

Rahmenintegrationsvereinbarung für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Technologie nach § 83 SGB IX

Allgemeine Grundsätze

Der Dienstherr/Arbeitgeber hat gegenüber den schwerbehinderten Angehörigen seines
Bereiches eine erhöhte Fürsorgepflicht.

Alle Beteiligten sind verpflichtet, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis zu
begegnen und dabei eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Alle zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Bestimmungen sind
großzügig auszulegen.

Inhaltsübersicht

1. Personenkreis, Anwendung
2. Einstellung und Ausbildung
3. Angemessener Nachteilsausgleich bei Prüfungen
4. Beschäftigung
5. Beurteilung, Leistungsbewertung
6. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen
7. Personalakten
8. Zusammenarbeit
9. Ergänzende Integrationsvereinbarung
10. Schlussbestimmungen

1. Personenkreis, Anwendung

Diese Vereinbarung ist auf diejenigen anzuwenden, die von den Versorgungsämtern als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Arbeitsverwaltung gleichgestellt wurden, sowie unter Vorbehalt auf diejenigen, die einen entsprechenden Antrag gestellt haben.

2. Einstellung und Ausbildung

2.1 Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter (Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte) ist durch § 71 Abs. 1 SGB IX i. V. m. § 159 Abs. 1 SGB IX auf mindestens 6 v. H. der Arbeitsplätze festgelegt. Diese Quote ist für jede einzelne Dienststelle anzustreben. Dabei soll darauf geachtet werden, dass schwerbehinderte Menschen in allen Qualifikationsebenen eingestellt und dass schwerbehinderte Frauen sowie im angemessenen Umfang schwerbehinderte Menschen mit starken Beeinträchtigungen besonders berücksichtigt werden (§ 72 SGB IX).

Liegt der Anteil der mit schwerbehinderten Menschen zu besetzenden Arbeitsplätze in einer Dienststelle unter 6 v. H., darf diese freie Arbeitsplätze gegen den Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung nur mit der vorherigen Zustimmung des Ministeriums mit Nichtbehinderten besetzen. Mit dem Antrag auf Zustimmung ist dem Ministerium im einzelnen zu begründen, warum der Arbeitsplatz nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden soll. Das Ministerium entscheidet unverzüglich hierüber. Dienststellen, deren Quote unter 6 v. H. liegt, müssen das Ministerium jeweils zum Quartalsbeginn über die Entwicklung der Quote unterrichten.

Im Zusammenhang mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX ist dem Ministerium jährlich darüber zu berichten, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle ergriffen worden und welche Maßnahmen für die Zukunft beabsichtigt sind. Der Bericht ist vor Abgang der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu geben.

2.2 Die Behördenleitungen und andere Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind - auch bei Zeit- und Teilzeitarbeitsverträgen - zur Prüfung verpflichtet, ob freie Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Diese Prüfung ist rechtzeitig und sorgfältig vorzunehmen.

Ihr sollen vorausschauende Überlegungen vorangehen. Dabei sind das absehbare Ausscheiden von Beschäftigten und die daraus resultierenden Möglichkeiten der Umsetzung und Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einzubeziehen. Der Dienstherr/Arbeitgeber hat mit der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten, deren Personalentwicklung und ggf. Einstellungsmöglichkeiten zu erörtern.

Mit den örtlichen Agenturen für Arbeit bzw. der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung und den Integrationsfachdiensten ist frühzeitig Kontakt aufzunehmen, damit diese über den absehbaren Einstellungsbedarf unterrichtet sind und in Betracht

kommende Bewerberinnen und Bewerber suchen können. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX und die Anhörung der Personalvertretung nach § 81 Abs. 1 SGB IX ist zu beachten.

2.3 Alle Bewerbungen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme der Personalvertretung mitzuteilen; dies gilt nicht, wenn die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

2.4 Bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern soll die Dienststelle von besonderen, von ihr selbst aufgestellten Einstellungsvoraussetzungen absehen, wenn erkennbar ist, dass die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber diese Anforderungen allein wegen der Behinderung nicht erfüllt. Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch zu geben. Hiervon kann abgesehen werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber schon aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen offensichtlich nicht in Betracht kommt; diese Entscheidung bedarf der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung.

2.5 Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist bei sonst gleicher Eignung der Vorzug vor anderen zu geben. In Stellenausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

2.6 Bei der Einstellung, Anstellung und Beförderung schwerbehinderter Menschen als Beamte ist § 13 Abs. 1 BLV zu beachten. Danach darf von schwerbehinderten Menschen 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.

Schwerbehinderte Menschen können auch dann angestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist. In einem solchen Fall sollte jedoch mit der Bewerberin oder dem Bewerber die Folgen einer denkbaren Dienstunfähigkeit, insbesondere im Hinblick auf § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG ausführlich erörtert werden.

Abweichend von den allgemeinen Lebensaltersgrenzen ist die Anstellung von schwerbehinderten Menschen in den Vorbereitungsdienst bis zu einem Höchstalter von 40 Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 BLV).

2.7 Werden schwerbehinderte Menschen probeweise eingestellt, ist dies dem Integrationsamt innerhalb von 4 Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).

3. Angemessene Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

3.1 Bei Prüfungen und prüfungsähnlichen Verfahren (z. B. verwaltungsinterne Prüfungen und Tests) sind der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vor der Prüfung der Grad der Behinderung der Prüflinge bekannt zu geben, ebenso die Art der Behinderung, es sei denn, dass der Prüfling nicht damit einverstanden ist.

Schwerbehinderten Menschen ist rechtzeitig vor Beginn der Prüfung von der oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses anzubieten, dass sie geeignete Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen können.

Vor der Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass der Prüfling nicht damit einverstanden ist.

3.2 Als Nachteilsausgleiche können z. B. gewährt werden:

Schwerbehinderte Menschen, die infolge ihrer Behinderung anderen Prüflingen gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung darf bis zu 50 v. H. der regulären Bearbeitungszeit betragen.

Bei mündlichen Prüfungen können schwerbehinderte Prüflinge auf Antrag einzeln geprüft werden, soweit keine entgegenstehenden Regelungen bestehen.

Die Prüfungsdauer darf in besonderen Fällen, vor allem bei mündlichen oder praktischen Prüfungen, bis zu 50 v. H. verkürzt werden. Falls erforderlich, sind Erholungspausen einzulegen.

Prüfungsmodalitäten müssen in jedem Einzelfall der Art und Schwere der Behinderung Rechnung tragen. Z. B. sollen bei schriftlichen Arbeiten Blinden eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Hilfskraft zur Verfügung gestellt und Hörgeschädigten sowie stark Sprachbehinderten die mündlichen Fragen schriftlich vorgelegt werden. Gegebenenfalls kann eine Gebärdensprachdolmetscherin oder ein Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung gestellt werden.

3.3 Bei Prüfungen, die dem Betriebsschutz dienen, dürfen Nachteilsausgleiche nicht gewährt werden.

3.4 Durch die Nachteilsausgleiche dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen oder Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden. Falls Störungen, beispielsweise durch die Benutzung technischer Hilfsmittel, zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

3.5 In geeigneten Fällen kann auf Teile der Prüfung verzichtet werden, wenn diese aufgrund der Behinderung besondere Schwierigkeiten mit sich bringen und für den

zukünftigen Einsatz der oder des schwerbehinderten Beschäftigten nicht von Bedeutung sind, soweit keine zwingenden Normen entgegenstehen.

- 3.6 Schwerbehinderte Prüflinge mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit nicht zwingende Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. In diesem Rahmen darf die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen des Prüflings geringer als ausreichend bewertet worden sind.
- 3.7 Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, während mündlicher und praktischer Prüfungen anwesend zu sein, es sei denn, dass der schwerbehinderte Prüfling nicht damit einverstanden ist.
- 3.8 Nachteilsausgleiche dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistung auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden.
- 3.9 Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen auszuführen.

4. Beschäftigung

- 4.1 Die Dienststelle hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Die schwerbehinderten Beschäftigten haben das Recht, in persönlichen Angelegenheiten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

4.2 Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, geschaffen werden. Dazu gehören gegebenenfalls auch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung.

4.3 In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass schwerbehinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.

4.4 Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sollen in der Regel nur dann vorgenommen werden, wenn der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

4.5 Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bzw. eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscherin oder Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskraft für Rollstuhlfahrer) sowie ggfs. deren Vertretung bereitzustellen; die Arbeitsplätze sind mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation so entscheidend zu verbessern, dass sie ihre dienstlichen Aufgaben besser erfüllen können.

4.6 Die oder der unmittelbare Vorgesetzte soll sich über die Gesamtsituation der oder des schwerbehinderten Beschäftigten und die Auswirkungen der Behinderung auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit informieren.

4.7 Bei der Besetzung freier Stellen sind solche schwerbehinderten Beschäftigten bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf

geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber. Dies gilt auch, wenn der Dienstposten überbehördlich ausgeschrieben wurde.

4.8 Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind bzw. eingesetzt werden sollen, anwesend zu sein, es sei denn, dass die schwerbehinderten Beschäftigten nicht damit einverstanden sind.

4.9 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten zu legen (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Ihnen ist die Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie bevorzugt zu berücksichtigen. Bei außerbetrieblichen Maßnahmen sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden.

4.10 Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen können unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten im Einzelfall angezeigt sein, z. B. dürfen der Beginn und das Ende der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit verschoben werden.
Auf ihr Verlangen sind schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit (§ 124 SGB IX) freizustellen. Dies gilt auch für Bereitschaftsdienste und ähnliche Dienstleistungen, soweit diese die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten.

4.11 Die Arbeitsstätten sind so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen (§ 3 Abs. 2 ArbStättV).
Bei der Planung von Neubauten und wesentlichen Umbauten ist in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung nach Maßgabe des Behindertengleichstellungsgesetzes und der einschlägigen DIN-

Vorschriften gestaltet werden. Darüber hinaus ist es Ziel, dass alle Gebäudeteile für alle schwerbehinderten Menschen erreichbar sind. Insbesondere ist u.a. sicherzustellen, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungsräume und einige Toiletten für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Technische Vorrichtungen, wie Aufzüge und Zeiterfassungsterminals müssen nicht nur für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer erreichbar sondern auch technisch so ausgestattet sein, dass blinden und sehbehinderten Menschen die Nutzung möglich ist. Ferner sind geeignete Hilfsmittel zur Evakuierung im Katastrophen- oder Brandfall zur Verfügung zu stellen. Bei baulichen Veränderungen sollen die Belange schwerbehinderter Menschen berücksichtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten.

Das Behindertengleichstellungsgesetz ist nicht nur auf Personen anzuwenden, mit denen die Dienststelle nach außen hin in Beziehung tritt, sondern auch auf die schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle.

- 4.12 Die Schwerbehindertenvertretung erhält von der Dienststelle je eine Abschrift des Verzeichnisses und der Anzeigen nach § 80 Abs. 1, 2 SGB IX. Darüber hinaus sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten mitzuteilen.

5. Beurteilung, Leistungsbewertung

- 5.0 Die nachstehenden Verfahrensregeln sind für alle Beurteilungen und Leistungsbewertungen (inkl. Zielvereinbarungen) anzuwenden.

- 5.1 Vor jeder Beurteilung gibt die Verwaltung den Beurteilern eine Liste der schwerbehinderten Beschäftigten, die sie beurteilen. Ferner wird zur gleichen Zeit der Schwerbehindertenvertretung die gleiche Liste mit zusätzlichen Informationen wie z.B. Beginn und Abschluss der Beurteilung übermittelt. Vor Durchführung der Beurteilung gibt die Schwerbehindertenvertretung den Beurteilerinnen und Beurtei-

lern Erläuterungen zu Art und Schwere von Behinderungen und zu den bei der Beurteilung zu berücksichtigenden Aspekten.

5.2 (a) Die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler führt mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten ein Gespräch über den Umfang und die Auswirkungen ihrer oder seiner Behinderung auf das Arbeitsleben, die Endbeurteilerin oder der Endbeurteiler dann, wenn er von dem Votum der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichen will.

(b) Wenn die oder der schwerbehinderte Beschäftigte nicht widerspricht, führt die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler ein solches Gespräch auch mit der Schwerbehindertenvertretung, die Endbeurteilerin oder der Endbeurteiler dann, wenn er von dem Votum der Erstbeurteilerin oder des Erstbeurteilers abweichen will.

(c) In den Gesprächen sowohl mit den schwerbehinderten Beschäftigten als auch der Schwerbehindertenvertretung sind die zukunftsbezogenen Aspekte des beruflichen Werdegangs und die Einsatzmöglichkeiten zu erörtern.

(d) Es ist zu dokumentieren und zu den Personalakten zu nehmen, wann die unter den Punkten 5.2 (a) – (c) geführten Gespräche stattgefunden haben.

5.3 Die Qualität der erbrachten Leistung ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen (siehe Urteil des BVerwG vom 25.02.1988, 2 C 72.85)

5.4 Bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Einweisungen in Entwicklungsstufen sowie der Gewährung von Leistungsbezahlung (u.a. Leistungsentgelt, Zulagen, Prämien oder der vorzeitigen Einweisung in Leistungsstufen) ist zu berücksichtigen, dass schwerbehinderte Beschäftigte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen vielfach mehr Energie und Willenskraft benötigen als Menschen ohne Behinderung.

5.5 Vor einer Entscheidung über die unter 5.4 genannten Maßnahmen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

5.6 Vor Abschluß einer Zielvereinbarung mit einer oder einem schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch zu beteiligen.

5.7 Verhältnis zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Stehen schwerbehinderte Männer in Konkurrenz zu Frauen, so ist zusätzlich § 8 BGleiG zu beachten. Danach sind Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt nur dann nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ein solcher Grund kann die Schwerbehinderung eines Mannes sein. Die Entscheidung ist unter Beachtung der Gegebenheiten des Einzelfalles und der Zielsetzungen des SGB IX und des BGleiG zu treffen.

6. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen

6.1 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung soll, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, deren unentgeltliche Benutzung im Einzelfall zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten zugelassen werden, soweit diesen die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar ist.

6.2 Dienstreisen

Die Art und Schwere der Behinderung kann ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung des eigenen Pkw bei Dienstreisen im Sinne des Bundesreisekostengesetzes im Einzelfall begründen.

Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht im Dienst des Bundes steht, begleiten lassen. Die dadurch entstehenden notwendigen Kosten werden ersetzt.

6.3 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges für den Weg zur Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes oder auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine solche Fläche nach Möglichkeit zu schaffen, anzumieten oder zu erwerben. Anmietung oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, ist von der Dienststelle für die schwerbehinderten Beschäftigten eine Ausnahmegenehmigung nach § 46 StVO dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während des Dienstes an einer Stelle mit Parkverbot abstellen dürfen.

6.4 Behindertensport und Mobilitätstraining

Die Teilnahme am ärztlich verordneten Behindertensport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX und die Teilnahme an einem Mobilitätstraining dienen nicht nur persönlichen Belangen, sondern auch der Erhaltung bzw. der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und damit dienstlichen Zwecken. Es bestehen daher keine Bedenken, schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten für diese Zwecke Sonderurlaub (Arbeitsbefreiung) unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Entgeltes zu gewähren, soweit die Teil-

nahme nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist (vgl. Rundschreiben des BMI vom 07.11.2005 - D I 3 - 211 413/12).

7. Personalakten

7.1 In die Personalakten ist eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides und der Anzeige über einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderten- bzw. Gleichstellungseigenschaft aufzunehmen. Ggf. ist der Kostenträger für Behinderungsfolgen (Berufsgenossenschaft, Knappschaft-Bahn-See, Versicherungen usw.) zu vermerken.

7.2 Die Personalakten sind äußerlich auf dem Aktendeckel und auf der ersten Seite des Personalbogens so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist.

Elektronisch erfasste Personaldateien sind ebenfalls mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen.

7.3 Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in ihre Personalakten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

7.4 In allen Berichten an die Leitung des Hauses über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft unter Angabe des Grades der Behinderung hinzuweisen.

7.5 Alle Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

8. Zusammenarbeit

Zum Wohle der schwerbehinderten Beschäftigten sollen die Dienststelle, die oder der Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX, der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Die genannten Personen und Vertretungen sowie die mit der Durchführung des SGB IX betrauten Stellen sollen sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gegenseitig unterstützen.

Die Schwerbehindertenvertretung und die oder der Beauftragte des Arbeitgebers sind eigenverantwortliche Verbindungsleute zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt (§ 99 SGB IX) und können in eigener Verantwortung Kontakte aufnehmen.

9. Ergänzende Integrationsvereinbarung

Um den Besonderheiten der einzelnen Dienststellen Rechnung zu tragen, sind in jeder Dienststelle nach § 83 SGB IX ergänzende Integrationsvereinbarungen zu treffen. Ist in einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, so wird die Vereinbarung zwischen der Verwaltung und dem Personalrat getroffen. In die ergänzende Integrationsvereinbarung sollen alle konkreten Regelungen, die die Integration der schwerbehinderten Beschäftigten der Behörde und evtl. Einzustellende betreffen, aufgenommen werden. Insbesondere müssen die absehbaren Einstellungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen festgelegt werden.

Beispielhaft für weitere Regelungen werden erwähnt:

- Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und Gesundheitsförderung
- Einsichtnahme der Schwerbehindertenvertretung in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber (auch nicht behinderter Menschen), wenn sich schwerbehinderte Menschen beworben haben

- Förderungsmaßnahmen von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in Einrichtungen, die speziell für schwerbehinderte Menschen ausgestattet sind, Kommunikationstraining für Gehörlose usw.
- Anschaffung von technischen Hilfsmitteln und Einrichtung von speziellen Arbeitsplätzen
- Regelungen zur Information und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Umsetzungen
- Regelungen zur Belegung von Dienstzimmern
- besondere Pausen- und Gleitzeitregelungen für einzelne schwerbehinderte Beschäftigte
- Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen
- beabsichtigte Baumaßnahmen unter Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen
- besondere Parkplatzregelungen
- Rettungsplan für schwerbehinderte Menschen
- Bundeswohnungen.

10. Schlussbestimmungen

Diese Integrationsvereinbarung ist den Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX), den Personalräten, den Schwerbehindertenvertretungen, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Personalangelegenheiten und allen Vorgesetzten unverzüglich nach dem In-Kraft-Treten bekannt zu geben.

Soweit bisher Verfahren entwickelt wurden, die für die Erreichung der mit dieser Integrationsvereinbarung verfolgten Ziele günstiger sind, bleiben diese unberührt.

Diese Vereinbarung tritt zwei Wochen nach Unterzeichnung in Kraft.

Zu diesem Zeitpunkt tritt die Rahmenintegrationsvereinbarung des BMWA ausser Kraft.

Berlin,	Hannover, 18. Juli 2006	Berlin, 17. Juli 2006
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	Hauptvertrauensmann der Schwerbehinderten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie
i.V.	Der Vorsitzende	
Dr. Joachim Wuermeling	Roger Witt	Gerd Görtemaker