

Inhaltsverzeichnis

Präambel	6
0. Rechtliche Grundlagen.	7
1. Personenkreis	7
1.1 Schwerbehinderteneigenschaft und Nachweis	7
1.2 Entziehung, Erlöschen der Schwerbehinderteneigenschaft	7
2. Allgemeine Grundsätze	8
2.1 Pflichten des Arbeitgebers	8
2.2 Benachteiligungsverbot	8
2.3 Aufgaben der Führungskräfte	9
2.4 Rechte der Beschäftigten mit Behinderungen	9
2.5 Verhältnis zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)	10
3. Einstellung von Menschen mit Behinderungen	10
3.1 Besetzung freier Stellen, Eignung	10
3.2 Stellenausschreibung	10
3.3 Abordnung	10
3.4 Beteiligung der Agentur für Arbeit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung und der Schwerbehindertenvertretung	11
3.5 Vorstellungsgespräch	11
3.6 Einstellung als Beamtin oder Beamter	11
3.7 Arbeitsassistenz	12
3.8 Berichtspflichten	12
4. Aus- und Fortbildung.	12
4.1 Ausbildungsförderung	12
4.2 Berufliche Fortbildung	13
4.3 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen.	13
5. Beschäftigung	14
5.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes	14
5.2 Förderung und Sicherung der Barrierefreiheit	16
5.3 Arbeitsplatzwechsel	18
5.4 Berufliche Förderung	19

5.5	Arbeitszeitregelungen	19
5.6	Mehrarbeit und Überstunden.	20
5.7	Teilzeitbeschäftigung	20
5.8	Begleitung und Beförderung bei Dienstreisen	20
6.	Weitere unterstützende Maßnahmen zum Nachteilsausgleich.	20
6.1	Telearbeit und mobile Arbeit	20
6.2	Infektionsschutz	21
6.3	Parkmöglichkeiten.	21
6.4	Abholdienst	22
7.	Dienstliche Beurteilungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungseignung von Menschen mit Behinderung	22
7.1	Dienstliche Beurteilungen, Leistungsbeurteilungen.	22
7.2	Beförderungseignung	23
8.	Personalunterlagen	24
8.1	Personalakten	24
8.2	Berichte	24
9.	Rehabilitation und betriebliches Eingliederungsmanagement.	24
9.1	Ziele und Grundsatz	24
9.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung	25
10.	Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen.	25
10.1	Beamteninnen und Beamte.	25
10.2	Tarifbeschäftigte	26
11.	Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Beschäftigter	26
11.1	Zusammenarbeit von Dienststellen und Interessenvertretungen	26
11.2	Voraussetzungen für die Einrichtung von Schwerbehindertenvertretungen	27
11.3	Organisation der Schwerbehindertenvertretungen	27
11.4	Wahl der Schwerbehindertenvertretung	27
11.5	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	27
11.6	Aufgaben der Hauptschwerbehindertenvertretung	28
11.7	Inklusionsbeauftragte.	28
11.8	Mitwirkung der Personalverwaltung.	28
11.9	Personalvertretung	29
11.10	Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats.	29

11.11	Gleichstellungsbeauftragte	29
11.12	Teilnahmerecht an Ausschüssen und Arbeitsgruppen	29
11.13	Aktionsplan	30
12.	Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung	30
12.1	Aufgaben	30
12.2	Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder	30
12.3	Fortbildungen, notwendige Reisen	31
12.4	Arbeitsunterstützung	31
12.5	Durchführung von Versammlungen	31
13.	Schlussbestimmungen	32
13.1	Öffnungsklausel	32
13.2	Auslegung dieser Vereinbarung	32
13.3	Bekanntgabe	32
13.4	Geltungsdauer	32
13.5	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	33
14.	Anlagen	34
14.1	Formblatt Einführung IT-Verfahren	34
14.2	Checkliste Schwerbehinderung für Beurteilende	38
14.3	UN-Behindertenrechtskonvention (UN BRK, Auszug)	40
14.4	Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) (SGB IX, Auszug).	41
14.5	Behindertengleichstellungsgesetz (BGG, Auszug).	58
14.6	Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG, Auszug).	63
14.7	Bundesbeamtengesetz (BBG, Auszug).	64
14.8	Bundeslaufbahnverordnung (BLV, Auszug).	64
14.9	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz (BPersVG, Auszug).	66

Rahmenvereinbarung zur Inklusion der Menschen mit Behinderungen im Bundesministerium der Justiz und in den Behörden seines Geschäftsbereichs (Rahmeninklusionsvereinbarung – RIV)

in der Fassung vom 23. Mai 2022 gemäß § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) zwischen dem Bundesministerium der Justiz, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat.

Präambel

Behinderungen können jeden betreffen. Menschen mit Behinderungen sind Teil unserer Gesellschaft. Sie sind im Berufsleben ebenso wie nicht behinderte Menschen leistungsfähig und leistungsbereit, wobei sie aber oftmals einen höheren Aufwand erbringen müssen. Beschäftigte mit Behinderungen bedürfen daher der besonderen Unterstützung und Förderung, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten inklusiv umzusetzen und weiterzuentwickeln.

In Weiterentwicklung des Integrationsgedankens – Anpassung der Minderheit an die Mehrheit – bedeutet Inklusion die gleichberechtigte Einbeziehung aller Menschen mit und ohne Behinderung in die Gemeinschaft. Ein inklusives Arbeitsumfeld ist so gestaltet, dass Menschen mit Behinderungen (auch zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne angemessener Vorkehrung) an den Arbeitsprozessen uneingeschränkt selbständig und grundsätzlich ohne fremde Hilfe teilhaben können.

Ziel ist in jedem Fall, die Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen und zu erhalten. Bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen stehen den Dienststellen auch die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gemäß § 185a Absatz 1 SGB IX n.F. zur Information, Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Die Teilhabe am allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsprozess ist gerade für Menschen mit Behinderungen Ausdruck und wesentliche Voraussetzung für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben. Die vorliegende Inklusionsvereinbarung hat diese inklusive Teilhabe zum Ziel. Das BMJ und sein Geschäftsbereich fühlen sich der Förderung der Menschen mit Behinderungen besonders verpflichtet.

Bereits 1978 wurde mit den Interessenvertretungen ein sogenannter Fürsorgeerlass erarbeitet und kontinuierlich fortentwickelt. Daraus ging 2003 die Integrationsvereinbarung hervor, deren letzte Fassung als

Rahmenintegrationsvereinbarung auf den 14. September 2015 datiert ist. 2022 wurde diese zur Rahmeninklusionsvereinbarung weiterentwickelt.

Mit dieser Änderung wird die bisherige Integrationsvereinbarung entsprechend der UN Behindertenrechtskonvention um den Aspekt der möglichst barrierefreien Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an erweitert. Die Inklusionsvereinbarung soll nicht nur Regelungen umfassen, die aufgrund bestehender Barrieren im Zusammenhang mit der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen notwendig sind. Vielmehr soll von Beginn an auf eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt hingewirkt werden, indem die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen bereits bei der Konzeption und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse bewusst und umfassend berücksichtigt werden. Potentiell ausschließend wirkende Faktoren sollen frühzeitig erkannt und vermieden werden, um Teilhabebeeinträchtigungen bereits vor deren Entstehen entgegenzuwirken.

Die neue Rahmeninklusionsvereinbarung soll insbesondere dazu beitragen, alle Beschäftigten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Justiz, in besonderem Maße diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren sowie die beruflichen Chancen der Menschen mit Behinderungen und ihre konkreten Arbeitsbedingungen inklusiv zu verbessern. Damit das Ziel der Inklusion erreicht werden kann, ist ein vertrauensvolles und konstruktives Zusammenwirken aller Verantwortlichen unabdingbar. Hierfür wollen die am Abschluss dieser Vereinbarung Beteiligten die objektiven Voraussetzungen und das subjektive Verständnis schaffen.

Verwaltungen, Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Schwerbehindertenvertretungen, Personalräte und nicht zuletzt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, aktiv an der Verwirklichung von Inklusion mitzuarbeiten. Hierzu ist ein Aktionsplan ein hilfreiches und empfohlenes Instrument, das von allen Dienststellen zielgerichtet eingesetzt und genutzt werden sollte.

0. Rechtliche Grundlagen

Die Rechte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen sind im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) Teil 3 geregelt (Schwerbehindertenrecht). Diese Regelungen und Auszüge aus anderen Gesetzen, die Regelungen für Menschen mit Behinderungen enthalten, befinden sich in den Anlagen zu dieser Vereinbarung.

1. Personenkreis

1.1 Schwerbehinderteneigenschaft und Nachweis

Zu den Menschen mit Behinderungen im Sinne dieser Vereinbarung gehören alle Menschen, die nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) schwerbehindert oder gleichgestellte behinderte Menschen sind

und die

1. auf Dauer oder vorübergehend auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX im Bundesministerium der Justiz sowie in seinem Geschäftsbereich tätig sind oder
2. sich um eine entsprechende Beschäftigung bewerben.

Als Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft dient der von der zuständigen Behörde ausgestellte Ausweis. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt die Beschäftigten bei der Antragstellung.

1.2 Entziehung, Erlöschen der Schwerbehinderteneigenschaft

Beschäftigte haben das Erlöschen oder die Entziehung des Schwerbehindertenschutzes der Dienststelle mitzuteilen.

2. Allgemeine Grundsätze

2.1 Pflichten des Arbeitgebers

Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder Kündigung, wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden.

Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, soweit eine Vereinbarung oder Maßnahme die Art der ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder die seelische Gesundheit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.

Gesetzliche Bestimmungen sind zugunsten der schwerbehinderten Menschen großzügig anzuwenden und ein vom Gesetzgeber eingeräumtes Ermessen ist wohlwollend auszuüben.

2.2 Benachteiligungsverbot

Fühlen sich schwerbehinderte Beschäftigte benachteiligt, so haben sie das Recht, sich bei ihren unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten zu beschweren. Sie können sich daneben auch an die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Werden der Dienststelle mögliche Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot bekannt, klärt sie den Sachverhalt auf und stellt festgestellte Verstöße ab.

2.3 Aufgaben der Führungskräfte

Die nachhaltige berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erfordert die Schaffung eines positiven Inklusionsklimas. Um Inklusion erfolgreich zu verankern, ist ein entsprechendes Führungsverhalten erforderlich. Die Dienststellen wirken bei ihren Führungskräften auf eine Sensibilisierung hin. Zentrale Grundvoraussetzung ist ein konstruktives Zusammenwirken aller Verantwortlichen, insbesondere auch eine weitgehende gegenseitige Information und Kommunikation. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, sich über die Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte von schwerbehinderten Menschen zu informieren und diese umzusetzen.

Den Führungskräften kommt dabei eine entscheidende Rolle zu, denn sie müssen die Inklusion im Alltag vorleben. Sie sind als Erste gefordert, Unsicherheiten, Vorbehalten und Vorurteilen entgegenzuwirken. Sie haben eine zentrale Multiplikatorenfunktion und nehmen für Beschäftigte eine wichtige Vorbildfunktion wahr. Die Führungskräfte binden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollwertig in die Arbeitsprozesse ein und tragen dabei den besonderen Belangen der Menschen mit Behinderungen Rechnung. Nachteilsausgleiche sind keine Besserstellung der Menschen mit Behinderungen.

2.4 Rechte der Beschäftigten mit Behinderungen

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beschäftigte haben im Rahmen des § 164 SGB IX gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf:

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. eine bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, um ihr berufliches Fortkommen zu fördern,
3. Erleichterungen in zumutbarem Umfang, um an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung teilnehmen zu können,
4. die behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes, unter besonderer Berücksichtigung der Prävention von Unfallgefahren,
5. die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Hierbei sollen die Möglichkeiten des technischen Fortschritts genutzt werden, insbesondere die aktuellen Weiterentwicklungen der Soft- und Hardwareergonomie, die dazu dienen können, gute Arbeitsmöglichkeiten für die Beschäftigten mit Behinderungen zu schaffen.

2.5 Verhältnis zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Stehen schwerbehinderte Männer in Konkurrenz zu nicht schwerbehinderten Frauen, so ist zusätzlich § 8 BGleiG zu beachten. Danach sind Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, unter anderem bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt nur dann nicht, wenn rechtlich schützenswerte Interessen überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen.

3. Einstellung von Menschen mit Behinderungen

3.1 Besetzung freier Stellen, Eignung

Es ist davon auszugehen, dass alle besetzten und unbesetzten Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Absatz 1 SGB IX im Bundesministerium der Justiz und in dessen Geschäftsbereich grundsätzlich zur Besetzung mit Menschen mit Behinderungen geeignet sind. Unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, ist bei der Besetzung freier Arbeitsplätze stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere solche, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind – beschäftigt werden können.

Bei der Entscheidung, dass eine Stelle ausnahmsweise nicht für die Besetzung mit einem Menschen mit Behinderung geeignet ist, muss die Dienststelle dies unter Darlegung der Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung vorab erörtern. Das Ergebnis ist zu dokumentieren.

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor Verzicht auf eine Ausschreibung zu informieren.

3.2 Stellenausschreibung

In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und dass von ihnen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.

3.3 Abordnung

Die Dienststellen weisen bei Abordnungsbitten die abgebenden Stellen darauf hin, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich erwünscht sind.

3.4 Beteiligung der Agentur für Arbeit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung und der Schwerbehindertenvertretung

Vor jeder Stellenbesetzung im Wege der Neueinstellung richtet die zuständige Dienststelle frühzeitig eine Anfrage an die Agentur für Arbeit, ob dort geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Bei akademischen Berufen soll zusätzlich bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung in Bonn angefragt werden. Die Anfrage soll eine Beschreibung der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die Stellenausschreibung enthalten. Über die erfolgte Anfrage ist die Schwerbehindertenvertretung in geeigneter Weise zu informieren.

Unmittelbar nach dem Eingang von Vermittlungsvorschlägen oder von Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen hat die zuständige Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung hierüber zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf umgehende Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber.

3.5 Vorstellungsgespräch

Schwerbehinderte Menschen, die sich auf eine Ausschreibung beworben haben oder von der Agentur für Arbeit oder der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung zur Einstellung vorgeschlagen werden, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von der Einladung kann nur abgesehen werden, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Dies ist mit der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu erörtern.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Vorstellungsgesprächen aller Bewerberinnen und Bewerber teilzunehmen.

3.6 Einstellung als Beamtin oder Beamter

Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind auch für Beamtinnen und Beamte mit Behinderungen so zu gestalten, dass deren Einstellung und Beschäftigung gefördert und ein angemessener Anteil von Menschen mit Behinderungen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht wird.

Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen als Beamtinnen oder Beamte darf von ihnen 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 Dienststellen unterstützen bei Bedarf die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Bewerberinnen und Bewerber bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung.

3.7 Arbeitsassistenz

Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen, darf eine Arbeitsassistenz bis zur Bewilligung entsprechender Stellen durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplanes beschäftigt werden¹ (vgl. 5.1.2 Arbeitsassistenz). Die Erforderlichkeit einer Arbeitsassistenz prüft die Dienststelle im Rahmen der Schaffung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes.

3.8 Berichtspflichten

Liegt der Anteil der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze in einer Dienststelle² unter sechs Prozent, so darf diese eine freie Stelle gegen den Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung nur mit der vorherigen Zustimmung des Bundesministeriums der Justiz (Ministerium) mit nicht behinderten Menschen 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 über den Antrag.

Liegt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in einer Dienststelle unter sechs Prozent oder ist sie unter sechs Prozent abgesunken, so hat die Dienststelle jährlich bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres über die Entwicklung der Quote zu berichten. Es ist dem Ministerium zeitnah mitzuteilen, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle ergriffen worden sind und welche Maßnahmen für die Zukunft beabsichtigt sind. Der Bericht ist zuvor der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu geben.

4. Aus- und Fortbildung

4.1 Ausbildungsförderung

Die Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen ist besonders zu fördern. Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen.

Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Für die individuelle Gestaltung inklusiver Ausbildungsbedingungen soll bei Bedarf der Integrationsfachdienst hinzugezogen werden.

¹ Grundlage dafür ist das BMF-Rundschreiben Verbindlichkeit des Stellenplans für Angestellte E-VSF: H 07 16-1, VV-B/HO – Anhang zur BHO; Teil III zu § 49 Verbindlichkeit des Stellenplans für Angestellte – RdSchr. d. BMF vom 2. Januar 1973 – II A 4 – BA 3600 – 45/72 – in der Fassung vom 8. Oktober 1993 – II A 4 – BA3600 – 4/93

² Der Begriff Dienststelle bezeichnet in diesem Zusammenhang im Falle des DPMA die gesamte Behörde.

Kommt es zu Problemen in der Ausbildung, unterrichtet die Dienststelle mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung und bei weiblichen Auszubildenden auch die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich und umfassend.

4.2 Berufliche Fortbildung

Auf die Berufsbildung Beschäftigter mit Behinderungen ist besonderer Wert zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern.

Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind Menschen mit Behinderungen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

4.3 Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

Bei Prüfungen können sich für Menschen mit Behinderungen besondere Härten im Vergleich mit Menschen ohne Behinderungen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten sind Menschen mit Behinderungen angemessene Nachteilsausgleiche zu gewähren.

Bei Teilnahme an Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinternen Prüfungen sowie an sonstigen Auswahlverfahren müssen sie rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend Art und Umfang ihrer Behinderung Nachteilsausgleiche eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Welche Erleichterungen und Hilfsmittel (z.B. Verlängerung der Frist zur Abgabe, Erholungspausen, Bereitstellung von Hilfen usw.) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit den Menschen mit Behinderungen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Als Nachteilsausgleiche kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht³:

1. Die Abgabefrist ist bei schriftlichen Arbeiten insbesondere für armamputierte, handverletzte, blinde, hirngeschädigte oder in ähnlicher Weise behinderte Menschen angemessen zu verlängern.
2. Die Prüfungsdauer kann in besonderen Fällen, vor allem in einer mündlichen oder praktischen Prüfung, verkürzt werden.
3. Soweit zulässig, können mündliche Prüfungen auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfungen abgehalten werden.

³ Weitere Hinweise zur differenzierten Ausgestaltung möglicher Nachteilsausgleiche können der Publikation von Kirsten Vollmer, Claudia Frohnenberg 2014: Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende, Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis, entnommen werden.

4. Bei hirngeschädigten oder psychisch behinderten Menschen kann in der mündlichen Prüfung auf die Beurteilung von Gedächtnisleistungen verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit vorhanden sind, die zu richtigen Entscheidungen befähigen.
5. Armamputierten, handverletzten, hirngeschädigten oder in ähnlicher Weise behinderten Menschen ist auf Wunsch für die schriftliche Prüfung eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft zuzuteilen.
6. Blinden Menschen ist in Absprache eine geeignete Schreibhilfe zur Verfügung zu stellen.
7. Gehörlosen oder nahezu gehörlosen Menschen sind in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen. Auf Wunsch sind ihnen Gebärdensprachdolmetscherinnen oder Gebärdensprachdolmetscher zu stellen.

Nachteilsausgleiche sind bewertungsneutral. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf die Nachteilsausgleiche nicht aufgenommen werden. Bei der Beurteilung schriftlicher und mündlicher Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einschränkungen, die Folgen der Behinderung sind und nicht ausgeglichen wurden, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer sein als bei nicht behinderten Menschen.

Soweit Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen und sofern der Mensch mit Behinderung die Teilnahme nicht ausdrücklich ablehnt, darf die Schwerbehindertenvertretung während der Prüfung anwesend sein und nach Abschluss der Prüfung – vor Beratung der Kommission über das Prüfungsergebnis – gegenüber der Prüfungskommission eine Stellungnahme abgeben.

5. Beschäftigung

5.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes

Für Menschen mit Behinderungen müssen die bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Ihr Arbeitsumfeld ist so auszuwählen und auszustatten, dass ihre Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Auf behinderungsbedingte Belange ist besonders Rücksicht zu nehmen. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist der „Leitfaden Barrierefreies Bauen – Hinweise zum inklusiven Planen von Baumaßnahmen des Bundes“ des BMI in seiner jeweils geltenden Fassung zu beachten.

Einschränkungen treten bei Menschen mit Behinderungen in den unterschiedlichsten Formen auf, die wiederum ein breites Spektrum von Anforderungen an die Umgebung stellen. Die barrierefreie Gestaltung der öffentlich zugänglichen Bereiche wird als Grundvoraussetzung eingestuft.

Im Übrigen sind geeignete Maßnahmen für nicht öffentlich zugängliche Bereiche zu ergreifen, um die Be-

dürfnisse der Menschen mit Einschränkungen der Motorik, Kondition und Anthropometrie, der visuellen Wahrnehmung, der auditiven Wahrnehmung und der Kognition angemessen zu berücksichtigen. Schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit und in Abstimmung mit diesen Einzelzimmer zuzuteilen, sofern die Eigenart der Behinderung dies erfordert. Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen.

5.1.1 Arbeitsplatzausstattung

Technische Arbeitshilfen können jegliches Mobiliar, Fahrzeuge, Maschinen, Werkzeuge, Geräte, Hard- und Software sein, die behinderungsbedingte Nachteile bei der Tätigkeit ausgleichen. Sie werden für die Berufsausübung installiert, dafür genutzt und sind auf die behinderungsspezifischen Bedürfnisse der Arbeitskraft abgestimmt. Diese technischen Arbeitshilfen können behinderungsgerechte Sonderanfertigungen, aber auch handelsübliche Produkte wie z.B. Bildschirmlesegeräte, Einhandtastaturen oder elektrisch höhenverstellbare Arbeitstische sein.

Das Integrationsamt/Inklusionsamt kann im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Leistungen aus der Ausgleichsabgabe für die technischen Arbeitshilfen gewähren. Die Kosten für die Erst- und Ersatzbeschaffung, Wartung und Reparatur sowie Schulungen zum Umgang mit den Arbeitshilfen können vom Integrationsamt/Inklusionsamt in voller Höhe übernommen werden. Anschaffungen sind stets mit der betroffenen Person abzustimmen. Hierbei ist die Beachtung von arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen.

5.1.2 Arbeitsassistentz

Besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausübung der Beschäftigung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen, ist neben technischen Hilfsmitteln im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten eine Arbeitsassistentz zur Verfügung zu stellen (s.a. Kapitel 3 Einstellung von Menschen mit Behinderungen, hier 3.7 Arbeitsassistentz). Hierzu kann von der Regelung zu § 49 Bundeshaushaltsordnung (BHO) Gebrauch gemacht werden.⁴

Bei Auswahl und Wechsel der Arbeitsassistentz sind der Mensch mit Behinderung sowie die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig zu informieren.

Für eine Vertretung bei Abwesenheiten der Assistentzkraft ist durch den Arbeitgeber Sorge zu tragen. Die Dienststellen unterstützen sich in geeigneten Fällen gegenseitig durch die Ermöglichung eines behördenübergreifenden Einsatzes und stimmen sich hinsichtlich der Gewinnung von Assistentzkräften ab. Die Assistentzkräfte sind behinderungsspezifisch zu schulen und fortlaufend weiterzubilden.

⁴ s. II. Ziffer 4 Satz 3 zu § 49 Bundeshaushaltsordnung – Verbindlichkeit des Stellenplans für Angestellte, BMF-Rundschreiben vom 2. Januar 1973 – II A 4 - BA 3600 – 45/72 – in der Fassung vom 8. Oktober 1993 - II A 4 - BA 3600 - 4/93; Fundstelle: http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_02011973_IIA4BA36004572.htm (zuletzt überprüft am 16.09.2021).

5.2 Förderung und Sicherung der Barrierefreiheit

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Die Dienststellen sind verpflichtet, die gesetzlichen Ziele der Barrierefreiheit aktiv zu fördern und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten. Erklärtes Ziel ist es, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu fördern sowie Benachteiligungen zu vermeiden und ihnen entgegenzuwirken.

Das Ziel der allgemeinen Barrierefreiheit für die gestaltete Lebensumwelt umfasst:

1. die Beseitigung und Vermeidung räumlicher Barrieren,
2. die durchgehende Gestaltung der Arbeitsumwelt nach dem Zwei-Sinne- und Zwei-Kanal-Prinzip sowie deren kontrastreiche Gestaltung,
3. die barrierefreie Kommunikation und Information im Zwei-Sinne-Prinzip,
4. das barrierefreie Arbeiten an und mit der Informations- und Kommunikationstechnik.

5.2.1 Barrierefreiheit bei Bestandsbauten, Neubauten, Umbaumaßnahmen und Anmietungen

Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen soll nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.

Bei der Planung von Neubauten, Umbaumaßnahmen und Anmietungen ist darauf zu achten, dass sowohl das Gebäude als auch die Inneneinrichtungen inklusiv und entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei sind bzw. gestaltet werden können, um die Belange der Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Behörde sind bei Planungen und Erkundungsaufträgen der jeweiligen Baumaßnahmen frühzeitig zu beteiligen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung barrierefreier Baumaßnahmen so rechtzeitig zu hören, dass ihre Vorschläge ohne zusätzlichen Kostenaufwand durch eine eventuell später notwendig werdende Umplanung in die Gesamtplanung eingehen können. Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass für angemietete bzw. anzumietende Diensträume die gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit eingehalten sind bzw. dass bauliche Barrieren unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten abgebaut

werden können. Für Bestandsräume, die im Zuge einer Liegenschaftskonsolidierung aufgegeben werden sollen, ist eine Einigung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten zu erzielen. Bei Erstbesichtigungen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Die Behörden berichten jährlich zum 30. Juni – erstmalig im Jahr nach dem Inkrafttreten der RIV – über den Stand der Barrierefreiheit ihrer Bestandsgebäude und erarbeiten verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren. Hierfür entwickeln die Behörden auf dieses Ziel gerichtete Strategien.

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu betreffenden Besprechungen, Sitzungen und Begehungen, etc. einzuladen. Über den jeweiligen Maßnahmenfortschritt oder die Gesamtprojekte kann sie sich jederzeit unterrichten lassen. Soweit möglich gilt dies auch dann, wenn die Maßnahme nicht durch die staatliche Bauverwaltung, sondern durch Dritte geplant und durchgeführt wird.

In regelmäßigen Abständen wird unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung eine Begehung der Dienstgebäude zu Aspekten der Barrierefreiheit durchgeführt, z.B. zur Erstellung des Baubedarfsnachweises; das Ergebnis wird protokolliert und fortgeschrieben.

5.2.2 Barrierefreie Kommunikation

Kommunikation muss barrierefrei erfolgen, um Menschen unabhängig von möglichen individuellen Einschränkungen zu erreichen.

Das erfordert ggf. den Einsatz von weiteren Hilfen, wie Gebärdensprachdolmetschern oder die unmittelbare Verschriftlichung von gesprochenen Informationen und deren Anzeige per Videoprojektion.

Bei Bedarf sind Arbeitsanweisungen, Vorschriften und Ablaufpläne soweit möglich auch in Leichter Sprache zur Verfügung zu stellen, um Menschen mit kognitiven Einschränkungen zu erreichen und ihnen eine gleichberechtigte und vollwertige Arbeit zu ermöglichen.

Barrierefreie Kommunikation muss auch im Fall einer gesundheitlich oder beruflich bedingten vorübergehenden Verlegung des Arbeitsortes im Zusammenhang mit Dienstreisen, Home-Office, Telearbeit, Quarantäne o.ä. durch alle objektiv erforderlichen und geeigneten technischen Hilfsmittel sichergestellt werden, sofern und soweit dies technisch realisierbar ist.

5.2.3 Barrierefreiheit in der Informations- und Kommunikationstechnik

Barrierefreiheit in der Informationstechnik ist die entscheidende Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und erhält durch die rasch fortschreitende Digitalisierung

immer größere Bedeutung. Bei Informations- und Kommunikationstechnik (ITK)-Projekten ist deswegen die barrierefreie Gestaltung bereits bei Neuanschaffungen, Erweiterungen und Überarbeitungen sowie der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung zu berücksichtigen. Die Einhaltung der allgemein anerkannten Regeln der Technik wie z. B. die DIN EN ISO 9241 (Usability) und der Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) mit den Mindestanforderungen an die Barrierefreiheit der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) DIN EN 301 549, bzw. den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) – Level AA etc. – ist, soweit es sich nicht um verpflichtende Regelungen handelt, nach Maßgabe der technischen, finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten sicherzustellen.

Sie ist auch für das nicht öffentlich zugängliche Intranet und die für die eigene Behörde wesentlichen ITK-Anwendungen nach Maßgabe der technischen, finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten anzuwenden.

Auf die Beschlüsse der 96. Bund-Länder-Kommission über die Umsetzung des Aktionsplanes zur Schaffung von Barrierefreiheit in der Informationstechnik der Justiz wird verwiesen.⁵

Die Schwerbehindertenvertretung wird – soweit möglich – bereits in den jeweiligen Planungsphasen und vor der Beschaffung, also spätestens vor der Ausschreibung beteiligt.

Die Behörden gestalten ihre elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe – einschließlich ihrer Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung – nach Absatz 1 Satz 3 barrierefrei und entwickeln hierfür zielgerichtete Strategien. Sollte bei der Einführung eines ITK-Systems festgestellt werden, dass dieses allgemein oder in einem Einzelfall von einem Menschen mit Behinderung nicht barrierefrei nutzbar ist, so muss von Seiten der einführenden Stelle unter der Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung ein Zeitplan für die Erreichung der gesetzlichen Standards der Barrierefreiheit erarbeitet werden.

5.3 Arbeitsplatzwechsel

Wenn es für Menschen mit Behinderungen nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger ist als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz einzustellen, sollen sie nur aus zwingenden dienstlichen Gründen gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. Soweit möglich sollen ihnen dann mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Dies gilt auch für jede andere wesentliche Änderung des Arbeitsplatzes. Menschen mit Behinderungen und die Schwerbehindertenvertretung müssen rechtzeitig angehört werden.

Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

⁵ Quelle: Justizportal des Bundes und der Länder – https://justiz.de/laender-bund-europa/BLK/beschluesse/barrierefreiheit_entwurf.pdf (zuletzt überprüft am 16.09.2021)

Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen sorgfältig eingewiesen und eingearbeitet werden.

5.4 Berufliche Förderung

Menschen mit Behinderungen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und weiterentwickeln können. Ihnen soll ausreichend Zeit und Gelegenheit gegeben werden, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse nachzuweisen.

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Berücksichtigung von § 7 Absatz 1 BGlG i.V.m. § 9 BGlG bevorzugt zum Auswahlverfahren zuzulassen.

Bei der Besetzung freier Stellen einschließlich freigewordener höherwertiger Stellen sind schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beschäftigte der eigenen Behörde bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vor sonstigen Bewerberinnen und Bewerbern unter Berücksichtigung von § 8 Absatz 1 BGlG in angemessener Weise zu berücksichtigen.

5.5 Arbeitszeitregelungen

Für Menschen mit Behinderungen können individuelle Arbeitszeitregelungen getroffen werden. Diese sind so flexibel zu gestalten, dass ihre besonderen Belange, z.B. hinsichtlich gesundheitlicher Prävention, berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die gleitende Arbeitszeit. Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen werden unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse des einzelnen Menschen mit Behinderung und, sofern eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gewünscht wird, in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung getroffen.

Bei gleitender Arbeitszeit ist die innerhalb der Kernarbeitszeit versäumte Arbeitszeit für behinderungsbedingte Arzt- oder Therapietermine und für Rehabilitationsmaßnahmen nicht nachzuarbeiten. Sofern keine Kernarbeitszeit festgelegt wurde, gilt Satz 1 entsprechend für arbeitsvertraglich vereinbarte Service- und Funktionszeiten.

In besonderen Situationen, wenn die Gesundheit oder Sicherheit schwerbehinderter Beschäftigter, zum Beispiel durch extreme Wetterverhältnisse, aufgrund ihrer Schwerbehinderung besonders gefährdet ist, soll die Dienststelle die vorhandenen Möglichkeiten von individuellen Arbeitszeitregelungen großzügig anwenden.

Führungskräfte sollen auf die besonderen bzw. zusätzlichen Beeinträchtigungen der schwerbehinderten Beschäftigten Rücksicht nehmen.

5.6 Mehrarbeit und Überstunden

Menschen mit Behinderungen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit bzw. Überstunden im Sinne des Beamten- und Tarifrechts (§ 88 BBG, § 6 Absatz 5 und § 7 Absatz 6 TVöD) freizustellen.

5.7 Teilzeitbeschäftigung

Menschen mit Behinderungen haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig und dem Arbeitgeber zumutbar sind.

5.8 Begleitung und Beförderung bei Dienstreisen

Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich von einer Person ihrer Wahl begleiten lassen.

Die dadurch entstehenden Aufwendungen werden durch die zuständige Stelle nach Maßgabe von § 10 Absatz 1 Bundesreisekostengesetz (BRKG) als Nebenkosten erstattet.

Ist die Begleitperson selbst Angehörige der Dienststelle, so ist für sie ebenfalls eine Dienstreise anzuordnen; sie erhält die ihr jeweils zustehende Reisekostenvergütung nach dem BRKG.

6. Weitere unterstützende Maßnahmen zum Nachteilsausgleich

6.1 Telearbeit und mobile Arbeit

Bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen sind die Belange von Menschen mit Behinderungen, die durch ihre Behinderung in ihrer Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz eingeschränkt sind, besonders zu berücksichtigen.

In besonderen Situationen, wenn die Gesundheit oder Sicherheit schwerbehinderter Beschäftigter, zum Beispiel durch extreme Wetterverhältnisse, aufgrund ihrer Schwerbehinderung besonders gefährdet ist, soll die Dienststelle die vorhandenen Möglichkeiten von zusätzlichen Telearbeitstagen oder geeigneter Formen mobiler Arbeit großzügig – vorübergehend auch abweichend von Mindestanwesenheitszeiten – anwenden.

Bei der von der Dienststelle ergänzend zur Verfügung zu stellenden behinderungsgerechten Ausstattung eines Telearbeitsplatzes bzw. mobilen Arbeitsplatzes und der konkreten Ausgestaltung der Telearbeit müssen die individuellen Belange von Menschen mit Behinderungen entsprechend der Art ihrer Schwerbehinderung besonders berücksichtigt werden.

6.2 Infektionsschutz

Der Schutz von Menschen, die in besonderer Weise durch Infektionserkrankungen gefährdet sind, ist eine vordringliche Aufgabe des Arbeitgebers. Hierzu gehört die besondere Berücksichtigung von Menschen, die aufgrund individueller Prädisposition bei Ansteckung ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf haben können. In Abhängigkeit von der Schwerbehinderung kann das Infektionsrisiko bzw. das Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs bei Menschen mit Behinderungen besonders ausgeprägt sein. Das Infektionsrisiko wird durch die ausübende Tätigkeit bestimmt. Schwerbehinderte Menschen, die ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf haben, sollen nach Möglichkeit Telearbeit bzw. mobile Arbeit mit 100 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit leisten, soweit dies die Gegebenheiten des jeweiligen Arbeitsplatzes zulassen. Wenn die Ausübung der Tätigkeit in Telearbeit bzw. mobiler Arbeit nicht oder nur teilweise möglich ist, sind zusätzliche Schutzmaßnahmen, das Angebot einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung zur Bestimmung des konkreten Expositionsrisikos durch die Tätigkeit und ein Tätigkeitswechsel zu prüfen. Eine Freistellung von der Anwesenheitspflicht kommt nur in Betracht, soweit nicht mobil oder in Telearbeit gearbeitet werden kann, das Expositionsrisiko der Tätigkeit in Kombination mit den individuellen Risikofaktoren keine Beschäftigung im Präsenzbetrieb zulässt und keine alternative Tätigkeit in Frage kommt. Bei den erforderlichen Freistellungen ist eine Regelung zu treffen, bei der ein Abbau von Urlaubsansprüchen auf keinen Fall den Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung umfasst.

Als Vorsorgemaßnahme kann es zudem sinnvoll sein, dafür Sorge zu tragen, dass ein Pool von Arbeitsmitteln für Telearbeit bzw. mobile Arbeit als Notfallreserve vorgehalten wird, um im Bedarfsfall zügig reagieren zu können.

6.3 Parkmöglichkeiten

Stellplätze bei der Dienststelle sind möglichst in ausreichender Zahl für Beschäftigte mit Behinderungen bereitzustellen, die wegen Art und Umfang ihrer Behinderung darauf angewiesen sind, ein Kraftfahrzeug zu benutzen.

Die Einzelheiten der Zuteilung von Stellplätzen an Beschäftigte mit Behinderungen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Stehen auf den bundeseigenen oder allgemein angemieteten Liegenschaften keine Stellplätze zur Verfügung, sollen geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist. Sofern in unmittelbarer Nähe eines Dienstgebäudes keine Stellplätze bereitgestellt werden können, kann von schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Merkzeichen „aG“ unter Beteiligung der Dienststelle eine Ausnahmegenehmigung oder Parkerlaubnis nach § 46 der Straßenverkehrsordnung (StVO) bei der zuständigen Straßenverkehrsbehörde beantragt werden.

6.4 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung soll, soweit Dienstfahrzeuge verfügbar sind, zur Beförderung besonders von Behinderungen betroffener Beschäftigter die Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen zugelassen werden, sofern die Wohnung im Einzugsgebiet des Dienstortes liegt und es den schwerbehinderten Beschäftigten nicht zuzumuten ist, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen.

Die Fahrten sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Die Genehmigung erteilt die oder der Dienstvorgesetzte des Fahrdienstes. Die Nutzung der Dienstkraftfahrzeuge ist unentgeltlich. Die Besteuerung geldwerter Vorteile aus einer privaten Nutzung von Dienstkraftfahrzeugen bleibt unberührt.

7. Dienstliche Beurteilungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungseignung von Menschen mit Behinderung

7.1 Dienstliche Beurteilungen, Leistungsbeurteilungen

Schwerbehinderte stehen im Arbeitsleben in einem ständigen Leistungsvergleich mit nicht behinderten Beschäftigten.

Bei der Beurteilung der Leistung von Menschen mit Behinderungen ist eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit wegen der Behinderung zu berücksichtigen.

Beurteilende müssen sich daher bewusstmachen, ob und in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderungen beeinträchtigt sind. Beurteilende sollen sich dabei nicht allein nach den äußerlich erkennbaren Auswirkungen der Behinderung richten. Sie sollen vielmehr möglichst regelmäßig mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten über Umfang der Schwerbehinderung und deren Auswirkung auf das Arbeitsleben sprechen, sofern dies von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gewünscht ist.

Vor der Abfassung von Beurteilungen führen die Erstbeurteilenden zudem Gespräche mit der Schwerbehindertenvertretung über den Umfang der Schwerbehinderung und deren Auswirkung auf die Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit. Solche Gespräche finden nur dann statt, wenn die schwerbehinderten Beschäftigten damit einverstanden sind. Dies klärt die personalverwaltende Stelle, bevor die Beurteilung angefordert wird. Das Ergebnis teilt sie den Beurteilenden und der Schwerbehindertenvertretung mit. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist in der Beurteilung zu vermerken.

Wenn höhere Vorgesetzte, Zwischen- oder Zweitbeurteilende eine wesentliche Änderung der Beurteilung beabsichtigen, führen sie unter der genannten Voraussetzung ebenfalls vorher Gespräche mit der Schwerbehindertenvertretung. Entsprechendes gilt bei Gegenvorstellung und Widerspruch.

Es ist hinzunehmen, falls Schwerbehinderte aufgrund ihrer Behinderung nur einen Teil des Arbeitspensums von nicht behinderten Beschäftigten bewältigen können. Dieses geminderte Arbeitspensum ist dann der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. In qualitativer Hinsicht sind dagegen an sie die für alle

Beschäftigten geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine qualitative Minderleistung bleibt außer Betracht, wenn in besonderen Ausnahmefällen aufgrund der Art der Schwerbehinderung eine Abgrenzung zwischen quantitativen und qualitativen Leistungsmängeln nicht möglich ist. Bei der Bewertung der Leistungen eines Menschen mit Behinderung ist zu berücksichtigen, ob die objektiv erforderlichen technischen Arbeitshilfen, Arbeitsassistenzen und/oder Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher zum Ausgleich der Behinderung zur Verfügung standen.

Den schwerbehinderten Beschäftigten ist unter Berücksichtigung dieser Grundsätze die Bewertung zuzuerkennen, die sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schwerbehinderte, um vergleichbare Leistungen erbringen zu können, vielfach mehr Energie und Willenskraft aufbringen müssen als Nichtbehinderte. Ein damit verbundener Nachteilsausgleich ist keine Besserstellung der Menschen mit Behinderungen. Auf Wunsch des Menschen mit Behinderung soll bei der Eröffnung der Beurteilung erörtert werden, ob sich die Behinderung gegebenenfalls bei welchen Leistungsmerkmalen und in welchem Umfang auf die Beurteilung ausgewirkt hat und wie der Mensch mit Behinderung zukünftig insoweit noch besser unterstützt werden kann.

Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die Folge der Behinderung sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Beschäftigten gewertet werden. Sie dürfen nur dann in der Beurteilung angesprochen werden, wenn der Beurteilungszeitraum dadurch wesentlich verkürzt war und der verminderte Aussagegehalt der Beurteilung verdeutlicht werden soll. Dies muss in der Beurteilung zum Ausdruck gebracht werden.

Nach dem Beurteilungsstichtag findet die Beurteilungskonferenz unter Beteiligung der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung statt.

Soweit nicht dadurch Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind, erfolgt in der Beurteilungskonferenz eine anonymisierte Auswertung, wie hoch der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten, die unter Offenlegung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft an der Beurteilungsrunde teilnehmen, bei der höchsten und der zweithöchsten Note ist. Dem ist gegenüber zu stellen, wie hoch der Anteil aller Beschäftigten, die an der Beurteilungsrunde teilnehmen, bei der höchsten und der zweithöchsten Note ist. Diese Gegenüberstellung ist der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu geben. Sollten sich aus dieser Gegenüberstellung Anhaltspunkte für eine mögliche Benachteiligung der schwerbehinderten Beschäftigten ergeben, so kann die zuständige Schwerbehindertenvertretung verlangen, dass sich die Beurteilungskonferenz hiermit befasst.

7.2 Beförderungseignung

Eine Beförderungseignung wird der schwerbehinderten Beamtin oder dem Beamten in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn sie oder er bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamts zu stellenden Mindestanforderungen nicht erfüllt. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern; sie sind der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll,

aber offen darzulegen, und zwar im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, dass deren Anwesenheit von der oder dem Beschäftigten nicht gewünscht wird.

Für Tarifbeschäftigte gelten diese Grundsätze gleichermaßen.

8. Personalunterlagen

8.1 Personalakten

In die Personalakten schwerbehinderter Beschäftigter ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft, bei gleichgestellten behinderten Menschen ein Abdruck des Gleichstellungsbescheides aufzunehmen. In der Folgezeit eintretende Änderungen des Grades der Behinderung sind in den Personalakten zu vermerken, nachdem die entsprechenden Bescheide unanfechtbar geworden sind.

Die Personalakten von Menschen mit Behinderung sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Soweit entscheidungsrelevant, ist in (Personal-)Vermerken ein entsprechender Zusatz aufzunehmen, z.B.: „(GdB)“. Menschen mit Behinderungen haben das Recht, bei Einsicht in ihre Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

8.2 Berichte

Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Beschäftigter müssen, soweit entscheidungsrelevant, einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft, z.B.: „(GdB)“, enthalten.

Gleiches gilt für Mitteilungen und Vorlagen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen mit Behinderungen betreffen. Dies gilt entsprechend für Einstellungsverfahren.

9. Rehabilitation und betriebliches Eingliederungsmanagement

9.1 Ziele und Grundsatz

Um das Ziel einer dauerhaften Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX im Teil 1 entsprechende Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt: „Rehabilitation geht vor Rente“.

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehinderten- und Personalvertretung sowie des

Integrationsamtes/Inklusionsamtes 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.

9.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung

Sind schwerbehinderte Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung und mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person

1. die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden
2. mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und
3. wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann im Einvernehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger und unter möglichst frühzeitiger Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit für einen festzulegenden Zeitraum vereinbart werden (Hamburger Modell). Während des Wiedereingliederungsverfahrens haben Tarifbeschäftigte, da die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht, weiter Anspruch auf Krankenbezüge. Beamtinnen und Beamten werden während des Wiedereingliederungsverfahrens die Bezüge weitergezahlt.

10. Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen

In allen Fällen der nicht von dem oder der schwerbehinderten Beschäftigten gewünschten vorzeitigen Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig anzuhören und zu beteiligen.

10.1 Beamtinnen und Beamte

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit nur dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei jeder zumutbaren Rücksichtnahme nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Von einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ist in der Regel abzusehen, wenn unter den Voraussetzungen des § 28 Bundesbeamtengesetz (BBG) den Betroffenen ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn übertragen werden kann und zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen dieses Amtes voraussichtlich genügen.

10.2 Tarifbeschäftigte

Vor jeder Kündigung und anderen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine angemessene und zumutbare Weiterverwendung der schwerbehinderten Beschäftigten auf einem anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz (vgl. Kapitel 5 Beschäftigung) möglich ist.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Tarifbeschäftigter nach der Probezeit durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes/Inklusionsamtes. Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheides der zuständigen Behörde erklärt werden. Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen.

Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes/Inklusionsamtes als erteilt, wenn dieses innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang keine Entscheidung getroffen hat. Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung. Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung, so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes/Inklusionsamtes.

Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für Menschen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse sowie Einstellungen auf Probe dem Integrationsamt/Inklusionsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Absatz 4 SGB IX).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes/Inklusionsamtes. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

11. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Beschäftigter

11.1 Zusammenarbeit von Dienststellen und Interessenvertretungen

Im Interesse der Menschen mit Behinderungen, insbesondere zur Eingliederung in ihre Dienststelle, haben die Dienststellen, die Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen, die Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die genannten Personen und Vertretungen sowie die mit der Durchführung des SGB IX betrauten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

11.2 Voraussetzungen für die Einrichtung von Schwerbehindertenvertretungen

In Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (Schwerbehindertenvertretung) gewählt, das die Vertrauensperson im Falle ihrer Verhinderung vertritt.

Es ist wünschenswert, dass auch im richterlichen Dienst eine Schwerbehindertenvertretung gebildet wird. Bei Gerichten mit mindestens fünf schwerbehinderten Richterinnen oder Richtern wählen diese eine Richterin oder einen Richter zu ihrer Schwerbehindertenvertretung (vgl. § 177 Absatz 1 SGB IX). Dies gilt entsprechend für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. Kommt diese nicht zustande, so ist es Aufgabe der Hauptvertrauensperson der Menschen mit Behinderung, ihre Belange wahrzunehmen.

11.3 Organisation der Schwerbehindertenvertretungen

Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Für den gesamten Geschäftsbereich wird von den Schwerbehindertenvertretungen des nachgeordneten Bereichs und des Bundesministeriums der Justiz bei diesem eine Hauptschwerbehindertenvertretung gewählt.

11.4 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen hinzuwirken, ist Aufgabe der Personalvertretungen, der Dienststellenleitungen und der Inklusionsbeauftragten. Die Wahl richtet sich nach der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) in der jeweils geltenden Fassung. Die Arbeitgeber haben der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt/Inklusionsamt unverzüglich nach der Wahl die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen zu benennen.

11.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, insbesondere bei Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Beförderungen, sowie bei internen Ausschreibungen eines höher bewerteten Dienstpostens, die einzelne oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Für die Anhörung ist eine bestimmte Form nicht vorgesehen. Ist eine Entscheidung ohne eine solche Beteiligung zustande gekommen, ist deren Durchführung oder Vollziehung auszusetzen. Die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen, und erst danach ist endgültig zu entscheiden.

In Disziplinarverfahren hat die Personalverwaltung die Pflicht, den Menschen mit Behinderungen vorab ausdrücklich auf die von Amts wegen zu erfolgende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hinzuweisen. Von der Beteiligung ist abzusehen, wenn der schwerbehinderte Mensch auf sie verzichtet.

11.6 Aufgaben der Hauptschwerbehindertenvertretung

Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können.

Bei Entscheidungen, die unmittelbar vom Bundesministerium der Justiz in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Personen aus dem Geschäftsbereich getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zu beteiligen; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung.

Sind in einer Dienststelle weniger als fünf schwerbehinderte Beschäftigte tätig und ist diese Dienststelle nicht nach § 177 Absatz 1 SGB IX mit einer anderen Dienststelle zusammengefasst, werden diese Beschäftigten unmittelbar von der Hauptschwerbehindertenvertretung betreut. Beim Deutschen Patent- und Markenamt übernimmt die Gesamtschwerbehindertenvertretung unter den genannten Voraussetzungen die Wahrnehmung der Interessen.

11.7 Inklusionsbeauftragte

Jede Dienststelle, die schwerbehinderte Menschen beschäftigt, hat eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der oder die sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Vor der Bestellung oder Abberufung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Bestellung und Abberufung erfolgen schriftlich und sind der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt/Inklusionsamt mitzuteilen.

Die Beauftragten sind dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken. Sie sollen neben Lebens- und Verwaltungserfahrung auch Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen besitzen. Beauftragte sind deshalb sorgfältig auszuwählen; häufige personelle Wechsel sind zu vermeiden.

11.8 Mitwirkung der Personalverwaltung

Die Interessenvertretungen erhalten von der Dienststelle je eine Abschrift des Verzeichnisses und der Anzeigen gem. § 163 Absatz 1 und 2 SGB IX einmal jährlich bis spätestens zum 31. März. Darüber hinaus sind

der Schwerbehindertenvertretung in der Zwischenzeit Zu- und Abgänge schwerbehinderter Beschäftigter mitzuteilen, um ihr einen stets aktuellen Überblick über den zu vertretenden Personenkreis zu ermöglichen. Ebenso soll die Dienststelle, soweit ihr dies bekannt ist, der Schwerbehindertenvertretung Antragsstellungen auf Anerkennung oder Änderung der Schwerbehinderteneigenschaft mitteilen.

11.9 Personalvertretung

Zu den Aufgaben der Personalvertretung gehört es, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern. Die Personalvertretung achtet insbesondere darauf, dass die Dienststelle ihre Pflichten aus den §§ 154 und 155 sowie den §§ 164 bis 167 SGB IX erfüllt. Dabei steht das gesetzliche Verbot, schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung zu benachteiligen, im Vordergrund. Die Personalvertretungen arbeiten mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eng zusammen.

11.10 Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Beschäftigte oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.

11.11 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt auch die Inklusion und die berufliche Förderung von Beschäftigten mit Behinderungen. Dabei trägt sie den besonderen Belangen schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung. Die Dienststelle gibt ihr im Rahmen des Bundesgleichstellungsgesetzes frühzeitig Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten.

11.12 Teilnahmerecht an Ausschüssen und Arbeitsgruppen

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen i.S. von § 178 IV SGB IX beratend teilzunehmen; soweit die Belange einzelner oder aller Menschen mit Behinderungen betroffen sind, soll sie auch zu weiteren Ausschüssen und Arbeitsgruppen hinzugezogen werden, insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz, Bau, Gesundheit, Informationstechnik/Digitalisierung, Kantine etc.

11.13 Aktionsplan

Das BMJ und die Geschäftsbereichsbehörden erstellen auf Anregung der jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen in Zusammenarbeit mit diesen einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Dieser Aktionsplan umfasst sinnvollerweise die Handlungsfelder:

- Arbeit und Beschäftigung

- Barrierefreiheit/Zugänglichkeit
 - Barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik
 - Dienstgebäude und Räumlichkeiten
 - Dienstreisen, Fortbildungen und Arbeitswege

- Bewusstseins- und Kompetenzbildung

Alle zwei Jahre ist unter Einbeziehung der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der Stand der Umsetzung der Maßnahmen zu überprüfen und auf Anregung der Schwerbehindertenvertretungen sind weitere Ziele zu vereinbaren.

12. Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung

12.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind im SGB IX geregelt. Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der einzelnen schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch die der schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe wahrzunehmen. Darüber hinaus soll sie sich um die Einstellung weiterer schwerbehinderter Menschen bemühen.

12.2 Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt, besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrats und dürfen wegen der Ausübung ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit von Arbeitsbefreiungen ist auch die Teilzeitbeschäftigung der Vertrauensperson bzw. der Stellvertreterin/des Stellvertreters zu berücksichtigen.

12.3 Fortbildungen, notwendige Reisen

Zur Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung ist es insbesondere notwendig, dass die Qualifikation und kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet sind.

Die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter haben das Recht, erforderliche fachbezogene Fortbildungen und Veranstaltungen, z.B. zur Supervision, zu besuchen. Allen Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist die Teilnahme an einer Grundschulung zu ermöglichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter für die Teilnahme an diesen Kursen und Veranstaltungen freizustellen.

Bei der Auswahl von fachbezogenen Fortbildungen und Veranstaltungen ist das grundsätzliche Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten, die Schwerbehindertenvertretung ist allerdings nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn eine andere Schulung objektiv qualitativ besser ist.

Notwendige Reisen der Schwerbehindertenvertretung sind keine genehmigungspflichtigen Dienstreisen. Sie sind der Dienststelle rechtzeitig anzuzeigen. Die Kosten sind von der Dienststelle zu tragen.

12.4 Arbeitsunterstützung

Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren, z.B. durch eine Bürokraft in erforderlichem Umfang, Hilfen bei der Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten und geeignete IT-Ausstattungen. Bei Bedarf ist ihr ein Besprechungsraum zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Möglichkeiten zu eröffnen (z.B. Aushänge an gut zugänglichen und frequentierten Standorten, Rundschreiben oder Intranet). Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind dabei zu beachten.

12.5 Durchführung von Versammlungen

Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften (§§ 57 bis 61 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)) finden hierbei entsprechende Anwendung. Gleiches gilt für die Durchführung von Versammlungen der Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretung.

13. Schlussbestimmungen

13.1 Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Rahmeninklusionsvereinbarung können auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen getroffen werden, die den Besonderheiten der Dienststelle Rechnung tragen.

13.2 Auslegung dieser Vereinbarung

Besteht zwischen einer Dienststelle im Geschäftsbereich und einer Schwerbehindertenvertretung Uneinigkeit über die Auslegung der Rahmeninklusionsvereinbarung oder über Beteiligungsrechte, können sich beide Seiten mit der Bitte um Vermittlung an das Ministerium wenden.

13.3 Bekanntgabe

Diese Rahmeninklusionsvereinbarung ist den schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten, den Schwerbehindertenvertretungen, den Inklusionsbeauftragten, den Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Personalangelegenheiten auszuhändigen sowie für die Führungskräfte und alle Beschäftigten im Intranet zu veröffentlichen. Es ist jährlich auf die Rahmeninklusionsvereinbarung hinzuweisen.

13.4 Geltungsdauer

Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Drei Jahre nach Inkrafttreten wird sie auf Grundlage der bis dahin gesammelten Erfahrungen überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben.

Sie kann frühestens zwei Jahre nach Inkrafttreten von jedem Partner mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Eingang der Kündigung nehmen die Partner der Vereinbarung unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung auf. Bis zum Abschluss der neuen Vereinbarung, jedoch längstens zwölf Monate nach Wirksamwerden der Kündigung, gilt diese Inklusionsvereinbarung fort.

Können sich Hauptschwerbehindertenvertretung und Dienstherr innerhalb dieser zwölf Monate nicht auf den Abschluss einer neuen Vereinbarung einigen, so kann jede Seite das für den Sitz des Arbeitgebers zuständige Integrationsamt/Inklusionsamt einladen, sich an den Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung zu beteiligen.

13.5 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Rahmeninklusionsvereinbarung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die „Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen – Rahmenintegrationsvereinbarung“ vom 14. September 2015 außer Kraft.

Berlin, den 23. Mai 2022

Bundesministerium der Justiz
Die Staatssekretärin

Handwritten signature of Angelika Schlunck in black ink.

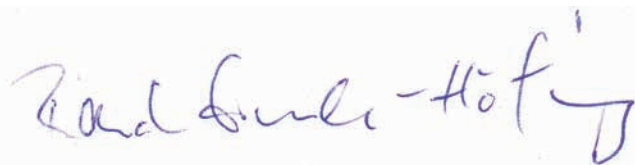
(Dr. Angelika Schlunck)

Hauptschwerbehindertenvertretung
im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Justiz
Die Hauptvertrauensperson

Handwritten signature of i. V. Katja Kowale in blue ink.

(Maurizio Lucchetta)

Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Justiz
Der Vorsitzende

Handwritten signature of Richard Ermold-Höfling in blue ink.

(Richard Ermold-Höfling)

14. Anlagen

14.1 Formblatt Einführung IT-Verfahren

IT-Maßnahme: [PRODUKT]

Die Schwerbehindertenvertretung im BEHÖRDE hat für die Einführung folgende Informationsbedarfe*:

I. Anzahl betroffener Arbeitsplätze und Organisationseinheiten insgesamt

Auf wie vielen Arbeitsplätzen insgesamt soll das Produkt verwendet werden?

Welche Organisationseinheiten und wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden betroffen sein?

Anzahl der Organisationseinheiten:

Bezeichnungen der betroffenen Organisationseinheiten:

II. Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Eignen sich die von der Einführung betroffenen Arbeitsplätze generell für Menschen mit Behinderungen?

Sind unter den von der Einführung betroffenen Arbeitsplätzen auch Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen?

Wieviele?

Bezeichnungen der betroffenen Organisationseinheiten:

III. Zeitplan und Konzepte für die Umsetzung/ Einführung

III.1 Welcher Zeitplan ist für die Einführung und Umsetzung vorgesehen? Bitte detailliert ausführen:

III.2 Welche Umsetzungskonzepte für die Einführung des IT-Systems sollen angewandt werden?

Bitte ausführen und entsprechende Konzepte als Anlagen(n) beifügen:

[z.B. Handhabung, grundlegende Kenntnisse über die Geschäftsprozesse und Arbeitsorganisation, Kenntnisse über ergonomische Einstellungs- und Bedienmöglichkeiten sowie Kenntnisse über einschlägige sicherheitstechnische und datenschutzrechtliche Aspekte (Probleme, Rechtsvorschriften, Maßnahmen und Verhaltensrichtlinien, etc.)]

IV. Barrierefreiheit/Zugänglichkeit

IV.1 Planung (vorgelagerte Prozesse)

Wie ist die Barrierefreiheit der IT-Lösung entsprechend der allgemein anerkannten Regeln der Technik, insbesondere bei dieser (Bitte entsprechend ankreuzen, auch mehrfach)

Neuanschaffung

Erweiterung

Überarbeitung

bei der

Planung,

Ausschreibung und

Beschaffung

vom BEHÖRDE(ABK.) berücksichtigt worden? – Bitte ausführen:

Wenn das Produkt eine Webseite, das Intranet, ein Dokument oder eine mobile App ist:

a) Welche Konformitätsstufe ist ausgeschrieben worden?

b) Welche Konformitätsstufe wurde geliefert?

Angaben zur Barrierefreiheit/zur Zugänglichkeit des Herstellers

Welche Aussagen kann das Unternehmen zur Zugänglichkeit des Produktes machen?

Hier geht es insbesondere um die Punkte Orientierung, Verständlichkeit, Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, nachhaltige Nutzbarkeit, inhaltliche Relevanz und Integration.

Gibt es dort bereits Erfahrungen bei der Nutzbarkeit der IT-Lösung durch Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen? Welche?

IV.2 Umsetzung der Barrierefreiheit/Zugänglichkeit

- Allgemeine Nutzbarkeit (Usability)
 - Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung sind Antworten/Aussagen zu folgenden Punkten für die Einführung und die Beurteilung der Zugänglichkeit erforderlich:
 - alle Informationen und Funktionen sind so dargestellt, dass sie von allen Nutzenden wahrgenommen werden können;
 - eine sinnvolle und wiederkehrende Struktur für Programmaufbau, Navigation und Inhalte;
 - Bedienelemente und Inhalte sind leicht verständlich und genau formuliert; eine klare und leicht verständliche Sprache wird verwendet; Texte kurz und so einfach wie möglich;
 - alle Elemente, die benötigt werden, um sich die Inhalte des Programms zu erschließen, sind von allen Nutzenden selbständig bedienbar; insbesondere Navigations- und Menüleisten, Schaltflächen, und Eingabefelder;
 - vollständige Bedienbarkeit des Programms über alternative Eingabeformen; [Menschen mit bestimmten motorischen Beeinträchtigungen und blinde Menschen können die Computermaus nicht benutzen und sind auf nutzbare Alternativen angewiesen];
 - Kompatibilität mit heutigen und zukünftigen Lupenprogramme (Vergrößerungssoftware), Screenreader oder Spracheingaben, Braillezeile etc; spezielle andere Hardware- und/oder Softwarelösungen für Menschen mit Behinderungen:
 - grafische Elemente sind durch schriftliche Informationen sinnvoll ergänzt; Bilder und Grafiken sind für Blinde durch beschreibende, maschinenlesbare Texte (Titel & Alternativtext) ergänzt;
 - individuell einstellbare Schriftgrößen und -farben sowie ausreichende Kontraste und deren eigenständige Umstellungsmöglichkeit für Sehbehinderte;
 - visuelle, akustische und audiovisuelle Informationen sind für Hörgeschädigte und Sehbehinderte und blinde Menschen durch Textäquivalente erläutert und zusätzlich erschließbar gemacht;
 - das Programm ist in individueller Geschwindigkeit bedien- und kontrollierbar, ohne dass es durch Zeitbeschränkungen zum automatischen Abbruch von Vorgängen kommt; [Sicherheitsrelevante Zeitbeschränkungen ausgenommen];
 - eine nachhaltige, prozessorientierte Qualitätssicherung ist wie gewährleistet:
 - Umgesetzte technische Standards
- a) Web Accessibility Initiative des W3C (WAI) – Richtlinien für Barrierefreiheit

In welchem Umfang und mit welchen Spezifikationen wird die Richtlinie für barrierefreie Webinhalte WCAG 2.0 umgesetzt? (HTML, XML, CSS, SVG, ...)

Sofern zutreffend:

In welchem Umfang und mit welchen Spezifikationen wird die Richtlinie für Benutzeragenten UAAG umgesetzt? (Browser und assistive Technologien)

Sofern zutreffend:

In welchem Umfang für dynamische Inhalte die WAI-ARIA umgesetzt? (Erweiterung bei dynamischen Inhalten mittels Ajax, HTML JavaScript ...)

- b) Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (vgl. auch WCAG)

In welchem Umfang und mit welchen Spezifikationen wird die Richtlinie umgesetzt?

- c) Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0)

In welchem Umfang sind Anforderungen und Bedingungen gemäß § 3 Absatz 1 umgesetzt?

- d) Verordnung zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung – VBD)

Sofern zutreffend:

Für welche Bescheide, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke (Dokumente), einschließlich der Anlagen, die die Dokumente in Bezug nehmen gemäß § 2 sind welche Vorkehrungen getroffen?

- e) Verordnung zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Kommunikationshilfenverordnung – KHV)

Sofern zutreffend:

Für welche Kommunikationshilfen gemäß § 3 sind Vorkehrungen getroffen?

Für Rückfragen steht/en zur Verfügung:

14.2 Checkliste Schwerbehinderung für Beurteilende

Checkliste Schwerbehinderung für Beurteilende⁶

Die Leistungen schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen sollen individuell und fair beurteilt werden, damit ihnen eine inklusive Teilnahme am Leistungswettbewerb im BMJV möglich ist. Um dies zu gewährleisten, sollten bei der Beurteilung von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen folgende Kontrollfragen berücksichtigt werden:

Arbeitsplatz

- Standen die vereinbarten technischen Arbeitshilfen, Arbeitsassistenzen und/oder Gebärdensprachdolmetscher*innen zum Ausgleich der Behinderung zur Verfügung?
Hinweis: Gab es bei den Unterstützungsleistungen Schwierigkeiten – z.B. aufgrund technischer Probleme oder Ausfälle oder unzureichender Erbringung der Assistenzleistung – wirkt sich dies in der Regel negativ auf die beobachtete Leistung aus.
- Inwieweit wurde die Behinderung bei der Selbstorganisation des Referats berücksichtigt, z.B. bei Besprechungsterminen, Dienstreisen, etc.?
Hinweis: Schwerbehinderte Beschäftigte können behinderungsbedingt auf besondere Arbeitszeiten angewiesen sein, um z.B. Arzttermine, Therapien etc. wahrnehmen zu können. Dies sollte bei der internen Organisation des Referats berücksichtigt werden. Anderenfalls können Reibungsverluste entstehen, die den schwerbehinderten Beschäftigten nicht negativ zuzuschreiben sind.
- Gab es gesundheitliche Veränderungsprozesse, die möglicherweise einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeitsleistung hatten?
Hinweis: Das können gesundheitliche Verschlechterungen oder hinzugekommene Behinderung(en) sein, die zur Wahrnehmung einer verschlechterten Leistung führen können; auch behinderungsbedingte Abwesenheiten können dazu beitragen haben.

Aufgaben

- Konnten die zugewiesenen Aufgaben mit der Behinderung in gleicher Weise erledigt werden, wie von Beschäftigten ohne Behinderung? Wurden behinderungsbedingte Besonderheiten bei der Zuweisung von Aufgaben berücksichtigt?
Hinweis: Die Zuweisung von bestimmten Aufgaben kann im Zusammenhang mit der Behinderung zu längerer Bearbeitungsdauer führen, z. B. durch einen behinderungs- bedingt notwendigen längeren zeitlichen Vorlauf für die Aufgabenerledigung.
- Gab es innerhalb des Referats eine ausgewogene Aufgabenzuweisung? Wurden auch priorisierte und/oder politisch bedeutsame Aufgaben übertragen und nicht nur Routineaufgaben?

⁶ Beurteilungsrichtlinie des BMJ

Hinweis: Eine unausgewogene Aufgabenzuweisung kann zu einer verminderten Wahrnehmung der Leistung und Leistungsfähigkeit Schwerbehinderter führen.

Kommunikation

- Wurde bei der Kommunikation im Referat/der Arbeitseinheit die individuelle Behinderung hinreichend berücksichtigt?

Hinweis: Besonders bei Sinnesbeeinträchtigungen kann der Eindruck mangelnder Sozialkompetenz entstehen, wenn dies bei der Kommunikation nicht hinreichend berücksichtigt wird. So ist z.B. nonverbale Kommunikation für blinde bzw. sehbehinderte Menschen nicht oder nur schwer zu erfassen und kann zu Kommunikationsschwierigkeiten führen.

Auf welche Beurteilungskriterien kann sich eine Behinderung auswirken?

Eine Behinderung kann sich grundsätzlich auf alle Beurteilungskriterien auswirken. Besonders leicht kann es zu Fehleinschätzungen bzgl. des Kriteriums der „Arbeitseffizienz und Termintreue“ kommen; es sollte aber grundsätzlich bei allen Beurteilungskriterien geprüft werden, ob und inwieweit sich die Behinderung hier ausgewirkt haben kann.

Zum Schluss noch ein paar allgemeine Tipps:

1. Bitte berücksichtigen Sie, dass schwerbehinderte Beschäftigte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen vielfach mehr Energie und Willenskraft benötigen als Menschen ohne Behinderungen. Honorieren Sie das! Bedenken Sie, dass es hierbei um einen Nachteilsausgleich auf Grund der Schwerbehinderung, nicht aber um eine Besserstellung der schwerbehinderten Menschen geht.
2. Machen Sie sich ein Bild davon, unter welchen individuellen Rahmenbedingungen und ggf. damit verbundenen besonderen Bedingungen am Arbeitsplatz (z.B. technische Arbeitshilfen, Assistenz) Ihre schwerbehinderte Mitarbeiterin oder Ihr schwerbehinderter Mitarbeiter ihre/seine Aufgaben erledigt.
3. Sprechen Sie mit ihr oder ihm möglichst regelmäßig, z. B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs, über Umfang und Auswirkungen der Behinderung auf das Arbeitsleben, sofern das von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gewünscht ist.
4. Klären Sie im Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, ob und inwieweit die Behinderung die Arbeit beeinflusst.⁷

⁷ Vgl. § 2 Absatz 2 der BMJ Beurteilungsrichtlinie: „Es ist hinzunehmen, falls schwerbehinderte Beschäftigte aufgrund ihrer Behinderung nur einen Teil des Arbeitspensums von nicht behinderten Beschäftigten bewältigen können. Dieses geminderte Arbeitspensum ist dann der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. In qualitativer Hinsicht sind dagegen an sie die für alle Beschäftigten geltenden allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine qualitative Minderleistung bleibt außer Betracht, wenn sie in besonderen Ausnahmefällen von quantitativen Leistungsmängeln nicht abgrenzbar ist“.

14.3 UN-Behindertenrechtskonvention (UN BRK, Auszug)

Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem
- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
 - b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
 - c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
 - d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
 - e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
 - f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
 - g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
 - h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
 - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
 - j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
 - k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.
- (2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

14.4 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) (SGB IX, Auszug)

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 7c des Gesetzes vom 27. September 2021 (BGBl. I S. 4530) geändert worden ist.)

Teil 1 Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen

Kapitel 1 Allgemeine Vorschriften

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.
- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
- (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Teil 3 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Kapitel 1 Geschützter Personenkreis

§ 151 Geltungsbereich

- (1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.
- (2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 152 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.
- (3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 208 und des Kapitels 13 angewendet.
- (4) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 2) während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der

Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.

§ 152 Feststellung der Behinderung, Ausweise

- (1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest. Auf Antrag kann festgestellt werden, dass ein Grad der Behinderung oder gesundheitliche Merkmale bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegen haben, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Absatz 2), gelten die in § 14 Absatz 2 Satz 2 und 3 sowie § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 genannten Fristen sowie § 60 Absatz 1 des Ersten Buches entsprechend. Das Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung ist entsprechend anzuwenden, soweit nicht das Zehnte Buch Anwendung findet. Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 20 vorliegt. Durch Landesrecht kann die Zuständigkeit abweichend von Satz 1 geregelt werden.
- (2) Feststellungen nach Absatz 1 sind nicht zu treffen, wenn eine Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung und den Grad einer auf ihr beruhenden Erwerbsminderung schon in einem Rentenbescheid, einer entsprechenden Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung oder einer vorläufigen Bescheinigung der für diese Entscheidungen zuständigen Dienststellen getroffen worden ist, es sei denn, dass der behinderte Mensch ein Interesse an anderweitiger Feststellung nach Absatz 1 glaubhaft macht. Eine Feststellung nach Satz 1 gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung.
- (3) Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Für diese Entscheidung gilt Absatz 1, es sei denn, dass in einer Entscheidung nach Absatz 2 eine Gesamtbeurteilung bereits getroffen worden ist.
- (4) Sind neben dem Vorliegen der Behinderung weitere gesundheitliche Merkmale Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen, so treffen die zuständigen Behörden die erforderlichen Feststellungen im Verfahren nach Absatz 1.
- (5) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die zuständigen Behörden auf Grund einer Feststellung der Behinderung einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie im Falle des Absatzes 4 über weitere gesundheitliche Merkmale aus. Der Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach diesem Teil oder nach anderen Vorschriften zustehen. Die Gültigkeitsdauer des Ausweises soll befristet werden. Er wird eingezogen, sobald der gesetzliche Schutz schwerbehinderter Menschen erloschen ist. Der Ausweis wird berichtigt, sobald eine Neufeststellung unanfechtbar geworden ist.

Kapitel 2 Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 154 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.
- (2) Als öffentliche Arbeitgeber im Sinne dieses Teils gelten
1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,
 2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,
 3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,
 4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

§ 155 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

- (1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen
1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben 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.
- (2) Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

§ 156 Begriff des Arbeitsplatzes

- (1) Arbeitsplätze im Sinne des Teils 2 sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.
- (2) Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden
 1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Absatz 3 Nummer 4 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,
 2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,
 3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt,
 4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen,
 5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,
 6. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase (Verblockungsmodell) ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.
- (3) Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Kapitel 3 Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

§ 163 Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

- (1) Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den Vertretern oder Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig sind, auf Verlangen vorzulegen.
- (2) Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Der Anzeige sind das nach Absatz 1 geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen. Dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.
- (3) Zeigt ein Arbeitgeber die Daten bis zum 30. Juni nicht, nicht richtig oder nicht vollständig an, erlässt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung in tatsächlicher sowie in rechtlicher Hinsicht einen Fest-

stellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten.

- (4) Die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht zur Verfügung zu stellen haben, haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung zu erstatten, die mit dem Ziel der Erfassung der in Absatz 1 genannten Personengruppen, aufgliedert nach Bundesländern, alle fünf Jahre durchgeführt wird.
- (5) Die Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben notwendig sind.
- (6) Für das Verzeichnis und die Anzeige des Arbeitgebers sind die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, abgestimmten Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden. Die Bundesagentur für Arbeit soll zur Durchführung des Anzeigeverfahrens in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft ein elektronisches Übermittlungsverfahren zulassen.
- (7) Die Arbeitgeber haben den Beauftragten der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen Einblick in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle zu geben, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Betriebs- oder Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden.
- (8) Die Arbeitgeber haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 177 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und § 180 Absätze 1 bis 5) unverzüglich nach der Wahl und ihren Beauftragten für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen (§ 181 Satz 1) unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

- (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.
- (2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

- (3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf
1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
 2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
 3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.
- (5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 165 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

§ 166 Inklusionsvereinbarung

- (1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 176 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht

vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 176 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

- (2) Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.
- (3) In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden
 1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, freierwerdender oder neuer Stellen,
 2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
 3. zu Teilzeitarbeit,
 4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
 5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
 6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.
- (4) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

§ 167 Prävention

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der

hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

- (3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Kapitel 4 Kündigungsschutz

§ 168 Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 169 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 170 Antragsverfahren

- (1) Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne dieses Teils bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.
- (2) Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.
- (3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

§ 171 Entscheidung des Integrationsamtes

- (1) Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an treffen.
- (2) Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.
- (3) Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.
- (4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.
- (5) In den Fällen des § 172 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an zu treffen ist. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 172 Einschränkungen der Ermessensentscheidung

- (1) Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Unter der gleichen Voraussetzung soll es die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 ausreicht. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.
- (2) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.
- (3) Ist das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet, soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn
 1. der schwerbehinderte Mensch in einem Interessenausgleich namentlich als einer der zu entlassenden Arbeitnehmer bezeichnet ist (§ 125 der Insolvenzordnung),
 2. die Schwerbehindertenvertretung beim Zustandekommen des Interessenausgleichs gemäß § 178 Absatz 2 beteiligt worden ist,
 3. der Anteil der nach dem Interessenausgleich zu entlassenden schwerbehinderten Menschen an der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen nicht größer ist als der Anteil der zu entlassenden übrigen Arbeitnehmer an der Zahl der beschäftigten übrigen Arbeitnehmer und
 4. die Gesamtzahl der schwerbehinderten Menschen, die nach dem Interessenausgleich bei dem Arbeitgeber verbleiben sollen, zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 ausreicht.

§ 173 Ausnahmen

- (1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,
 1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
 2. die auf Stellen im Sinne des § 156 Absatz 2 Nummer 2 bis 5 beschäftigt werden oder
 - a) das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung auf Grund eines Sozialplanes haben oder
 - b) Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben,
 wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.
- (2) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.
- (3) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach

Ablauf der Frist des § 152 Absatz 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

- (4) Der Arbeitgeber zeigt Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen an.

§ 174 Außerordentliche Kündigung

- (1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 86 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.
- (2) Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (3) Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.
- (5) Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.
- (6) Schwerbehinderte Menschen, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, werden nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder eingestellt.

§ 175 Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

Kapitel 5 Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers

§ 176 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 177 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

- (1) In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes

Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

- (2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.
- (3) Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.
- (4) In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.
- (5) Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn
 1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
 2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
 3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.
 Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.
- (6) Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

- (7) Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 202) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.
- (8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie
1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
 2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
 3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.
- Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.
- (2) Der Arbeitgeber 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 anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter

Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

- (3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.
- (4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Absätze 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.
- (6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.
- (7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.
- (8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

§ 179 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

- (1) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (3) Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Sätze 4 und 5 die gleiche persönliche

Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

- (4) Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds sowie in den Fällen des § 178 Absatz 1 Satz 5 auch des jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.
- (5) Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.
- (6) Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.
- (7) Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,
 1. ihnen wegen ihres Amtes anvertraute oder sonst bekannt gewordene fremde Geheimnisse, namentlich zum persönlichen Lebensbereich gehörende Geheimnisse, nicht zu offenbaren und
 2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 180) sowie gegenüber den in § 79 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechtes genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

- (8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten. Satz 1 umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.
- (9) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 180 Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

- (1) Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.
- (2) Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.
- (3) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.
- (4) Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Haupttrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 177 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Haupttrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.
- (5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.
- (6) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Inklusionsvereinbarungen. Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.
- (7) § 177 Absatz 3 bis 8, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5, Absatz 2, 4, 5 und 7 und § 179 gelten entsprechend, § 177 Absatz 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in

der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet.

- (8) § 178 Absatz 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

§ 181 Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

§ 182 Zusammenarbeit

- (1) Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

Kapitel 8 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen

§ 199 Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

- (1) Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen werden nicht angewendet nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2; 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.
- (2) Die besonderen Regelungen für gleichgestellte behinderte Menschen werden nach dem Widerruf oder der Rücknahme der Gleichstellung nicht mehr angewendet. Der Widerruf der Gleichstellung ist zulässig, wenn die Voraussetzungen nach § 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 151 Absatz 2 weggefallen sind. Er wird erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt seiner Unanfechtbarkeit wirksam.
- (3) Bis zur Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden die behinderten Menschen dem Arbeitgeber auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

Kapitel 10 Sonstige Vorschriften

§ 207 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

§ 208 Zusatzurlaub

- (1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.
- (2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.
- (3) Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 152 Absatz 1 und 2 rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

§ 209 Nachteilsausgleich

- (1) Die Vorschriften über Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (Nachteilsausgleich) werden so gestaltet, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen.
- (2) Nachteilsausgleiche, die auf Grund bisher geltender Rechtsvorschriften erfolgen, bleiben unberührt.

§ 211 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten

- (1) Die besonderen Vorschriften und Grundsätze für die Besetzung der Beamtenstellen sind unbeschadet der Geltung dieses Teils auch für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte so zu gestalten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamten und Beamtinnen erreicht wird.
- (2) Absatz 1 gilt für Richterinnen und Richter entsprechend.
- (3) ...

14.5 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG, Auszug)

Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzesziel

Ziel dieses Gesetzes ist es, die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen.

§ 2 Behinderte Frauen

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei sind besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig.

§ 3 Behinderung

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

§ 4 Barrierefreiheit

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Abschnitt 2 Verpflichtung zur Gleichstellung und Barrierefreiheit

§ 7 Benachteiligungsverbot für Träger öffentlicher Gewalt

(1) Die Dienststellen und sonstigen Einrichtungen der Bundesverwaltung, einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sollen im Rahmen ihres jeweiligen Aufgabenbereichs die in § 1 genannten Ziele aktiv fördern und bei der Planung von Maßnahmen beachten. Das Gleiche gilt für Landesverwaltungen, einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit sie Bundesrecht ausführen. In Bereichen bestehender Benachteiligungen behinderter Menschen gegenüber nicht behinderten

Menschen sind besondere Maßnahmen zum Abbau und zur Beseitigung dieser Benachteiligung zulässig. Bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besonderen Belangen behinderter Frauen Rechnung zu tragen.

- (2) Ein Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des Absatzes 1 darf behinderte Menschen nicht benachteiligen. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch behinderte Menschen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden.
- (3) Besondere Benachteiligungsverbote zugunsten von behinderten Menschen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Neunten Buch Sozialgesetzbuch, bleiben unberührt.

§ 8 Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr

- (1) Zivile Neubauten sowie große zivile Um- oder Erweiterungsbauten des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sollen entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei gestaltet werden. Von diesen Anforderungen kann abgewichen werden, wenn mit einer anderen Lösung in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden. Die landesrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Bauordnungen, bleiben unberührt.
- (2) Der Bund einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts soll anlässlich der Durchführung von investiven Baumaßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 bauliche Barrieren in den nicht von diesen Baumaßnahmen unmittelbar betroffenen Gebäudeteilen, soweit sie dem Publikumsverkehr dienen, feststellen und unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten abbauen, sofern der Abbau nicht eine unangemessene wirtschaftliche Belastung darstellt.
- (3) Alle obersten Bundesbehörden und Verfassungsorgane erstellen über die von ihnen genutzten Gebäude, die im Eigentum des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts stehen, bis zum 30. Juni 2021 Berichte über den Stand der Barrierefreiheit dieser Bestandsgebäude und sollen verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren erarbeiten.
- (4) Der Bund einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist verpflichtet, die Barrierefreiheit bei Anmietungen der von ihm genutzten Bauten zu berücksichtigen. Künftig sollen nur barrierefreie Bauten oder Bauten, in denen die baulichen Barrieren unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten abgebaut werden können, angemietet werden, soweit die Anmietung nicht eine unangemessene wirtschaftliche Belastung zur Folge hätte.
- (5) Sonstige bauliche oder andere Anlagen, öffentliche Wege, Plätze und Straßen sowie öffentlich zugängliche Verkehrsanlagen und Beförderungsmittel im öffentlichen Personenverkehr sind nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften des Bundes barrierefrei zu gestalten. Weitergehende landesrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.

§ 9 Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen

- (1) Menschen mit Hörbehinderungen und Menschen mit Sprachbehinderungen haben nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach Absatz 2 das Recht, mit Trägern öffentlicher Gewalt zur Wahrnehmung

eigener Rechte im Verwaltungsverfahren in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder über andere geeignete Kommunikationshilfen zu kommunizieren. Auf Wunsch der Berechtigten stellen die Träger öffentlicher Gewalt die geeigneten Kommunikationshilfen im Sinne des Satzes 1 kostenfrei zur Verfügung oder tragen die hierfür notwendigen Aufwendungen.

§ 10 Gestaltung von Bescheiden und Vordrucken

- (1) Träger öffentlicher Gewalt haben bei der Gestaltung von Bescheiden, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtlichen Verträgen und Vordrucken eine Behinderung von Menschen zu berücksichtigen. Blinde und sehbehinderte Menschen können zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach Absatz 2 insbesondere verlangen, dass ihnen Bescheide, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke ohne zusätzliche Kosten auch in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden.

§ 11 Verständlichkeit und Leichte Sprache

- (1) Träger öffentlicher Gewalt sollen mit Menschen mit geistigen Behinderungen und Menschen mit seelischen Behinderungen in einfacher und verständlicher Sprache kommunizieren. Auf Verlangen sollen sie ihnen insbesondere Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke in einfacher und verständlicher Weise erläutern.
- (2) Ist die Erläuterung nach Absatz 1 nicht ausreichend, sollen Träger öffentlicher Gewalt auf Verlangen Menschen mit geistigen Behinderungen und Menschen mit seelischen Behinderungen Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke in Leichter Sprache erläutern.
- (3) Kosten für Erläuterungen im notwendigen Umfang nach Absatz 1 oder 2 sind von dem zuständigen Träger öffentlicher Gewalt zu tragen. Der notwendige Umfang bestimmt sich nach dem individuellen Bedarf der Berechtigten.
- (4) Träger öffentlicher Gewalt sollen Informationen vermehrt in Leichter Sprache bereitstellen. Die Bundesregierung wirkt darauf hin, dass die Träger öffentlicher Gewalt die Leichte Sprache stärker einsetzen und ihre Kompetenzen für das Verfassen von Texten in Leichter Sprache auf- und ausgebaut werden.

Abschnitt 2a Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen des Bundes

§ 12a Barrierefreie Informationstechnik

- (1) Öffentliche Stellen des Bundes gestalten ihre Websites und mobilen Anwendungen, einschließlich der für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet, barrierefrei. Schrittweise, spätestens bis zum 23. Juni 2021, gestalten sie ihre elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe, einschließlich ihrer Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, barrierefrei. Die grafischen Programmoberflächen sind von der barrierefreien Gestaltung umfasst.
- (2) Die barrierefreie Gestaltung erfolgt nach Maßgabe der aufgrund des § 12d zu erlassenden Verordnung. Soweit diese Verordnung keine Vorgaben enthält, erfolgt die barrierefreie Gestaltung nach den anerkannten Regeln der Technik.

- (3) Insbesondere bei Neuanschaffungen, Erweiterungen und Überarbeitungen ist die barrierefreie Gestaltung bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung zu berücksichtigen.
- (4) Unberührt bleiben die Regelungen zur behinderungsgerechten Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten zugunsten von Menschen mit Behinderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Neunten Buch Sozialgesetzbuch.
- (5) Die Pflichten aus Abschnitt 2a gelten nicht für Websites und mobile Anwendungen jener öffentlichen Stellen des Bundes nach § 12 Satz 1 Nummer 2 und 3, die keine für die Öffentlichkeit wesentlichen Dienstleistungen oder speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtete oder für diese konzipierte Dienstleistungen anbieten.
- (6) Von der barrierefreien Gestaltung können öffentliche Stellen des Bundes ausnahmsweise absehen, soweit sie durch eine barrierefreie Gestaltung unverhältnismäßig belastet würden.
- (7) Der Bund wirkt darauf hin, dass gewerbsmäßige Anbieter von Websites sowie von grafischen Programmoberflächen und mobilen Anwendungen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, aufgrund von Zielvereinbarungen nach § 5 Absatz 2 ihre Produkte so gestalten, dass sie barrierefrei genutzt werden können.
- (8) Angebote öffentlicher Stellen im Internet, die auf Websites Dritter veröffentlicht werden, sind soweit möglich barrierefrei zu gestalten.

§ 12b Erklärung zur Barrierefreiheit

- (1) Die öffentlichen Stellen des Bundes veröffentlichen eine Erklärung zur Barrierefreiheit ihrer Websites oder mobilen Anwendungen.
- (2) Die Erklärung zur Barrierefreiheit enthält
 1. für den Fall, dass ausnahmsweise keine vollständige barrierefreie Gestaltung erfolgt ist,
 - a) die Benennung der Teile des Inhalts, die nicht vollständig barrierefrei gestaltet sind,
 - b) die Gründe für die nicht barrierefreie Gestaltung sowie
 - c) gegebenenfalls einen Hinweis auf barrierefrei gestaltete Alternativen,
 2. eine unmittelbar zugängliche barrierefrei gestaltete Möglichkeit, elektronisch Kontakt aufzunehmen, um noch bestehende Barrieren mitzuteilen und um Informationen zur Umsetzung der Barrierefreiheit zu erfragen,
 3. einen Hinweis auf das Schlichtungsverfahren nach § 16, der
 - a) die Möglichkeit, ein solches Schlichtungsverfahren durchzuführen, erläutert und
 - b) die Verlinkung zur Schlichtungsstelle enthält.
- (3) Zu veröffentlichen ist die Erklärung zur Barrierefreiheit
 1. auf Websites öffentlicher Stellen des Bundes, die nicht vor dem 23. September 2018 veröffentlicht wurden: ab dem 23. September 2019,
 2. auf Websites öffentlicher Stellen des Bundes, die nicht unter Nummer 1 fallen: ab dem 23. September 2020,
 3. auf mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen des Bundes: ab dem 23. Juni 2021.
- (4) Die öffentliche Stelle des Bundes antwortet auf Mitteilungen oder Anfragen, die ihr aufgrund der Erklärung zur Barrierefreiheit übermittelt werden, spätestens innerhalb eines Monats.

§ 12c Berichterstattung über den Stand der Barrierefreiheit

- (1) Die obersten Bundesbehörden erstatten alle drei Jahre, erstmals zum 30. Juni 2021, der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (§ 13 Absatz 3) Bericht über den Stand der Barrierefreiheit
 1. der Websites und mobilen Anwendungen, einschließlich der Intranetangebote, der obersten Bundesbehörden,
 2. der elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe.Sie erstellen verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren ihrer Informationstechnik.
- (2) Die Länder erstatten alle drei Jahre, erstmals zum 30. Juni 2021, der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (§ 13 Absatz 3) Bericht über den Stand der Barrierefreiheit
 1. der Websites der öffentlichen Stellen der Länder und
 2. der mobilen Anwendungen der öffentlichen Stellen der Länder.Zu berichten ist insbesondere über die Ergebnisse ihrer Überwachung nach Artikel 8 Absatz 1 bis 3 der Richtlinie (EU) 2016/2102. Art und Form des Berichts richten sich nach den Anforderungen, die auf der Grundlage des Artikels 8 Absatz 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 festgelegt werden.

Abschnitt 2b Assistenzhunde

§ 12e Menschen mit Behinderungen in Begleitung durch Assistenzhunde

- (1) Träger öffentlicher Gewalt sowie Eigentümer, Besitzer und Betreiber von beweglichen oder unbeweglichen Anlagen und Einrichtungen dürfen Menschen mit Behinderungen in Begleitung durch ihren Assistenzhund den Zutritt zu ihren typischerweise für den allgemeinen Publikums- und Benutzungsverkehr zugänglichen Anlagen und Einrichtungen nicht wegen der Begleitung durch ihren Assistenzhund verweigern, soweit nicht der Zutritt mit Assistenzhund eine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen würde. Weitergehende Rechte von Menschen mit Behinderungen bleiben unberührt.

(...)

Abschnitt 3 Bundesfachstelle für Barrierefreiheit

§ 13 Bundesfachstelle für Barrierefreiheit

- (1) Bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wird eine Bundesfachstelle für Barrierefreiheit errichtet.
- (2) Die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit ist zentrale Anlaufstelle zu Fragen der Barrierefreiheit für die Träger öffentlicher Gewalt. Sie berät darüber hinaus auch die übrigen öffentlichen Stellen des Bundes, Wirtschaft, Verbände und Zivilgesellschaft auf Anfrage. Ihre Aufgaben sind:

1. zentrale Anlaufstelle und Erstberatung,
2. Bereitstellung, Bündelung und Weiterentwicklung von unterstützenden Informationen zur Herstellung von Barrierefreiheit,
3. Unterstützung der Beteiligten bei Zielvereinbarungen nach § 5 im Rahmen der verfügbaren finanziellen und personellen Kapazitäten,
4. Aufbau eines Netzwerks,
5. Begleitung von Forschungsvorhaben zur Verbesserung der Datenlage und zur Herstellung von Barrierefreiheit und
6. Bewusstseinsbildung durch Öffentlichkeitsarbeit.

Ein Expertenkreis, dem mehrheitlich Vertreterinnen und Vertreter der Verbände von Menschen mit Behinderungen angehören, berät die Fachstelle.

- (3) Bei der Bundesfachstelle Barrierefreiheit wird eine Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik eingerichtet. Ihre Aufgaben sind,
1. periodisch zu überwachen, ob und inwiefern Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen des Bundes den Anforderungen an die Barrierefreiheit genügen,
 2. die öffentlichen Stellen anlässlich der Prüfergebnisse zu beraten,
 3. die Berichte der obersten Bundesbehörden und der Länder auszuwerten,
 4. den Bericht der Bundesrepublik Deutschland an die Kommission nach Artikel 8 Absatz 4 bis 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 vorzubereiten und
 5. als sachverständige Stelle die Schlichtungsstelle nach § 16 zu unterstützen.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt die Fachaufsicht über die Durchführung der in den Absätzen 2 und 3 genannten Aufgaben.

14.6 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG, Auszug)

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes

§ 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

- (1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Auszubildenden sowie von Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;
2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

14.7 Bundesbeamtengesetz (BBG, Auszug)

§ 52 Ruhestand auf Antrag

- (1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn
1. sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und
 2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind.
- (2) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird die Altersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr, Geburtsmonat	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1952 Januar	1	60	1
Februar	2	60	2
März	3	60	3
April	4	60	4
Mai	5	60	5
Juni–Dezember	6	60	6

Geburtsjahr, Geburtsmonat	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1953	7	60	7
1954	8	60	8
1955	9	60	9
1956	10	60	10
1957	11	60	11
1958	12	61	0
1959	14	61	2
1960	16	61	4
1961	18	61	6
1962	20	61	8
1963	22	61	10

- (3) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben.

14.8 Bundeslaufbahnverordnung (BLV, Auszug)

Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten

§ 5 Schwerbehinderte Menschen

- (1) Von schwerbehinderten Menschen darf nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden.
- (2) In Prüfungsverfahren im Sinne dieser Verordnung sind für schwerbehinderte Menschen Erleichterungen vorzusehen, die ihrer Behinderung angemessen sind.
- (3) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit wegen der Behinderung zu berücksichtigen.

14.9 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, Auszug)

§ 37

(1) Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die oder der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung haben das Recht, an den Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, hat die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung das Recht zur beratenden Teilnahme. Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend Beschäftigte betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter Stimmrecht. Soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben, gilt § 36 Absatz 2 Satz 3 entsprechend für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 99

In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

Herausgeber
Bundesministerium der Justiz
Referat ZA3
Mohrenstraße 37
10117 Berlin
www.bmj.de

Stand
Januar 2022

Bildnachweis
Titelbild: Matthias Gibtner

