



Bundesministerium  
für Ernährung  
und Landwirtschaft

# Inklusionsvereinbarung

des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft  
und den Behörden seines Geschäftsbereichs  
gemäß § 166 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX)

Barrierefreiheit

Einstellung Betriebliches  
Gesundheitsmanagement

# Inklusion

Vielfalt von Anfang an

Teilhabe

Betriebliches  
Eingliederungsmanagement Ausbildung

Arbeitsplatz

Barrierefreie  
Informationstechnik

# INHALT

<i>Präambel</i>	4
<b>1 Ziele</b>	6
<b>2 Anwendungsbereich</b>	7
<b>2.1 Personenkreis</b>	7
<b>2.2 Geltungsbereich</b>	9
<b>3 Datenschutz</b>	9
<b>4 Zusammenarbeit in den Dienststellen</b>	10
<b>4.1 Grundsatz</b>	10
<b>4.2 Die Schwerbehindertenvertretung</b>	10
4.2.1 Wahl	10
4.2.2 Aufgaben und Rechte	11
<b>4.3 Die Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretung</b>	14
4.3.1 Wahl	14
4.3.2 Aufgaben und Rechte	15
<b>4.4 Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers</b>	15
<b>4.5 Der Personalrat</b>	16
<b>4.6 Der Gesamt- und Hauptpersonalrat</b>	18
<b>4.7 Die Gleichstellungsbeauftragte</b>	18
<b>4.8 Das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste und die Bundesagentur für Arbeit</b>	18
<b>4.9 Der Arbeitsschutzausschuss</b>	19
<b>5 Personalmanagement</b>	19
<b>5.1 Allgemeines</b>	19
<b>5.2 Ausbildung</b>	20
<b>5.3 Besetzung freier Arbeitsplätze</b>	21
5.3.1 Interne Stellenausschreibung und Interessenbekundungsverfahren	22
5.3.2 Externe (öffentliche) Stellenausschreibung	23
5.3.3 Einstellung	24
<b>5.4 Beschäftigung</b>	26
5.4.1 Grundsatz	26
5.4.2 Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Zuweisungen	26
5.4.3 Dienstliche Beurteilungen	27
5.4.4 Beförderungen und Auswahlentscheidungen	28
5.4.5 Leistungsorientierte Bezahlung	29
5.4.6 Qualifizierungsmaßnahmen	30

5.5	Frauen mit Behinderung	30
5.6	Besondere Gruppen Beschäftigter mit Schwerbehinderung	31
5.7	Nachteilsausgleiche bei Prüfungen	32
5.8	Fehlverhalten von Tarifbeschäftigten, Disziplinarangelegenheiten	34
<b>6</b>	<b><i>Arbeitsplatzgestaltung</i></b>	<b>35</b>
6.1	Grundsätze	35
6.2	Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten	36
6.3	Dienstreisen	36
<b>7</b>	<b><i>Barrierefreiheit</i></b>	<b>38</b>
7.1	Grundsätze der Barrierefreiheit	38
7.2	Um- und Neubauten, Anmietungen	38
7.3.	Arbeitssicherheit	40
7.4	Informationstechnik	41
<b>8</b>	<b><i>Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Urlaub</i></b>	<b>42</b>
8.1	Arbeitszeit, Arbeitspausen, extreme Witterungssituationen	42
8.2	Mehrarbeit und Überstunden	43
8.3	Teilzeitarbeit	44
8.4	Erholungs- und Zusatzurlaub	44
<b>9</b>	<b><i>Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung</i></b>	<b>46</b>
9.1	Wohnraumbeschaffung	46
9.2	Parkmöglichkeiten	46
9.3	Abholdienste	47
<b>10</b>	<b><i>Prävention</i></b>	<b>48</b>
10.1	Gesundheitsschutz	48
10.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement	49
10.3	Konfliktprävention	50
<b>11</b>	<b><i>Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen</i></b>	<b>50</b>
11.1	Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Entlassung	50
11.2	Kündigung und sonstige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	51
<b>12</b>	<b><i>Personalunterlagen von Menschen mit Schwerbehinderung</i></b>	<b>53</b>
<b>13</b>	<b><i>Schlussbestimmungen und Inkrafttreten</i></b>	<b>55</b>
<b>14</b>	<b><i>Anlagen</i></b>	<b>58</b>

## Präambel

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Durch das Inkrafttreten des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) in der Bundesrepublik Deutschland am 26. März 2009 wurde das Leitbild der Inklusion eingeführt: Vielfalt und Unterschiedlichkeit sind als ein normaler, zu bejahender Bestandteil der menschlichen Gesellschaft anzusehen, welcher zur kulturellen Bereicherung beiträgt. Über entsprechende Bewusstseinsbildung und gegenseitige Wertschätzung ist eine barrierefreie Gemeinschaft zu schaffen, in der niemand behindert wird.

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) nimmt den Kerngedanken der Inklusion auf und bestimmt, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen ist (§ 166 BTHG). Neben den bisherigen Regelungen zum Abbau bestehender Barrieren im Zusammenhang mit der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung ist das neue Ziel eine von vornherein barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt.

Dem BMEL und den Behörden in seinem Geschäftsbereich ist die Inklusion in der Arbeitswelt mit einer selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit eine besondere Verpflichtung und findet Eingang in den Arbeitsalltag.

Um sich den o. g. Zielen weiter anzunähern, ist es erforderlich, bei jeglichem (Verwaltungs-)Handeln die Perspektive von Menschen mit Behinderungen einzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen. Die vorliegende Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, alle Beschäftigten, insbesondere die Personalverantwortlichen, für die Belange von Menschen mit Behinderungen in allen Arbeitsprozessen zu sensibilisieren. Menschen mit Behinderungen



erfahren so ein Arbeitsklima von Verständnis und Toleranz hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen und können ihre Rechte ohne Scheu wahrnehmen.

Alle beteiligten Stellen und Personen sind verpflichtet, die in der Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen und Maßnahmen einzuhalten, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der vorhandenen Möglichkeiten den Anliegen der Menschen mit Behinderungen verständnisvoll und sachgerecht zu begegnen. Soweit den Dienststellen vom Gesetzgeber ein Ermessensspielraum zugestanden wird, ist dieser im Interesse der Beschäftigten mit Behinderungen möglichst großzügig zu handhaben.

# 1 Ziele

- (1) Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Dienststelle wahrt von Anfang an die Rechte der Menschen mit Behinderungen und berücksichtigt ihre Belange bei allen Maßnahmen, von denen diese berührt sind.
- (2) Die Parteien dieser Vereinbarung erkennen ihre besondere Verantwortung bei der Umsetzung dieser Verpflichtung an. Sie sind sich der besonderen Bedeutung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeits- und Ausbildungsverhältnis bewusst.
- (3) Vor diesem Hintergrund bekräftigen die Vertragsparteien das Ziel, Menschen mit Behinderungen durch geeignete Maßnahmen vollwertig in den Arbeitsprozess zu integrieren und stimmen darin überein, dass diese Inklusionsvereinbarung im Sinne des § 166 SGB IX zur Erreichung dieses Ziels einen wertvollen Beitrag leisten kann.
- (4) Die Inklusionsvereinbarung soll durch Festlegung verbindlicher Maßnahmen und Verfahren sowie das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten insbesondere dabei helfen,
  - ein inklusionsförderndes Arbeitsklima zu schaffen bzw. zu erhalten,
  - die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen insbesondere im Hinblick auf Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen anzupassen,
  - die Neueinstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu fördern sowie
  - die Information der Beschäftigten zu den Rechten von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu gewährleisten und zu verbessern.
- (5) Daneben informiert die Inklusionsvereinbarung über wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen und ist dadurch allen Beschäftigten eine

Informationsquelle und Hilfe in der praktischen Arbeit. Darüber hinaus haben sich alle Führungskräfte sowie die mit Personalangelegenheiten befassten Beschäftigten mit den Bestimmungen des Behindertenrechts vertraut zu machen.

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

## 2 Anwendungsbereich

### 2.1 Personenkreis

- (1) Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten für
  - Menschen mit Schwerbehinderung (Abs. 3),
  - diesen gleichgestellte Menschen mit Behinderungen (Abs. 4),
  - Menschen mit Schwerbehinderung, die vorübergehend beschäftigt sind, und
  - Menschen mit Schwerbehinderung, die sich um eine Beschäftigung bewerben.

Einzelne Ausführungen gelten auch für Menschen mit Behinderungen geringeren Grades oder gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte.

- (2) Soweit nicht anders angegeben, bezieht sich der in der Inklusionsvereinbarung verwendete Begriff „Mensch mit Schwerbehinderung“ auf den Personenkreis der Menschen mit Schwerbehinderung und der diesen gleichgestellten behinderten Menschen.
- (3) Menschen mit Schwerbehinderung sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 (§ 2 SGB IX).

- (4) Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, die über eine entsprechende Anerkennung einer Agentur für Arbeit verfügen. Die Gleichstellung Beschäftigter mit Behinderungen erfolgt auf persönlichen Antrag dieser Person bei der zuständigen Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 SGB IX).
- (5) Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen sind während der Zeit einer Berufsausbildung Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht (§ 151 Abs.4 SGB IX). Die Gleichstellung gilt jedoch nur für Leistungen des Integrationsamtes zur Berufsausbildung im Sinne des § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c SGB IX.
- (6) 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 die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) zuständigen Behörden auf Antrag des Menschen mit Behinderungen festgestellt. Der von der zuständigen Stelle ausgestellte Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die Menschen mit Schwerbehinderung nach Teil 3 des SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen (§ 152 Abs. 5 SGB IX).
- (7) Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung gestellt haben, werden – mit Ausnahme des Kündigungsschutzes (§ 173 Abs. 3 SGB IX, vergleiche hierzu Ziffer 11.2) und des Zusatzurlaubs (§ 208 SGB IX) – bereits ab dem Zeitpunkt der Antragstellung als Menschen mit Schwerbehinderung oder diesen



gleichgestellt behandelt. Die Dienststelle sollte zu diesem Zweck über die Antragstellung von der betroffenen Person unterrichtet werden. Für Menschen, die sich um eine Beschäftigung bewerben und einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung gestellt haben, gelten die Regelungen zur Besetzung freier Arbeitsplätze (5.3).

- (8) Die Gewährung von Nachteilsausgleichen endet, 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 Abs. 1 SGB IX). Das Erlöschen und die Entziehung der Schwerbehinderteneigenschaft sind von den Beschäftigten der Personalverwaltung mitzuteilen. Ein Antrag auf Gleichstellung bleibt unbenommen.

## 2.2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt im BMEL und den Dienststellen des Geschäftsbereichs, ausgenommen der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung und dem Bundesinstitut für Risikobewertung. Beschäftigte sind solche im Sinne des § 4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

# 3 Datenschutz

- (1) Es gilt die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) in Verbindung mit dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).
- (2) Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten i. S. d. Artikel 4 Nummer 15 EU-DSGVO, (einem „besonderen personenbezogenem Datum“) einer natürlichen Person, ist nach Artikel 9 Absatz 1 EU-DSGVO untersagt, es sei denn, es liegt einer der Ausnahmetatbestände des Artikel 9 Absatz 2 EU-DSGVO oder des § 22 Absatz 1 BDSG vor. Ggf. sind die in § 22 Absatz 2 BDSG geregelten Maßnahmen zu treffen.

## 4 Zusammenarbeit in den Dienststellen

### 4.1 Grundsatz

- (1) Die Dienststellenleitung, die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle (4.4), die Schwerbehindertenvertretung (4.2), die Personalvertretung (4.5) und die Gleichstellungsbeauftragte (4.7) arbeiten zum Wohle der Beschäftigten mit Behinderungen eng und vertrauensvoll zusammen (§ 182 Abs. 1 SGB IX).
- (2) Sie und die mit der Durchführung des SGB IX betrauten Stellen (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämter, Integrationsfachdienste) sowie die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- (3) Die der jeweiligen Dienststelle als Arbeitgeber obliegenden Pflichten werden durch die Leitung der Dienststelle wahrgenommen. Diese kann Aufgaben delegieren.
- (4) Die Schwerbehindertenvertretungen und die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Sie können in eigener Verantwortung Kontakte herstellen (§ 182 Abs. 2 SGB IX).

### 4.2 Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)

#### 4.2.1 Wahl

- (1) In Dienststellen im Sinne des § 170 Abs. 1 Satz 2 SGB IX i. V. m. § 6 Abs. 1 BPersVG mit mindestens fünf Beschäftigten mit Schwerbehinderung wählen die Beschäftigten mit Schwerbehinderung zur Vertretung ihrer Interessen eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertre-

tendes Mitglied für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 177 SGB IX). Die regelmäßigen Wahlen finden in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Der Personalrat wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 176 SGB IX); auch die Dienststellenleitungen und die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sollen auf die Wahl hinwirken.

- (2) Wahlberechtigt sind alle in den jeweiligen Dienststellen beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung, Arbeitsunfähigkeit, Beurlaubung (z. B. Elternzeit) oder ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel während einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit oder einer befristeten Versetzung in den Ruhestand) beeinträchtigen das aktive Wahlrecht nicht. Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die sich in Altersteilzeit nach dem so genannten Blockmodell in der Phase der vollständigen Freistellung befinden, haben kein Wahlrecht.
- (3) Wählbar sind alle in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.
- (4) Die Wahl richtet sich nach der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO). Die gewählte Schwerbehindertenvertretung ist der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX).

#### **4.2.2 Aufgaben und Rechte**

- (1) Die Schwerbehindertenvertretung hat die gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten mit Behinderungen in den Dienststellen zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dabei hat sie vor allem darauf zu achten, dass die zugunsten Beschäftigten mit Schwerbehinderung geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung erfüllt werden (§ 178 Abs. 1 SGB IX).
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt die Beschäftigten bei Anträgen auf Feststellung des Vorliegens einer Schwerbehinderung

sowie bei Anträgen bei der Agentur für Arbeit auf Gleichstellung (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

- (3) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Zu diesen Angelegenheiten zählen insbesondere organisatorische, personalrechtliche, informationstechnische und bauliche Angelegenheiten. Für die Anhörung ist eine bestimmte Form nicht vorgesehen. Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 vor einer Entscheidung unterblieben, muss der Vollzug zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden; erst danach ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Die Dienststelle kann nicht darauf verweisen, dass die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats beteiligt worden ist. Vorsätzliche oder fahrlässige Versäumnisse bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sind eine Ordnungswidrigkeit und können mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX).
- (4) Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung der Dienststelle durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften finden entsprechend Anwendung (§ 178 Abs. 6 SGB IX).
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung erhält von der jeweiligen Dienststelle eine Ausfertigung des ihren Zuständigkeitsbereich betreffenden Teils des Verzeichnisses der Beschäftigten nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX. Sie wird darüber hinaus umgehend über personelle Zu- und Abgänge von Beschäftigten mit Schwerbehinderung unterrichtet.
- (6) Die durch die Tätigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 179 Abs. 8 und 9 SGB IX). Dies gilt insbesondere für die personelle und sachliche Ausstattung (Büros, mobile Endgeräte etc.) im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben. Einschlägiges Schrifttum wie Erlasse und Verfügungen etc., das zur Aufgaben-

erfüllung benötigt wird, ist unaufgefordert in gleichem Umfang wie den Personalvertretungen bereitzustellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln, Intranet) verfügbar zu halten.

- (7) Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine Dienstreisen im Sinne des Bundesreisekostengesetzes (BRKG). Sie bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung; sie sind der Dienststelle lediglich anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden.
- (8) Die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist der Dienststelle unter Angabe des Programms frühzeitig anzuzeigen. Hinsichtlich der Kostenerstattung gelten die Regelungen für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend. Unter den Voraussetzungen des § 179 Abs. 4 und Abs. 8 SGB IX haben auch die stellvertretenden Vertrauenspersonen das Recht, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.
- (9) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Gegenüber der Dienststelle besitzen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrats.
- (10) 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 100 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt, ist die Vertrauensperson von ihrer Arbeit auf Wunsch freizustellen (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Darüber hinausgehende Regelungen sind insbesondere bei dezentralen Dienststellenstrukturen, die ein erhöhtes Maß an Reisetätigkeit erfordern, oder bei besonders zeitaufwendiger Betreuungsarbeit möglich. Die Erledigung der Aufgaben als Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen hat Vorrang vor anderen dienstlichen Tätigkeiten.

- (11) In den Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten mit Schwerbehinderung können vermehrt Aufgaben an das erste stellvertretend gewählte Mitglied der Schwerbehindertenvertretung delegiert werden. Die Dienststellenleitung ist darüber zu unterrichten (§ 178 Abs. 1 SGB IX).
- (12) Die von ihren dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellten Vertrauenspersonen erhalten eine monatliche pauschale Aufwandsentschädigung nach § 179 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 46 Abs. 5 BPersVG.

## 4.3 Die Gesamt- (GSBV) und Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)

### 4.3.1 Wahl

- (1) Ist für Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gebildet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen im Sinne des § 170 Abs. 1 Satz 2 SGB IX i. V. m. § 6 Abs. 3 BPersVG (Haupt-, Teil-, Nebendienststellen) alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 1 und 7 SGB IX).
- (2) Entsprechend dem Verwaltungsaufbau des BMEL ist für den Geschäftsbereich eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen (§ 180 Abs. 3 SGB IX). Die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung findet alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März statt (§ 180 Abs. 7 SGB IX).
- (3) Bei Dienststellen mit weniger als fünf Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist für deren Angelegenheiten die Hauptschwerbehindertenvertretung bzw. – sofern vorhanden – die Gesamtschwerbehindertenvertretung zuständig (§ 180 Abs. 6 SGB IX).

### 4.3.2 Aufgaben und Rechte

- (1) Die Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können sowie für Angelegenheiten der Menschen mit Behinderungen in Dienststellen, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder gewählt worden ist (§ 180 Abs. 6 SGB IX).
- (2) Bei Entscheidungen, die vom BMEL in persönlichen Angelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung aus dem nachgeordneten Bereich getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zu beteiligen; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 180 Abs. 6 SGB IX).
- (3) Im Übrigen finden die Ausführungen unter Ziffer 4.2.2 nach Maßgabe des § 180 Abs. 7 SGB IX für die Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretungen entsprechende Anwendung.
- (4) Die Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Vertrauenspersonen in der Dienststelle durchzuführen (§ 180 Abs. 8 i. V. m. § 178 Abs. 6 SGB IX).
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige der Dienststelle ist (§ 178 Abs. 8 SGB IX).

## 4.4 Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber

- (1) Die Dienststelle bestellt eine Person oder mehrere Personen zur/zum Inklusionsbeauftragten, die nach Möglichkeit selbst Personen mit Behinderungen sind. Diese vertreten verantwortlich die Dienststelle in Angelegenheiten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Die beauftragten Personen haben insbesondere darauf zu achten, dass die

zu Gunsten der Menschen mit Schwerbehinderung bestehenden Vorschriften und Anordnungen beachtet und die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht erfüllt werden (§ 181 SGB IX) sowie die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen umgesetzt werden.

- (2) Die beauftragte Person hat ausgleichend und vermittelnd zu wirken; sie soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Neben Lebens- und Verwaltungserfahrung erfordert diese Tätigkeit Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der Menschen mit Behinderungen einerseits und der Verwaltung andererseits. Inklusionsbeauftragte sind deshalb sorgfältig auszuwählen. Ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Die Inklusionsbeauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung oder einer Vertretung zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten. Sie sollen an erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- (3) In den Versammlungen der Menschen mit Schwerbehinderung berichten die Inklusionsbeauftragten der Dienststelle über alle Angelegenheiten der Inklusion (§ 166 Abs. 4 SGB IX).
- (4) Vor einer Bestellung oder Abberufung einer beauftragten Person ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Bestellung und Abberufung erfolgen schriftlich und sind der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt mitzuteilen.

## 4.5 Der Personalrat (PR)

- (1) Der Personalrat fördert die gleichberechtigte Teilhabe und berufliche Entwicklung der Beschäftigten mit Behinderungen (§ 176 SGB IX i. V. m. § 68 Abs. 1 Nr. 4 u. 5 Bundespersonalvertretungsgesetz, BPersVG). Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die Dienststelle ihre Pflichten aus



§§ 164 bis 167 SGB IX erfüllt. Dabei steht das gesetzliche Gebot, Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderungen 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 von Menschen mit Schwerbehinderung (§§ 154 und 155 SGB IX) nachkommt. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin und hat Maßnahmen zur beruflichen Förderung der Beschäftigten mit Behinderungen zu unterstützen.

- (2) Die Personalräte sind verpflichtet, mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eng zusammenzuarbeiten (§ 182 Abs. 1 SGB IX). Die Personalräte haben die Schwerbehindertenvertretungen unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu ihren Sitzungen einzuladen.

Die Schwerbehindertenvertretungen können beratend teilnehmen und ggf. die Aussetzung von Beschlüssen beantragen (§ 178 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit § 39 Abs. 3 BPersVG). Sie können insbesondere beantragen, Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 Abs. 4 SGB IX, § 34 Abs. 2 BPersVG). Das Teilnahmerecht erstreckt sich auf alle Sitzungen des Personalrates und dessen Ausschüsse. Den Schwerbehindertenvertretungen sind Menschen mit Schwerbehinderung betreffende Vorlagen an die Personalvertretung ebenfalls vorab zuzuleiten. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Schwerbehindertenvertretungen frühzeitig unterrichtet sind, wenn Angelegenheiten der Menschen mit Behinderungen in der Sitzung der zuständigen Personalvertretung erörtert werden.

Zu den Besprechungen zwischen den Dienststellenleitungen und den Personalvertretungen im Sinne des § 66 Abs. 1 BPersVG (sog. Monatsgespräch) werden die Schwerbehindertenvertretungen hinzugezogen (§ 178 Abs. 5 SGB IX).

- (3) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen nach dem BPersVG bleiben von der Inklusionsvereinbarung unberührt.

## 4.6 Der Gesamt- und Hauptpersonalrat (GPR; HPR)

Die unter Ziffer 4.5 dieser Vereinbarung getroffenen Ausführungen gelten im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten entsprechend.

## 4.7 Die Gleichstellungsbeauftragte (GleiB)

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe und die berufliche Förderung von Beschäftigten mit Behinderungen. Sie trägt im Rahmen der ihr nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) obliegenden Aufgaben vor allem den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung. Sie fördert Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen.
- (2) Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem BGleIG bleiben von dieser Inklusionsvereinbarung unberührt (§ 1 Abs. 3 i. V. m. § 25 Abs. 1 BGleIG). Zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen mit Schwerbehinderung wird insbesondere auf die Ausführungen in Nummer 5.1 verwiesen.

## 4.8 Das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste und die Bundesagentur für Arbeit

Eine enge Zusammenarbeit dieser Stellen mit der Dienststelle, den Inklusionsbeauftragten, den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalvertretungen ist zur Sicherung der Arbeitsplätze von Menschen mit Schwerbehinderung und zur Nutzung der Möglichkeiten der Inklusion (§§ 185, 187 und 193 SGB IX) von großer Bedeutung. Die Dienststellen haben die Inanspruchnahme von Geldleistungen für technische und personelle Arbeitshilfen sowie zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen zu prüfen.

## 4.9 Der Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss hat nach § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderungen ist zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses und den damit zusammenhängenden Begehungen einzuladen (§ 178 Abs. 4 SGB IX).

# 5 Personalmanagement

## 5.1 Allgemeines

- (1) Nach § 154 Abs. 1 i. V. m. § 241 Abs. 1 SGB IX sind mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze von Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen. Unabhängig davon, dass diese Quote für das BMEL mit seinen nachgeordneten Dienststellen insgesamt gilt (§ 154 Abs. 2 SGB IX), ist sie für jede einzelne Dienststelle anzustreben. Dabei soll darauf geachtet werden, dass Menschen mit Behinderungen in allen Qualifikationsstufen und Laufbahnen eingestellt werden.
- (2) Nach § 8 BGlG sind Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, soweit sie in dem zu besetzenden Bereich unterrepräsentiert sind. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ein solcher Grund kann im Einzelfall die Schwerbehinderung eines männlichen Mitbewerbers sein. In diesem Fall hat ein objektiver Abwägungsprozess unter Beachtung der Interessen der Beteiligten zu erfolgen.
- (3) Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nach den besonderen Regelungen für diesen Personengruppe (§ 122 SGB IX).

- (4) Die Förderung von Menschen mit Behinderungen sowie eine für diesen Personenkreis geeignete Personalführung sind von besonderer Bedeutung. Der Personalverwaltung und den einzelnen Vorgesetzten obliegt gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung eine über die allgemeine Fürsorgepflicht hinausgehende besondere Pflicht.
- (5) Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die individuelle Gesamtsituation von Beschäftigten mit Behinderungen zu informieren. Hierzu kann auch das Mitarbeitergespräch genutzt werden. Es ist ihre Pflicht, Beschäftigte mit Behinderungen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und ihnen jede mögliche Hilfe zukommen zu lassen.

## 5.2 Ausbildung

- (1) Für junge Menschen mit Behinderungen ist es von größter Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Die Dienststellen fördern daher besonders die Einstellung und Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Sie streben in jedem Ausbildungsjahrgang ressortweit einen angemessenen Anteil von mindestens 6 Prozent Auszubildenden mit Behinderungen an. Über die Besetzung von Ausbildungsplätzen ist vorab mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zu beraten (§ 155 Abs. 2 SGB IX). Die jährliche Statistik über die Auszubildenden im BMEL und Geschäftsbereich ist auch der HSBV und dem HPR zur Kenntnis zu geben.
- (2) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass vorhandene Behinderungen der Auszubildenden ausgeglichen werden, mit dem Ziel, die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.

## 5.3 Besetzung freier Arbeitsplätze

- (1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist grundsätzlich davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen der Prüfung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§ 164 Abs. 1 i. V. m. § 178 Abs. 2 SGB IX).
- (2) Menschen mit Schwerbehinderung sind besonders<sup>1</sup> 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. Bei vorliegender grundsätzlicher Eignung finden die durch die Behinderung bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen keine Beachtung.
- (3) Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung sind zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Dies gilt nur dann nicht, wenn sie für eine Verwendung offensichtlich nicht geeignet erscheinen; in diesem Fall ist die Entscheidung auf Grundlage des Anforderungsprofils im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen.
- (4) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile aller Bewerbungsunterlagen, auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen sowie dem entscheidungsrelevanten Abschlussgespräch. Zu diesem Zweck erhält sie unmittelbar nach Ablauf der Bewerbungsfrist alle Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung, außer die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wurde von

---

<sup>1</sup> Eine Regelung zur ggfs. bevorzugten (statt besonderen) Berücksichtigung der Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung wird durch Rechtsgutachten geprüft.

den Bewerbenden ausdrücklich abgelehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Damit die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihrer Beteiligung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, muss sie auch die Möglichkeit haben, selbst die Eignung aller Bewerbenden zu vergleichen.

- (5) Bei der Einstellung oder Übertragung neuer Aufgabengebiete hat die Einweisung am neuen Arbeitsplatz bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung unter Berücksichtigung der individuellen Belange zu erfolgen. Soweit erforderlich, ist eine angemessene längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

### 5.3.1 Interne Stellenausschreibung und Interessenbekundungsverfahren

- (1) Grundsätzlich wird im BMEL zwischen internen Stellenausschreibungen und Interessenbekundungsverfahren unterschieden. Bei internen Stellenausschreibungen erfolgt die Auswahl im Rahmen der Bestenauslese durch einen Leistungsvergleich z. B. auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen. Hingegen fließen in die Auswahlentscheidung bei Interessenbekundungsverfahren neben der Eignung der Bewerber und Bewerberinnen auch personalpolitische Überlegungen sowie Aspekte der Personalentwicklung ein. Interessenbekundungsverfahren gibt es daher nur in den Fällen, in denen die Besetzung freier Dienstposten im Wege der höhengleichen Umsetzung erfolgen soll. Die Agentur für Arbeit oder – bei akademischen Berufen – die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) werden in beiden Fällen nicht beteiligt.
- (2) Ist der Arbeitsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung grundsätzlich geeignet, ist in der barrierefrei veröffentlichten internen Stellenausschreibung folgender Hinweis aufzunehmen: *„Menschen mit Schwerbehinderung werden besonders berücksichtigt. Bei gleicher Eignung finden die durch die Behinderung bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen keine Beachtung.“*
- (3) Ist der Arbeitsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung grundsätzlich geeignet, ist in dem barrierefrei intern veröffentlichten Interessenbekundungsverfahren folgender Hinweis aufzunehmen: *„Bei der*

*Entscheidung über die Besetzung des Arbeitsplatzes werden die Belange der Menschen mit Schwerbehinderung entsprechend den Bestimmungen des SGB IX berücksichtigt.“*

- (4) Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die in der Dienststelle bereits auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, sind vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderungen.
- (5) Bei der Besetzung eines freien oder freiwerdenden Arbeitsplatzes innerhalb der Dienststelle ist die Schwerbehindertenvertretung immer frühzeitig zu beteiligen.
- (6) Bewerberinnen und Bewerber, die noch über eine persönliche Endstufe (bzw. Zwischenstufe) aus der Überleitung von BAT zu TVöD verfügen, sind von der Dienststelle über mögliche finanzielle Auswirkungen zu beraten.

### **5.3.2 Externe (öffentliche) Stellenausschreibung**

- (1) Die Dienststelle nimmt im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen frei werdender und neu zu besetzender sowie neuer Arbeitsplätze frühzeitig, d. h. zu Beginn des Ausschreibungsverfahrens, Verbindung mit der zuständigen Agentur für Arbeit, bei akademischen Berufen zusätzlich mit der ZAV auf und bittet um Benennung geeigneter Arbeit suchender Menschen mit Behinderungen unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderungen auf die ausgeschriebene Stelle. Die Schwerbehindertenvertretung ist über den erfolgten Kontakt zu informieren. Gleichzeitig sind von der Arbeitsverwaltung Förderungsmöglichkeiten aufzuzeigen (§ 187 Abs. 5 SGB IX, Anlage 1: Formblatt).
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig vor der Veröffentlichung der in barrierefreier Form vorzunehmenden Ausschreibung durch Zuleitung des Ausschreibungstextes zu beteiligen (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Ist der Arbeitsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung geeignet, ist in der Ausschreibung folgender Hinweis aufzunehmen: *„Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (bzw. Behörde im*

*Geschäftsbereich) sieht sich der Inklusion verpflichtet. Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen sind daher ausdrücklich erwünscht. Diese werden im Auswahlverfahren besonders berücksichtigt.“*

- (3) Auf der Grundlage des § 164 Abs. 1 Satz 4 und 7 SGB IX ist die Dienststelle verpflichtet, alle Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen und die beabsichtigte Entscheidung mitzuteilen. Entsprechend ist zu verfahren, wenn ein (externer) Dienstleister an einem Personalgewinnungsverfahren beteiligt ist.
- (4) Kann die Agentur für Arbeit bzw. die ZAV keine Vermittlungsvorschläge unterbreiten und liegen der Dienststelle auch keine sonstigen Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung vor, so hat die Dienststelle ihre Prüfungspflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in vollem Umfang erfüllt. Dies ist in jedem Fall aktenkundig zu machen.
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit bzw. der ZAV nach § 164 Abs. 1 SGB IX die gleichen Rechte wie bei Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung.
- (6) Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Bereits in der Einladung ist hierauf hinzuweisen und Name und Erreichbarkeit der Vertrauensperson anzugeben.

### **5.3.3 Einstellung**

- (1) Von Menschen mit Schwerbehinderung darf bei der Einstellung nur das Mindestmaß an arbeitsplatzbezogener behinderungsspezifischer Eignung verlangt werden. Diese Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der Mensch mit Schwerbehinderung nur für die Wahrnehmung bestimmter Arbeitsplätze der betreffenden Laufbahn geeignet ist.



Die Prognose einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit (innerhalb von fünf Jahren) steht einer Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht entgegen (§ 211 Abs. 1 SGB IX i. V. m. § 5 Abs. 1 Bundeslaufbahnverordnung – BLV).

- (2) Zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis vorgesehene Bewerberinnen und Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass sie bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis vor Erfüllung einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von fünf Jahren (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 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 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeamtVG. Dienstunfähig gewordene Beamtinnen und Beamte werden somit unter Umständen gegenüber einer von vornherein als Tarifbeschäftigung im öffentlichen Dienst angelegten Tätigkeit 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 Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderungen.
- (4) Die Nichteinstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinderung ist zu dokumentieren. Insbesondere bei Nichterfüllung der Beschäftigungsquote im Sinne der Ziffer 5.1 Absatz 1 dürfen freie Arbeitsplätze gegen den Willen der Schwerbehindertenvertretung nur dann mit Menschen ohne Schwerbehinderung besetzt werden, wenn die Dienststelle vorher im Einzelnen begründet, warum der Arbeitsplatz nicht mit einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann. Die Gründe sind mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zu erörtern und entsprechend aktenkundig zu machen.

- (5) Vorlesekräfte und besondere Hilfskräfte für Beschäftigte im Sinne von § 155 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe a SGB IX sind bis zur Bewilligung einer entsprechenden Stelle durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplans zu beschäftigen.
- (6) Der Arbeitgeber hat Einstellungen auf Probe dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX).

## 5.4 Beschäftigung

### 5.4.1 Grundsatz

- (1) Bei der Personalplanung berücksichtigt die Dienststelle in besonderem Maße die individuelle Eignung sowie die Interessen und Belange von Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Eine durch die Schwerbehinderung quantitativ eingeschränkte Leistungsfähigkeit ist unbeachtlich.
- (2) Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes achtet die Dienststelle darauf, dass Beschäftigte mit Schwerbehinderung ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Die Verpflichtung der Dienststelle, Beschäftigte mit Schwerbehinderung nach dem Stand ihrer jeweiligen individuellen Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Tätigkeit oder auf die Übertragung eines bestimmten Arbeitsplatzes.
- (3) Eine Benachteiligung Beschäftigter wegen ihrer Behinderungen ist bei allen Personalmaßnahmen auszuschließen (§ 164 Abs. 2 SGB IX).

### 5.4.2 Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Zuweisungen

- (1) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes sind die behinderungsspezifischen Belange des Beschäftigten zu berücksichtigen. Eine ggfs. erforderliche

verlängerte Einarbeitungszeit darf sich für Betroffene nicht nachteilig auswirken und ist von den Vorgesetzten fördernd zu unterstützen.

- (2) Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen oder Zuweisungen sollten auf ein unumgängliches Maß beschränkt werden, sofern sie nicht selbst von den Beschäftigten mit Schwerbehinderung beantragt wurden oder aus Gründen der Personalentwicklung geboten sind.
- (3) Die behinderungsspezifischen Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind zu berücksichtigen. Beschäftigte mit Schwerbehinderung und die Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes vorher gehört werden, auch dann, wenn der Wechsel überwiegend im Interesse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beabsichtigt ist (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

### **5.4.3 Dienstliche Beurteilungen**

- (1) Vor jeder Beurteilung Beschäftigter mit Schwerbehinderung führen die unmittelbaren Vorgesetzten mit Einwilligung der Betroffenen ein allgemeines Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über Umfang und Auswirkung der Schwerbehinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit.
- (2) Bei der Beurteilung sind die von Beschäftigten mit Schwerbehinderung erbrachten Leistungen nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen.
- (3) Bei der objektiven Beurteilung der Leistung und Befähigung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsmöglichkeit wegen der Behinderung zu berücksichtigen.
- (4) Die Leistung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung soll in der Weise beurteilt werden, dass ihnen eine durch die Behinderung 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 haben zu berücksichtigen, dass Beschäftigte mit Schwerbehinderung einen größeren Leistungswillen und erhöhte Energie aufbringen müssen, um gleiche Leistungen wie Beschäftigte ohne Behinderungen erreichen zu können. Art und Umfang einer Berücksichtigung behinderungsbedingter Minderleistungen sind in der abschließenden Gesamtwürdigung der Beurteilung zu vermerken.

- (5) In qualitativer Hinsicht sind dagegen 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.
- (6) Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die Folge der Behinderung sind, dürfen nicht zum Nachteil der Beschäftigten mit Behinderungen 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.
- (7) Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben das Recht, die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung bei Gesprächen vor der Beurteilung und bei der Eröffnung der Beurteilung zu verlangen.

#### **5.4.4 Beförderungen und Auswahlentscheidungen**

- (1) Vor geplanten Beförderungen und Auswahlentscheidungen, die Beschäftigte mit Schwerbehinderung betreffen, ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören (§ 178 Abs. 2 SGB IX).
- (2) Werden Beförderungsreihungslisten erstellt, sind diese – sofern Beschäftigte mit Schwerbehinderung betroffen sind – mit der Schwer-

behindertenvertretung zu erörtern. Wird in anderen Fällen der Dienststellenleitung ein Entscheidungsvorschlag vorgelegt, ist der Schwerbehindertenvertretung der Entwurf zuzuleiten. Eine Benachteiligung Beschäftigter wegen ihrer Behinderung ist auszuschließen (§ 164 Abs. 2 SGB IX). Die getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen.

### **5.4.5 Leistungsorientierte Bezahlung**

- (1)** Für die leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten gelten die Regelungen der zwischen dem BMEL und dem HPR abgeschlossenen Rahmendienstvereinbarung „Leistungsorientierte Bezahlung“ sowie die in den Dienststellen abgeschlossenen Dienstvereinbarungen über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung gemäß des Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund).
- (2)** Beschäftigte mit Schwerbehinderung dürfen nicht wegen einer durch die Behinderung bedingten Einschränkung der Leistungsfähigkeit benachteiligt bzw. von der Gewährung von Leistungsentgelten ausgenommen werden. Eine behinderungsbedingte Leistungsminderung ist angemessen zu berücksichtigen. Vor dem Abschluss einer Zielvereinbarung oder der Festlegung der systematischen Leistungsbewertung sowie vor jeder Entscheidung über die individuelle Leistungsfeststellung führt die Führungskraft mit Einwilligung der oder des Beschäftigten ein allgemeines Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über Umfang und Auswirkung der Schwerbehinderung auf die Leistungserbringung. Mit Einwilligung der oder des Beschäftigten kann dieses Vorgespräch in die Gespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigter oder Beschäftigtem integriert werden. Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben das Recht, bei Eröffnung der Leistungsbewertung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu verlangen.
- (3)** Die unter Ziffer 5.4.3 dargestellten Grundsätze gelten sinngemäß auch für die leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten.

## 5.4.6 Qualifizierungsmaßnahmen

- (1) Die Dienststelle ist verpflichtet, die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung besonders zu fördern und ihnen Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern.
- (2) Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sind Beschäftigte mit Schwerbehinderung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX).
- (3) Bei außerbetrieblichen Maßnahmen ist die Dienststelle verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen (z. B. Gestaltung der Arbeitszeit, Unterstützung bei der An- und Abreise) in zumutbarem Umfang den behinderungsbedingten Belangen Rechnung zu tragen und die Teilnahme zu erleichtern (§ 164 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

## 5.5 Frauen mit Behinderungen

- (1) Ziel des SGB IX ist es, die Selbstbestimmung und Gleichberechtigung von Beschäftigten mit Behinderungen von Anfang an zu fördern. Dabei ist auch nach BGlG den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen. (§ 1 Abs. 3 BGlG i. V. m. § 1 Satz 2 SGB IX).
- (2) Der Anteil an der Arbeitslosigkeit ist bei Frauen mit Schwerbehinderung besonders hoch. Nach § 166 Abs. 2 Satz 3 SGB IX sind daher bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von Frauen mit Schwerbehinderungen vorzusehen. Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX sind Frauen mit Schwerbehinderungen bei der Einstellung und Beschäftigung besonders zu berücksichtigen. Bei der Bewilligung von Telearbeit, mobilem Arbeiten und flexiblen Arbeitszeiten sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen zu berücksichtigen.
- (3) Bei allen Maßnahmen fördert die Dienststelle nach den Maßgaben des BGlG auch die Gleichstellung von Frauen mit Schwerbehinderung.

## 5.6 Besondere Gruppen Beschäftigter mit Schwerbehinderung

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind gem. § 155 Abs. 1 SGB IX in angemessenem Umfang zu beschäftigen:

- (1) Menschen mit Schwerbehinderung, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche
  - a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
  - b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
  - c) die infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
  - d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
  - e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,
- (2) Menschen mit Schwerbehinderung, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.
- (3) Ebenfalls besonders zu berücksichtigen sind:
  - a) Ausbildungsplatzsuchende mit Behinderungen,
  - b) Frauen mit Behinderungen,
  - c) arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung.

## 5.7 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

- (1) Bei Prüfungen können sich für Menschen mit Behinderungen besondere Härten im Wettbewerb mit Menschen ohne Behinderungen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden Menschen mit Behinderungen angemessene Nachteilsausgleiche gewährt. Menschen mit Schwerbehinderung, 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 Behinderungen Nachteilsausgleiche eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Ebenso ist bei diesen die Einwilligung zu Absatz 2 und 3 anzufragen.
- (2) Der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist von der Personalverwaltung oder von der für die Durchführung der Prüfung verantwortlichen Stelle vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmerinnen und Teilnehmern bekannt zu geben, sofern die Einwilligung dieser dazu vorliegt. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erörtert mit den betreffenden Teilnehmenden die Notwendigkeit von Nachteilsausgleichen und hört dazu die Schwerbehindertenvertretung. Welche Nachteilsausgleiche bzw. Hilfsmittel (wie unter 5.7 (4)) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem betreffenden Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. In begründeten Einzelfällen kann auf Teile der Prüfung verzichtet werden.
- (3) Während der Prüfung hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, anwesend zu sein, sofern der Mensch mit Schwerbehinderung eingewilligt hat.
- (4) Als Nachteilsausgleiche, die schriftlich festzuhalten sind, kommen insbesondere in Betracht:
  - Eine angemessene Verlängerung der Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten. Die Verlängerung der Frist darf bis zu 50 v. H. betragen. Diese Erleichterung ist vor allem armamputierten, handverletzten, blinden, stark sehbehinderten oder hirnschädigten Menschen zu gewähren. In besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen Prüfung, darf die Prüfungsdauer für Menschen mit



Schwerbehinderung bis zu 50 v. H. verkürzt werden.

Diese Prüfungen dürfen – falls erforderlich – durch Erholungspausen unterbrochen werden.

- Wenn aufgrund der Behinderung eine Unterstützung erforderlich ist, kann für die schriftliche Prüfung eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Assistenzkraft zugeteilt oder ein geeignetes technisches Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden. Dies kann u. a. amputierte, handverletzte, gelähmte, blinde, stark sehbehinderte, autistische oder hirneschädigte Menschen betreffen.
- Hörbeeinträchtigten Menschen sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. Auf Wunsch sind ihnen Gebärdensprachdolmetschende zu stellen.
- Blinden, gelähmten oder hirneschädigten Menschen, deren Hirnschädigung allein einen Grad der Behinderung von 50 herbeigeführt hat, können von schriftlichen Prüfungen für den einfachen und mittleren Dienst befreit werden. Blinden Menschen sind schriftliche Rechenaufgaben zu erlassen.
- Wenn es die Behinderung erfordert (z. B. bei 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.
- Bei Menschen mit Hirneschädigungen oder psychischen Beeinträchtigungen 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 die erforderliche Urteilsfähigkeit vorhanden sind, die zu richtigen Entscheidungen befähigen. Gegebenenfalls soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

- (5) Die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer dürfen durch die Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderungen nicht beeinträchtigt werden. Falls Störungen, beispielsweise durch die Benutzung technischer Hilfsmittel, zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden. Dies gilt für alle in den Dienststellen oder für die Dienststellen extern durchgeführten Prüfungen und sonstigen Auswahlverfahren.

- (6) Nachteilsausgleiche sind bewertungsneutral. In Zeugnissen dürfen daher Hinweise darauf 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 Menschen ohne Behinderungen.
- (7) Menschen mit einem Grad der Schwerbehinderung von mindestens 70 dürfen Prüfungen einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit nicht zwingende Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. Die Wiederholungsprüfung darf in solchen Fällen auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen des Prüflings geringer als ausreichend gewesen sind.

## 5.8 Fehlverhalten von Tarifbeschäftigten, Disziplinarangelegenheiten

- (1) Erfüllt ein Tarifbeschäftigter oder eine Tarifbeschäftigte mit Schwerbehinderung den Arbeitsvertrag nicht vertragsgemäß und sind deshalb arbeitsrechtliche Maßnahmen des Arbeitgebers (z. B. Abmahnungen) geboten, so ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu beteiligen (§ 178 Abs. 2 SGB IX).
- (2) Wird ein Disziplinarverfahren gegen eine Beamtin oder einen Beamten mit Schwerbehinderung eingeleitet, so ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Dies gilt nicht, wenn der/die von diesem Verfahren Betroffene innerhalb einer angemessen zu setzenden Frist (regelmäßig zwei Wochen) nach Zugang der Einleitungsverfügung widerspricht oder die Aufklärung des Sachverhaltes durch die Unterrichtung gefährdet ist (§ 20 Abs. 1 Satz 1 Bundesdisziplinalggesetz – BDG). Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 2 SGB IX erfolgt unverzüglich nach Abschluss der Ermittlungen und vor Erlass der nach §§ 32 – 34 BDG in Betracht kommenden Entscheidungen.

# 6 Arbeitsplatzgestaltung

## 6.1 Grundsätze

- (1) Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung müssen die jeweils geeigneten Arbeitsbedingungen, ggf. durch Umsetzung innerhalb der Dienststelle auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, geschaffen werden. Für diese Beschäftigten sind behinderungsgerechte und barrierefreie Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ihre Arbeitsräume sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die soziale Einbindung in das Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden (§ 164 Abs. 4 SGB IX).
- (2) Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind nach Möglichkeit eigene Arbeitszimmer zuzuteilen. Bei der Zuteilung und Einrichtung von entsprechenden Arbeitsräumen oder Arbeitsplätzen sind die Schwerbehindertenvertretung und ggfs. die Personalvertretung 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 (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Die Einweisung in deren Handhabung ist sicherzustellen.
- (4) Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Arbeitsassistenten (z. B. Gebärdensprachdolmetscher/in, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrende) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen. Assistenten sind von entsprechend behinderten Beschäftigten sind während der Dienstzeit grundsätzlich am Arbeitsplatz unterzubringen.
- (5) Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 185 Abs. 3 SGB IX, wonach das zuständige Integrationsamt für begleitende Hilfen im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen kann, wird hingewiesen.

## 6.2 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

- (1) Mit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen wird das Ziel verfolgt, Beruf und Familienpflichten besser miteinander vereinbaren zu können. Darüber hinaus kommt die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes auch bei Beschäftigten mit einer dauerhaften oder über eine längere Zeit andauernden erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigung oder einer Behinderung, die sie in ihrer Mobilität einschränkt, in Betracht. Die Telearbeit stellt besondere Anforderungen an die Beschäftigten und die Führungskräfte.
- (2) Telearbeitsplätze sind dazu geeignet, die Rahmenbedingungen für Beschäftigte mit Behinderungen zu verbessern. Auf Antrag soll Beschäftigten mit Schwerbehinderung ein Telearbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, wenn die fachlichen bzw. organisatorischen Voraussetzungen (z. B. Eignung der Aufgaben/Tätigkeiten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) sowie die persönlichen Voraussetzungen und Qualifikationsmerkmale vorliegen. Der Telearbeitsplatz soll möglichst entsprechend der gesundheitlichen Situation gestaltet werden.
- (3) Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes rechtzeitig einzuschalten.
- (4) Als weitere flexible Arbeitsform ist das mobile Arbeiten geeignet, über die bestehende Option der Telearbeit und der flexiblen Arbeitszeit hinaus, Beruf und Familie/Private besser miteinander zu vereinbaren.

## 6.3 Dienstreisen

- (1) Beschäftigte, die die Voraussetzungen des § 229 Abs. 2 SGB IX erfüllen und die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, können sich von einer Person begleiten lassen.

- (2) Werden Beschäftigte mit Behinderungen, 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 oder anzuordnen; sie erhält die ihr zustehende Reisekostenvergütung nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG). Steht die Begleitperson nicht im Dienste des Bundes (z. B. Familienangehörige), so werden die Kosten der Reise entsprechend den Vorschriften des BRKG erstattet.
- (3) Dienstreisenden, denen nach § 4 Abs. 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 nächsthöhere Klasse erstattet (§ 4 Abs. 3 BRKG).
- (4) Kosten einer notwendigen Taxi- oder Mietwagenbenutzung können im Rahmen des Reisekostenrechts (§ 4 Abs. 4 BRKG) erstattet werden, wenn triftige Gründe vorliegen. Ein triftiger Grund, der ohne weitere Prüfung eine Taxi- oder Mietwagenbenutzung rechtfertigt, ist z. B. eine „außergewöhnliche Gehbehinderung“ – Merkmal aG im Schwerbehindertenausweis. Weitere triftige Gründe können z. B. zwingende dienstliche oder persönliche Gründe, wie der Gesundheitszustand der Beschäftigten oder das Mitführen von dienstlich veranlasstem umfangreichem bzw. schwerem Gepäck, sein, weshalb die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht zumutbar ist.
- (5) Bei Dienstreisen Beschäftigter mit Schwerbehinderung mit dem privaten Kraftfahrzeug ist ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung aufgrund der Behinderung insbesondere dann gegeben, wenn eine außergewöhnliche Gehbehinderung – Merkzeichen aG im Schwerbehindertenausweis – vorliegt. Liegt keine außergewöhnliche Gehbehinderung vor, kann die Art und Schwere der Behinderung dennoch die Anerkennung eines erheblichen dienstlichen Interesses rechtfertigen. Die Bewertung erfolgt individuell. Das erhebliche dienstliche Interesse ist vor Antritt der Dienstreise festzustellen. Die Feststellung kann im Einzelfall oder allgemein getroffen werden. Bei anerkannter Benutzung des privaten Kraftfahrzeugs wird eine Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 2 des BRKG gewährt.

## 7 Barrierefreiheit

### 7.1 Grundsätze der Barrierefreiheit

- (1) Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche nach dem Behindertengleichstellungsgesetz, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingter Hilfsmittel zulässig (§ 4 Behindertengleichstellungsgesetz – BGG).
- (2) Es ist sicherzustellen, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert (allgemeine Barrierefreiheit).
- (3) Die Gewährung von Barrierefreiheit umfasst neben den baulichen und informationstechnischen Maßnahmen insbesondere auch den Bereich der allgemeinen Kommunikation, z. B. der Anwendung Deutscher Gebärdensprache. Den Verwaltungen steht die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit beratend zur Seite (§ 13 BGG).

### 7.2 Um- und Neubauten, Anmietungen

- (1) Neubauten sowie Um- und Erweiterungsbauten im Eigentum des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften und Anstalten sollen entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei gestaltet werden. Dies schließt insbesondere kleine Baumaßnahmen mit ein. Von diesen Anforderungen kann abgewichen werden, wenn mit einer anderen Lösung in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden (§ 8 Abs.1 BGG). Die aktuelle Fassung des Leitfadens Barrierefreies Bauen der Bundesregierung ist anzuwenden.

- (2) Ziel ist es, dass alle Gebäudeteile für alle Menschen mit Schwerbehinderung erreichbar sind. Im BMEL und seinem Geschäftsbereich soll daher sichergestellt werden, dass mindestens die Erschließung der Gebäude barrierefrei gestaltet wird. Dies beinhaltet die allgemeinen Zugangswege, Eingangsbereiche, Bauteile und Räume, über die die Beschäftigten in horizontaler oder vertikaler Richtung die einzelnen Nutzungseinheiten wie Büros erreichen. Außerdem sind barrierefreie Sanitärräume vorzusehen. Dies gilt entsprechend für Konferenzräume, Bibliotheken, Schulungsräume.

Bezüglich der Ausstattung einzelner Arbeitsplätze wird auf die Punkte 6.1 sowie 7.3 (1) verwiesen.

Zu den Aspekten barrierefreien Bauens gehören – unter Beachtung der örtlichen und personellen Gegebenheiten – mindestens:

- die Umsetzung des 2-Sinne-Prinzips (durch z. B. Einsatz visueller, akustischer, taktiler Zeichen, Leitsysteme, kontrastreiche Gestaltung) sowie
- die Vermeidung raumwirksamer Barrieren (durch z. B. Einbau von Aufzügen und Rampen, rollstuhlgerechte Türbreiten und Bewegungsflächen, leichte Passierbarkeit von Bürotüren, Automatisierung von Eingangs- und Flurtüren, die Erreichbarkeit von Bedienelementen wie Griffe, Schalter und Armaturen, Anbringung von beidseitigen Handläufen an Treppen, Stufenmarkierung).

- (3) Die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte der nutzenden Einrichtung sind über alle Baumaßnahmen zu informieren. Bei die Barrierefreiheit betreffenden Baumaßnahmen ist die Schwerbehindertenvertretung von Planungsbeginn an in beratender Funktion einzubeziehen. Im Rahmen der Bedarfsplanung sind die vorstehenden Anforderungen an die Barrierefreiheit (siehe Abs. 2) einzubringen und im Planungsverfahren zu definieren.

Im Rahmen der Bauplanungen sollen die konzeptionellen Maßnahmen zur Barrierefreiheit in zusammengefasster Form gesondert dargestellt werden. Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung wird vom Nutzer in Angelegenheiten der Barrierefreiheit einer Baumaßnahme rechtzeitig eingebunden. Nach Abschluss der Maßnahme soll der Nachweis der Umsetzung der geplanten Barrierefreiheit erbracht werden.

- (4) Im Zuge der Berichtspflicht über den Stand der Barrierefreiheit der Bestandsgebäude im Eigentum des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften und Anstalten sollen das BMEL und seine Behörden verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren erarbeiten (§ 8 Abs. 3 BGG). Der Bericht ist den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und Personalvertretungen zur Kenntnis zu geben.
- (5) Bei der Anmietung von Räumen und Gebäuden ist § 8 Abs. 4 BGG zu beachten. Für die Schwerbehindertenvertretung sowie Personalvertretung ist die Gelegenheit zur Teilnahme an Begehungen sicherzustellen.

### 7.3. Arbeitssicherheit

- (1) Für Beschäftigte mit Behinderungen sind die Auswirkungen der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Es sind die Bereiche der Arbeitsstätte barrierefrei zu gestalten, zu denen die Beschäftigten mit Behinderungen Zugang haben müssen (§ 3a Arbeitsstättenverordnung). Die dazugehörigen Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) bilden die Grundlage zur Umsetzung.
- (2) Für den Fall einer notwendigen Evakuierung des Dienstgebäudes im Katastrophen- oder Brandfall sind für Menschen mit Behinderungen geeignete Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen und notwendige Regelungen zu treffen. Brandschutz- und Evakuierungshelfende sind einzuweisen und regelmäßig zu schulen.



## 7.4 Informationstechnik

- (1) Allgemeine, für die Beschäftigten bestimmte Informationsangebote im Intranet sowie elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe, einschließlich Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, sind barrierefrei zu erstellen. Hierzu ist die Barrierefreiheit entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik, insbesondere bei Neuanschaffungen, Erweiterungen und Überarbeitungen, bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung zu beachten (§ 12 a BGG i. V. m. § 121 Abs. 2 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen, GWB, sowie § 23 Abs. 4 Unterschwellenvergabeordnung, UVgO).
- (2) Büroarbeitsplätze sind technisch so auszustatten, dass sie mit Assistenzsystemen kompatibel sind.
- (3) Zeiterfassungssysteme sind so zu gestalten, dass diese ohne fremde Hilfe von allen Beschäftigten genutzt werden können.
- (4) Internetauftritte und -angebote sowie dort enthaltene grafische Programmoberflächen, einschließlich Apps und sonstiger Anwendungen für mobile Endgeräte, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, sind so zu gestalten, dass sie von Menschen mit Behinderungen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.
- (5) Informationen sollen für alle Menschen zugänglich sein. Das BMEL und seine Behörden wirken darauf hin, dass Leichte Sprache, Deutsche Gebärdensprache oder andere alternative Kommunikationshilfen insbesondere bei ihren Internetauftritten stärker zum Einsatz kommen.
- (6) Die verpflichtende Bereitstellung von Erläuterungen gemäß Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (§ 3 Abs. 2 BITV) stellt hierzu für das BMEL und seine Behörden einen Einstieg dar. Die Kompetenzen vor allem für das Verfassen von Texten in Leichter Sprache sollen auf- und ausgebaut werden (§ 11 Abs. 4, § 9 BGG).

Die BITV sowie der international anerkannte Standard für barrierefreie Webinhalte, die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) in den aktuellen Fassungen sind einzuhalten.

Die Angebote im Sinne der BITV sind regelmäßig auf Konformität mit der BITV und den WCAG in der jeweils aktuellen Fassung zu überprüfen, zu dokumentieren und ggfs. anzupassen. Zur Überprüfung der Konformitätsbedingungen ist ein gemeinsames Prüfverfahren zulässig.

- (7) Im Zuge der Berichtspflicht über den Stand der Barrierefreiheit der Informationstechnik sind das BMEL und seine Behörden verpflichtet, verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren in den Informationsangeboten und bei Verwaltungsabläufen zu erarbeiten (§ 12 c Abs. 1 BGG). Vor der Erstellung des Maßnahmenplans ist der Ablauf für die Durchführung hinsichtlich fachlicher Zuständigkeiten zu prüfen und festzulegen. Maßnahmen- und Zeitpläne, sowie entsprechende Zuständigkeiten sind der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung bekanntzugeben und aktuell zu halten.
- (8) Soll von dem Gebot der barrierefreien Gestaltung im Einzelfall abgesehen werden, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unverzüglich und umfassend schriftlich zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu beteiligen.

## 8 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Urlaub

### 8.1 Arbeitszeit, Arbeitspausen, extreme Witterungssituationen

- (1) Unter Berücksichtigung dienstlicher Belange können insbesondere für Beschäftigte mit Schwerbehinderung i. S. d. § 155 SGB IX im Einzel-

fall besondere Arbeitszeitregelungen getroffen werden. Zum Beispiel kann bei diesem Personenkreis den begründeten Anträgen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden. Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen werden unter Berücksichtigung der Art oder Schwere der Behinderungen der/des 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 Rehabilitationsmaßnahmen, die nicht außerhalb der Kernarbeitszeit anberaumt werden können, nicht nachzuarbeiten. Sofern keine Kernarbeitszeit festgelegt wurde, gilt Satz 1 entsprechend für Service- und Funktionszeiten.
- (3) An Tagen mit extremen Witterungssituationen (insbesondere Schnee- und Eisglätte, Ankündigung von sog. Blitz-Eis, extremer Kälte oder Hitze) sind die dadurch ggf. verursachten besonderen bzw. zusätzlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung von den Führungskräften zu berücksichtigen. Über die Gewährung von Dienstbefreiung ist individuell und unter Einhaltung der behördeninternen Regelungen zur gleitenden bzw. flexiblen Arbeitszeit zu entscheiden. Angebote zur mobilen Arbeit können genutzt werden.

## 8.2 Mehrarbeit und Überstunden

- (1) Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit oder Überstunden freizustellen (§ 207 SGB IX). Dies gilt auch für Rufbereitschaft.
- (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 geleistete Dienst. Für Tarifbeschäftigte sind Mehrarbeitsstunden/Überstunden die Arbeitszeiten, die im Rahmen der tarifrechtlichen Vorschriften über die tarifvertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

## 8.3 Teilzeitarbeit

- (1) Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben gemäß § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.
- (2) 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 § 91 BBG) entgegenstehen. Der Ursachenzusammenhang zwischen Art und Schwere der Behinderung und der Reduzierung der Arbeitszeit ist ggfs. durch den Arbeitsmedizinischen Dienst festzustellen. Die Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel befristet vereinbart.
- (3) Die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ist zu fördern (§ 164 Abs. 5 Satz 1 SGB IX).

## 8.4 Erholungs- und Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 208 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 151 Abs. 3 SGB IX).
- (2) Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf 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. Werden Beschäftigte im Laufe

eines Jahres als schwerbehindert anerkannt, haben sie Anspruch auf Zusatzurlaub in Höhe von einem Zwölftel des Zusatzurlaubs gemäß § 208 Abs. 2 Satz 1 SGB IX für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft. Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend für ein bereits abgelaufenes Urlaubsjahr festgestellt, sind die allgemeinen urlaubsrechtlichen Verfallsregelungen zu beachten (z. B. § 7 Erholungsurlaubsverordnung, EUrlV).

- (4) 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.
- (5) Der Zusatzurlaub ist zusätzlicher Erholungsurlaub. Er ist auch dann wie ein solcher zu behandeln, wenn Beschäftigte mit Schwerbehinderung 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 Zwölftelungsvorschriften der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bzw. der anwendbaren Tarifverträge zu beachten.
- (6) Verringert sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50, erlischt der Anspruch auf Zusatzurlaub mit dem Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides. Bei einem Wegfall der Behinderung, d. h. kein GdB, erlischt der Anspruch sofort (§ 199 Abs. 1 SGB IX).
- (7) Die Wünsche Beschäftigter mit Schwerbehinderung hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung sollen – sofern dringende dienstliche oder dringende private in der Person der Vertretung liegende Gründe nicht entgegenstehen – vorrangig berücksichtigt werden.

## 9 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung

### 9.1 Wohnraumbeschaffung

- (1) Bei der Zuteilung von Mietwohnungen, die im Besetzungsrecht des Bundes stehen (z. B. Bundesmiet-, Bundesdarlehens- und sonstige Wohnungen), sind besondere Bedürfnisse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie Art und Umfang ihrer Schwerbehinderung, ihr Familienstand und ihre sonstigen persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen. Bei gleicher Dringlichkeit ist Beschäftigten mit Schwerbehinderung vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. Die Dienststelle wirkt darauf hin, dass diesen Beschäftigten über die sonst für sie in Betracht kommende Zahl von Zimmern hinaus ein zusätzliches Zimmer zuerkannt wird.
- (2) Bei Bewerbungen Beschäftigter mit Schwerbehinderung um eine Wohnung ist neben der Personalvertretung die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

### 9.2 Parkmöglichkeiten

- (1) Soweit bei der Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf Beschäftigte mit Schwerbehinderung Rücksicht zu nehmen, wenn sie wegen der Art und Schwere der Schwerbehinderung (z. B. Merkzeichen G, aG oder Bl im Schwerbehindertenausweis) auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind. Diese Beschäftigten genießen insbesondere hinsichtlich der Nähe des Parkplatzes zu ihrem Arbeitsplatz Vorrang gegenüber allen anderen Bediensteten. Entsprechende Parkflächen sind nach DIN 18040 besonders zu kennzeichnen.

- (2) Stehen Parkplätze nicht zur Verfügung, so können Beschäftigte mit außergewöhnlicher Gehbehinderung oder blinde Menschen bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragen, dass ein Parkplatz auf öffentlichem Straßenland in der Nähe der Dienststelle reserviert wird. Die Dienststellen unterstützen entsprechende Anträge aktiv. Ggf. ist zu prüfen, ob unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Vertretbarkeit entsprechender Parkraum angemietet oder erworben werden kann.

## 9.3 Abholdienste

- (1) Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung soll, soweit Dienstkraftfahrzeuge verfügbar sind, zur Beförderung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen außerhalb der dienstlichen Verwendung zugelassen werden, wenn diesen 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 Beschäftigte mit Schwerbehinderung 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.

# 10 Prävention

## 10.1 Gesundheitsschutz

- (1) Die Behörden im Geschäftsbereich des BMEL sind gehalten, ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement ein- und fortzuführen. Die Anforderungen sind der DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zu entnehmen. Diese strukturierte Herangehensweise unterstützt – auch unter dem Aspekt des demografischen Wandels – die langfristige Gesunderhaltung der Beschäftigten.
- (2) Um auch die langfristige Eingliederung Beschäftigter mit Schwerbehinderung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt „Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Rente/Pension“.
- (3) Die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes sind auch in Bezug auf den Gesundheitsschutz, z. B. die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, einzuhalten.
- (4) Medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen sind geeignet, zusätzlichen Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft bzw. Dienstfähigkeit zu erhalten. Dabei ist auf die individuelle Behinderung einzugehen und die Gelegenheit zur Teilnahme an einer entsprechend angepassten Sportart zu ermöglichen. Für die Teilnahme an ärztlich verordneten Rehabilitationsleistungen zur Selbsthilfe oder in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung (§ 64 Abs.1 Punkt 3 und 4 SGB IX), kann Arbeitsbefreiung bzw. Dienstbefreiung gewährt werden, wenn die Teilnahme nicht außerhalb der regulären Dienstzeit möglich ist.



## 10.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

- (1) Der Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, für Beschäftigte, die

  - länger als sechs Wochen ununterbrochen oder
  - in der Addition innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen erkrankt sind,

nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement; BEM). Im BMEL und den Behörden seines Geschäftsbereichs sind eine Person oder mehrere Personen zur Durchführung des BEM-Verfahrens zu benennen; diese Personen sollen nicht in der Personalsachverwaltung beschäftigt sein. Entsprechende bundeseinheitliche Regelungen finden Beachtung. Die Benennung wird den zuständigen Interessenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten zu Kenntnis gegeben. Diese im SGB IX enthaltene Regelung gilt für alle Beschäftigten, d. h. auch für Menschen ohne Behinderungen.
- (2) Das BEM ist für die betroffenen Beschäftigten freiwillig und kann nur mit ihrer Einwilligung und Beteiligung erfolgen. Das BEM-Verfahren wird durch den/die BEM-Beauftragte(n) der Dienststelle mit dem Erstkontakt veranlasst. Soweit Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung betroffen sind, wird die Schwerbehindertenvertretung über den Erstkontakt informiert. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am eigentlichen BEM-Verfahren erfolgt bei Einwilligung des oder der Betroffenen. Die Beschäftigten, die das BEM Angebot annehmen, bestimmen bei Bedarf die Zusammensetzung eines „Helferkreises“, der sie im BEM-Verfahren unterstützen soll.
- (3) Alle an einem BEM beteiligten Personen sind zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Personenbezogene Daten, die im Rahmen des BEM verarbeitet werden, dürfen nur für Zwecke des BEM verwendet werden. Alle Daten, die im Rahmen eines BEM-Verfahrens verarbeitet werden, sind außerhalb der Personalakte aufzubewahren. Hierfür ist eine BEM-Akte anzulegen, die eine Sachakte i. S. d. § 106 Absatz 1 S. 6 BBG dar-

stellt. Diese Unterlagen sind nach Abschluss des Verfahrens zu vernichten. Der Zweck des BEM gebietet es demnach, dass das BEM-Verfahren nicht von der Personalsachverwaltung durchgeführt wird.

- (4) Der Schwerbehindertenvertretung ist ebenso wie dem Personalrat jährlich die Statistik zur Durchführung des BEM vorzulegen. Im Übrigen gelten die Vereinbarungen der einzelnen Behörden zum BEM. (Anlage 2: Schema Verfahrensablauf).

## 10.3 Konfliktprävention

Treten für Beschäftigte mit Schwerbehinderung Schwierigkeiten in ihrem Dienst- oder Arbeitsverhältnis auf, die dieses Dienst- oder Arbeitsverhältnis gefährden können, sind unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX).

# 11 Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

## 11.1 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Entlassung

- (1) Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung sollen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung 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 Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderung unter der Voraussetzung des § 44 Abs. 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 Beamtinnen und Beamten mit Schwerbehinderung eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen.

- (2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie die besondere für Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung geltende Altersgrenze erreicht haben (§ 52 BBG). Wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Kürzungen der Versorgungsbezüge wird auf § 14 Abs. 3 Nr. 1 i. V. m. §§ 69 d, h BeamtVG verwiesen.
- (3) Sollen auf Antrag des Dienstherrn Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung auf Lebenszeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Probe oder auf Widerruf entlassen werden, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte bereits zu beteiligen, bevor die Einschaltung der Amtsärztin oder des Amtsarztes erfolgt.

## 11.2 Kündigung und sonstige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Tarifbeschäftigte mit Schwerbehinderung haben einen besonderen Kündigungsschutz nach den §§ 168 ff. SGB IX. Die Schwerbehinderung oder die Gleichstellung muss bei Zugang der Kündigung bereits durch die zuständige Behörde festgestellt worden sein, oder der entsprechende Antrag auf Anerkennung oder Gleichstellung muss bereits mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt worden sein (§ 173 Abs. 3 SGB IX). Der besondere Kündigungsschutz besteht aber stets auch bei offensichtlicher Schwerbehinderung.

- (2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Tarifbeschäftigten mit Schwerbehinderung 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 Abs. 3 SGB IX).
- (3) Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX). Die Kündigungsschutzregelungen nach den §§ 168 ff. SGB IX finden keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als Mensch mit Schwerbehinderung nicht nachgewiesen ist oder die für die Durchführung des BVG zuständige Behörde nach Ablauf der ihm nach § 152 Abs. 1 Satz 3 SGB IX gesetzten Entscheidungsfrist eine Festsetzung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte (§ 173 Abs. 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 des Tarifbeschäftigten mit Schwerbehinderung 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 Abs. 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 171 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 (§ 174 Abs. 5 SGB IX).
- (6) 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.

- (7) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erwerbsminderung bei Tarifbeschäftigten mit Schwerbehinderung richtet sich nach § 33 TVöD. Danach endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gezahlt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (8) Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht für Tarifbeschäftigte mit Schwerbehinderung, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX).
- (9) Die Schwerbehindertenvertretung ist jeweils rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

## 12 Personalunterlagen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung

- (1) In die Personalakten von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 152 Abs. 5 SGB IX) und bei gleichgestellten behinderten Menschen eine Kopie des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Abs. 3 und § 151 Abs. 4 SGB IX) aufzunehmen. Gleiches gilt für den Antrag auf Anerkennung oder Gleichstellung, sofern dieser vorgelegt wird. 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 von Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Elektronisch erfasste Personaldateien sind ebenfalls mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen. Liegt die Schwerbehinderteneigenschaft nicht mehr vor, ist diese Kennzeichnung zu löschen.
- (3) Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 3 SGB IX).
- (4) In Berichten und Vorlagen über Personalangelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung und in Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, soweit die oder der Betroffene dagegen keine Einwände erhebt. Das Ergebnis der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 164 Abs. 1 SGB IX oder gem. § 178 Abs. 2 SGB IX ist ebenfalls mitzuteilen.

## 13 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

- (1) Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.
- (2) Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 14. März 2019 in Kraft. Sie ist den Beschäftigten in den Dienststellen umgehend in geeigneter und barrierefreier Weise bekannt zu machen.
- (3) Die Inklusionsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines jeden Kalenderjahres 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) Auf der Grundlage dieser Vereinbarung und unter Beachtung der darin enthaltenen Regelungen können die Dienststellen und die jeweiligen Schwerbehinderten- und Personalvertretungen weitergehende Vereinbarungen schließen, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Rechnung tragen.
- (5) Rechte, die zugunsten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung durch diese Inklusionsvereinbarung begründet worden sind, können durch weitergehende Vereinbarungen weder aufgehoben noch eingeschränkt werden.
- (6) Vor dem Abschluss einer weitergehenden Vereinbarung sind die Parteien dieser Vereinbarung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist mitzuteilen. Diese Inklusionsvereinbarung ist ggf. zu ergänzen, um eine einheitliche Anwendung des Schwerbehindertenrechts im Geltungsbereich (2.2) sicherzustellen.

- (7) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.
- (8) Mit Inkrafttreten dieser Inklusionsvereinbarung tritt die „Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und in den Behörden seines Geschäftsbereichs“ vom 09. November 2011 außer Kraft.

Berlin, 13. März 2019

**Bundesministerin  
für Ernährung und  
Landwirtschaft**



Julia Klöckner

**Hauptvertrauens-  
person der Menschen  
mit Behinderungen  
beim BMEL**



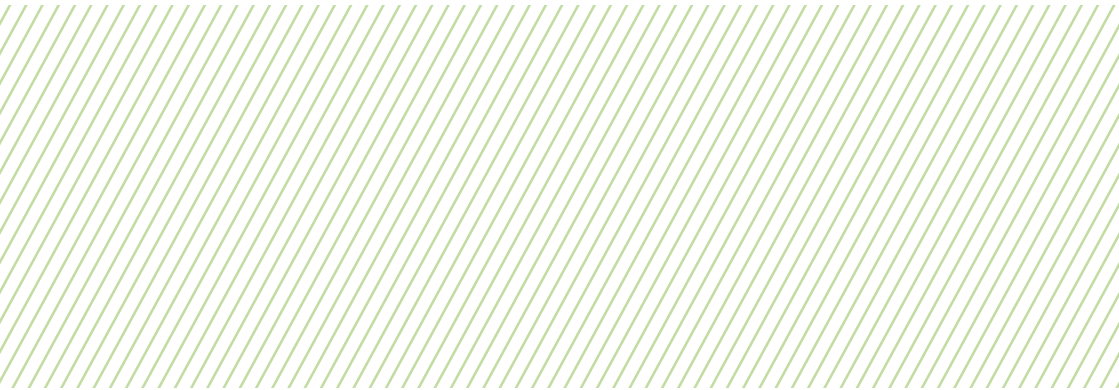
Carola Teichmann

**Vorsitzender des  
Hauptpersonalrats  
beim BMEL**



Michael Hotopp





# 14 Anlagen

## Mustervorlage

### Anlage 1 zu Ziffer 5.3.2

GeschZ: ....., den .....

Tel: .....

Bundesagentur für Arbeit

.....

### Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Villemombler Straße 76

53123 Bonn

Betreff: Neueinstellung

im Bereich .....

Bezug: §§ 164, 165 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

Anlage: -1-

Im ..... (Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft) ist eine ..... Stelle zu besetzen. Für den Dienstposten steht eine Planstelle / Stelle der Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe ..... zur Verfügung.

Die wesentlichen Aufgaben und Voraussetzungen ergeben sich aus der beigefügten Ausschreibung.

Ich bitte, die für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen zuständigen Stellen von dem Stellenangebot zu unterrichten mit dem Hinweis, geeignet erscheinende Bewerberinnen und Bewerber umgehend zu benennen oder mitzuteilen, dass keine Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind.

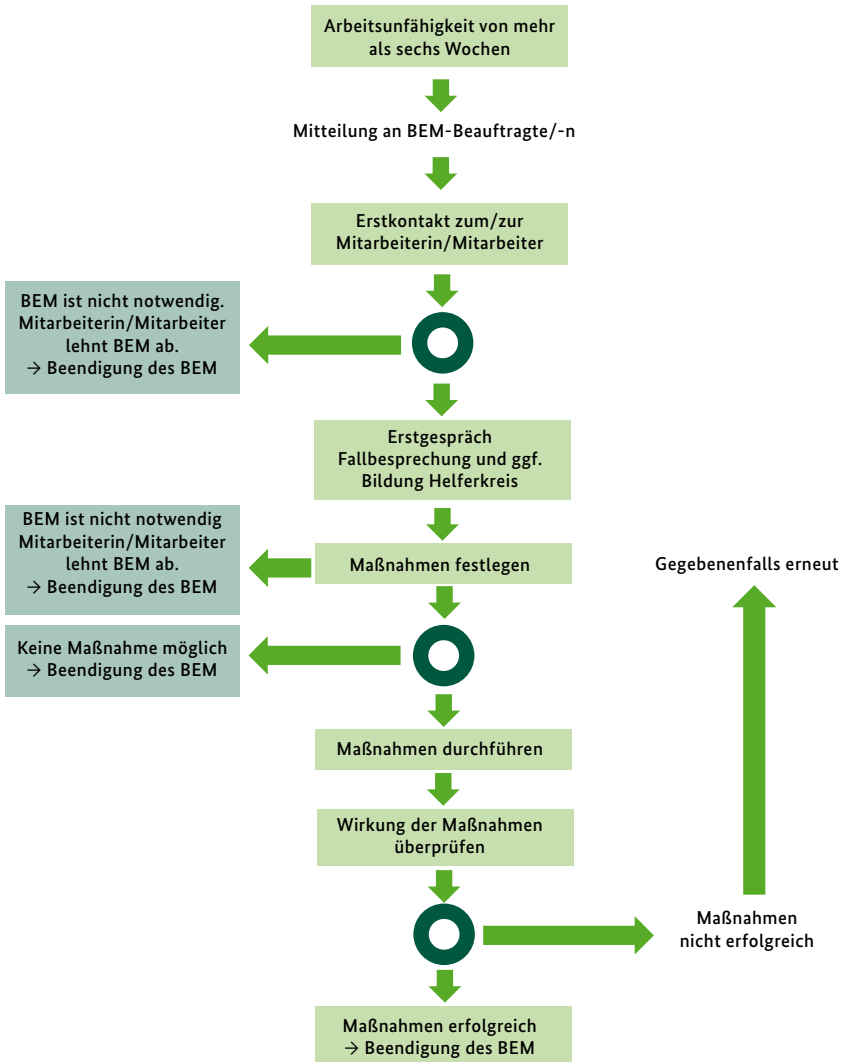
Sofern ich bis zum ..... keine Antwort erhalte, gehe ich davon aus, dass keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind.

Im Auftrag

# Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

## Der Verfahrensablauf im Überblick

### Anlage 2 zu Ziffer 10.2.4



## HERAUSGEBER

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft  
(BMEL)  
Wilhelmstraße 54  
10117 Berlin

## STAND

Juli 2019

## GESTALTUNG

design.ideal, Büro für Gestaltung, Erfurt

## TEXT

BMEL

## BILDNACHWEIS

Seite 5: Zerbor/StockAdobe.com

## DRUCK

BMEL

## BESTELLINFORMATIONEN

Diese und weitere Publikationen können Sie kostenlos bestellen:

Internet: [www.bmel.de/publikationen](http://www.bmel.de/publikationen)

E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

Tel.: 030 18 272 2721

Fax: 030 1810 272 2721

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09 | 18132 Rostock

**Diese Publikation wird vom BMEL kostenlos herausgegeben. Sie darf nicht im Rahmen von Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.**

Weitere Informationen unter

[www.bmel.de](http://www.bmel.de)

 [@bmel](https://twitter.com/bmel)

 [Lebensministerium](https://www.instagram.com/Lebensministerium)