

Vereinbarung
zur Integration schwerbehinderter Menschen
im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA)
- Integrationsvereinbarung -
gemäß § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben eine Vorbildfunktion zu.

Das BMA stellt sich bewusst dieser besonderen Verantwortung und hat daher in den letzten Jahren stets einen weit über den gesetzlichen Anforderungen liegenden hohen Anteil schwerbehinderter Menschen beschäftigt. Auch in den nächsten Jahren verpflichtet sich das Ministerium selbst unter Einbeziehung von Mehrfachanrechnungen eine Quote von mindestens 8 % zu erreichen. Dabei ist nicht die Zahl der Stellen sondern die Zahl der tatsächlichen Beschäftigten im Sinne des § 73 SGB IX maßgebend.

Im Rahmen der besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten sind die Anforderungen des Ministeriums und die behindertenspezifischen Bedürfnisse der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen durch frühzeitige Antizipation und adäquate Maßnahmen aufeinander abzustimmen.

Die vorliegende Integrationsvereinbarung soll über den Gesetzeszweck des SGB IX hinaus auch als Kompendium aller im BMA für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen dienstlich relevanter Regelungen dienen.

Inhaltsübersicht

Seite

1	Personenkreis	
2	Zusammenarbeit der Verantwortlichen	
3	Allgemeine Grundsätze	
4	Einstellung schwerbehinderter Menschen	
5	Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen	
6	Ausbildung	
7	Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter	
8	Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung	
9	Personalunterlagen von schwerbehinderten Beschäftigten	
10	Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses	
11	Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretungen und Hauptschwerbehindertenvertretung	
12	Inkrafttreten	

1 Personenkreis

- 1.1 Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Vereinbarung gehören die Menschen¹, die im Sinne des SGB IX schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (§ 2 SGB IX).
- 1.2 Die Integrationsvereinbarung erfasst alle schwerbehinderten Beamten, Arbeitnehmer und Auszubildenden des BMA; soweit vom Regelungszweck her möglich, einschließlich der auf Basis einer Abordnung oder sonstigen vergleichbaren Regelung vorübergehend im BMA tätigen schwerbehinderten Menschen.

2 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

- 2.1 Leitung, Zentralabteilung, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte und Personalrat arbeiten zum Wohle der schwerbehinderten Menschen bei deren Eingliederung in das Ministerium eng und vertrauensvoll zusammen (vgl. auch § 99 Abs. 1 SGB IX).
- 2.2 **Arbeitgeber**
Die dem BMA als Arbeitgeber obliegenden Pflichten werden - soweit nachfolgend nicht anderweitig geregelt - durch den Leiter der Zentralabteilung wahrgenommen. Dieser kann einzelne Aufgaben an das Personalreferat delegieren.
- 2.3 **Beauftragter des Arbeitgebers**
Das BMA bestellt einen Beauftragten, der das Ministerium in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vertritt. Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen bestehenden Vorschriften und Anordnungen beachtet und die dem BMA obliegenden Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht erfüllt werden (§ 98 SGB IX). Der Beauftragte ist für die Realisierung der in der Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen verantwortlich und verpflichtet, die notwendigen Hilfen zuleisten; er ist - neben der

¹ Einige Bezeichnungen für Personen/Personengruppen werden im Folgenden zur besseren Lesbarkeit allein in der männlichen Form verwandt; sie gelten selbstverständlich gleichermaßen für unsere Kolleginnen.

Schwerbehindertenvertretung - Verbindungsperson zur Bundesanstalt für Arbeit und zu den Integrationsämtern.

Vor einer Bestellung oder Abberufung eines Beauftragten ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Bestellung und Abberufung erfolgen schriftlich und sind der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat sowie den für den Sitz der Dienststellen zuständigen Arbeitsämtern in Berlin und Bonn sowie den entsprechenden Integrationsämtern mitzuteilen.

2.4 **Die Schwerbehindertenvertretung**

Zur Vertretung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten des BMA eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 94 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat insbesondere die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Ministerium zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Kollegen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 95 SGB IX).²

2.5 **Personalrat**

Der Personalrat hat die Eingliederung und die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Ministerium nach §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden, er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin und hat Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen (vgl. § 93 SGB IX und § 68 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)).

Um die Verfahren zur Integration schwerbehinderter Menschen zu beschleunigen, beauftragt der Personalrat eines seiner Mitglieder als verantwortlichen Ansprechpartner für die Zentralabteilung und die Schwerbehindertenvertretung.

2.6 **Frauenbeauftragte**

Die o.g. Beteiligten werden in ihrem Bemühen um die Integration schwerbehinderter Menschen von der Frauenbeauftragten unterstützt.

² Zu den Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung siehe auch Ziffer 12.

- 2.7 Die zuvor genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 des SGB IX beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 99 SGB IX).

3 Allgemeine Grundsätze

- 3.1 Schwerbehinderte Menschen sind grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit, was im BMA seinen Ausdruck in der Beschäftigungsquote von mindestens 8 % findet. Alle Beteiligten im BMA verpflichten sich diese Beschäftigungsquote zu erfüllen. Dazu gehören insbesondere auch die Vorgesetzten in den Fachabteilungen.
- 3.2 Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen die in § 72 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden.

Es sind dies:

1. schwerbehinderte Menschen, 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 ihrer 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 Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,

2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,
 3. schwerbehinderte Menschen, die zur Ausbildung eingestellt werden (s. § 72 Abs. 2 SGB IX).
-
- 3.3 Für junge, schwerbehinderte Menschen ist es von größter Bedeutung einen Berufseinstieg zu finden. Das BMA strebt daher in jedem Ausbildungsjahrgang einen Anteil von mindestens 10 % schwerbehinderter Auszubildender an.
 - 3.4 Das BMA fühlt sich insbesondere auch der Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen verpflichtet (i.S.v. § 83 Abs. 2 Satz 2 SGB IX, s.a. Ziffer III.1.1 Abs. 2 des 2. Frauenförderplans des BMA). Im Juli 2001 lag unter Berücksichtigung von Mehrfachanrechnungen der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Schwerbehinderten bei rund 33 %, während der gesamte Anteil der weiblichen Beschäftigten im BMA zum gleichen Zeitpunkt rund 50 % betrug. In den nächsten Jahren wird der Anteil schwerbehinderter Frauen kontinuierlich an den Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten angepasst, wobei die Quote in einem ersten Schritt in den nächsten drei Jahren um fünf Prozentpunkte gesteigert werden soll.
 - 3.5 Die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird durch andere gesetzliche Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nicht berührt (§ 122 SGB IX).
 - 3.6 Es ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind.
 - 3.7.1 Die Personalplanung unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beschäftigten. Ausnahmeregelungen für bestimmte Bereiche oder Verwendungen sind nur im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung möglich.
 - 3.7.2 Bei Organisationsentscheidungen sind die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Kollegen sind so in Organisationseinheiten einzugliedern, dass ihnen die größtmögliche Unterstützung gewährt werden kann.

4 Einstellung schwerbehinderter Menschen

- 4.1 Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen - insbesondere beim Arbeitsamt 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 (Nr. 4.2.9) - 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 einem Angehörigen des BMA geht (Umsetzung).
- 4.2 Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 81 Abs. 1, 82 SGB IX zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:
- 4.2.1 Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und die Frauenbeauftragte werden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres über den Stand der Beschäftigung schwerbehinderter Kollegen in den einzelnen Abteilungen und über die in diesem Jahr voraussichtlich nachzubesetzenden Dienstposten informiert. Dabei wird erörtert, welche Dienstposten(-gruppen) in besonderem Maße zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Sind in einer Abteilung weniger als 6 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert, werden diese Abteilungsleiter in das Gespräch einbezogen.
- 4.2.2 Bei externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.
- 4.2.3 Unbeschadet einer etwaigen Stellenausschreibung ist vor jeder Neueinstellung beim Arbeitsamt in Berlin und/oder Bonn, bei Ausschreibungen für den gehobenen und höheren Dienst zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung 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 Schwerbehinder-

tenvertretung und dem Personalrat sowie dem Beauftragten des Arbeitgebers zu-geleitet.

- 4.2.4 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 Arbeitsamtes bzw. der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung.

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

- 4.2.5 Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Gleiches gilt, wenn schwerbehinderte Menschen vom Arbeitsamt oder von einem von diesem beauftragten Integrationsfachdienst für eine Stelle vorgeschlagen wurden. Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Zentralabteilung und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz offensichtlich nicht in Betracht kommt, und der Personalrat dieser Entscheidung nicht widersprochen hat.
- 4.2.6 Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen sowie an den Abschlussgesprächen dieser Vorstellungsrunden teilnehmen.
- 4.2.7 Bei der Bewerbung wird die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt, wenn der schwerbehinderte Bewerber ihre Beteiligung ausdrücklich ablehnt.
- 4.2.8 Mit der Einholung der Zustimmung nach dem BPersVG zur Einstellung des ausgewählten Bewerbers 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 nicht berücksichtigt werden.
- 4.2.9 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.

- 4.3 Für den Fall, dass die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im BMA unter die 6-Prozent-Grenze fallen sollte, gelten folgende Regelungen:
 - 4.3.1 Das Ministerium darf freie Arbeitsplätze mit nichtschwerbehinderten 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 schwerbehinderten Bewerber besetzt wird.
 - 4.3.2 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.
- 4.4 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

- 5.1 Dem BMA als Arbeitgeber, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Das gilt insbesondere für die unter Nr. 3.2 genannten schwerbehinderten Menschen. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Kollegen 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.
- 5.2 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. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit einzuräumen.
- 5.3 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 Umfang zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX).
- 5.4 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.
- 5.5 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 (§ 1 Abs. 3 Dienstvereinbarung Telearbeit (DV Telearbeit)).
- 5.6 Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX und die Dienstvereinbarung über die Regelung der täglichen Arbeitszeit

(DV-TAZ)). Diesem wird im BMA ohnehin Rechnung getragen, da für alle Beschäftigten vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden.

- 5.6.1 Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der schwerbehinderten Kollegen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.
- 5.6.2 Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Mehrarbeit im Sinne dieser Vereinbarung ist für Beamte der unter den Voraussetzungen des § 72 Bundesbeamtengesetz (BBG) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst, für Angestellte und Arbeiter die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der tarifvertraglichen Regelung hinaus geleistete Arbeitszeit.
- 5.7 Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die jeweils bestmöglichen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen zu schaffen und Zuwegungen zu gewährleisten.
- 5.7.1 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 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 Beauftragte des Arbeitgebers sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten.

Bis zum 1. Juli nächsten Jahres sind alle Fahrstühle mit einer blindengerechten und für jedermann erreichbaren Tastatur auszustatten. Eine Sprachausstattung ist am Dienstsitz Bonn leider aus technischen Gründen nicht realisierbar. Außerdem wird angestrebt, alle Aufzüge mit einer Vorfeldüberwachung auszustatten.

Für alle im BMA tätigen schwerbehinderten Beschäftigten und die Besucher ist in zumutbarer Nähe eine Behindertentoilette vorzuhalten.

- 5.7.2 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.
- 5.8 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 Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.
- 5.9 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.

- 5.10 Bei der Höhergruppierung und Beförderung sind schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie - mit Ausnahme der körperlichen Eignung (s. Nr. 4.2.9) - über die gleiche Qualifikation verfügen.
- 5.11 Besonders betroffenen schwerbehinderten Angestellten im Schreib- und Fernmeldebetriebsdienst in der Vergütungsgruppe VII BAT kann eine außertarifliche Zulage gewährt werden, wenn eine Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren zurückgelegt ist und eine höherbewertete Tätigkeit nur wegen der Behinderung nicht übertragen werden konnte.³
- 5.12 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

- 6.1 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.
- 6.2 Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.
- 6.3 Auch wenn das BMA 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.

³ vgl. Besprechung Ressorttarifausschuss vom 12. Dezember 1975; BMI - DIII 1 - 220 028/20 vom 8. März 1976.

7 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

- 7.1 Vor jeder Beurteilung (§§ 40, 41 BLV i.V.m. den Beurteilungsrichtlinien des BMA) ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend über den Inhalt der beabsichtigten Beurteilung zu unterrichten und ihr angemessen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, sofern der schwerbehinderte Beschäftigte dies nicht ausdrücklich ablehnt. Der Vorgesetzte hat hierzu den schwerbehinderten Mitarbeiter zu hören. Satz 1 gilt entsprechend für jeden weiteren Beurteiler, der von der Erstbeurteilung abweichen will (Ziffer IV.6 der Beurteilungsrichtlinien vom 15.07.1998).
- 7.2 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.
- 7.3 Die vorstehenden Grundsätze gelten für Beurteilungen von Arbeitnehmern entsprechend.

8 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

- 8.1 **Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen**
Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nicht behinderten 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 BMA oder für das BMA extern durchgeführte Prüfungen und sonstige Auswahlverfahren.

- 8.1.1 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 Schreibmaschinen, usw.) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.
- 8.1.2 Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Teilnehmer am Prüf- bzw. Auswahlverfahren nicht beeinträchtigt werden.
- 8.1.3 Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Leistungen des schwerbehinderten Menschen auswirken.

8.2 **Wohnraumbeschaffung**

Bei der Zuteilung von Mietwohnungen, die im Besetzungsrecht des Bundes stehen, soll auf die besonderen Bedürfnisse des schwerbehinderten Menschen und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie auf Art und Umfang seiner Behinderung, seines Familienstandes und seine sonstigen persönlichen Verhältnisse Rücksicht genommen werden; bei gleicher Dringlichkeit ist schwerbehinderten Menschen vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. Schwerbehinderten Menschen kann über die sonst für sie in Betracht kommende Zahl von Zimmern hinaus ein zusätzliches Zimmer zuerkannt werden.⁴

Bei jeder Bewerbung eines schwerbehinderten Beschäftigten um eine Wohnung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören.

8.3 **Familienheimdarlehen**

Gemäß Abschnitt IV Nr. 3 Familienheimrichtlinien vom 1.5.1971 (GMBl. S. 193) in der jeweils geltenden Fassung kann schwerbehinderten Beschäftigten mit mindestens zwei Kindern, die zur Errichtung oder zum Erwerb von Familienheimen oder Eigentumswohnungen ein Familienheimdarlehen erhalten, ein Familienzusatzdarlehen auch dann gewährt werden, wenn ihr Einkommen die Einkommensgrenze des

⁴ Abschnitt II Abs. 1a der Richtlinien Nr. 2/60 des BMWo - heute BMVBW - in der Fassung vom 30. November 1965 - II B/2 3260-5165.

§ 25 Zweites Wohnungsbaugesetz (II. WoBauG) in der jeweils geltenden Fassung übersteigt. Für besondere bauliche Maßnahmen, die wegen der Behinderung erforderlich sind und Mehrkosten verursachen, kann ebenfalls ein Zusatzdarlehen gewährt werden.

8.4 **Erholungsurlaub**

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

8.4.1 Der Urlaub ist ein zusätzlicher Erholungsurlaub. Er ist auch dann wie ein solcher zu behandeln, wenn der schwerbehinderte Mensch während des Laufes eines Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eintritt oder aus ihm ausscheidet; bei der Urlaubsberechnung sind die Zwölfteilungsvorschriften der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) bzw. des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) zu beachten.

8.4.2 Schwerbehinderte Menschen, die während des gesamten Urlaubsjahres beschäftigt sind, erhalten den vollen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte. Dies gilt auch dann, wenn die Schwerbehinderung nur für einen Teil des Jahres festgestellt wird.⁵

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

8.5 **Dienstreisen**

Ein schwerbehinderter Beschäftigter, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich von einer Person begleiten lassen.

8.5.1 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

⁵ vgl. Rundschreiben des BMI - D I 3 - 211 511/23 vom 25. November 1998.

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.

- 8.5.2 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.

8.6 **Abholdienst**

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung soll, soweit Dienstkraftwagen verfügbar sind, zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten die unentgeltliche 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 Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Die Genehmigung erteilt der Dienstvorgesetzte.

8.7 **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 BMA in Bonn und Berlin ist daher sicherzustellen, dass den schwerbehinderten Mitarbeitern 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.

8.8 **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.

9 **Personalunterlagen von schwerbehinderten Beschäftigten**

- 9.1 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.
- 9.2 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.
- 9.3 Der schwerbehinderte Beschäftigte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).
- 9.4 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.
- 9.5 Schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge ihrer Behinderung dienst- bzw. arbeitsunfähig werden, ist zu empfehlen, dies vom Arzt auf der entsprechenden Bescheinigung vermerken zu lassen. Dadurch kann die Zahl der durch die Behinderung verursachten Krankheitstage von den übrigen Krankheitstagen getrennt werden.

10 Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses

10.1 Prävention

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 Integrationsamtes 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).

10.2 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamter

10.2.1 Ein schwerbehinderter Beamter soll wegen Dienstunfähigkeit aufgrund seiner Behinderung nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass er auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht in der Lage ist, seine Dienstpflichten zu erfüllen (vgl. Verwaltungsvorschriften Nr. 6 zu § 42 BBG). Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ist in der Regel abzusehen, wenn dem schwerbehinderten Beamten 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 den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes voraussichtlich noch genügt (vgl. VV Nrn. 4 und 6 zu § 42 BBG).⁶

10.2.2 Nach Vollendung des 60. Lebensjahres können im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX schwerbehinderte Beamte auf Lebenszeit ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit vorzeitig die Versetzung in den Ruhestand beantragen, wenn sie sich unwiderruflich verpflichten, in Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten die jeweils geltende Hinzuverdienstgrenze nicht zu überschreiten (§ 42 Abs. 4 BBG).

10.2.3 Sollen schwerbehinderte Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, so sind vor einer endgültigen Entscheidung gemäß § 128 Abs. 2 SGB IX das Integrationsamt und die Schwerbehindertenvertretung zu hören, es sei denn, der schwerbehinderte Beamte hat die Maßnahme selbst beantragt.

⁶ Das Rundschreiben des BMI vom 1.3.1983 (GMBl. 1983, S. 135) ist insoweit zu beachten.

10.3 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer**

- 10.3.1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX).
- 10.3.2 Vor jeder Kündigung und anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine Verwendung des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.
- 10.3.3 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).
- 10.3.4 Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung⁷, 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.
- 10.3.5 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.

⁷ Vgl. § 59 BAT und § 56 MTArb, die allerdings noch nicht an das neue Recht der Erwerbsminderungsrenten angepasst wurden.

11 Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretungen und Hauptschwerbehindertenvertretung

- 11.1 Die Schwerbehindertenvertretungen des BMA, der obersten Gerichtshöfe im Geschäftsbereich und der nachgeordneten Dienststellen können sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen.
- 11.2.1 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).
- 11.2.2 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).

12 Inkrafttreten

- 12.1 Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2001 in Kraft.
- 12.2 Die Integrationsvereinbarung ersetzt im Ministerium die „Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, den obersten Gerichtshöfen im Geschäftsbereich und nachgeordneten Dienststellen“. Beim Bundesarbeitsgericht, dem Bundessozialgericht, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Bundesaufsichtsbehörde für Unfallversicherung und dem Bundesversicherungsamt werden jeweils eigene Integrationsvereinbarungen abgeschlossen.
- 12.3 Die Integrationsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.

Berlin/Bonn im September 2001
(Za 1 - 01024)

Der Bundesminister für Arbeit
und Sozialordnung

Der Vertrauensmann
der schwerbehinderten Menschen

Der Vorsitzende des Personalrats

Der Beauftragte des Arbeitgebers
gemäß § 98 SGB IX

Anlage zum Stellenbesetzungsantrag vom

Stelle/Dienstposten

Insgesamt haben Bewerbungen vorgelegen.

1. Hat das zuständige Arbeitsamt (bzw. die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung) schwerbehinderte Bewerber/innen benannt?

Ja, Anzahl Nein

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

Ja, Anzahl Nein

3. Wurde ein(e) schwerbehinderte(r) Bewerber(in) ausgewählt?

- Ja, aus dem Kreis der vom Arbeitsamt (der Zentralstelle) benannten Personen
- Ja, aus dem übrigen Bewerberkreis
- Nein, weil

Im Auftrag

.....

Sichtvermerk der
Schwerbehindertenvertretung