit Ausnahme des Kündigungsschutzes (§ 173 SGB IX) – bereits ab dem Zeitpunkt der Antragstellung auf Anerkennung einer Behinderung oder Gleichstellung anzuwenden.

(9) Der Schwerbehindertenschutz endet nach Wegfall der Voraussetzungen des § 2 Absatz 2 SGB IX, 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 (§ 199 Absatz 1 SGB IX).

(10) Änderungen im Grad der Behinderung sind von den Beschäftigten der Personalverwaltung mitzuteilen.

### **§ 3 Geltungsbereich**

(1) Der Schwerbehindertenschutz bezieht sich nur auf Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben (§§ 30 Absatz 1, 37 Satz 1 SGB I und § 2 SGB IX).

(2) Diese Rahmeninklusionsvereinbarung enthält die wesentlichen Grundzüge des Schwerbehindertenrechts. Sie sollen auch für schwerbehinderte Menschen, 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 die Personalverwaltung zu beteiligen.

## **Teil II. Personalmanagement**

### **§ 4 Ausbildung und Vorbereitungsdienste**

(1) Die Partner dieser Vereinbarung bekennen sich zu dem gemeinsamen Ziel, behinderten jungen Menschen eine Zukunftsperspektive in der Dienststelle zu eröffnen. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass eine gute Ausbildung der Grundstein für eine gute berufliche Perspektive besonders für behinderte junge Menschen ist.

(2) Vor diesem Hintergrund wird die Dienststelle alle Möglichkeiten ausschöpfen, gemäß ihrer Verpflichtung aus § 155 Absatz 2 SGB IX einen angemessenen Anteil der bereitstehenden Ausbildungsplätze mit behinderten Auszubildenden zu besetzen. Sie sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Dienststelle wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten:

- über die Rehabilitationsberatungen der Bundesagentur für Arbeit gezielt behinderte Jugendliche auf freie Ausbildungsplätze aufmerksam machen,
- Praktika für behinderte Jugendliche ermöglichen,
- in den Auswahlverfahren auf die besonderen Belange behinderter Jugendlicher eingehen,
- behinderte Jugendliche auf die Leistungsmöglichkeiten der Rehabilitationsträger bzw. der Integrationsämter hinweisen.

(3) Die vorgenannten Ausführungen gelten auch für Anwärterinnen und Anwärter für alle Laufbahnen im Beamtenverhältnis. Spezifische Regelungen für den Polizeivollzugsdienst bleiben hiervon unberührt.

## **§ 5 Besetzung freier Arbeitsplätze und Dienstposten**

(1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Absatz 1 SGB IX ist stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können (§ 164 Absatz 1 SGB IX). Dies gilt unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze – auch im Polizeivollzugsdienst – 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 (§ 164 Absatz 1 in Verbindung mit § 178 Absatz 2 SGB IX). Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat sind ebenfalls zu beteiligen.

(2) Schwerbehinderte Menschen, die bereits Beschäftigte der Dienststelle sind, haben gemäß § 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX einen Anspruch auf einen

beeinträchtigungsgerechten Arbeitsplatz. Wenn der aktuelle Arbeitsplatz nicht geeignet ist, sind sie bei der Besetzung gleichrangiger freier oder freiwerdender Dienstposten/Arbeitsplätze und bei entsprechender Eignung vor einem Ausschreibungs- und Auswahlverfahren im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat bevorzugt zu berücksichtigen. Im Übrigen gelten bei internen Ausschreibungsverfahren die §§ 6 und 7 dieser Vereinbarung.

(3) Sind Arbeitsplätze mit befristet beschäftigten schwerbehinderten Menschen besetzt, ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung, bei längeren Befristungen nach zwei Jahren zu prüfen, ob für diese Arbeitsplätze ein Verfahren für die dauerhafte Besetzung (unbefristetes Arbeitsverhältnis) durchgeführt werden kann. Das Ergebnis der Prüfung ist der betroffenen Person so rechtzeitig mitzuteilen, dass sie sich bei der Bundesagentur für Arbeit rechtzeitig melden kann.

## **§ 6 Ausschreibungen**

Ausschreibungen sind in barrierefreier Form und in diskriminierungsfreier Sprache vorzunehmen.

## **§ 7 Interne Ausschreibungen**

(1) Ist der Arbeitsplatz oder Dienstposten für schwerbehinderte Menschen geeignet, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und von ihnen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.

(2) Bei internen Ausschreibungen sind die Agentur für Arbeit oder – bei akademischen Berufen – die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) nicht einzuschalten.

(3) Auf Grundlage des § 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX ist die Dienststelle verpflichtet, alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen und die beabsichtigte Entscheidung mitzuteilen.

(4) Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX). Dadurch wird eine Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung im gesamten Verfahren nicht ausgeschlossen.

## **§ 8 Externe Ausschreibungen**

(1) Vor öffentlichen Ausschreibungen nimmt die Dienststelle Verbindung mit der zuständigen Bundesagentur für Arbeit auf und bittet um Benennung geeigneter arbeitsuchender schwerbehinderter Menschen unter Darlegung ihrer Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderungen auf die ausgeschriebene Stelle. Gleichzeitig sind von der Arbeitsverwaltung Förderungsmöglichkeiten aufzuzeigen (§ 187 Absatz 5 SGB IX). Kann die Bundesagentur für Arbeit keine Vermittlungsvorschläge unterbreiten und liegen der Dienststelle auch keine sonstigen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, so hat die Dienststelle ihre Prüfungspflicht nach § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX in vollem Umfang erfüllt. Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 SGB IX die Rechte wie bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen.

(2) Ist der Arbeitsplatz oder Dienstposten für schwerbehinderte Menschen geeignet, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und von ihnen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig vor der Veröffentlichung der Ausschreibung durch Zuleitung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Die Nichtbeteiligung hat wie zu allen weiteren Schritten des Auswahlverfahrens die Aussetzung und Wiederholung nach sieben Tagen zur Folge (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

(4) Auf Grundlage des § 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX ist die Dienststelle verpflichtet, alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen der

Schwerbehindertenvertretung vorzulegen und die beabsichtigte Entscheidung mitzuteilen. Entsprechend ist zu verfahren, wenn ein (externer) Dienstleister an einem Personalgewinnungsverfahren beteiligt ist.

(5) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Bereits in der Einladung ist hierauf hinzuweisen und die Erreichbarkeit der Schwerbehindertenvertretung anzugeben.

(6) Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX). Dadurch wird eine Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung im gesamten Verfahren nicht ausgeschlossen.

## **§ 9 Interne Auswahlverfahren**

(1) Förmlich geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind zum Auswahlverfahren zuzulassen und bei der Auswahlentscheidung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller in das Auswahlverfahren einbezogenen Bewerberinnen und Bewerber, auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen sowie den Beratungs- und Abschlussgesprächen. 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 Bewerberinnen und Bewerber zu vergleichen.

## **§ 10 Externe Auswahlverfahren**

(1) Schwerbehinderte Menschen sind zu externen Auswahlverfahren zuzulassen, es sei denn, dass die Eignung für eine Verwendung auf Grund bestehender Ausbildungs- oder Prüfungsvoraussetzungen offensichtlich fehlt. Das Nichtbestehen

eines Vorauswahlverfahrens ist kein Grund, von einer Einladung zu einem Auswahlverfahren abzusehen. Von einer Einladung zum Auswahlverfahren ist abzusehen, wenn zwischen Zentralabteilung/Personalreferat, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass die Bewerberin oder der Bewerber die in der Ausschreibung geforderten Kriterien offensichtlich nicht erfüllt. Der Personalrat ist vor dieser Entscheidung zu beteiligen.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller in das Auswahlverfahren einbezogenen Bewerberinnen und Bewerber, auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen sowie den Beratungs- und Abschlussgesprächen. 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 Bewerberinnen und Bewerber zu vergleichen.

## **§ 11 Einstellung**

(1) Von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern darf bei der Einstellung nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden (Beschluss der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 12/2050 und § 5 Absatz 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV). 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 und Verbeamtung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.

(2) Zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis vorgesehene Menschen müssen darauf hingewiesen werden, dass sie bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis vor Erfüllung einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von fünf Jahren (§ 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes

(Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG) grundsätzlich keinen Anspruch auf Ruhegehalt haben und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst nachversichert werden können; dies gilt nicht in den Fällen eines Ausscheidens auf Grund eines Dienstunfalles oder einer Dienstbeschädigung nach § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BeamtVG. Dienstunfähig gewordene Beamtinnen und Beamte werden somit unter Umständen gegenüber einer von vornherein als Tarifbeschäftigte 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 nicht behinderten Menschen. Behinderte Beschäftigte sind bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Die Vorlesekraft für Blinde und die besondere Hilfskraft für schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 155 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a) SGB IX dürfen bis zur Bewilligung einer entsprechenden Stelle durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplans beschäftigt werden.

(5) Die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird durch andere gesetzliche Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nicht berührt (§ 205 SGB IX).

## **§ 12 Beschäftigung**

Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes achtet die Dienststelle darauf, dass schwerbehinderte Menschen ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können (§ 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX). Die Verpflichtung der Dienststelle, schwerbehinderte Menschen nach dem Stand ihrer jeweiligen individuellen Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Tätigkeit oder auf die Übertragung eines bestimmten Arbeitsplatzes.

## **§ 13 Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Zuweisungen**

(1) Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für solche ohne Behinderung. Ein Wechsel darf nur vollzogen werden, wenn sich dieser Wechsel nicht negativ auf die Behinderung auswirkt (Verschlimmerung). Nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes kann ggf. behinderungsbedingt eine verlängerte Einarbeitungszeit erforderlich sein, die sich nicht negativ für behinderte Menschen auswirken darf und die von den Vorgesetzten fördernd zu unterstützen ist.

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

(3) Bei Wegfall des Arbeitsplatzes sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorrangig alle zumutbaren Einsatzoptionen am bisherigen Dienstort oder in nahe gelegenen Dienststellen zu prüfen. Bei Schließung von Dienststellen sind schwerbehinderte Beschäftigte mit berechtigtem Interesse auf Wunsch in der nächstgelegenen Dienststelle – ggf. auch über den dienstlichen Bedarf hinaus – zu beschäftigen.

(4) Die Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Menschen und die Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes vorher gehört werden, auch dann, wenn der Wechsel überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Menschen beabsichtigt ist (§ 178 Absatz 2 SGB IX). Behinderungsbedingt begründeten eigenen Anträgen auf ranggleiche Versetzung oder sonstigen ranggleichen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

## **§ 14 Begründung des Beamtenverhältnisses, Ernennung auf Lebenszeit, Beförderung, Aufstieg**

(1) Bei der Personalplanung sind in besonderem Maße die individuelle Eignung sowie die Interessen und Belange von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen.

(2) Eine Benachteiligung schwerbehinderter Menschen wegen ihrer Behinderung ist auszuschließen (§ 164 Absatz 2 SGB IX). Bei geplanten Beförderungen erhält die Schwerbehindertenvertretung Listen mit den entscheidungsrelevanten Daten einschließlich der Beförderungsvorlage.

## **§ 15 Dienstliche Beurteilung und andere Leistungsbewertungen**

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

(2) Bei der Beurteilung der Leistung und Befähigung schwerbehinderter Beschäftigter ist eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsmöglichkeit wegen der Behinderung zu berücksichtigen.

(3) Die Leistung schwerbehinderter Menschen 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 Beurteilenden berücksichtigen dabei, dass schwerbehinderte Menschen i.d.R. einen größeren Leistungswillen und erhöhte Energie aufbringen müssen, um gleiche Leistungen wie nicht behinderte Menschen 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) Auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten soll bei der Eröffnung der Beurteilung erläutert und dokumentiert werden, ob, ggf. bei welchen Leistungsmerkmalen und in welchem Umfang die behinderungsbedingten Einschränkungen bei der Beurteilung berücksichtigt wurden.

(6) Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die Folge der Behinderung 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 in geeigneter Form zum Ausdruck gebracht werden.

(7) Zur Verhinderung von Nachteilen für schwerbehinderte Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Maßstabskonferenzen in Umsetzung des gesetzlich normierten frühzeitigen Beteiligungsrechtes (§ 178 Absatz 2 SGB IX) teilzunehmen.

(8) Rechtzeitig vor jeder Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter führt die oder der Vor- oder Erstbeurteilende mit Zustimmung des betroffenen behinderten Menschen ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über Umfang und Auswirkung der Schwerbehinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit. Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht bei der Eröffnung der Beurteilung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu verlangen.

(9) Für die Erstellung von arbeitsrechtlichen Zeugnissen, Bewährungsanfragen und anderen Leistungsbewertungen gelten die Regelungen dieses Paragraphen sinngemäß, soweit sie übertragbar sind.

## **§ 16 Qualifizierungsmaßnahmen**

(1) Die Dienststelle ist verpflichtet, die berufliche Qualifizierung der schwerbehinderten Menschen besonders zu fördern. Nach § 164 Absatz 4 Nummer 2 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen, um das Ziel der Weiterentwicklung

ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Besserstellung gegenüber nicht behinderten Menschen durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle.

(2) Die Dienststelle ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen (zum Beispiel Gestaltung der Arbeitszeit, Unterstützung bei der An- und Abreise) in zumutbarem Umfang bei der Auswahl außerbetrieblicher Maßnahmen den behinderungsbedingten Belangen Rechnung zu tragen (§ 164 Absatz 4 Nummer 3 SGB IX). Qualifizierungsmaßnahmen sind möglichst barrierefrei zu gestalten.

### **§ 17 Schwerbehinderte Frauen oder diesen gleichgestellte behinderte Frauen**

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

(2) Der Anteil an der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Frauen besonders hoch. Nach § 166 Absatz 2 Satz 3 SGB IX sind daher bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen. Gemäß § 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX sind schwerbehinderte Frauen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen. Bei der Bewilligung von Telearbeit, mobilem Arbeiten und flexiblen Arbeitszeiten sind die besonderen Belange schwerbehinderter Frauen zu berücksichtigen.

(3) Im Bundesgleichstellungsgesetz wird gemäß § 1 Absatz 3 Satz 1 den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

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

## **§ 18 Besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen**

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen die in § 155 Absatz 1 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen, schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehinderte Menschen, die zur Ausbildung eingestellt werden (§ 155 Absatz 2 SGB IX), in angemessenem Umfang berücksichtigt werden.

## **§ 19 Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen bei Prüfungen und mehrstufigen Auswahlverfahren**

(1) Bei Prüfungen können sich für Menschen mit Behinderung besondere Härten im Wettbewerb mit Menschen ohne Behinderung ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten wird schwerbehinderten Menschen ein angemessener Nachteilsausgleich gewährt. Schwerbehinderte Menschen, die für die Teilnahme an einem Prüf- oder Auswahlverfahren vorgesehen sind, müssen von der die Prüfung durchführenden Stelle rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Schwerbehinderung Nachteilsausgleiche eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung oder die Personalverwaltung des schwerbehinderten Menschen unterstützt diesen bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen bei den zuständigen Stellen. Sie ist somit auch Ansprechpartnerin der für die Durchführung der Prüfung verantwortlichen Stellen und ist vor Entscheidungen rechtzeitig anzuhören.

(3) Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen als Nachteilsausgleiche insbesondere in Betracht:

- Eine besondere Organisation der Prüfung, zum Beispiel
- Einzel- statt Gruppenprüfung
- Verlegung des Prüfungsortes bei Flächenbehörden an eine der Dienststellen der ausschreibenden Behörde
- Eine besondere Gestaltung der Prüfung, zum Beispiel
- bis zu 50 v.H. Zeitverlängerung oder Verkürzung
- Erholungspausen

- Zeitliche Entzerrung der Prüfung
- Änderung der Prüfungsformen
- Sonderformulierte Prüfungstexte,
- Abwandlung der Prüfungsaufgaben oder zusätzliche Erläuterung der Prüfungsaufgaben
- Absehen von einzelnen Prüfungselementen (zum Beispiel Sportprüfung, Gedächtnisprüfungen)
- Die Zulassung spezieller Hilfsmittel zur Prüfung, zum Beispiel
- Barrierefreier IT-Systeme
- Umsetzung der Prüfungsunterlagen in barrierefreie Darstellungsformen, ggf. unter Zuhilfenahme entsprechend notwendiger Informations- und Kommunikationstechnik, zum Beispiel Darstellung im größeren Schriftbild, Umsetzung in Gebärdensprache, Leichte und Einfache Sprache
- Anwesenheit einer Gebärdens-Dolmetscherin bzw. eines Gebärdens-Dolmetschers, einer Assistenzkraft.

(4) Bei der Beurteilung der schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistung sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einschränkungen, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen. Nachteilsausgleiche dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In dienstlichen Zeugnissen dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden. Die Wiederholungsprüfung darf auf die Einzelleistungen beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend waren, sofern Rechtsvorschriften dem nicht zwingend entgegenstehen.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an Prüfungen teilzunehmen und kann dabei die zuständigen Stellen beraten.

(6) Zur Verwirklichung von Inklusion sollen interne Aus-, Fortbildungs- und Prüfungsordnungen im Sinne vorstehender Bestimmungen erlassen beziehungsweise umgesetzt werden.

## **§ 20 Disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen**

(1) Wird ein Disziplinarverfahren gegen eine schwerbehinderte Beamtin bzw. einen schwerbehinderten Beamten eingeleitet, so ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten, sofern der von diesem Verfahren betroffene schwerbehinderte Mensch nicht innerhalb einer angemessen zu setzenden Frist (regelmäßig zwei Wochen) nach Zugang der Einleitungsverfügung widerspricht (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

(2) Gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX erfolgt unverzüglich nach Abschluss der Ermittlungen und vor Erlass der nach §§ 32–34 des Bundesdisziplinargesetzes (BDG) in Betracht kommenden Entscheidungen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

(3) Die Regelungen gelten für alle Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und anderen Verträgen sinngemäß, soweit hier Maßnahmen durch die Personalstelle eingeleitet werden.

## **§ 21 Arbeitsplatzgestaltung**

(1) Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen die jeweils geeigneten technischen Arbeitsbedingungen, ggf. durch Umsetzung innerhalb der Dienststelle auf einen geeigneten gleichwertigen Arbeitsplatz, geschaffen werden. Für schwerbehinderte Menschen sind behinderungsgerechte/barrierefreie Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ihre Arbeitsräume sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die soziale Inklusion in das Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden (§ 164 Absatz 4 SGB IX).

(2) Schwerbehinderten Beschäftigten soll – abhängig von ihrer Behinderung – auf Wunsch möglichst ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt insbesondere für Sehbehinderte, Blinde, Hörbehinderte, Querschnittsgelähmte, neurologisch oder an Tumoren erkrankte Beschäftigte. In besonderen Einzelfällen ist im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu entscheiden. Bei der Zuteilung und Einrichtung von Arbeitsräumen oder Arbeitsplätzen für

schwerbehinderte Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung vorab zu beteiligen.

(3) Zur Erleichterung der Arbeit sind die nach Art und Umfang der Schwerbehinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Die Arbeitsplätze sind, sofern keine unüberwindlichen (sicherheits-)technischen Gründe entgegenstehen, mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 164 Absatz 4 Nummer 5 SGB IX). Die Einweisung in deren Handhabung ist sicherzustellen.

(4) Blinden und anderen schwerbehinderten Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 155 Absatz 1 Nummer 1 a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Arbeitsassistenz (zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscher, Assistenzkräfte für Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen.

(5) Die Leistungen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter sind grds. in Anspruch zu nehmen. Auf § 185 SGB IX, wonach das zuständige Integrationsamt für begleitende Hilfen im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen kann, wird hingewiesen.

(6) Abweichend von Absatz 5 können Dienststellen notwendige Hilfsmittel, unabhängig von einer möglichen Leistungsgewährung Dritter, nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit in eigener Zuständigkeit beschaffen, wenn der Verwaltungsaufwand die mutmaßlichen Leistungen der in Absatz 5 benannten Kostenträger übersteigt. Dies gilt insbesondere bei Beschaffungen bis zu ca. 1000 Euro zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

## **§ 22 Mobiles Arbeiten**

(1) Im Sinne dieser Vereinbarung werden die beiden flexiblen Arbeitsformen mobiles Arbeiten und Telearbeit unter dem Begriff mobiles Arbeiten zusammengefasst.

(2) Mit mobilem Arbeiten wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsorganisation örtlich und zeitlich zu flexibilisieren. Mobiles Arbeiten dient dazu, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Mobiles Arbeiten stellt besondere Anforderungen an die Beschäftigten und die Führungskräfte.

(3) Mobiles Arbeiten ist dazu geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern und stellt ein Instrument zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit dar. Eventuell bestehende Quotenregelungen gelten in diesen Fällen nicht.

(4) Auf Antrag soll schwerbehinderten Beschäftigten bei Vorliegen der sonstigen in einer Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten geregelten Voraussetzungen mobiles Arbeiten ermöglicht werden, wenn zum Beispiel der tägliche Weg zur Arbeit mit erheblichen behinderungsbedingten Zusatzbelastungen verbunden oder auf Grund der Behinderung eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist.

(5) Die Leistungen der Rehabilitationsträger und Inklusionsämter für die Einrichtung von mobilen Arbeitsplätzen sind in Anspruch zu nehmen.

(6) Sofern der bisher für mobile Arbeit geeignete Arbeitsplatz in Folge von organisatorischen Maßnahmen (zum Beispiel Änderung, Verlagerung, Digitalisierung der Aufgaben) wegfällt oder so verändert wird, dass mobile Arbeit nicht mehr möglich ist, ist die Dienststelle gehalten, vorrangig die Umsetzung des betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten auf einen anderen — für mobile Arbeit geeigneten — Arbeitsplatz, auch in einer anderen Organisationseinheit der Behörde zu prüfen.

(7) Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen.

## **§ 23 Dienstreisen**

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

(2) Werden schwerbehinderte Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe durchführen können, von einer Person begleitet, die selbst Angehörige der Dienststelle ist, ist für diese Begleitperson ebenfalls eine Dienstreise zu genehmigen/anzuordnen; sie erhält die ihr zustehende Reisekostenvergütung nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG). Steht die Begleitperson nicht im Dienste des Bundes (zum Beispiel Ehegatte oder Ehegattin), so werden die Kosten der Reise entsprechend den Vorschriften des BRKG erstattet.

(3) Dienstreisenden, denen nach § 4 Absatz 1 BRKG die Fahrtkosten der niedrigsten Klasse bei Bahnnutzung zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 die Auslagen für die nächst höhere Klasse erstattet (§ 4 Absatz 3 BRKG). Für gleichgestellte Menschen gilt diese Regelung nicht.

(4) Kosten einer notwendigen Taxibenutzung können im Rahmen des Reisekostenrechts (§ 4 Absatz 4 BRKG) erstattet werden, wenn triftige Gründe vorliegen. Insbesondere außerhalb der Zeiten zwischen 22 und 6 Uhr ist die Frage der Zumutbarkeit im Einzelfall zu prüfen. Triftige Gründe, die für sich alleine eine Taxibenutzung rechtfertigen – sofern ein öffentliches Verkehrsmittel nicht zumutbar ist –, sind unter anderem eine außergewöhnliche Gehbehinderung – Merkzeichen aG –, Hilflosigkeit – Merkmal H oder Blindheit – Merkzeichen Bl.

(5) Bei Dienstreisen schwerbehinderter Menschen mit dem Kraftfahrzeug ist ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung aufgrund der Behinderung dann gegeben, wenn eine außergewöhnliche Gehbehinderung – Merkzeichen aG – vorliegt. Es wird eine Wegstreckenentschädigung nach § 5 Absatz 2 BRKG gewährt. Das erhebliche dienstliche Interesse ist vor Antritt der Dienstreise durch die Reisestelle festzustellen. Die Anerkennung kann im Einzelfall oder allgemein getroffen werden. Ziffer 5.2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz (BRKGVwV) bleibt davon unberührt.

## **Teil III. Gestaltung des Arbeitsumfeldes**

### **§ 24 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 Menschen 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 grundsätzlich ohne fremde Hilfe zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass einzelne Beschäftigte aufgrund ihrer individuellen Einschränkungen 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. Diese werden gemäß DIN 14096-3 in der objektbezogenen Brandschutzordnung im Teil C festgelegt und dokumentiert. Das umfasst ebenfalls bauordnungsrechtlich geforderte personelle Unterstützungsmaßnahmen. Darüber hinaus gelten die allgemein anerkannten Regeln der Technik zur baulichen Umsetzung der Barrierefreiheit.

(4) Die Bestimmungen des Bauordnungsrechts der Länder bleiben unberührt.

### **§ 25 Um- und Neubauten**

(1) Bei Neubauten und bei Umbaumaßnahmen ist sicherzustellen, dass das Gebäude und die Inneneinrichtung entsprechend den Vorschriften des Behindertengleichstellungsgesetzes und den allgemein anerkannten Regeln der Technik, bedarfsgerecht und in angemessenem Umfang barrierefrei gestaltet wird. § 3a Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV), die entsprechenden DIN-Normen sowie der Leitfaden „Barrierefreies Bauen“ des BMI

sind zu beachten. Von diesen Anforderungen kann abgewichen werden, wenn mit einer anderen Lösung in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 BGG). Die Gebäudeteile in denen sich die einzelnen Organisationseinheiten befinden, müssen barrierefrei erschlossen sein. In der Dienststelle sind in erforderlichem Umfang entsprechende barrierefreie WC-Anlagen vorzuhalten. Die Schwerbehindertenvertretung und der/die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers gemäß § 46 dieser Vereinbarung sind frühzeitig in die Planungen und Durchführung der Baumaßnahmen einzubeziehen. § 24 Absatz 4 dieser Vereinbarung gilt entsprechend.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Teilnahme an Baubegehungen.

## **§ 26 Parkmöglichkeiten**

(1) Soweit bei der Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen Rücksicht zu nehmen, wenn sie wegen der Art und Schwere der Behinderung vor allem mit Merkzeichen „G“, „aG“ oder „Bl“ auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind. Diesen schwerbehinderten Menschen sind Parkplätze zuzuweisen und im Falle einer Parkplatzbewirtschaftung kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Für schwerbehinderte Menschen mit Merkzeichen „G“, „aG“ oder „Bl“ soll nach Möglichkeit ein überdachter Parkplatz bereitgestellt werden. Diese Stellplätze müssen aus den Arbeitsbereichen barrierefrei erschlossen sein. § 24 Absatz 4 dieser Vereinbarung gilt entsprechend.

(2) Stehen Parkplätze nicht zur Verfügung, so können schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (Merkzeichen aG) oder blinde Menschen (Merkzeichen Bl) bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen, dass ein Parkplatz auf öffentlichem Straßenland in der Nähe der Dienststelle reserviert wird. Die Dienststelle hat das Anliegen dabei zu unterstützen.

## **§ 27 Abholdienste**

(1) Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann, soweit Dienstkraftfahrzeuge verfügbar sind, zur Beförderung von schwerbehinderten

Menschen die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen außerhalb der dienstlichen Verwendung zugelassen werden, wenn den schwerbehinderten Menschen die Benutzung eines anderen Beförderungsmittels (zum Beispiel Kfz, öffentliche Verkehrsmittel, soziale Fahrdienste) nicht zugemutet werden kann. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen; die Nutzung der Dienstkraftfahrzeuge ist unentgeltlich. Gemäß der Dienstkraftfahrzeugrichtlinie ist jedoch die Einwilligung der Dienststellenleitung oder der von ihr beauftragten Stelle erforderlich. Die Besteuerung geldwerter Vorteile aus einer privaten Nutzung von Dienstkraftfahrzeugen bleibt davon unberührt.

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

## **§ 28 Behindertensport, Mobilitätstraining und behördliches Gesundheitsmanagement**

Behindertensport, Mobilitätstraining und gesundheitsfördernde Maßnahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements sind geeignet, zusätzlichen Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft bzw. Dienstfähigkeit zu erhalten. Die Möglichkeit der Teilnahme am Dienstsport ist schwerbehinderten Menschen zu gewährleisten. Dabei ist im Hinblick auf die Fürsorgepflicht auf die individuelle Behinderung einzugehen und die Gelegenheit zur Teilnahme an einer entsprechend angepassten Sportart zu ermöglichen. Für die Teilnahme am ärztlich verordneten Rehabilitationssport zur Selbsthilfe oder in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung einschließlich Übungen für behinderte Frauen, die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen (§ 64 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX), und dem ärztlich verordneten Funktionstraining in Gruppen unter fachkundiger Anleitung und Überwachung (§ 64 Absatz 1 Nummer 4 SGB IX) ist Arbeitsbefreiung bzw. Dienstbefreiung mit Arbeitszeitgutschrift zu gewähren, wenn die Teilnahme nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist. Schwerbehinderten Menschen ist die Teilnahme

an gesundheitsfördernden Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu ermöglichen.

## **§ 29 Barrierefreie Informationstechnik**

(1) Aus der gesetzlichen Vorgabe zur behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung im SGB IX, nach dem BGG und der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0) ergibt sich die Verpflichtung, bei der Beschaffung und Entwicklung von IT-Anwendungen bis hin zur Informationsbereitstellung im Intranet und Internet die Barrierefreiheit der Produkte zu gewährleisten. Das schließt die Kompatibilität mit allen gängigen assistiven Systemen, also mit allen gängigen Softwaresystemen zur Überwindung von Barrieren, insbesondere von Seh- und Hörgeschädigten ein. Bei allen Ausschreibungen zur Informationstechnik soll der Auftragnehmer aufgefordert werden, ein barrierefreies Produkt zu liefern. Die Schwerbehindertenvertretung ist zur Berücksichtigung von Belangen schwerbehinderter Menschen bereits im Rahmen der Testverfahren/Pilotierung möglichst zeitnah zu informieren und einzubinden.

(2) Bzgl. Barrierefreiheit wird zwischen außenwirksamer und interner Software unterschieden. Letztere gilt als barrierefrei, wenn sie neben den optischen Anforderungen (z.B. Skalierbarkeit, Kontrast etc.) auch uneingeschränkt mit Screenreader und Tastatur verwendbar ist.

(3) Schwerbehinderte Menschen werden im Umgang mit behindertenspezifischen Hilfsmitteln und in den IT-Verfahren qualifiziert. Notwendige individuelle Anpassungen vorhandener IT-Produkte sind bereitzustellen.

(4) Auftragnehmer haben zu belegen, welche Maßnahmen sie zur Schaffung der Barrierefreiheit ihrer Produkte ergriffen haben.

(5) Ausnahmefälle nach § 12 a Absatz 6 BGG dürfen nicht dazu führen, dass betroffene Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren, umgesetzt werden und dadurch Nachteile in der beruflichen Entwicklung erleiden.

## **Teil IV. Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Urlaub**

### **§ 30 Arbeitszeit, Arbeitspausen, extreme Witterungssituationen**

(1) Für schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere die der besonderen Gruppen i. S. d. § 155 SGB IX, können abweichende Arbeitszeitregelungen getroffen werden. Diese sind so flexibel zu gestalten, dass sie die besonderen Belange der betroffenen 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 Menschen im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

(2) Bei gleitender oder fester Arbeitszeit ist die zwischen festgelegtem Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit für behinderungsbedingte Arzt- oder Therapietermine und für Rehabilitations-Maßnahmen einschließlich der erforderlichen Wegezeiten bis zur Höhe der täglichen Sollarbeitszeit nicht nachzuarbeiten.

(3) Schwerbehinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben, kann nach Absprache zwischen den Vorgesetzten, der Personalverwaltung und der Schwerbehindertenvertretung eine andere als von der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung - AZV) bzw. des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) geregelte Pausenzeit eingeräumt werden.

(4) An Tagen mit extremen Witterungssituationen (insbesondere Schnee- und Eisglätte, Ankündigung von sog. Blitz-Eis, extremer Kälte oder Hitze) berücksichtigen Führungskräfte die besonderen bzw. zusätzlichen Beeinträchtigungen der schwerbehinderten Menschen. Über die Gewährung von Dienstbefreiung oder Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bei Tarifbeschäftigten nach § 29 Absatz 3 Satz 1 TVöD ist individuell und unter Einhaltung der behördeninternen Regelungen zu entscheiden.

### **§ 31 Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft, Schichtdienst**

(1) Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit und Überstunden freizustellen (§ 207 SGB IX). Sie sind auf Verlangen entsprechend auch von der Rufbereitschaft und dem Schichtdienst freizustellen.

(2) Mehrarbeit im Sinne dieser Vereinbarung ist für Beamtinnen und Beamte der unter den Voraussetzungen des § 88 Bundesbeamtengesetz (BBG) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteter Dienst.

(3) Für Tarifbeschäftigte sind Überstunden die Arbeitsstunden die auf Anordnung des Arbeitgebers über die tarifvertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

### **§ 32 Teilzeitarbeit**

(1) Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 164 Absatz 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Schwerbehinderung notwendig ist. In diesen Fällen bleiben sie von einer Quotenregelung ausgenommen. Dieser Anspruch besteht nicht, soweit die Erfüllung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Anforderungen verbunden wäre oder die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften (insbesondere § 91 BBG) dem entgegenstehen.

(2) Die Gründe für die Ablehnung einer beantragten Teilzeitbeschäftigung sind gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX vor der Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die schwerbehinderten Menschen tragen die Darlegungs- und Beweislast für den Ursachenzusammenhang zwischen Art und Schwere ihrer Schwerbehinderung und der Reduzierung der Arbeitszeit.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel befristet vereinbart. Die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte ist zu fördern.

### **§ 33 Erholungs- und Zusatzurlaub**

(1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 208 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Menschen (vergleiche § 151 Absatz 3 SGB IX) und den Personenkreis nach § 2 Absatz 4 dieser RIV gilt diese Regelung nicht. 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).

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

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

(4) Mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Schwerbehinderteneigenschaft entsteht der Anspruch auf den Zusatzurlaub. Schwerbehinderte Beschäftigte haben dies durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises oder eines Feststellungsbescheides nachzuweisen. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(5) Die Regelungen für die Übertragung von Erholungsurlaub in das nächste Kalenderjahr gelten für den Zusatzurlaub entsprechend. Verfällt danach der Erholungsurlaub wegen des Ablaufs der Übertragungsfrist, gilt dies auch für den Zusatzurlaub.

(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.

## **Teil V. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung**

### **§ 34 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 Menschen 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 Menschen vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. Die Dienststelle wirkt darauf hin, dass schwerbehinderten Menschen 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 Menschen um eine Wohnung ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen.

### **§ 35 Familienheimdarlehen**

Schwerbehinderten Menschen, 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.

## **§ 36 Personalunterlagen**

(1) In die Personalakten ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 152 Absatz 5 SGB IX), oder eine geeignete Bescheinigung – bei gleichgestellten behinderten Menschen eine Kopie des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Absatz 3 SGB IX) – aufzunehmen. In der Folgezeit eintretende Änderungen sind, nachdem die entsprechenden Bescheide unanfechtbar geworden sind, in der Personalakte und im entsprechenden Personalmanagementsystem zu vermerken.

(2) Schwerbehinderte Menschen haben das Recht, bei Einsicht in ihre Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Absatz 3 SGB IX).

(3) In Berichten an übergeordnete Behörden über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen und in Mitteilungen an die Gleichstellungsbeauftragte und die Interessenvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen. Das Ergebnis der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 164 Absatz 1 SGB IX oder § 178 Absatz 2 SGB IX ist mitzuteilen.

## **Teil VI. Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen und Präventionsmaßnahmen**

### **§ 37 Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung der vorzeitigen Beendigung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses sowie Gesundheitsprävention**

(1) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen auf, die dieses Dienst- oder Arbeitsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats

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 (Konfliktprävention, § 167 Absatz 1 SGB IX).

(2) Die Personalverwaltung informiert rechtzeitig die Schwerbehindertenvertretung, wenn ein schwerbehinderter Mensch innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist (Gesundheitsprävention, § 167 Absatz 2 SGB IX). Im Übrigen finden die Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) Anwendung.

(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 (Anwendung des sog. Hamburger Modells, § 74 SGB V in Verbindung mit § 44 SGB IX).

### **§ 38 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 abzusehen, wenn schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten unter der Voraussetzung des § 44 Absatz 2 BBG ein anderes Amt, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann und zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügen. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die den schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten

ermöglichen. Hierzu gehören nach § 46 Absatz 4 BBG auch die Übernahme von Kosten notwendiger Reha- oder sonstiger Maßnahmen, die weder von der Beihilfe noch von privaten Versicherungen getragen werden.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das zweiundsechzigste Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX sind (§ 52 Absatz 1 BBG), es sei denn, für sie gelten die Altersgrenzen nach § 52 Absatz 2 BBG. Wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Kürzungen der Versorgungsbezüge wird auf § 14 in Verbindung mit § 69 d BeamtVG hingewiesen.

### **§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigung**

(1) 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 (§ 175 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.

(2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 171 Absatz 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX). Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Absatz 2 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor einer Entscheidung umfassend über die Kündigungsgründe zu informieren und anzuhören.

(3) Die Kündigungsschutzregelungen nach den §§ 167 fortfolgende SGB IX finden keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der ihm nach § 152 Absatz 1 Satz 3 SGB IX gesetzten Entscheidungsfrist eine Festsetzung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte (§ 173 Absatz 3 SGB IX).

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

(5) Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt, wenn dieses innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung nicht getroffen hat (§ 174 Absatz 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 171 Absatz 4 SGB IX). Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Absatz 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 174 Absatz 5 SGB IX).

(6) Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte Menschen, 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 (§ 173 Absatz 4 SGB IX).

## **Teil VII. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Bediensteter**

### **§ 40 Grundsatz**

Die Zentralabteilung/die Personalverwaltung, die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle (§ 181 SGB IX), die zuständige Schwerbehindertenvertretung, Gesamt-/Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat, Gesamt-/Bezirks-/Hauptpersonalrat arbeiten zum Wohle der schwerbehinderten Menschen bei deren Eingliederung in die Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammen (§ 182 Absatz 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/der Personalverwaltung wahrgenommen. Diese kann einzelne Aufgaben delegieren.

### **§ 41 Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

Zur Vertretung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen der Dienststelle ihre Schwerbehindertenvertretung für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 177 SGB IX).

### **§ 42 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

(1) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 178 Absatz 1 SGB IX).

(2) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten.

(3) Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren. Dies umfasst auch eine Bürokraft im erforderlichen Umfang. Bei Bedarf ist der Schwerbehindertenvertretung ein Besprechungsraum zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (zum Beispiel Anschlagtafeln, Intranet) verfügbar zu halten. Die Räume, die die Schwerbehindertenvertretung für ihre Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung nutzt, müssen nach § 4 Behindertengleichstellungsgesetz grundsätzlich barrierefrei, das heißt für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein.

(4) Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen im Sinne des BRKG. Sie bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung; sie sind der Dienststelle anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften unter Beachtung der BMI Erlasse B1-30001/8#1 vom 2. Januar 2014 und ZI1-30001/5#1 vom 29. Januar 2014 entsprechend anzuwenden.

(5) Die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist der Dienststelle unter Angabe des Programms frühzeitig anzuzeigen. Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben haben neben den Vertrauenspersonen auch die herangezogenen Stellvertretungen einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Vorrangig sollen hierfür die Angebote der Integrationsämter in Anspruch genommen werden; die Prüfung der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme durch die Dienststelle kann dann entfallen.

(6) Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Das SGB IX lässt verschiedene Möglichkeiten zu, den notwendigen Umfang der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit festzustellen: eine pauschalierte Freistellung oder eine Freistellung je nach den notwendigen

Erfordernissen des Einzelfalls. Ab in der Regel 100 in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch vollständig freigestellt (§ 179 Absatz 4 SGB IX). Weitergehende Regelungen sind in Abstimmung zwischen der Dienststellenleitung und der Schwerbehindertenvertretung möglich. Bei Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die freigestellte Schwerbehindertenvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren schwerbehinderten Beschäftigten kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein. Der Personenkreis des § 2 Abs. 4 dieser Rahmeninklusionsvereinbarung bleibt bei der Feststellung der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen unberücksichtigt.

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

### **§ 43 Rechte der Schwerbehindertenvertretung**

(1) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, insbesondere bei Umsetzungen, Versetzungen, Beförderungen, Abordnungen sowie bei Ausschreibungen und grundsätzlichen Regelungen zum Beurteilungsverfahren, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Absatz 2 SGB IX). Die Anhörung hat vor der Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen. Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 vor einer Entscheidung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme durch die Personalverwaltung zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden; erst danach ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Absatz 2 SGB IX).

(2) Bei der Erarbeitung von behördeninternen Rechts- und Verwaltungsvorschriften ist die Schwerbehindertenvertretung umfassend zu unterrichten und vor der

Entscheidung anzuhören, soweit die Belange von schwerbehinderten Menschen betroffen sind.

(3) Dem Personalrat überlassene Schreiben, Erlasse, Verfügungen und Informationen von grundsätzlicher Bedeutung sind der Schwerbehindertenvertretung zeitgleich in gleichem Umfang bereitzustellen.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen des Personalrats beratend teilzunehmen; sie kann insbesondere beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder schwerbehinderte Beschäftigte 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 Absatz 1 BPersVG (Monats- und Vorstandsgespräche, Jour fixe oder ähnliche regelmäßige Zusammenkünfte) wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen (§ 178 Absatz 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 entsprechende Anwendung (§ 178 Absatz 6 SGB IX).

(6) Die Schwerbehindertenvertretung erhält von der Zentralabteilung/der Personalverwaltung je eine Ausfertigung des Verzeichnisses und der Anzeigen nach § 163 Absatz 1 und 2 SGB IX. Sie wird darüber hinaus laufend über personelle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen unterrichtet.

(7) Die persönlichen Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind in § 179 SGB IX geregelt. Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. In Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch insbesondere für ihre berufliche Entwicklung. Gegenüber dem Arbeitgeber besitzen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrats.

#### **§ 44 Wahl der Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung**

(1) Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen im Sinne des § 7 BPersVG (Haupt-, Teil-, Nebendienststellen) alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 1 SGB IX).

(2) Entsprechend dem Verwaltungsaufbau sind ggf.

Bezirksschwerbehindertenvertretungen und für den gesamten Geschäftsbereich zwei Hauptschwerbehindertenvertretungen (BMI und BPol) zu wählen (§ 180 Absatz 2 und 3 SGB IX).

(3) Bei Dienststellen mit weniger als fünf schwerbehinderten Menschen ist für deren Angelegenheiten die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung zuständig, wenn sie nicht nach § 177 Absatz 1 SGB IX mit einer anderen Dienststelle zusammengefasst sind (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

#### **§ 45 Aufgaben und Rechte der Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung**

(1) Die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

(2) Bei Entscheidungen, die unmittelbar vom Bundesministerium des Innern und für Heimat in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen aus dem nachgeordneten Bereich getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zu beteiligen; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

#### **§ 46 Inklusionsbeauftragte/r der Dienststelle**

(1) Die Dienststelle bestellt eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten, die oder der die Dienststelle in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt und mit der

Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammenarbeitet. Falls erforderlich können mehrere Beauftragte bestellt werden.

(2) Die oder der Beauftragte soll in der Lage sein, die besonderen behinderungsspezifischen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen zu erkennen, um dies in die Arbeit der/des Beauftragten einfließen zu lassen.

(3) Zu den Aufgaben der/des Beauftragten gehört es im Allgemeinen darauf zu achten, dass die Pflichten der Dienststelle im Hinblick auf die schwerbehinderten Menschen umgesetzt werden.

(4) Die/der Beauftragte ist – neben der Schwerbehindertenvertretung – Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu den Integrationsämtern.

(5) Die oder der Beauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie oder er soll insoweit in die Verwaltungsprozesse eingebunden werden und 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. Die/der Beauftragte ist zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben umfassend zu qualifizieren und fortzubilden.

(6) Vor einer Bestellung oder Abberufung einer/eines Beauftragten ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Bestellung und Abberufung erfolgen schriftlich und sind der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, der zuständigen Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt mitzuteilen.

#### **§ 47 Zusammenarbeit mit dem Personalrat**

Der Personalrat hat die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern (§ 176 SGB IX in Verbindung mit § 62 Nummer 4 BPersVG. Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die Dienststelle ihre Pflichten aus §§ 164 bis 167 SGB IX erfüllt. Dabei steht das gesetzliche Gebot, schwerbehinderte

Menschen nicht wegen ihrer Schwerbehinderung zu benachteiligen, im Vordergrund. Der Personalrat hat im Hinblick auf § 78 Absatz 5 Nummer 1 BPersVG ferner darauf zu achten, dass die Dienststelle ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§§ 154 und 155 SGB IX) nachkommt. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin und hat Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen. Der Personalrat ist verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der/dem Beauftragten des Arbeitgebers eng zusammenzuarbeiten (§ 182 SGB IX). Der Personalrat hat die Schwerbehindertenvertretung unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu seinen Sitzungen und den Monatsgesprächen einzuladen.

#### **§ 48 Zusammenarbeit mit dem Gesamt-, Bezirks-, - und Hauptpersonalrat**

Die unter § 47 dieser Vereinbarung getroffenen Ausführungen gelten analog.

#### **§ 49 Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Integration und die berufliche Förderung von schwerbehinderten Menschen. 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.

#### **§ 50 Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit**

Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle, der bzw. dem Inklusionsbeauftragten der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, dem Integrationsamt sowie der Bundesagentur für Arbeit ist zur Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen und zur Nutzung der Möglichkeiten der Inklusion (§ 185 SGB IX) von großer Bedeutung. Die Dienststellen haben die Inanspruchnahme von Geldleistungen für technische Arbeitshilfen sowie zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen zu prüfen. § 21 Abs. 6 dieser Rahmeninklusionsvereinbarung findet Anwendung.

## **§ 51 Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten**

Aufträge, die von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätten ausgeführt werden können, sollen bevorzugt diesen Werkstätten angeboten werden (§§ 224 und 225 SGB IX). Gemäß der „Richtlinien für die Berücksichtigung von Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ vom 10. Mai 2001 (Bundesanzeiger 2001, 11773) 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 oder Blindenwerkstätten führen zu einer Reduzierung der gegebenenfalls zu zahlenden Ausgleichsabgabe (§ 223 SGB IX).

## **Teil VIII. Schlussbestimmungen**

### **§ 52 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten**

(1) Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

(2) Diese Rahmeninklusionsvereinbarung tritt am 1. Oktober 2022 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.

(3) Diese Vereinbarung soll nach fünf Jahren auf Grund der bis dahin gesammelten Erfahrungen überprüft werden.

(4) Soweit diese Rahmeninklusionsvereinbarung Ermessensspielräume enthält, kann zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Rechnung trägt und die regelmäßig fortgeschrieben wird. Eine bereits bestehende Inklusionsvereinbarung ist ggf. unter Berücksichtigung dieser Rahmeninklusionsvereinbarung anzupassen.

(5) Mit Inkrafttreten dieser Rahmeninklusionsvereinbarung tritt die „Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bundesministerium des Innern und für Heimat und den Behörden seines Geschäftsbereichs (einschließlich Bundespolizei)“ vom 15. September 2010 für den Geschäftsbereich (einschließlich Bundespolizei) außer Kraft.

Berlin, 21. September 2022

**Bundesministerin des Innern  
und für Heimat**

Nancy Faeser

**Stellvertretende Gleichstellungs-  
beauftragte des BMI**

Anke Ewald

**Hauptschwerbehindertenvertretung  
beim BMI**

Thomas Töpfer

**Hauptpersonalrat beim BMI**

Ulrike Schäfer

**Hauptschwerbehindertenvertretung  
Bundespolizei beim BMI**

Silvia Bohnert

**Bundespolizei-Hauptpersonalrat  
beim BMI**

Sven Hüber