



## **Integrationsvereinbarung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

### **Präambel**

Schwerbehinderte Menschen sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Integration in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, sind dem für die Rechte schwerbehinderter Menschen zuständigen Ministerium besondere Verpflichtung.

Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen in die Prozesse der Gestaltung zukunftsfähiger ministerieller Tätigkeit gehören als komplexe und anspruchsvolle Aufgabe auch zu den Bedingungen, unter denen erforderliche Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen erfolgen.

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten seit Jahrzehnten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg und verdienen vor dem Hintergrund besonderer physischer und/oder psychischer Integrität besondere Anerkennung und Unterstützung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sieht es als seine Verpflichtung, schwerbehinderten Menschen weiter verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und sie als vollwertige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu integrieren.

Mit dem Instrument der Integrationsvereinbarung, das mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter erstmals institutionalisiert wurde, sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Bundes-

ministeriums für Arbeit und Soziales und stellt weiter gehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Die Integrationsvereinbarung soll dazu beitragen, die Schwerbehindertenquote zu sichern und den Anteil schwerbehinderter Frauen im BMAS zu erhöhen. Das Ministerium verpflichtet sich, unter Einbeziehung von Mehrfachanrechnungen eine Quote von mindestens 8 % der Stellen gem. § 73 SGB IX zu erhalten.

Integration richtet sich an Menschen mit und ohne Behinderungen. Um Integration zu fördern, benötigen wir den gemeinsamen Willen des Arbeitsgebers und aller Beschäftigten. Dafür wollen wir die objektiven Voraussetzungen und das subjektive Verständnis schaffen. Wir möchten, dass schwerbehinderte Menschen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem SGB IX selbstverständlich in Anspruch nehmen. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Für die Konkretisierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine eigenständige Vereinbarung anstreben, die umfassend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zielvereinbarungen zu Gesundheitsprävention und Eingliederung treffen soll.

Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat sowie die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken.

## § 1

### Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung ist im BMAS auf die Personen anzuwenden, die von den zuständigen Stellen nach § 69 Abs. 1 SGB IX als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Arbeitsverwaltung gleichgestellt (§ 68 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 2 Abs 3 SGB IX) wurden.

## § 2

### Maßnahmen zur Schaffung eines positiven Integrationsklimas

Um ein positives Integrationsklima zu erreichen, soll eine weitgehende Information und Kommunikation im BMAS stattfinden. Ziel ist zum einen, die Menschen mit Behinderungen zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen Verständnis und Toleranz im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

## § 3

### Zusammenarbeit der Verantwortlichen (§ 99 SGB IX)

- (1) Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten der Dienstherr/Arbeitgeber, die/der Beauftragte des Dienstherrn/Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte eng zusammen.
- (2) Um die Verfahren zur Integration schwerbehinderter Menschen zu beschleunigen, beauftragt der Personalrat ein Mitglied als verantwortliche Ansprechpartnerin bzw. verantwortlichen Ansprechpartner für die Zentralabteilung und die Schwerbehindertenvertretung.

## § 4

### Einstellung schwerbehinderter Menschen

- (1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen - insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen - beschäftigt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Personalrat zu hören. Geeignete schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie - mit Ausnahme der körperlichen Eignung - über die gleiche Qualifikation verfügen; dabei wiederum sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Diese Verpflichtung besteht auch, wenn es um die Besetzung einer freien Stelle bzw. eines freien Dienstpostens mit einer/m Angehörigen des BMAS geht (Umsetzung).
- (2) Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 81 Abs. 1, 82 SGB IX zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:
  - (a) Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte werden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres über den Stand der Beschäftigung schwerbehinderter Kollegen/innen in den einzelnen Abteilungen und über die in diesem Jahr voraussichtlich nachzubesetzenden Dienstposten informiert. Dabei wird erörtert, welche Dienstposten in besonderem Maße zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Sind in einer Abteilung weniger als 6 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert, werden diese Abteilungsleiter/innen in das Gespräch einbezogen.
  - (b) Bei externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.
  - (c) Unbeschadet einer etwaigen Stellenausschreibung ist vor jeder Neueinstellung bei der Arbeitsagentur in Berlin und/oder Bonn, bei Ausschreibungen für den gehobenen und höheren Dienst zusätzlich bei der Zentralstelle für Ar-

beitsvermittlung (ZAV) in Bonn, frühzeitig schriftlich anzufragen, ob dort geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Die Anfrage soll die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes möglichst konkret beschreiben. Eine Kopie der Anfrage wird der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat sowie dem/der Beauftragten des Arbeitgebers zugeleitet.

- (d) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist einer externen Ausschreibung erhalten die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat Mitteilung über die eingegangenen Bewerbungen, die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sowie die Vermittlungsvorschläge des zuständigen Arbeitsagentur bzw. der ZAV.

Der Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen gemäß § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu gewähren.

- (e) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Zentralabteilung und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der/die Bewerber/in für den freien Arbeitsplatz fachlich offensichtlich nicht in Betracht kommt, und der Personalrat dieser Entscheidung nicht widersprochen hat.
- (f) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen sowie an den Abschlussgesprächen dieser Vorstellungsrunden teilnehmen.
- (g) Bei der Bewerbung wird die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt, wenn der/die schwerbehinderte Bewerber/in ihre Beteiligung ausdrücklich ablehnt.
- (h) Mit der Einholung der Zustimmung nach dem BPersVG zur Einstellung des/r ausgewählten Bewerbers/in übermittelt die Zentralabteilung dem Personalrat die in der Anlage aufgeführten Angaben. In der Vorlage ist neben der Begründung der Auswahlentscheidung ggf. auch kurz auszuführen, warum

zum Auswahlverfahren eingeladene schwerbehinderte Bewerber/innen nicht berücksichtigt wurden.

- (i) Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen als Beamte ist § 13 Abs. 1 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) zu beachten. Danach darf von ihnen bei der Einstellung nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden; die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet ist. Die Einstellung schwerbehinderter Menschen als Beamte ist auch dann möglich, wenn aufgrund der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist; die Bewerber sind darauf aufmerksam zu machen, dass eine beamtenrechtliche Versorgung nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren voraussetzt.
  
- (3) Für den Fall, dass die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im BMAS unter die 6-Prozent-Grenze fallen sollte, gelten folgende Regelungen:
  - (a) Das Ministerium darf freie Arbeitsplätze mit nicht schwerbehinderten Menschen gegen den Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung nur nach vorherigem Bericht an und mit Zustimmung durch den Minister besetzen; in dem Bericht ist im Einzelnen zu begründen, warum der Arbeitsplatz nicht mit einem/r schwerbehinderten Bewerber/in besetzt wird.
  
  - (b) Die Zentralabteilung hat jährlich im Zusammenhang mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX dem Minister einen Bericht darüber zu erstatten, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergriffen worden sind und welche Maßnahmen für die Zukunft beabsichtigt sind. Der Bericht enthält auch den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Abteilungen.
  
- (4) Wird ein Blinder oder ein unter § 72 Abs. 1 SGB IX fallender schwerbehinderter Mensch eingestellt, darf eine Vorlesekraft bzw. Hilfskraft bis zur

Bewilligung einer entsprechenden Stelle durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplans beschäftigt werden (s. Ziffer II. 4 des BMF-Rundschreibens vom 02. Januar 1973 - IIA 4 - BA - 3600 - 45/72 - i.d.F. v. 08. Januar 1980 - IIA 4 - BA 3600 - 56/79 zu den vorläufigen Verwaltungsvorschriften der Bundeshaushaltsordnung (§ 49)).

## § 5

### Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

- (1) Dem BMAS als Arbeitgeber, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Kollegen/innen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen.
- (2) Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen.
- (3) Schwerbehinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in zumutbarem Umfange zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX).
- (4) Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

- (5) Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung massiv in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern.
- (6) Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Diesem wird im BMAS ohnehin Rechnung getragen, da für alle Beschäftigten vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden.
  - (a) Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der schwerbehinderten Kollegen/innen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.
  - (b) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Mehrarbeit im Sinne dieser Vereinbarung ist für Beamte/innen der unter den Voraussetzungen des § 72 Bundesbeamtengesetz (BBG) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst. Nach der Arbeitszeitverordnung beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden und auf Antrag 40 Stunden in der Woche. Für Arbeitnehmer/innen gilt als Mehrarbeit die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der tarifvertraglichen Regelung hinaus geleistete Arbeitszeit.
- (7) Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die jeweils bestmöglichen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu schaffen und ein behindertengerechter Zugang zu gewährleisten.
  - (a) Die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften für schwerbehinderte Beschäftigte sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit

der schwerbehinderten Kollegen/innen erhalten und wenn möglich auch gefördert wird (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet ist. Die entsprechenden DIN-Normen sind zu beachten. Die Gebäudeteile in denen sich die einzelnen Organisationseinheiten befinden müssen für alle schwerbehinderten Menschen erreichbar sein. Die Schwerbehindertenvertretung und der/die Beauftragte des Arbeitgebers sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten. Für alle im BMAS tätigen schwerbehinderten Beschäftigten und die Besucher/innen ist in zumutbarer Nähe eine Behindertentoilette vorzuhalten.

- (b) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind den schwerbehinderten Beschäftigten die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. geeignete IT-Ausrüstung für schwerbehinderte Beschäftigte) auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX); die Ausbildung im Gebrauch ist zu gewährleisten. Sofern sie darauf angewiesen sind, ist schwerbehinderten Menschen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekräfte, Gebärdendolmetscher, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrer), zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen.
  
- (8) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist der schwerbehinderte Mensch vorher zu hören. Die Wünsche der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Mög-

lichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

- (9) Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten sind gegebenenfalls durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Geschäftsverteilung zu schaffen. Es liegt jedoch weder im dienstlichen noch im wohlverstandenen Interesse des schwerbehinderten Menschen, wenn ihm eine Aufgabe oder eine Funktion übertragen wird, der er nicht gewachsen ist. In diesen Fällen sind die Gründe für die ablehnende Entscheidung dem schwerbehinderten Beschäftigten nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, ggf. in ihrem Beisein darzulegen.
- (10) Bei der Höhergruppierung und Beförderung sind schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie - mit Ausnahme der körperlichen Eignung - über die gleiche Qualifikation verfügen.
- (11) Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der Dienstbezüge aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis dürfen Renten und vergleichbare Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, nicht berücksichtigt werden. Vor allem ist es unzulässig, sie ganz oder teilweise auf das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge anzurechnen (§ 123 SGB IX).

## § 6 Ausbildung

- (1) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

- (2) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.
- (3) Auch wenn das BMAS über Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit schwerbehinderten Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens sechs Monate anzubieten, soweit nicht wichtige personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

## § 7

### Prävention

- (1) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sowie des Integrationssamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 84 SGB IX).
- (2) Ist ein/e schwerbehinderte/r Beschäftigte/r innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, wird ihr/ihm von der Verwaltung schriftlich ein Eingliederungsgespräch angeboten. Die Schwerbehindertenvertretung ist hier von vorab zu unterrichten. Ist der schwerbehinderte Mensch mit einem solchen Gespräch einverstanden so ist der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich über das Einverständnis zu informieren.

## § 8

### Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

- (1) Vor jeder Beurteilung (§§ 40, 41 BLV i.V.m. den Beurteilungsrichtlinien des BMAS) ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend über

den Inhalt der beabsichtigten Beurteilung zu unterrichten und ihr angemessene Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, sofern der/die schwerbehinderte Beschäftigte dies nicht ausdrücklich ablehnt. Der/die Vorgesetzte hat hierzu den/die schwerbehinderte/n Mitarbeiter/in zu hören. Satz 1 gilt entsprechend für jede/n weitere/n Beurteiler/in, der/die von der Erstbeurteilung abweichen will.

- (2) Schwerbehinderte Menschen benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen vielfach mehr Energie und Willenskraft als Menschen ohne Behinderung. Bei der Beurteilung der Leistungen schwerbehinderter Beschäftigter ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen (vgl. auch § 13 Abs. 3 BLV). Art und Umfang der Berücksichtigung sind in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Ist die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung betroffen, aber dank besonderer Energie des schwerbehinderten Beschäftigten uneingeschränkt zu bejahen, ist dies hervorzuheben.
- (3) Die vorstehenden Grundsätze gelten für Beurteilungen von Arbeitnehmern/innen entsprechend.

## § 9

### Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

- (1) **Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen**

Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden den schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt (vgl. auch § 13 Abs. 2 BLV). Dies gilt für alle im BMAS oder für das BMAS extern durchgeführte Prüfungen und sonstige Auswahlverfahren.

  - (a) Schwerbehinderte Menschen, die für die Teilnahme an einem Prüf- oder Auswahlverfahren vorgesehen sind, müssen rechtzeitig darauf hingewiesen

werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel (z.B. Fristverlängerungen, Erholungspausen, Gehörlosendolmetscher, für die Bedienung durch Blinde geeignete Computer, usw.) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

- (b) Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Teilnehmer/innen am Prüf- bzw. Auswahlverfahren nicht beeinträchtigt werden.
- (c) Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Leistungen des schwerbehinderten Menschen auswirken.

(2) **Erholungsurlaub**

Schwerbehinderte Beschäftigte, mit Ausnahme der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, haben gemäß § 125 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

(3) **Dienstreisen**

Ein/e schwerbehinderte/r Beschäftigte/r, der/die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich von einer Person begleiten lassen.

- (a) Steht die Begleitperson nicht im Dienste des Bundes oder ist sie nicht dorthin abgeordnet (z. B. Ehegatte), so können die dadurch entstehenden Fahrkosten bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet werden, wie sie dem schwerbehinderten Beschäftigten ersetzt werden; bei Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges wird nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) eine Entschädigung für die Begleitperson gewährt. Nachteilsausgleiche für die Begleitperson von schwerbehinderten Menschen sollen in Anspruch genommen werden. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson können gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnis im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet werden.

(b) Blinde und Rollstuhlfahrer können sich auch von Personen begleiten lassen, die selbst Angehörige der Dienststelle sind (z. B. Vorlesekräfte oder andere Hilfskräfte). Für diese Begleitpersonen ist ebenfalls Dienstreise anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung nach dem BRKG.

(4) **Abholdienst**

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung soll, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten die Benutzung von Dienstkraftwagen entsprechend den Richtlinien gemäß § 52 Satz 2 BHO für die Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen außerhalb der dienstlichen Verwendung zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Wohngebietes des Dienstortes liegt oder als dazugehörend gilt und dem schwerbehinderten Menschen die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen der Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist. Die Genehmigung erteilen die Referatsleitungen von Referat Z a 5 bzw. Z a 6.

(5) **Parkmöglichkeiten**

Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, Rücksicht zuzunehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen. Für die Dienstgebäude des BMAS in Bonn und Berlin ist daher sicherzustellen, dass den schwerbehinderten Mitarbeitern/innen geeigneter Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen.

(6) **Behindertensport**

Der Behindertensport ist geeignet, Gesundheit und Dienstfähigkeit zu fördern und zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten. Die Teilnahme am Behindertensport ist zu fördern. Sofern die Schwerbehindertenvertretung Bedarf für ein spezielles Angebot sieht, wird die Zentralabteilung einen Kurs für

schwerbehinderte Beschäftigte im Rahmen der Gesundheitsförderung anbieten.

### § 10

#### Personalunterlagen von schwerbehinderten Beschäftigten

- (1) In die Personalakten schwerbehinderter Menschen ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 69 Abs. 5 SGB IX), bei gleichgestellten behinderten Menschen ein Abdruck des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Abs. 3 SGB IX) aufzunehmen. In der Folgezeit eintretende Änderungen in dem Grad der Behinderung sind, nachdem die entsprechenden Bescheide unanfechtbar geworden sind, in den Personalakten zu vermerken.
- (2) Die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Elektronisch erfasste Personaldateien sind ebenfalls mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen.
- (3) Der/die schwerbehinderte Beschäftigte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn/sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).
- (4) Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten. Gleiches gilt für Mitteilungen und Vorlagen an den Personalrat über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

### § 11

#### Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses

- (1) **Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamter**

Ein/e schwerbehinderte/r Beamter/in soll wegen Dienstunfähigkeit aufgrund seiner/ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn

festgestellt wird, dass er/sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht in der Lage ist, seine/ihre Dienstpflichten zu erfüllen (vgl. Verwaltungsvorschriften Nr. 6 zu § 42 BBG). Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ist in der Regel abzusehen, wenn dem/r schwerbehinderten Beamten/in unter der Voraussetzung des § 26 Abs. 1 BBG ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn übertragen werden kann und zu erwarten ist, dass er/sie den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügt (vgl. VV Nrn. 4 und 6 zu § 42 BBG).

(2) **Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen**

- (a) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX).
- (b) Vor jeder Kündigung und anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine Verwendung des/r schwerbehinderten Arbeitnehmers/in auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.
- (c) 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 (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 88 Abs. 4 SGB IX). Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 91 Abs. 5 SGB IX).
- (d) Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Er-

werbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung, so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 92 SGB IX). Das Arbeitsverhältnis des berufsunfähigen schwerbehinderten Menschen kann somit frühestens nach Zustellung der vollziehbaren Zustimmung enden.

- (e) Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte Menschen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse sowie Einstellungen auf Probe unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

## § 12

### Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretungen und der Hauptschwerbehindertenvertretung

- (1) Die Schwerbehindertenvertretungen des BMAS, der obersten Gerichtshöfe im Geschäftsbereich und der nachgeordneten Dienststellen können sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen.
- (2) Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen des Geschäftsbereichs betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist berechtigt, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Vertrauenspersonen des Geschäftsbereichs durchzuführen (§ 97 Abs. 8 i.V.m. § 95 Abs. 6 SGB IX).

§ 13  
Inkrafttreten

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 14. September 2006 in Kraft.
- (2) Die Integrationsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen. Soweit in der Integrationsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

Berlin/Bonn im September 2006

Der Bundesminister für Arbeit  
und Soziales

Die Vertrauensperson  
der schwerbehinderten Menschen

Die Vorsitzende des Personalrats

**Anlage zum Stellenbesetzungsantrag vom .....**

Stelle/Dienstposten .....

Insgesamt haben ..... Bewerbungen vorgelegen.

1. Hat die zuständige Arbeitsagentur (bzw. die ZAV) schwerbehinderte Bewerber/innen benannt?

- Ja, Anzahl                       Nein

2. Sind unabhängig von 1. Bewerbungen von Schwerbehinderten eingegangen?

- Ja, Anzahl                       Nein

Im Auftrag

.....

Sichtvermerk der  
Schwerbehindertenvertretung