



A-1473/3

Zentrale Dienstvorschrift

Inklusion schwerbehinderter Menschen

| | |
|---|---|
| Zweck der Regelung: | Zentrale Vorgaben für die Förderung der Inklusion schwerbehinderter Menschen |
| Herausgegeben durch: | Bundesministerium der Verteidigung |
| Beteiligte Interessenvertretungen: | Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg, Hauptpersonalrat beim BMVg, Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg |
| Gebilligt durch: | Bundesministerin der Verteidigung |
| Herausgebende Stelle: | BMVg P III 4 |
| Geltungsbereich: | Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung |
| Einstufung: | VS - NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH |
| Einsatzrelevanz: | Nein |
| Berichtspflichten: | Ja |
| Gültig ab: | 30.03.2017 |
| Frist zur Überprüfung: | 29.03.2022 |
| Version: | 2 |
| Ersetzt: | A-1473/3, Version 1 |
| Aktenzeichen: | 15-05-03/-01 |
| Identifikationsnummer: | A.14733.2I |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|---|----|
| 1 | Grundsätze | 4 |
| 2 | Personenkreis, Anwendung | 5 |
| 3 | Beschäftigungspflicht | 7 |
| 4 | Bewerbung und Einstellung schwerbehinderter Menschen | 8 |
| 5 | Beschäftigung schwerbehinderter Menschen | 12 |
| 6 | Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen | 20 |
| 7 | Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten sowie Maßnahmen nach Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen | 21 |
| 8 | Nachteilsausgleiche im Rahmen von Prüfungen | 22 |
| 9 | Ergänzende und allgemeine Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen | 24 |
| 9.1 | Wohnungsfürsorge | 24 |
| 9.2 | Familienheimdarlehen | 25 |
| 9.3 | Erholungs- und Zusatzurlaub | 25 |
| 9.4 | Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen | 26 |
| 9.5 | Arbeitszeit, Arbeitspausen | 27 |
| 9.6 | Mehrarbeit, Überstunden | 27 |
| 9.7 | Abholdienst | 28 |
| 9.8 | Anpassung der Dienst- und Arbeitszeit an die Verkehrslage | 29 |
| 9.9 | Parkmöglichkeiten | 30 |
| 9.10 | Dienstreisen | 30 |
| 9.11 | Beihilfen nach der Bundesbeihilfeverordnung | 31 |
| 9.12 | Schwerbehinderte Lehrkräfte | 32 |
| 9.13 | Teilnahme an Übungen und Manövern | 32 |
| 9.14 | Bekleidung und persönliche Ausrüstung | 32 |
| 9.15 | Behindertensport | 33 |
| 9.16 | Gebärdendolmetscherin und Gebärdendolmetscher | 33 |
| 10 | Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten | 33 |
| 11 | Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 34 |

| | | |
|------|---|----|
| 12 | Verwendung behinderter und schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten sowie Beendigung ihrer Dienstverhältnisse | 35 |
| 13 | Die Schwerbehindertenvertretung | 37 |
| 13.1 | Grundsätze, Aufgaben | 37 |
| 13.2 | Wahl | 38 |
| 13.3 | Beteiligung, Zuständigkeiten | 39 |
| 13.4 | Auskünfte, Unterlagen | 41 |
| 13.5 | Teilnahmerechte, Versammlung | 41 |
| 13.6 | Geschäftsbedarf, Kosten | 42 |
| 13.7 | Befreiung, Freistellung | 42 |
| 13.8 | Schulung und Bildung | 43 |
| 14 | Inklusionsbeauftragte | 44 |
| 15 | Die Personalvertretung | 45 |
| 16 | Datenschutz | 45 |
| 17 | Anlagen | 46 |
| 17.1 | Begleitschreiben der Bundesministerin der Verteidigung | 47 |
| 17.2 | Rahmenregelung für den Prozess „Bereitstellung und Betrieb von leidens- und behinderungsgerechter IT-/TK-Ergonomie im Rahmen des IT-Projektes HERKULES“ | 48 |
| 17.3 | Erlass BMVg IUD I 4 – Az 68-10-25/20 vom 4. Juli 2014 | 48 |
| 17.4 | Änderungsjournal | 49 |

1 Grundsätze

101. Am 26. März 2009 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN¹-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)) in Deutschland in Kraft getreten. Die UN-BRK ist seither geltendes Recht für die Behindertenpolitik in Deutschland. Mit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuchs (SGB) Neuntes Buch (IX) „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ vom 19. Juni 2001 (BGBl.² I S. 1046) in der Fassung vom 23. Dezember 2016 hat die Bundesregierung einen wesentlichen Teil der in der UN-BRK festgeschriebenen Leitlinien umgesetzt. Der damit verbundene Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik weg von bevormundender Fürsorge betroffener Menschen hin zu Inklusion ist für die Bundeswehr mit ihren Besonderheiten die maßgebliche Grundlage für die nachstehende Regelung. Diesem Gedanken folgend steht künftig nicht mehr die Fürsorge im Vordergrund, sondern der Inklusionsgedanke.

102. Für alle beteiligten Stellen und Personen besteht die Verpflichtung, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der vorhandenen Möglichkeiten die Anliegen der schwerbehinderten Menschen unvoreingenommen im Sinne der Inklusion aufzunehmen. Soweit eine Rechtsnorm der Verwaltung bei ihren Entscheidungen ein Ermessen einräumt, sind die Interessen schwerbehinderter Menschen bei der Ausübung des Ermessens besonders zu berücksichtigen. Kolleginnen oder Kollegen und Kameradinnen oder Kameraden sollen auf schwerbehinderte Menschen in der täglichen Arbeit helfend zugehen.

103. Vor anstehenden Organisationsentscheidungen ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Soweit Einzelne oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen in der Bundeswehr von der Organisationsmaßnahme betroffen sind, ist dies angemessen zu berücksichtigen.

104. Die Fürsorge und Förderungspflicht obliegt vor allem den Leiterinnen und Leitern der zivilen und militärischen Dienststellen, außerdem den unmittelbaren Vorgesetzten und allen mit der Personalführung sowie der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Angehörigen des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg). Sie sind gehalten, sich mit den Bestimmungen des SGB IX und dieser Regelung vertraut zu machen und darauf hinzuwirken, dass mindestens in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang schwerbehinderte Menschen beschäftigt und ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend verwendet und gefördert werden. Alle haben von dem Bestreben jedes schwerbehinderten Menschen auszugehen, die Arbeits- oder Dienstpflichten wie jeder oder jede andere Angehörige des GB BMVg zu erfüllen.

105. Bei einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen, Veranstaltungen auf dem Gebiet der Personalführung, Führungslehrgängen sowie bei der Darstellung des öffentlichen Dienstrechts in Lehrgän-

¹ United Nations (Vereinte Nationen).

² Bundesgesetzblatt

gen ist auf das SGB IX und diese Regelung sowie auf die besondere Problematik der behinderten Menschen gesondert und in einem der Veranstaltung angemessenen Umfang einzugehen. Hierbei kann die Schwerbehindertenvertretung um Mitgestaltung gebeten werden.

106. In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, ist – unabhängig von den förmlichen Beteiligungspflichten – mit den zuständigen Stellen, so z. B. mit der oder dem Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung, den Vertrauenspersonen und den Gremien der Vertrauenspersonen nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG), der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten, dem Sozialdienst der Bundeswehr sowie dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr zusammenzuarbeiten.

107. Durch die Anwendung der Vorgaben dieser Zentralen Dienstvorschrift als einer für alle Dienststellen im GB BMVg im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit verpflichtenden Regelung, die dem Ziel einer umfassenden Integration der schwerbehinderten Menschen dient, wird der Abschluss individueller Inklusionsvereinbarungen in den einzelnen Dienststellen entbehrlich (§ 82 Satz 4 SGB IX).

2 Personenkreis, Anwendung

201. Diese Zentrale Dienstvorschrift ist auf Personen (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Soldatinnen und Soldaten, Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte) mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX) anzuwenden. Behinderte Jugendliche und junge Erwachsene sind während der Zeit ihrer Ausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, auch wenn der GdB weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt wurde (§ 68 Abs. 4 Satz 1 SGB IX) und diese Behinderung gemäß § 68 Abs. 4 Satz 2 SGB IX nachgewiesen ist.

202. Gemäß § 2 Absatz 3 i. V. m. § 128 Absatz 4 SGB IX können auch Soldaten und Soldatinnen mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30 schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

203. Die Dienststellen können ihren Schutzverpflichtungen nur dann nachkommen, wenn sie über eine Schwerbehinderteneigenschaft unterrichtet sind. Daher sind schwerbehinderte Menschen gehalten, den Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 69 Abs. 5 SGB IX), gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX), den Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit oder das Urteil über die Gleichstellung in ihrer personalbearbeitenden Dienststelle vorzulegen und die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

204. Angaben zur Art der Behinderung dürfen grundsätzlich von der Dienststelle nicht verlangt werden, es sei denn, dass sie notwendig sind, um angemessene Maßnahmen im Rahmen der Für-

sorge zu ergreifen. Sofern die Art der Behinderung vom schwerbehinderten Menschen offen gelegt wird, ist hinsichtlich der Dokumentation dieser Angaben die Nr. 1601 zu beachten.

205. Für die Meldung eines GdB von Soldatinnen und Soldaten ist die Zentrale Dienstvorschrift A-1380/2 „Personelles Meldewesen“ in Verbindung mit der Anlage 6.2 der Zentralvorschrift A1-1300/25-5000 VS-NfD „Operative Vorgaben für das Personelle Meldewesen der Bundeswehr“ zu beachten.

206. Anlässlich der Anzeige der Schwerbehinderung oder Gleichstellung führt die personalbearbeitende Dienststelle mit den betroffenen Menschen unter ausdrücklichem Hinweis auf diese Zentrale Dienstvorschrift ein Beratungsgespräch hinsichtlich der Rechte und Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen sowie der Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung. Auf Wunsch der betroffenen Person kann die zuständige Schwerbehindertenvertretung herangezogen werden.

207. Personalbearbeitende Dienststellen und Beschäftigungsdienststellen informieren sich wechselseitig über die Anzeige einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

208. Angehörigen des GB BMVg, die einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder auf Gleichstellung gestellt haben, ist zu empfehlen, dies der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung schriftlich mitzuteilen. Für die Dauer des Verfahrens werden Antragstellerinnen und Antragsteller nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen sowie den Vorgaben dieser Zentralen Dienstvorschrift wie schwerbehinderte Menschen behandelt.

209. Auf die einschränkende Regelung des § 90 Abs. 2a SGB IX zum erweiterten Kündigungsschutz wird hingewiesen.

210. Der Schutz schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen endet

- mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes für die schwerbehinderten Menschen (§ 116 Abs. 1 SGB IX),
- mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes für die gleichgestellten behinderten Menschen (§ 116 Abs. 2 SGB IX) oder, bei befristeter Gleichstellung, mit Ablauf der Frist (§ 68 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) oder
- für die Dauer der zeitweiligen Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 117 Abs. 1 SGB IX).

211. Angehörige des GB BMVg haben die Pflicht, der Dienststelle das Erlöschen und die Entziehung des Schwerbehindertenschutzes mitzuteilen.

212. In allen Berichten und Schreiben, die Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen betreffen, ist auf die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch hinzuweisen. Dies gilt insbesondere für Schreiben an die Personalvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Vertrauensperson der Soldatinnen und Soldaten, an den Personal-/Vertrauensärztlichen Dienst und gegeb-

nenfalls an die zivile und militärische Gleichstellungsbeauftragte. Bei der Gestaltung von Formularen ist die Möglichkeit zur Angabe der Schwerbehinderteneigenschaft vorzusehen.

213. Die Nachteilsausgleichsregelungen, die diese Regelung auf der Grundlage des SGB IX vorsieht, gelten grundsätzlich auch für in das Ausland entsandte schwerbehinderte Menschen. In Kooperationsvorhaben mit der Wirtschaft wird regelmäßig die Anwendung vereinbart.

214. Für die persönliche Rechtsstellung schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten gelten die in § 128 Abs. 4 Satz 1 SGB IX aufgeführten Paragraphen unmittelbar. Im Übrigen gelten gemäß § 128 Abs. 4 Satz 2 SGB IX für Soldatinnen und Soldaten die Vorschriften über die persönliche Rechtsstellung der schwerbehinderten Menschen, soweit sie mit den Besonderheiten des Dienstverhältnisses vereinbar sind. Die Anwendung kann nur ausgeschlossen werden, wenn ihr schwerwiegende Gründe aus dem Dienstverhältnis entgegenstehen.

3 Beschäftigungspflicht

301. Der gesetzlich geforderte Mindestanteil schwerbehinderter Menschen unter den Beschäftigten ist auf sechs Prozent der Arbeitsplätze festgelegt (§ 71 Abs. 1 in Verbindung mit § 159 Abs. 1 SGB IX). Die Dienstposten der Soldatinnen und Soldaten, mit Auszubildenden besetzte Arbeitsplätze sowie die bei den Auslandsdienststellen eingerichteten Arbeitsplätze bleiben unberücksichtigt.

Diese Pflichtquote in Höhe von sechs Prozent gilt für den GB BMVg insgesamt. Die personalbearbeitenden Dienststellen sind im Benehmen mit der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle aufgefordert, nach Möglichkeit die gesetzliche Vorgabe zumindest zu erfüllen.

302. 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 (§ 80 Abs. 2 SGB IX).

Diese Anzeige wird zentral für den gesamten GB durch das Referat Personal (P) III 4 im BMVg gegenüber der Agentur für Arbeit in Bonn abgegeben. Dienststellenbezogene Berechnungen und Einzelanzeigen sind daher entbehrlich und unter Hinweis auf die alleinige Zuständigkeit von P III 4 für den gesamten GB BMVg nicht abzugeben.

303. Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze im BMVg und in seinem GB zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Rein militärisch zu besetzende Dienstposten können mit schwerbehinderten Menschen jedoch nur besetzt werden, wenn durch Einzelfallprüfung die Eignung für den jeweiligen Dienstposten festgestellt wurde. Generelle Ausnahmeregelungen für bestimmte Bereiche und Verwendungen sind im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung festzulegen.

B

304. Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen die gesetzlich genannten besonderen Gruppen von schwerbehinderten Menschen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden. Es sind dies schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind (im Einzelnen siehe § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) und schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 72 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX).

305. Die Verpflichtung zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird durch andere gesetzliche Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung bestimmter Personenkreise nicht berührt (§ 122 SGB IX).

306. Dienststellen, die über Stellen zur beruflichen Bildung verfügen, haben einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 72 Abs. 2 SGB IX). Der GB BMVg strebt in jedem Ausbildungsjahrgang einen angemessenen Anteil von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Auszubildenden (§§ 2 Abs. 2 und 68 Abs. 4 Satz 1 SGB IX) an. Über Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels ist mit der zuständigen Personal- und Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

Ist eine derartige Einstellung auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrages oder der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst erfolgt, hat die personalbearbeitende Dienststelle diese auf zwei Pflichtplätze anzurechnen. Soweit eine Mehrfachanrechnung auf drei Pflichtplätze gemäß § 76 Abs. 2 Satz 3 SGB IX in Betracht kommt, ist dies von der personalbearbeitenden Dienststelle bei der Agentur für Arbeit anzuregen.

307. Erfüllt eine Dienststelle die Beschäftigungsquote in Höhe von sechs Prozent nicht, so gilt für diese Dienststelle folgende Regelung:

- Ein freier Arbeitsplatz darf mit einem nicht behinderten Menschen gegen den Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung nur dann besetzt werden, wenn die der personalbearbeitenden Dienststelle vorgesetzte Dienststelle nach vorheriger Berichterstattung zugestimmt hat.
- In dem Bericht ist eingehend zu begründen, warum der Arbeitsplatz nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

B

4 Bewerbung und Einstellung schwerbehinderter Menschen

401. Unabhängig davon, ob die Pflichtquote in der Beschäftigungsdienststelle erfüllt ist, haben die personalbearbeitenden Dienststellen bei der Besetzung freier Dienstposten stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Sie beteiligen hierbei die betroffene Beschäftigungsdienststelle, die bei der Personalauswahl mitwirkt (Zentrale Dienstvorschrift A-1300/18 „Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personalwesens und der Personalabrechnung der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“). Ferner werden

dabei die Schwerbehindertenvertretung bei der Beschäftigungsdienststelle nach § 95 Abs. 2 SGB IX beteiligt und der dort gebildete Personalrat angehört. Schwerbehinderte Menschen sind bei gleicher Eignung – mit Ausnahme der körperlichen Eignung – bevorzugt zu berücksichtigen; dabei wiederum sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

402. Zur Umsetzung der §§ 81 Abs. 1 und 82 SGB IX ist – ausgenommen bei der Besetzung rein militärischer Dienstposten nach Nr. 303 Satz 2 – wie folgt zu verfahren:

- In Dienstpostenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und von ihnen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird. Die verbindliche Vorgabe zur Formulierung des Hinweises enthält der Abschnitt 4.3 der Zentralen Dienstvorschrift A-1330/44 „Ausschreibung von Dienstposten für ziviles Personal“. Die Beschäftigungsdienststellen stellen den barrierefreien Zugang zu den Ausschreibungen sicher.
- Bewerbungen schwerbehinderter Menschen auf interne Ausschreibungen sind der Beschäftigungsdienststelle durch die personalbearbeitende Dienststelle zuzuleiten. Die Beschäftigungsdienststelle stellt die entscheidungsrelevanten Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Verfügung, soweit der schwerbehinderte Mensch nicht widerspricht.
- Vor jeder geplanten Neueinstellung ist von der personalbearbeitenden Dienststelle frühzeitig bei der zuständigen Agentur für Arbeit, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Bundesagentur, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in 53123 Bonn, Villemombler Straße 76, schriftlich anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen oder Bewerber gemeldet sind; gegebenenfalls ist um Übersendung der Bewerbungsunterlagen zu bitten. Die Anfrage soll die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes wiedergeben. Eine Durchschrift der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat über die Beschäftigungsdienststelle zuzuleiten.
- Nach Ausschreibungsschluss werden die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sowie über alle eingegangenen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen durch die Beschäftigungsdienststelle unterrichtet. Liegen keine Vermittlungsvorschläge oder Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, ist dies der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Die Unterrichtung erfolgt vor Beginn des Auswahlverfahrens. Die entscheidungsrelevanten Bewerbungsunterlagen der schwerbehinderten Menschen sowie der nicht schwerbehinderten Bewerber und Bewerberinnen sind der zuständigen Schwerbehindertenvertretung durch die Beschäftigungsdienststelle zuzuleiten.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterbleibt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 letzter Satz SGB IX).

403. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist unvoreingenommen zu begegnen. Die Durchführung von Auswahlverfahren richtet sich nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen sind quantitative Leistungsminderungen, die behinderungsbedingt sind, zu berücksichtigen.

404. Schwerbehinderte Menschen, die sich auf eine Ausschreibung beworben haben, sowie schwerbehinderte Menschen, die von der Arbeitsverwaltung oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst zur Einstellung vorgeschlagen werden, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Sofern förmliche Auswahlverfahren eingerichtet sind, werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich dazu zugelassen; ein gesondertes Vorstellungsgespräch ist in diesen Fällen entbehrlich.

Von einer Einladung oder Zulassung kann abgesehen werden, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 3 SGB IX). Dies liegt vor, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die beruflichen Mindestanforderungen für die vorgesehene Verwendung oder den konkreten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nicht erfüllt. Offensichtlich ungeeignet ist die Bewerberin oder der Bewerber auch dann, wenn sie oder er den zwingenden Einstellungsvoraussetzungen nicht genügt. Der Schwerbehindertenvertretung ist vor derartigen Entscheidungen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

405. Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Menschen in der Einladung von der durchführenden Stelle rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen auf Antrag Prüfungserleichterungen nach Abschnitt 8 dieser Zentralen Dienstvorschrift gewährt werden können und sie die Möglichkeit haben, vor derartigen Verfahren mit der Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch zu führen. Zu diesem Zweck werden ihnen Namen und Erreichbarkeit der Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt.

406. Vor einem Vorstellungsgespräch finden vielfach Eignungstests statt. Schwerbehinderte Einstellungsbewerberinnen und -bewerber, die die in der Ausschreibung geforderten formalen Voraussetzungen (Ausschreibungsprofil) erfüllen, sind trotz nichtbestandener Eignungstests zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nichtbestandene Eignungstests führen nicht zu einer offensichtlichen Ungeeignetheit, da sie nicht Gegenstand des Anforderungsprofils, sondern regelmäßig Bestandteil des Auswahlverfahrens sind. Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch würde zumindest dann entbehrlich, wenn schriftliche Eignungstests Gegenstand des Anforderungsprofils sind (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein – Urteil vom 9. September 2015 – 3 Sa 36/15).

407. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Vorstellungsgesprächen aller Bewerberinnen und Bewerber sowie an Auswahlverfahren und ggf. an den anschließenden Beratungen teilzunehmen, sofern sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat. Dies gilt nicht, sofern eine Bewerberin oder ein Bewerber dies ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

Bei Bewerbungen schwerbehinderter, bei der Bundeswehr tätiger Menschen steht das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung der aufnehmenden Dienststelle zu. Über die vorgesehenen Termine ist die insoweit zuständige Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

408. Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der Auswahlentscheidung anzuhören; sie hat eine Stellungnahme abzugeben. Soweit Bewerbungen schwerbehinderter Menschen anderer Dienststellen der Bundeswehr vorliegen, gibt die Schwerbehindertenvertretung der aufnehmenden Dienststelle der für diese Menschen zuständigen Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit sich zu äußern und bezieht die insoweit erhaltenden Informationen in ihre Stellungnahme mit ein. Liegt eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, so ist diese der Schwerbehindertenvertretung im Zuge ihrer Anhörung zuzuleiten. Die getroffene Auswahlentscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen. Mit der Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens zur Einstellung der ausgewählten Bewerberin oder des ausgewählten Bewerbers sind der Personalvertretung Angaben über die Auswahl einer schwerbehinderten oder nichtbehinderten Bewerberin sowie eines schwerbehinderten oder nichtbehinderten Bewerbers einschließlich der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln.

409. Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen als Beamtinnen oder Beamte sowie bei deren Anstellung und Beförderung darf nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden (§ 128 Abs. 1 SGB IX, § 5 Abs. 1 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV)). Diese Eignung ist im Allgemeinen auch dann gegeben, wenn schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Dienstposten der betreffenden Laufbahn nicht wahrnehmen können.

Schwerbehinderte Menschen können, dem Regelungsgedanken des § 128 Abs. 1 SGB IX folgend, als Beamtinnen oder Beamte auch dann eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit möglich ist. Diese Bewerberinnen und Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass sie bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis vor Erfüllung einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von fünf Jahren (§ 4 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamVG)) keinen Anspruch auf Ruhegehalt haben und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nachversichert werden. Dienstunfähig gewordene Beamtinnen oder Beamte werden somit unter Umständen gegenüber einer von vornherein als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst angelegten Beschäftigung Einbußen in ihrer Gesamtversorgung hinnehmen müssen.

Durch den Personal-/Vertrauensärztlichen Dienst ist als Entscheidungshilfe für die Dienststelle eine Prognose über die voraussichtliche Entwicklung der gesundheitlichen Eignung dieser Bewerberinnen und Bewerber abzugeben.

410. Bei der Einstellung von blinden Menschen dürfen Vorlesekräfte bis zur Bewilligung einer entsprechenden Stelle durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb bewilligter Stellen beschäftigt wer-

den. Entsprechendes gilt auch für andere schwerbehinderte Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a SGB IX). Die Einstellung einer solchen Kraft ist mit der für die Personalwirtschaft zuständigen Stelle abzustimmen (siehe Nr. 1207 der Zentralen Dienstvorschrift A-1360/8 „Ziviler Personalhaushalt und zivile Personalwirtschaft“).

411. Werden schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit vereinbarter Probezeit eingestellt, ist dies dem zuständigen Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).

412. Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen soll nach der Ausbildung bei der Bundeswehr unter Berücksichtigung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eine unbefristete Übernahme angeboten werden. Wird im Rahmen der Berufsausbildung über Bedarf ausgebildet, sind schwerbehinderte Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung beim Angebot von befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder Überbrückungsbeschäftigung besonders zu berücksichtigen. Bei Übernahme einer oder eines schwerbehinderten Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis wird der schwerbehinderte Mensch gemäß § 76 Abs. 2 Satz 4 SGB IX im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Arbeitsplätze angerechnet.

413. Die Dienststellen haben bei Notwendigkeit und Möglichkeit die nach dem Arbeitsförderungsgesetz, der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) und dem SGB IX vorgesehenen Leistungen an Arbeitgeber für Beschäftigte zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Soweit schwerbehinderte Menschen eingestellt werden, die eine der in § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX genannten Voraussetzungen erfüllen, beantragt die personalbearbeitende Stelle die möglichen Zuschüsse bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit. In Anträgen ist die Beschäftigungsquote für den GB BMVg insgesamt, nicht aber die der antragstellenden Dienststelle anzugeben. Wegen notwendiger technischer Arbeitshilfen und behindertengerechter Gestaltung des Arbeitsplatzes sind die bei den Integrationsämtern (§ 102 SGB IX) eingerichteten technischen Beratungsdienste und Rehabilitations-Träger (Reha-Träger) durch die Beschäftigungsdienststelle rechtzeitig einzuschalten.

5 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

501. Die Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Unabhängig von der Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung sind schwerbehinderte Menschen wie alle anderen Angehörigen des GB BMVg leistungsfähig und leistungsbereit. Behinderungsbedingten Beeinträchtigungen ist mit Verständnis zu begegnen. Soweit schwerbehinderte Menschen für ihre Arbeit mehr Zeit benötigen als nicht behinderte Menschen, ist dies in Kauf zu nehmen. Alle Vorgesetzten haben die Pflicht, sich über

die Leistungsfähigkeit der ihnen unterstellten schwerbehinderten Menschen Kenntnis zu verschaffen. Sie haben darauf zu achten, dass nach der ihnen bekannten Art der Behinderung unangemessene Belastungen vermieden werden.

Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Bei der Einstellung und Übertragung eines neuen Aufgabengebietes sind sie besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit und gegebenenfalls auf Antrag des schwerbehinderten Menschen bei dem zuständigen Integrationsamt gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX Arbeitsassistenz (z. B. eine Hilfskraft) zu gewähren. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz vorzunehmen, gegebenenfalls finanzielle Zuschüsse der Integrationsämter nach § 102 Abs. 3 SGB IX zu beantragen.

Bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen muss vermieden werden, dass sich die schwerbehinderten Menschen nicht als vollwertige Arbeitskräfte fühlen. Ihrem Verlangen, vermehrt eingesetzt zu werden, ist zu entsprechen, soweit sie dadurch bei objektiver Betrachtung – gegebenenfalls nach personal-/vertrauensärztlicher oder truppenärztlicher Beratung – nicht überfordert werden.

502. Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen.

Auch die Instrumente Telearbeit und Ortsunabhängiges Arbeiten können geeignete Mittel sein, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Menschen dauerhaft oder temporär zu verbessern und ihren Arbeitsplatz nachhaltig zu sichern. Insoweit wird auf die Vorgaben der Zentralen Dienstvorschrift A-2645/1 „Telearbeit“ und des Zentralerlasses B-2645/4 „Ortsunabhängiges Arbeiten“ hingewiesen.

503. Für schwerbehinderte Menschen sind behindertengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies kann im Einzelfall durch Umsetzungen innerhalb der Dienststelle, gegebenenfalls auch durch besondere Regelung in der Geschäftsverteilung erfolgen, soweit die dienstlichen Belange und das Gebot der funktionsgerechten Besoldung und der tarifgerechten Bezahlung dies zulassen. In Ausnahmefällen können mit Genehmigung des BMVg im Rahmen des geltenden Haushalts- und Dienstrechts besondere, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden, wenn die Dienstposten ihrer Dotierung entsprechend durch Haushaltsstellen abgedeckt werden können. Auf den Zentralerlass B-1473/1 „Einrichtung von Integrationsdienstposten für schwerbehinderte Menschen des Zivilpersonals“ wird hingewiesen.

504. Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; die Arbeitsplätze sind mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX), soweit dies nicht unzumut-

bar ist oder zwingende Schutzvorschriften entgegenstehen. Dies gilt auch dann, wenn das erforderliche Gerät im Bestand der Bundeswehr vorhanden, es jedoch noch nicht in der Soll-Organisation (SollOrg) der nachweispflichtigen Dienststelle enthalten ist. Zur Aufnahme in die SollOrg ist gegebenenfalls ein SollOrg-Änderungsantrag zu stellen. Die Einweisung in die Handhabung ist sicherzustellen. Die Beschaffung und Installation von IT/TK³-Arbeitshilfen (Hardware/Software) sind nach Beratung durch den technischen Beratungsdienst des zuständigen Integrationsamtes oder der zuständigen Agentur für Arbeit über das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) nach der „Rahmenregelung für den Prozess „Bereitstellung und Betrieb von leidens- und behinderungsgerechter IT-/TK-Ergonomie im Rahmen des IT-Projektes HERKULES“ (Ziffer 17.2) zu beantragen, zu bewerten und zu veranlassen. Eigenständige Hardware-/Software-Bereitstellungen können ggf. bei technischer Inkompatibilität zurückgewiesen werden.

Anschrift:

- Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw) – Referat H2.1
August-Bebel-Str. 19
01219 Dresden
(für IT-Ausstattung).

Technisch unabhängige Beratungen sind bei Bedarf auch möglich bei der

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund

und dem

- Institut der Deutschen Wirtschaft
Gustav-Heinemann-Ufer 84
50968 Köln.

Die Buchung der Kosten bei der Beschaffung von Arbeitshilfen richtet sich nach dem jeweiligen Haushaltsplan. Auf die Zuschussmöglichkeit der Integrationsämter in Nr. 501 wird hingewiesen.

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist besonderes Augenmerk auf die Verhütung von spezifischen Gefährdungen zu richten, die von Arbeitsstätten auf diesen Personenkreis ausgehen können (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Es ist deshalb beim Arbeitseinsatz schwerbehinderter Menschen im Einzelfall zu prüfen, ob zu ihrem Schutz aufgrund der Behinderung besondere Vorkehrungen am Arbeitsplatz zu treffen sind. Die Arbeitssicherheitsbestimmungen, insbesondere die Zentrale Dienstvorschrift A-2010/1 „Arbeitsschutz und Prävention“, sind zu beachten.

³ Informationstechnik/Telekommunikation.

Blinden und anderen schwerbehinderten Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (vgl. § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Hilfskraft zur Verfügung zu stellen.

505. Es ist zu gewährleisten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitert. Alle Neubauten sowie Um- und Erweiterungsbauten, die von schwerbehinderten Menschen genutzt werden und/oder bei denen allgemeiner Besucherverkehr infrage kommt (z. B. Karrierecenter der Bundeswehr), sollen entsprechend den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)) barrierefrei gestaltet werden. In jedem Einzelfall ist zu prüfen, inwieweit eine Barrierefreiheit erforderlich ist und ob nicht mit einer anderen Lösung in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden können. Es ist sicherzustellen, dass die Gebäude, die Verkehrswege und die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die einschlägigen Normen sind bei der Prüfung zu beachten (DIN⁴ 18040-1).

Bei der Durchführung von Baumaßnahmen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen gemäß den allgemeinen baufachlichen Vorgaben für die Durchführung von Baumaßnahmen der Bundeswehr sowie der „Leitfaden Barrierefreies Bauen“ zu berücksichtigen (Herausgeber des Leitfadens ist das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB); er wurde für den Bereich der Bundeswehr zur sinngemäßen Anwendung mit Erlass BMVg IUD I 4 – Az 68-10-25/20 vom 4. Juli 2014 (Ziffer 17.3) eingeführt und ist in der Fachinformationsbörse – Fachinformation Bundesbau – im Internet unter <https://www.fachinfoerse.de> einzusehen). Anhand der Grundsatzregelungen der Bereichsvorschrift C1-1810/0-6002 „Grundsätzliche Infrastrukturforderung für eine Truppenunterkunft“ sowie der geltenden Vorschriften sind in Abstimmung mit der Bauverwaltung die Forderungen zur Barrierefreiheit in den Bauunterlagen Teil II konkret zu beschreiben. Auch sollen hierfür die Leistungen der Reha-Träger in Anspruch genommen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Erstellung von Bedarfsforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbaumaßnahmen frühzeitig um Stellungnahme zu bitten.

506. Bei der Beschaffung und Entwicklung von IT ist sicherzustellen, dass diese im Sinne von § 4 BGG für behinderte Menschen barrierefrei ist. Zur Beurteilung der Barrierefreiheit ist der aktuelle Stand der Technik zu berücksichtigen.

Die Einhaltung der „Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) 2.0)“ ist zu gewährleisten. Die BITV 2.0 ist bei der Neuerstellung oder Überarbeitung sowohl der Internet- als auch der Intranetauftritte und -angebote anzuwenden.

⁴ Deutsche Industrienorm

507. Schwerbehinderte Menschen sind räumlich so unterzubringen, dass ihre Leistungsfähigkeit gefördert wird. Den schwerbehinderten Menschen sind nach Möglichkeit Einzelzimmer zuzuteilen, insbesondere gilt dies für Menschen mit Hirnverletzungen und Hirnerkrankungen, Querschnittgelähmte, Blinde, Diabetiker, an Morbus Crohn oder Ähnlichem Erkrankte sind sowie Amputierte und für behinderte Menschen, die besonders lärm- und hitzeempfindlich sind. Bei der Zuteilung von Arbeitsräumen, Arbeits- oder Ausbildungsplätzen an schwerbehinderte Menschen sowie bei deren Einrichtung ist die Schwerbehindertenvertretung vorab zu beteiligen. Spezifisch unterstützende Hunde sowie Rollstühle und sonstige Bewegungshilfen sind während der Dienstzeit in der Nähe des Arbeitsplatzes des behinderten Menschen unterzubringen.

508. Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Dienstpostens kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Daher sind Umsetzungen, Abordnungen, Kommandierungen und Versetzungen, soweit sie von dem schwerbehinderten Menschen nicht selbst beantragt sind, auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten Menschen dadurch gleichwertige oder bessere Arbeits- oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden oder wenn die Maßnahme in dringendem dienstlichem Interesse erforderlich ist. Ein dringendes dienstliches Interesse liegt u. a. auch bei Auflösung der Dienststelle, bei Wegfall des Dienstpostens oder in dem Fall vor, wenn der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung auch nach Ausschöpfen aller Möglichkeiten nicht mehr in der Lage ist, diesen Dienstposten wahrzunehmen. Dies gilt entsprechend auch bei Personalgestellung oder Personalbeistellung in sogenannte Kooperationsvorhaben mit der Wirtschaft sowie bei Privatisierung.

509. Schwerbehinderte Menschen und Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Dienstpostens vorher gehört werden, auch dann, wenn dieser überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Menschen beabsichtigt ist. Soweit vor einer derartigen Maßnahme die Einholung einer personal-/vertrauens- oder truppenärztlichen Stellungnahme erforderlich erscheint, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung bereits in diesem Stadium von der personalbearbeitenden Dienststelle und bei Soldatinnen oder Soldaten von dem bzw. von der zuständigen Disziplinarvorgesetzten zu beteiligen. Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstige Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Dienstpostens soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Sollte aus Gründen der Schwerbehinderung eine Versetzung nicht möglich sein, soll den schwerbehinderten Menschen dadurch kein Nachteil entstehen.

510. Bei einer Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Kommandierung von schwerbehinderten Menschen mit einer besonderen IT/TK-Arbeitsplatzausstattung sind frühzeitig die für die IT/TK-Ausstattung zuständigen Stellen zu beteiligen.

Örtliche Veränderungen von spezifischen IT/TK-Anteilen sind zwischen den S6-/IT-Verantwortlichen der beteiligten Dienststellen zu vereinbaren.

511. Die personalbearbeitenden Dienststellen und die mit den Belangen der schwerbehinderten Menschen dienstlich befassten Angehörigen des GB BMVg sind gehalten, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der von Strukturmaßnahmen betroffenen schwerbehinderten Menschen aller Statusgruppen gemäß der Vorgaben im Zentralerlass B-1310/1 „Personelle Umsetzung der Strukturmaßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr; hier: Unterbringung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Bundeswehr“ zu prüfen.

512. Bei schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten hat die personalbearbeitende Dienststelle dafür zu sorgen, dass die Anhörung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor Erlass der Maßnahme erfolgt. Über die Anhörung ist ein Vermerk zu fertigen. Die Schwerbehindertenvertretung erhält nach der Anhörung eine Kopie des Vermerks. Ist die erlassende Stelle eine zentrale personalbearbeitende Stelle, ist der Vermerk zur Grundakte zu nehmen. Bei anderen erlassenden Stellen ist er zur Grund- und Nebenakte zu nehmen. Die Anhörung und die Erstellung des Vermerks erfolgen zweckmäßigerweise durch die nächste Disziplinarvorgesetzte oder den nächsten Disziplinarvorgesetzten. Sofern keine Schwerbehindertenvertretung bei der Einheit oder Dienststelle der schwerbehinderten Soldatin oder des schwerbehinderten Soldaten gewählt ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung oder die Hauptschwerbehindertenvertretung zu hören. Die Anhörung kann schriftlich erfolgen.

513. Schwerbehinderte Menschen sind in ihrem Bestreben nach höherwertiger Tätigkeit zu unterstützen. Es liegt jedoch weder im dienstlichen noch im wohlverstandenen Interesse der schwerbehinderten Menschen, wenn ihnen eine Aufgabe oder eine Funktion übertragen wird, der sie nicht gewachsen sind.

Ihnen soll im Rahmen der haushaltsrechtlichen sowie der beamten- und tarifrechtlichen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit übertragen werden, sofern sie die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Angemessene Erprobungszeiten sind ihnen einzuräumen.

Entsprechende Förderungsmöglichkeiten können, soweit es die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zulassen, gegebenenfalls durch Versetzung, Umsetzung oder Änderung der Geschäftsverteilung, geschaffen werden.

514. Förderliche Maßnahmen (z. B. Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens, förderliche Eingruppierung, Beförderung) sind auch bei schwerbehinderten Menschen unter Beachtung der allgemeinen Auswahlgrundsätze vorzunehmen. Dabei sind schwerbehinderte Menschen, insbesondere schwerbehinderte Frauen, bei gleicher Eignung – mit Ausnahme der körperlichen Eignung – bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt bei Besetzung freier Dienstposten insbesondere dann, wenn der schwerbehinderte Mensch bereits in der betreffenden Dienststelle auf einem geringer bewerteten Dienstposten tätig ist. Dies gilt auch, wenn der freie Dienstposten überbehördlich ausgeschrieben

wurde oder wenn ein schwerbehinderter Mensch durch Ablegung einer vorgeschriebenen Prüfung seine Befähigung zur Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten nachgewiesen hat.

515. Vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens oder vor einer Beförderung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören, wenn

- der höher bewertete Dienstposten ausgeschrieben war und eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber nicht berücksichtigt werden soll,
- der höher bewertete Dienstposten nicht ausgeschrieben war, einer nicht schwerbehinderten Beamtin oder einem nicht schwerbehinderten Beamten übertragen werden soll und dieser Dienstposten einem vorhandenen schwerbehinderten Menschen unter Berücksichtigung der laufbahnmäßigen und sonstigen formellen Voraussetzungen übertragen werden könnte oder
- eine nicht schwerbehinderte Beamtin oder ein nicht schwerbehinderter Beamter befördert werden soll und auch eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber die Beförderungsvoraussetzungen erfüllt.

Die Anhörung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX vor Funktionsübertragungen und Beförderungen von schwerbehinderten Menschen bleibt unberührt.

Die Anhörung hat vor der Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen.

Auf den Arbeitnehmerbereich ist diese Regelung entsprechend anzuwenden.

516. Bei der auf § 81 Abs. 4 SGB IX zurückgehende Überprüfung eines Arbeitsplatzes oder Dienstpostens, auf denen schwerbehinderte Menschen tätig sind, ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, es sei denn, der schwerbehinderte Mensch ist damit nicht einverstanden. Über das Ergebnis ist sie in jedem Fall zu unterrichten.

Mindestens einmal im Jahr sollen im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, eines Mitglieds des Personalrates oder einer Vertrauensperson der Soldatinnen und Soldaten, der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters und der oder des Beauftragten des Arbeitgebers die Arbeitsplätze aller schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen auf die behindertengerechte Ausstattung hin überprüft werden. Bei Bedarf oder auf Wunsch der Schwerbehindertenvertretung sollte diese Begehung im Beisein der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes und einer technischen Beraterin oder eines technischen Beraters des Integrationsamtes durchgeführt werden.

517. Bei Besichtigungen von Dienststellen durch die Aufsichtsbehörde ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststellenleitung zu beteiligen (A-2010/1, Nr. 242).

Außerdem hat die Dienststellenleitung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen zu geben (A-2010/1, Nr. 239). Besteht darüber hinaus der Wunsch der Schwerbehindertenvertretung, an einer Begehung der Dienststelle durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt teilzunehmen, ist diesem zu entsprechen.

518. Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX). Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei innerbehördlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie bevorzugt zu berücksichtigen. Bei außerbehördlichen Maßnahmen sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden. Schwerbehinderte Menschen sind bei Maßnahmen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung auf die Hilfen nach dem Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz (BVG)), dem SGB IX und dem Rehabilitationsangleichungsgesetz sowie den dazu ergangenen Rechtsverordnungen hinzuweisen. Vor Ablehnung einer beantragten Fortbildungsmaßnahme (Lehrgangsmeldung) ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Eine behinderungsgerechte Unterbringung und Ausstattung ist sicherzustellen. Siehe hierzu auch Abschnitt 18 der Zentralvorschrift A1-1800/0-6002 „Liegenschaftsmaterial und Kunstgegenstände“. Die abordnende Dienststelle unterrichtet hierzu rechtzeitig die Lehreinrichtung oder Schule. Die Behinderung ist kein Grund, schwerbehinderte Menschen von solchen Maßnahmen auszuschließen, denen sie sich mit angemessenen Erleichterungen erfolgreich unterziehen können.

519. Während der Berufs- oder Laufbahnausbildung und bei Lehrgängen sind den schwerbehinderten Menschen angemessene Erleichterungen zu gewähren. Dies schließt mit ein, dass Transportkosten für notwendige Hilfsmittel als Nebenkosten nach § 10 Bundesreisekostengesetz (BRKG) erstattet werden. Im Zweifelsfall haben schwerbehinderte Menschen sich im eigenen Interesse – bevor sie zu einem Lehrgang abgeordnet werden – vom Personal-/Vertrauensärztlichen Dienst untersuchen zu lassen, um einer Überforderung vorzubeugen. Vor der Anordnung der Untersuchung durch die personalbearbeitende Dienststelle ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

520. Bei schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten nimmt die Truppenärztin oder der Truppenarzt Stellung, ob sie gesundheitlich generell für einen bestimmten Lehrgang geeignet sind, ob sie von bestimmten Teilen der Ausbildung befreit werden müssen, welchen Dienst sie ersatzweise leisten können und welche sonstigen Erleichterungen ihnen einzuräumen sind. Vor der Beurteilung dieser Fragen hat die Truppenärztin oder der Truppenarzt die zuständige Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Die Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht bleibt hiervon unberührt. Dieses Begutachtungsergebnis ist für den während des Lehrgangs zuständigen Vorgesetzten bzw. die während des Lehrgangs zuständige Vorgesetzte bindend.

521. Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. Ihnen sind angemessene Erleichterungen zu gewähren. Der Ausbildungsgang ist so zu ordnen, dass ihnen einerseits hinreichend Gelegenheit gegeben wird, die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, und andererseits eine nicht zumutbare Belastung vermieden wird. Ist nach Art der Behinderung eine praktische Ausbildung in den Ausbildungsstationen nicht möglich, muss in geeigneter Weise sichergestellt werden, dass sie den für das Verständnis der Zusammenhänge erforderlichen Überblick über die Ausbildungsstationen in anderer Weise erhalten.

Die Dauer einzelner Ausbildungsabschnitte darf zugunsten anderer Ausbildungsabschnitte gekürzt werden.

Für den Bereich der Auszubildenden wird auf die Bestimmung des § 65 Berufsbildungsgesetz (BBiG) verwiesen.

522. Treten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die dieses gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats oder der Vertrauensperson gemäß SBG sowie gegebenenfalls des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und mit denen das Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

523. Ist eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- oder dienstunfähig, sind die Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX zu beachten. Das Nähere – auch zur stufenweisen Wiedereingliederung nach Erkrankung – wird in der Zentralen Dienstvorschrift A-1300/33 „Betriebliches Eingliederungsmanagement für zivile Beschäftigte“ geregelt.

524. Bei der Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente sind die hierzu ergangenen Vorgaben der Zentralen Dienstvorschrift A-1400/11 „Ausführungen zur leistungsbezogenen Besoldung“ zu beachten.

525. Befristete Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen sind spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung, bei längeren Befristungen nach zwei Jahren hinsichtlich einer Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überprüfen.

6 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen

601. Vor einer Leistungseinschätzung schwerbehinderter Menschen ist stets zu prüfen, ob sie aufgrund ihrer Behinderung zur Erbringung einer gleichwertigen Leistung im Verhältnis zu nicht behinderten Menschen eines größeren Einsatzes bedürften. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen sind Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 5 Abs. 3 BLV; Nr. 301 ff. der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/83 „Dienstliche Beurteilung des Zivilpersonals im nachgeordneten Bereich“ und § 2 Soldatenlaufbahnverordnung (SLV); Nr. 408 ff. der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/50 „Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“).

602. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf nicht als Nachteil angerechnet werden. Es ist hinzunehmen, dass ggf. nur ein Teil der arbeits- oder dienstpostenbezogenen Aufgabenmenge eines nicht schwerbehinderten Menschen bewältigt werden kann;

dieses geminderte arbeits- oder dienstpostenbezogene Pensum ist der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. An die Qualität der Bewältigung sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Eine qualitative Leistungsminderung kann nur dann außer Betracht bleiben, wenn eine Abgrenzung zwischen quantitativen und qualitativen Leistungseinbußen nicht möglich ist oder die qualitativen Einbußen ärztlich anerkannt und eindeutig auf die Schwerbehinderung zurückzuführen sind.

603. Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil der behinderten Menschen 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.

604. Erbringt ein schwerbehinderter Mensch – gemessen an der Art der Behinderung – besondere Leistungen, sind diese bei der Bewertung der entsprechenden Einzelmerkmale zu berücksichtigen und entsprechend schriftlich zu dokumentieren.

605. Bei Erstellung einer Beurteilung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden Beurteilungsbestimmungen zu beteiligen. Entsprechendes gilt bei der Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen eingesetzt werden.

606. Für die Beurteilung der schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten sind die Bestimmungen der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/50 anzuwenden.

7 Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten sowie Maßnahmen nach Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen

701. Die Auswirkungen einer Schwerbehinderung sind bei Entscheidungen in Disziplinarverfahren von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Soldatinnen und Soldaten zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt, wenn schwerbehinderte Menschen Betroffene eines Wehrbeschwerdeverfahrens sind.

Zu diesem Zweck ist die Schwerbehindertenvertretung über disziplinare Ermittlungen der oder des Disziplinarvorgesetzten, über disziplinare Vorermittlungen und über die Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens zu unterrichten, sofern der von diesem Verfahren betroffene schwerbehinderte Mensch nicht widerspricht. Hierauf ist er bei der ersten Anhörung hinzuweisen.

702. Im Rahmen dieser Unterrichtung ist der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zu geben, sich zur Person des von dem Verfahren betroffenen schwerbehinderten Menschen sowie zum Sachverhalt zu äußern. Ein Recht auf Einsicht in Unterlagen und Akten besteht nur mit Einwilligung des

von dem Verfahren betroffenen schwerbehinderten Menschen. Die Schwerbehindertenvertretung soll sich schriftlich äußern.

Über die disziplinare Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung mit Einwilligung des von dem Verfahren betroffenen schwerbehinderten Menschen zu informieren.

Entsprechend ist zu verfahren, wenn ein schwerbehinderter Mensch Beschwerdeführerin oder Beschwerdeführer bzw. Betroffene oder Betroffener in einem Wehrbeschwerdeverfahren ist.

703. Die Regelungen über die Anhörung der Vertrauensperson der Soldatinnen und Soldaten in Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeangelegenheiten nach den §§ 27 und 30 Abs. 1 SBG bleiben unberührt.

704. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Auszubildenden sind im Rahmen der Prüfung, ob ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegt, die Vorgaben der Nr. 701 entsprechend anzuwenden.

8 Nachteilsausgleiche im Rahmen von Prüfungen

801. Bei Prüfungen jeglicher Art (z. B. bei Auslese- oder Auswahlverfahren, schriftlichen Leistungsnachweisen, Eignungs-, Zwischen-, Teil-, Aufstiegs-, Laufbahn-, Abschlussprüfungen, verwaltungsinternen Prüfungen und Feststellung tariflicher Eingruppierungsvoraussetzungen mit Prüfungserfordernissen) können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Nachteile sind den behinderten Menschen angemessene Prüfungserleichterungen zu gewähren. Hierauf hat die oder der für die Prüfung Verantwortliche rechtzeitig vor der Prüfung hinzuweisen. Von den Prüfungserleichterungen ausgenommen sind Prüfungen, die dem Arbeitsschutz dienen.

802. Dem (Ober-)Prüfungsamt oder der Prüfungsbehörde ist vor der schriftlichen Prüfung, der Prüfungsleiterin oder dem Prüfungsleiter bzw. der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission oder des Prüfungsausschusses ist vor der praktischen oder mündlichen Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie ihre eventuelle Auswirkung auf die Prüfung bekannt zu geben, es sei denn, dass diese damit nicht einverstanden sind.

803. Vor der schriftlichen Prüfung erörtert das (Ober-)Prüfungsamt oder die Prüfungsbehörde mit dem schwerbehinderten Menschen die Notwendigkeit, die Art und den Umfang der zu gewährenden Prüfungserleichterungen. Vor der praktischen oder mündlichen Prüfung wird dies durch die Prüfungsleiterin bzw. den Prüfungsleiter, die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Prüfungskommission oder des Prüfungsausschusses durchgeführt. Sofern dies zeitlich möglich ist, ist die Schwerbehindertenvertretung dazu anzuhören, es sei denn, dass der schwerbehinderte Mensch damit nicht einverstanden ist. Sodann entscheidet die zuständige Stelle über Art und Umfang von Prüfungserleichterungen. Die Prüfungserleichterungen dürfen nicht dazu führen, dass die

Anforderungen herabgesetzt werden. Die Prüfungserleichterungen sind rechtzeitig anzuordnen und müssen für Soldatinnen und Soldaten jeweils in Prüfungsanweisungen oder Prüfungsbefehlen besonders festgehalten werden.

804. Als Prüfungserleichterungen kommen insbesondere in Betracht:

- Die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten ist bei schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüfungsbewerberinnen oder Prüfungsbewerbern gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind, angemessen zu verlängern. Die Verlängerung darf bis zu 50 Prozent der regulären Bearbeitungszeit betragen. Schwerbehinderten Menschen mit einem GdB von wenigstens 70 ist diese Bearbeitungszeit in jedem Fall zu verlängern.
- Die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Menschen darf in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen oder praktischen Prüfung, bis zu 50 Prozent verkürzt werden. Falls erforderlich, sind Erholungspausen einzulegen. Soweit rechtlich zulässig, können mündliche Prüfungen auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung abgehalten werden.
- Blinde, Gelähmte, Hirngeschädigte, Armamputierte oder ähnlich in ihrer Schreibfähigkeit Beeinträchtigte können von schriftlichen Prüfungen für den einfachen und mittleren Dienst ganz oder teilweise befreit werden. Gleiches gilt für schwerbehinderte Menschen mit erheblichen psychischen Beeinträchtigungen.
- Blinden können schriftliche Rechenaufgaben erlassen werden.
- Sind schwerbehinderte Menschen schriftlich zu prüfen, die in der Schreib- oder Lesefähigkeit beeinträchtigt sind, sollen ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Vorlese- und/oder Schreibkraft beigegeben oder Hilfsmittel der Informationstechnik (z. B. ein Arbeitsplatzcomputer (APC) oder Laptop) zur Verfügung gestellt werden.
- Von schwerbehinderten Menschen, die im Zeichnen behindert sind (z. B. Armamputierte, Gelähmte, Spastiker), sollen Zeichnungen nur im unbedingt erforderlichen Umfang gefordert werden.
- Bei Hirngeschädigten oder psychisch behinderten Menschen kann in der mündlichen Prüfung auf Gedächtnisleistungen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügen Aufgaben, deren Lösung das Vorhandensein der erforderlichen Kenntnisse und der Urteilsfähigkeit erkennen lässt, und die zu richtigen Entscheidungen befähigen.
- Hörgeschädigten, die taubstumm, taub oder nahezu taub sind, sind in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen. Ihnen ist, ebenso wie auch stark sprachbehinderten Menschen, die schriftliche Beantwortung, gegebenenfalls der zusätzliche Einsatz von Gebärdendolmetscherinnen oder Gebärdendolmetschern, zu ermöglichen.
- Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung oder einer Sportprüfung ist die Schwerbehinderung angemessen zu berücksichtigen. In geeigneten Fällen soll die Teilnahme freigestellt werden.

- Die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer dürfen durch die Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen nicht gestört werden. Falls Störungen – beispielsweise durch Benutzung technischer Hilfsmittel – zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.
- Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnisse dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

805. Bei der Beurteilung mündlicher Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind, Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen sein.

806. Bei Prüfungen – ausgenommen bei der Beratung über die Bewertung der Prüfungsleistungen – hat die Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahmerecht, soweit der schwerbehinderte Mensch die Teilnahme nicht ausdrücklich ablehnt.

807. Ausbildungs- und Prüfungsregelungen sind im Sinne vorstehender Vorgaben zu fassen.

9 Ergänzende und allgemeine Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

9.1 Wohnungsfürsorge

901. Wohnungsfürsorgeberechtigt ist grundsätzlich jede und jeder Angehörige des GB BMVg, die oder der wegen Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Dienstort umzieht. Diese Wohnungsfürsorgeberechtigung gilt im Rahmen der nachwirkenden Fürsorge auch bei der Änderung aufgrund persönlicher Verhältnisse und in eingeschränktem Umfang auch nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Einzelheiten zur Wohnungsfürsorge können den Zentralen Dienstvorschriften A-2643/3 „Beratung und Betreuung in Wohnungsangelegenheiten“ und A-2643/2 „Zuteilung von Wohnungen an Angehörige der Bundeswehr“ entnommen werden, die bei den Wohnungsfürsorgestellen vor Ort ausliegen und elektronisch im Intranet der Bundeswehr auf [Regelungen-ONLINE](#) verfügbar sind.

902. Bei der Vermittlung von Wohnraum an die Wohnungsfürsorgeberechtigten auf dem freien Wohnungsmarkt oder bei der Zuteilung von zweckgebundenem Wohnraum aus dem Bestand der Wohnungsfürsorge soll insbesondere bei schwerbehinderten Menschen auf Art und Umfang der Behinderung neben den sonstigen persönlichen Verhältnissen sowie auf die Nähe zum Arbeitsplatz vorrangig Rücksicht genommen werden. Schwerbehinderten Menschen ist bei sonst gleicher Dringlichkeit vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. In dem „Antrag auf Wohnungszuteilung/Wohnraumvermittlung“ sind entsprechende Hinweise auf die Schwerbehinderteneigenschaft des bzw. der Wohnungssuchenden aufzunehmen.

903. Auf die Möglichkeit einer Zusage der Umzugskostenvergütung bei Wohnungswechsel aus gesundheitlichen Gründen gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 3 des Bundesumzugkostengesetzes (BUKG) in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen.

904. Bei jedem Antrag eines schwerbehinderten Menschen auf Zuteilung einer zweckgebundenen Wohnung, für die die Wohnungsfürsorge der Bundeswehr lediglich ein Benennungsrecht ausüben kann, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Auf die Zentrale Dienstvorschrift A-2643/2 wird hingewiesen.

9.2 Familienheimdarlehen

905. Schwerbehinderten Menschen, die zur Errichtung oder zum Erwerb von Familienheimen oder Eigentumswohnungen ein Darlehen nach der Zentralen Dienstvorschrift A-2643/4 „Anwendung der Familienheimrichtlinien“ erhalten, können unter bestimmten Voraussetzungen Zusatzdarlehen gewährt werden. Über Einzelheiten unterrichten auf Anfrage die für die Wohnungsfürsorge zuständigen Stellen.

9.3 Erholungs- und Zusatzurlaub

906. Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

907. Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln; insbesondere die Regelungen über den Verfall von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub. Für die Berechnung des Teilurlaubs bei Beginn und Ende des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Urlaubsjahres gilt Folgendes:

- Die Regelungen des § 5 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) gelten für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter im Bundesdienst entsprechend. Hiernach steht der Beamtin oder dem Beamten, die oder der im Laufe des Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, für jeden vollen Monat der Dienstleistungspflicht ein Zwölftel des Zusatzurlaubs zu. Endet das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaub ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Dienstleistungspflicht.
- Für den Umfang des Zusatzurlaubs bei Eintritt oder Ausscheiden der schwerbehinderten Arbeitnehmerin oder des schwerbehinderten Arbeitnehmers während des Urlaubsjahres sind die Zwölftelungsvorschriften des § 5 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) heranzuziehen. Die oder der in der zweiten Jahreshälfte nach Erfüllung der Wartezeit ausscheidende Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub. Gleiches gilt bei Eintritt in den öffentlichen

Dienst nach Ablauf der Wartefrist, sofern die Einstellung in der ersten Hälfte des Kalenderjahres erfolgt ist. Dagegen besteht beim Ausscheiden in der ersten Hälfte des Kalenderjahres sowie bei der Einstellung in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

- Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten und einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bei einem errechneten Anspruch von weniger als 0,5 Tagen wird der Zusatzurlaub in Höhe des tatsächlichen Anspruches – nach Stunden und Minuten berechnet – gewährt. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

908. Wenn sich die beantragte Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft in das folgende Urlaubsjahr verzögert, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten den Zusatzurlaub nach Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft nach Maßgabe der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen auch noch nach dem Ende des Urlaubsjahres nehmen. Deshalb ist die Festsetzung des Anspruchs auf Zusatzurlaub zeitgleich mit der Antragstellung zur Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft zu beantragen, da er ansonsten mit Ablauf des Urlaubsjahres untergeht (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 28.01.1982, 6 AZR 639/79).

909. Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

910. Für schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten gelten die Regelungen für Beamtinnen und Beamte entsprechend (siehe § 1 der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit den Nrn. 235 bis 239 der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/12 „Ausführung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“).

9.4 Dienst- oder Arbeitsbefreiung bei extremen Wetterlagen

911. An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, in angemessenem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge oder des Entgelts erteilt oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die Voraussetzungen vorliegen, entscheidet die Dienststellenleitung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Schwerbehindertenvertretung kann derartige Maßnahmen beantragen.

9.5 Arbeitszeit, Arbeitspausen

912. Für das Verfahren zur Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung (AZV) gilt Folgendes:

Liegt zum Zeitpunkt der Antragsstellung bei der personalbearbeitenden Stelle noch keine Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch vor, sind durch die Beamtin oder den Beamten vorerst weiterhin 41 Stunden als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu leisten. Sofern die Schwerbehinderung mit einem GdB von wenigstens 50 rückwirkend anerkannt wird, ist für den zurückliegenden Zeitraum die zu viel geleistete Arbeitszeit entsprechend gutzuschreiben, längstens jedoch bis zur Antragstellung auf Verkürzung der Arbeitszeit. Nur bei offensichtlichem Vorliegen einer Schwerbehinderung kann die Verkürzung der Arbeitszeit bereits dann vorgenommen werden, wenn das Verfahren zur förmlichen Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft noch nicht abgeschlossen wurde.

Für den Personenkreis der schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten gilt § 5 Abs. 1 der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV).

913. Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen können unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen im Einzelfall angezeigt sein. Beispielsweise dürfen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspausen verlegt oder ohne Änderung der täglichen Regelarbeitszeit verlängert werden. Das gilt auch bei Einführung und Anwendung der gleitenden Arbeitszeit und bei der automatisierten Zeiterfassung. Diese Maßnahmen können auch von der Schwerbehindertenvertretung beantragt werden. Sie bedürfen in jedem Fall der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie gegebenenfalls eines medizinischen Nachweises, aus dem sich der ursächliche Zusammenhang zwischen Schwerbehinderung und Art der Maßnahme ergibt. Bei der Verlängerung der Mittagspause kann eine Pauschalierung des Anteils, der die allgemein festgelegte Pausenzeit übersteigt, vorgenommen werden. Die verlängerte Mittagspause darf das Zweifache der regelmäßigen Pausenzeit nicht übersteigen. Die Verlängerung der Mittagspause lässt die tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen zur Arbeits-/Dienstzeit unberührt, das heißt, sie zählt nicht zur Arbeits-/Dienstzeit (Ausnahme: Wechselschichtarbeit).

9.6 Mehrarbeit, Überstunden

914. Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit (§ 124 SGB IX) und Überstunden freizustellen. Dies gilt auch für Rufbereitschaft.

915. Mehrarbeit für Beamtinnen und Beamte im Sinne dieser Zentralen Dienstvorschrift ist der unter den Voraussetzungen des § 88 Bundesbeamtengesetz (BBG) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst.

916. Für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind Überstunden die Arbeitszeit, die auf Anordnung des Arbeitgebers über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer bzw. eines Vollbeschäftigten hinaus geleistet wird und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wird.

917. Mehrarbeit für Soldatinnen und Soldaten in diesem Sinne ist die schriftlich auf konkrete zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände bezogene, ausdrücklich angeordnete oder ausnahmsweise nachträglich genehmigte über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgeleistete Arbeitszeit. Bei schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten ist die Anordnung von Mehrarbeit nur mit Zustimmung der Betroffenen statthaft.

9.7 Abholdienst

918. Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann widerruflich ein unentgeltlicher Abholdienst zur Beförderung von schwerbehinderten Menschen aller Statusgruppen im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel eingerichtet werden. Voraussetzungen hierfür sind:

- Der zuständige Rehabilitationsträger i. S. d. § 6 SGB IX (für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) oder der Dienstherr nach § 46 Abs. 4 Satz 4 BBG (für Beamtinnen und Beamte) übernimmt nicht die Kosten eines Abholdienstes.
- Das zuständige Integrationsamt übernimmt nicht die Kosten oder bezuschusst einen Abholdienst lediglich anteilig.
- Der schwerbehinderte Mensch kann kein Kraftfahrzeug führen und es ist auch nicht zumutbar, dass ein Dritter das Kraftfahrzeug für ihn führt.
- Die Entfernung zwischen Dienststelle und Wohnung beträgt grundsätzlich nicht mehr als 30 km.
- Die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels ist wegen der Art und Schwere der Behinderung unzumutbar.

919. Die Zumutbarkeit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist bei dem zuerkannten gesundheitlichen Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) stets zu verneinen. Bei Vorliegen des Merkzeichens „G“ (Gehbehinderung) und bei anderen Behinderungen (z. B. Störungen der Orientierungsfähigkeit, schwere Stoffwechselkrankheiten, entstellende Gesichtsverletzungen, Anfallsleiden oder Körperbehinderungen, die es unmöglich machen, sich im öffentlichen Verkehrsmittel festzuhalten) ist die Zumutbarkeit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel nach den Umständen des Einzelfalls – auch im Vergleich mit nichtbehinderten Menschen – zu bewerten. Diese Bewertung ist durch den Personal-/Vertrauensärztlichen Dienst oder die Truppenärztin oder den Truppenarzt vorzunehmen.

920. Zuständig für die Einrichtung eines Abholdienstes ist die Leitung der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der personalbearbeitenden Dienststelle. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX in Fällen einer Einrichtung eines Abholdienstes umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

921. Die Dienststellen der Bundeswehr haben ihren notwendigen Bedarf an Mobilitätsleistungen grundsätzlich über den Rahmenvertrag mit der Bundeswehr Fuhrparkservice (BwFPS) GmbH zu decken. Sofern der Abholdienst über diesen Rahmenvertrag vorgenommen wird, sind die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung zur Kostenminimierung grundsätzlich zu Sammeltransporten zusammenzufassen, z. B. Nutzung bestehender Kurier- oder Versorgungsfahrten oder ständig bei der Dienststelle stationierter Fahrzeuge der BwFPS GmbH (Dauermiete).

922. Sofern im Einzelfall der Abholdienst nicht entsprechend Nr. 921 möglich ist, kann auch ein Fach-Dienstleister (z. B. Johanniter-Unfall-Hilfe, Deutsches Rotes Kreuz etc., ggf. auch ein Taxi-Unternehmen) beauftragt werden, sofern dieser den Abholdienst wirtschaftlicher als die BwFPS GmbH anbietet. Hierzu ist vorab die Abstimmung zwischen Dienststelle und BwFPS GmbH herbeizuführen.

Die Ausgaben der Beförderung durch einen Fach-Dienstleister sind bei Kapitel 1411 Titel 443 01 zu buchen.

Sofern ausschließlich durch einen Fach-Dienstleister ein behindertengerechter Abholdienst durchgeführt werden kann, dessen Kosten jedoch die Konditionen des Rahmenvertrags mit der BwFPS GmbH übersteigen, ist die Angelegenheit dem Ministerium vorzulegen.

9.8 Anpassung der Dienst- und Arbeitszeit an die Verkehrslage

923. Schwerbehinderten Menschen ist durch eine von Fall zu Fall zu treffende Regelung Gelegenheit zu geben, die öffentlichen Verkehrsmittel zu oder von ihrer Dienststelle in einer Zeit zu benutzen, in der diese nicht überfüllt sind. Zu diesem Zweck dürfen der Beginn und das Ende der täglichen regelmäßigen Dienst- oder Arbeitszeit verschoben sowie die Mittagspausen verlängert werden (siehe Nr. 913). Dies gilt auch bei Anwendung der gleitenden Arbeitszeit.

924. Die zu leistende regelmäßige Arbeitszeit oder dienstplanmäßige Dienstzeit darf in diesen Fällen hierdurch nicht verkürzt, die betrieblichen Regelungen (z. B. Schichtdienstregelung) müssen eingehalten werden. In betriebsbedingten Härtefällen sind im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung Sonderregelungen zu treffen.

925. Wenn die Verkehrsdichte es erfordert, sind diese Regelungen auch auf schwerbehinderte Menschen anzuwenden, die für den Weg von und zu der Dienststelle ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Hinsichtlich des Ersatzes von Schäden an privateigenen oder anerkannt privateigenen Kraftfahrzeugen, die auf dem Wege zu oder von der Dienststelle entstehen, wird auf die Nr. 206 der Zentralen Dienstvorschrift A-2170/17 „Billigkeitszuwendungen bei im Dienst entstandenen Sachschäden“ sowie die Zentrale Dienstvorschrift A-2170/18 „Erstattung von Sachschäden an dienstlich benutzten, nicht vom Dienstherrn bereitgestellten Fahrzeugen, insbesondere Kraftfahrzeugen sowie Fahrrädern“ verwiesen.

9.9 Parkmöglichkeiten

926. Schwerbehinderten Menschen, die wegen der Art ihrer Behinderung (z. B. Ausweis-Merkzeichen „G“ oder „aG“) auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, ist auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge in der Nähe des Arbeitsplatzes eine genügende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Auf das Vorhandensein von behindertengerechten Parkplätzen ist in geeigneter Weise hinzuweisen, die Abstellflächen sind besonders zu kennzeichnen. Soweit erforderlich, sind entsprechende Abstellflächen zu mieten oder zu erwerben, wobei Miete und Erwerb wirtschaftlich vertretbar sein müssen.

927. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, ist von der Dienststelle für die genannten schwerbehinderten Menschen eine Ausnahmegenehmigung zum Parken auf bestimmten Flächen nach § 46 der Straßenverkehrsordnung zu beantragen.

928. Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellflächen sind, soweit sie nicht besonders umfriedet oder abgeschlossen sind, nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle einzubeziehen.

929. Längere Abwesenheiten von schwerbehinderten Menschen sind der Dienststelle anzuzeigen, damit dann ungenutzte Abstellflächen in dieser Zeit anderweitig genutzt werden können.

9.10 Dienstreisen

930. Den schwerbehinderten Menschen ist bei Dienstreisen die Wahl des Beförderungsmittels grundsätzlich freigestellt. Den Umfang der Reisekostenvergütung bestimmt das BRKG.

931. Soweit schwerbehinderte Menschen zur Durchführung einer Dienstreise einen privaten Kraftwagen benutzen wollen, ist das erhebliche dienstliche Interesse im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 BRKG vor Antritt der Dienstreise in der Anordnung oder Genehmigung festzustellen (§ 5 Abs. 2 Satz 2 BRKG).

Soweit schwerbehinderte Menschen mit dem Ausweis-Merkzeichen „aG“ zur Durchführung einer Dienstreise einen privaten Kraftwagen benutzen, liegt das erhebliche dienstliche Interesse an der Benutzung aufgrund der Behinderung im Sinne des § 5 Abs. 2 BRKG vor, siehe Nr. 5.2.2 der „Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz“ (BRKGVwV). Ohne das Vorliegen des Ausweis-Merkzeichens „aG“ kann das erhebliche dienstliche Interesse an der Benutzung eines privaten Kraftwagens nur in besonders zu begründenden Einzelfällen anerkannt werden.

932. Bei Dienstreisen mit der Bahn haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Benutzung der 1. Wagenklasse (§ 4 Abs. 3 BRKG).

933. Kosten einer notwendigen Taxinutzung können gemäß § 4 Abs. 4 BRKG bei Dienstreisen erstattet werden, wenn triftige Gründe vorliegen.

934. Bei Auslandsdienstreisen mit dem Flugzeug kann schwerbehinderten Menschen mit dem Ausweis-Merkzeichen „aG“ auch bei einer ununterbrochenen Flugzeit von weniger als vier Stunden (planmäßige Flugzeit) die Benutzung der Business-Klasse oder einer vergleichbaren Flugklasse nach § 2 Absatz 2 Satz 1 Auslandsreisekostenverordnung (ARV) als notwendig anerkannt werden.

935. Aus Gründen der Fürsorge kann es geboten sein, schwerbehinderten Menschen die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges oder das Selbststeuern eines Dienst-Kfz im Rahmen von Dienstreisen grundsätzlich zu untersagen. Im Zweifelsfall ist eine personal-/vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

936. Schwerbehinderte Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person begleiten lassen, die nicht der Dienststelle angehört. Dadurch entstehende Fahrkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, in dem sie den schwerbehinderten Menschen entstehen. Vergünstigungen, die einer Begleitperson zustehen, sind zu nutzen. Bei Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges sind die Kosten für die Mitnahme der Begleitperson durch die dem schwerbehinderten Menschen gewährte Wegstreckenentschädigung nach § 5 BRKG abgegolten. Sonstige Kosten für eine nicht im öffentlichen Dienst stehende Begleitperson schwerbehinderter Menschen werden entsprechend den Vorschriften des BRKG erstattet, wenn die oder der schwerbehinderte Beschäftigte das Dienstgeschäft nur mit fremder Hilfe ausführen kann (8. Strichaufzählung der Nr. 10.1.2 BRKGVwV).

937. Werden schwerbehinderte Menschen, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe durchführen können, von Personen begleitet, die selbst Angehörige der Dienststelle sind, ist für diese ebenfalls eine Dienstreise anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung nach dem BRKG.

9.11 Beihilfen nach der Bundesbeihilfeverordnung

938. Hinsichtlich

- des Beihilfeanspruchs beihilfeberechtigter Personen,
- der Erstattung von Aufwendungen in Krankheitsfällen, für Rehabilitationsmaßnahmen, in Pflegefällen und von sonstigen Aufwendungen,
- des Umfangs der Beihilfe,
- des Verfahrens und
- weiterer Einzelheiten

geben auf Anfrage die zuständigen Beihilfestellen Auskunft.

9.12 Schwerbehinderte Lehrkräfte

939. Für alle ausschließlich als Lehrkräfte tätigen schwerbehinderten Menschen gilt folgende Ermäßigungsregelung:

Für Lehrkräfte, die nach dem Zentralerlass B-221/5 „Pflichtstunden des Lehr- und Ausbildungspersonals“ mit einer vollen Pflichtstundenzahl beschäftigt sind, vermindert sich die Zahl der wöchentlichen Pflichtunterrichtsstunden bei

- einem GdB von wenigstens 50 um zwei Stunden,
- einem GdB von wenigstens 70 um drei Stunden sowie
- einem GdB von wenigstens 90 um vier Stunden.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit einer Pflichtstundenzahl im Umfang von

- wenigstens 75 Prozent der vollen Pflichtstundenzahl erhalten 75 Prozent,
- wenigstens 50 Prozent der vollen Pflichtstundenzahl erhalten 50 Prozent sowie
- weniger als 50 Prozent der vollen Pflichtstundenzahl erhalten 25 Prozent.

der Schwerbehindertenermäßigung, die ihnen mit einer vollen Pflichtstundenzahl gewährt werden würde.

940. Ermäßigungen von weniger als einer Unterrichtsstunde sind anzusparen, bis sie den Umfang einer Unterrichtswochenstunde erreicht haben.

941. Schwerbehinderte Lehrkräfte sind nach Möglichkeit nicht zu Vertretungsstunden einzuteilen.

9.13 Teilnahme an Übungen und Manövern

942. Hinsichtlich der Teilnahme von Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Richterinnen und Richtern an Übungen und Manövern sind die Bestimmungen der Zentralen Dienstvorschrift A-1400/8 „Teilnahme von zivilen Beschäftigten an Teilen der militärischen Ausbildung“ zu beachten.

943. Schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten sind bei Manövern und ähnlichen Übungen je nach Art ihrer Behinderung Erleichterungen zu gewähren. Falls mit dem soldatischen Dienst vereinbar, sind sie von der Teilnahme freizustellen. Die Entscheidung trifft die oder der nächste Disziplinarvorgesetzte unter Beteiligung der zuständigen Truppenärztin oder des zuständigen Truppenarztes und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

9.14 Bekleidung und persönliche Ausrüstung

944. Für schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten sind von Fall zu Fall Sonderregelungen über die Bekleidung und persönliche Ausrüstung zu treffen. Die Abweichungen richten sich nach der Art der Behinderung und der dienstlichen Verwendung.

9.15 Behindertensport

945. Die Einheiten und Dienststellen haben den Behindertensport im Rahmen des dienstlichen und außerdienstlichen Sports sowie im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch geeignete Bewegungsmaßnahmen zu fördern.

946. Die an der Sportschule der Bundeswehr regelmäßig durchgeführten Lehrgänge „Sport für Behinderte“ stehen vorrangig Soldatinnen und Soldaten ab einem GdB von 30 und im Rahmen freier Kapazitäten auch schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen. Dies gilt auch für zu Kooperationsprojekten beigestelltes oder gestelltes Personal. Die Lehrgangsanforderungen für alle Statusgruppen sind über die örtliche Schwerbehindertenvertretung an die Bezirksschwerbehindertenvertretung oder bei Fehlen der Stufenvertretung an die Hauptschwerbehindertenvertretung zu richten.

947. Die Reisekosten für die zivilen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind bei Kapitel 1411 Titel 443 01 (allgemeine Ausgabeermächtigung) veranschlagt und dort beim Buchungsabschnitt (BA) 006 nachzuweisen.

948. Die Vorgesetzten sollen auf die Einrichtung von Behindertensportlehrgängen hinweisen und auch darauf hinwirken, dass von den Lehrgängen Gebrauch gemacht wird.

9.16 Gebärdendolmetscherin und Gebärdendolmetscher

949. Hör- und sprachbehinderte Menschen haben nach Maßgabe der Kommunikationshilfenverordnung (KHV) zu § 9 des BGG das Recht, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder anderen geeigneten Kommunikationshilfen zu kommunizieren, soweit dies zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren erforderlich ist. Bei Personalgesprächen, Personalversammlungen, Jahresversammlungen der schwerbehinderten Menschen und Dienstbesprechungen besteht Anspruch auf eine Gebärdendolmetscherin oder einen Gebärdendolmetscher. Die hierbei anfallenden Kosten können gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX von dem zuständigen Integrationsamt übernommen werden; ansonsten sind die Kosten von der Dienststelle aus Kapitel 1411 Titel 443 01 BA 009 zu tragen.

10 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten

1001. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind nur dann wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme auf ihre Behinderung zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig sind. Vor einer in diesem Zusammenhang anzuordnenden Untersuchung durch den Personal-/Vertrauensärztlichen Dienst ist die Schwerbehindertenvertretung durch die personalbearbeitende Dienststelle anzuhören.

1002. Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist abzusehen, wenn die oder der Betroffene unter Beibehaltung des Amtes ihre oder seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit gemäß § 45 Abs. 1 BBG).

1003. Sowohl von einer eingeschränkten Verwendung im vorgenannten Sinne als auch von einer Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten unter den Voraussetzungen des § 44 Abs. 2 oder 3 BBG ein anderes Amt oder eine geringer wertige Tätigkeit übertragen werden kann.

1004. Sollen schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden oder ist beabsichtigt, sie gemäß § 45 BBG oder § 44 Abs. 2 oder 3 BBG zu verwenden, ist die Schwerbehindertenvertretung von der personalbearbeitenden Dienststelle zu beteiligen.

1005. Schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das zweiundsechzigste Lebensjahr vollendet haben (§ 52 Abs. 1 BBG), es sei denn, für sie gelten die Altersgrenzen nach § 52 Abs. 2 BBG.

1006. Bei der Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit oder bei Eingang eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach § 52 Abs. 1 und 2 BBG einer schwerbehinderten Beamtin oder eines schwerbehinderten Beamten ist sie oder er darauf hinzuweisen, dass die für die Versorgungsfestsetzung im Einzelfall zuständigen Stellen auf ihren oder seinen Antrag Auskunft über die zu erwartende Versorgung erteilt. Entsprechende Anträge sind auf dem Dienstweg an die personalbearbeitende Dienststelle zu richten.

11 Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1101. Vor einer ordentlichen – ausgenommen einer verhaltensbedingten, ohne Bezug zum Arbeitsplatz vorgesehenen – Kündigung durch den Arbeitgeber und vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses infolge verminderter Erwerbsfähigkeit ist unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob eine Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Soweit eine Beteiligung nicht erfolgt, ist eine Kündigung unwirksam.

1102. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt (§ 85 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 88 Abs. 4 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die ordentliche Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt ohne Rücksicht auf einzel- oder tarifvertragliche Regelungen mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX). Im Weiteren gilt § 34 Abs. 1 und 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge verminderter Erwerbsfähigkeit bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich nach § 33 TVöD.

Soweit einem Antrag auf Anerkennung einer Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung eine Vorstellung bei dem Medizinischen Dienst des zuständigen Kostenträgers vorausgeht (z. B. Deutsche Rentenversicherung Bund), ist vorher die Schwerbehindertenvertretung durch die personalbearbeitende Dienststelle zu hören.

1103. Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt, wenn es innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung nicht getroffen hat (§ 91 Abs. 3 SGB IX).

Die außerordentliche Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird (§ 91 Abs. 5 SGB IX).

1104. Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte Menschen, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX). Die Frist beginnt mit der Erklärung der Kündigung.

1105. Bei allen Beendigungen des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

1106. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages oder durch Auflösungsvertrag stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

12 Verwendung behinderter und schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten sowie Beendigung ihrer Dienstverhältnisse

1201. Der soldatische Dienst stellt Anforderungen an die Verwendungsfähigkeit, die schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten zum Teil nicht erfüllen können. Gleichwohl ist auch bei einer schwerbehinderten Soldatin oder einem schwerbehinderten Soldaten vor der Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit (DU-Verfahren) durch die personalbearbeitende Dienststelle vorrangig zu prüfen, ob – gegebenenfalls unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 des Soldatengesetzes (SG) – ein Verbleiben im Dienst möglich ist und in welchen dienstlichen Verwendungen die Soldatin oder der Soldat behinderungsgerecht – möglichst in ihrer oder seiner Fachrichtung, Ausbildungs- und Verwendungsreihe oder ihrem oder seinem Dienstbereich – weiterverwendet werden kann. Entscheidungen der militärischen Personalführung orientieren sich an dem Grundsatz

der Rehabilitation und Weiterverwendung vor Versorgung (siehe auch Zentralerlass B-1355/14 „Zivilberufliche Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter Soldatinnen und Soldaten“). Soldatinnen und Soldaten mit einem GdB von mindestens 30, aber weniger als 50, sind bei diesen Entscheidungen wie schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten zu behandeln. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist darüber rechtzeitig und umfassend durch die zuständige Disziplinarvorgesetzte oder den zuständigen Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten.

1202. Bei der Beurteilung, inwieweit die schwerbehinderte Soldatin oder der schwerbehinderte Soldat noch den allgemein-militärischen und den für die ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Anforderungen gewachsen ist, sind lediglich solche Anforderungen zu berücksichtigen, die auf für das jeweilige Lebensalter noch in Betracht kommende Verwendungen abstellen.

1203. Die zuständige personalbearbeitende Dienststelle hat die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg unmittelbar vor Einleitung eines DU-Verfahrens umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören.

1204. Auf die Vorgaben der Zentralen Dienstvorschriften A-1350/67 „Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit“ und A-1420/20 „Beendigung des Dienstverhältnisses einer Soldatin oder eines Soldaten wegen Dienstunfähigkeit“ wird hingewiesen.

1205. Mit der Einleitung des DU-Verfahrens bei einer schwerbehinderten Berufssoldatin oder einem schwerbehinderten Berufssoldaten ist sie oder er darauf hinzuweisen, dass die für die Versorgungsfestsetzung im Einzelfall zuständigen Stellen auf ihren oder seinen Antrag Auskunft über die zu erwartende Versorgung erteilen. Entsprechende Anträge sind auf dem Dienstweg an die personalbearbeitende Stelle zu richten.

1206. Die personalbearbeitende Dienststelle ist verpflichtet, eine Soldatin oder einen Soldaten, die oder der infolge einer Wehrdienstbeschädigung schwerbehindert ist und trotz der Vorgaben des § 3 Abs. 2 SG entweder vorzeitig oder nach Ablauf der Verpflichtungszeit aus dem Dienstverhältnis als Soldatin oder Soldat auf Zeit ausscheidet, auf die Möglichkeit hinzuweisen, sich als Beamtin, Beamter, Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bei der Bundeswehr bewerben zu können.

1207. Für schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten mit einer Behinderung, die eine berufliche Neuorientierung und Eingliederung erfordert, sind rechtzeitig berufsfördernde Maßnahmen zur Rehabilitation einzuleiten. Dazu benachrichtigt die Entlassungsdienststelle den jeweils zuständigen Berufsförderungs- und den Sozialdienst der Bundeswehr sowie die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg, es sei denn, die Soldatin oder der Soldat widerspricht.

1208. Die berufliche Beratung der Soldatinnen und Soldaten sowie die Durchführung der berufsfördernden Maßnahmen während der Wehrdienstzeit und ihre Überleitung auf den nach der Wehrdienstzeit zuständigen zivilen Rehabilitationsträger obliegen dem Berufsförderungsdienst. Berufs-

förderungs- und Sozialdienst der Bundeswehr arbeiten hierbei eng zusammen und leiten die notwendigen Maßnahmen rechtzeitig ein.

13 Die Schwerbehindertenvertretung

13.1 Grundsätze, Aufgaben

1301. Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dabei hat sie darauf zu achten, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Bestimmungen durchgeführt und die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfüllt werden (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Sie hat die Beschäftigten bereits bei der Stellung des Antrags an das Versorgungsamt oder die Agentur für Arbeit zu unterstützen. Weiterhin hat sie insbesondere präventive Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers zu beantragen. Die Vertrauensperson hat nicht nur die Interessen einzelner schwerbehinderter Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

1302. Zum Wohle der schwerbehinderten Menschen, insbesondere zu ihrer Eingliederung, arbeiten Dienststelle, Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat sowie Vertrauenspersonen und deren Gremien nach dem SGB eng und vertrauensvoll zusammen. Sie und die mit der Durchführung des SGB IX betrauten Stellen (Bundesagentur für Arbeit, Integrationsamt) sowie die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu den Integrationsämtern (§ 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

1303. In der Ausübung ihres Amtes dürfen die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie Mitglieder des Personalrates (§ 96 Abs. 3 SGB IX).

1304. Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind gegen Unfälle, die sie in Ausübung ihres Amtes erleiden, versichert. Die Vorschriften des Beamten- oder des Soldatinnen- und Soldatenversorgungsgesetzes und die Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind entsprechend anzuwenden. Ist bei dem Unfall kein Körperschaden entstanden, kommt die Gewährung einer Billigkeitszuwendung nach der Zentralen Dienstvorschrift A-2170/17 in Betracht.

13.2 Wahl

1305. In Dienststellen mit wenigstens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen wählen diese eine Vertrauensperson und wenigstens eine stellvertretende Vertrauensperson, die die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt (§ 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Einzelheiten der Wahl, der Amtszeit und der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in §§ 94, 95 SGB IX sowie der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) in der jeweils geltenden Fassung geregelt. Die Dienststellenleitung, die oder der Inklusionsbeauftragte und die Personalvertretung wirken auf die Wahl hin. Die Leitung der Dienststelle, bei der die Schwerbehindertenvertretung gebildet wird, hat unverzüglich nach der Wahl der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).

1306. Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) (Haupt-, Teil-, Nebendienststellen) eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 1 SGB IX).

Entsprechend dem mehrstufigen Aufbau des GB BMVg sind Bezirksschwerbehindertenvertretungen und für den gesamten GB eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen (§ 97 Abs. 3 SGB IX).

1307. Dienststellen, die die Voraussetzungen des § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden gleichstufigen Dienststellen zusammengefasst werden; über die Zusammenfassung entscheidet auf Antrag das Referat P III 4 im BMVg.

Von der Möglichkeit der Zusammenfassung soll regelmäßig Gebrauch gemacht werden. Eine Zusammenfassung ist auch zwischen zivilen und militärischen Dienststellen sowie Dienststellen verschiedener Organisationsbereiche der Bundeswehr möglich.

1308. Das gesetzlich vorgeschriebene Benehmen mit dem für den Sitz der Dienststelle zuständigen Integrationsamt (ggf. Integrationsämtern) ist von der beantragenden Dienststelle herzustellen. Die schriftliche Erklärung des Integrationsamts und die schriftlichen Zustimmungen der Leitungen aller betroffenen Dienststellen zur Zusammenfassung sind dem Antrag beizufügen.

1309. Anträge auf Zusammenfassung sind von den Bundesämtern der zivilen Organisationsbereiche, den Kommandos der militärischen Organisationsbereiche oder den direkt dem BMVg unterstellten Dienststellen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich dem BMVg vorzulegen. Über die vom BMVg genehmigte Zusammenfassung soll die Dienststellenleitung, bei der die Schwerbehindertenvertretung gebildet wird, die für sie zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung bzw. die Hauptschwerbehindertenvertretung informieren.

1310. Die erteilte Zustimmung zur Zusammenfassung von Dienststellen für die Wahl einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung bleibt nur bis zum Ablauf der jeweiligen Wahlperiode von vier Jahren

gültig. Vor Beginn der neuen Wahlperiode ist daher ein Antrag auf Zusammenfassung – soweit die Voraussetzungen hierzu erfüllt sind – erneut vorzulegen.

1311. In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wählbar.

13.3 Beteiligung, Zuständigkeiten

1312. Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX); die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Anhörung hat vor der Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen.

Bei der Erarbeitung von Verwaltungsvorschriften, die spezielle Regelungen für schwerbehinderte Menschen enthalten oder deren Belange berühren, sind die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Handelt es sich um Angelegenheiten von Vertrauenspersonen, sind die Interessen von dem jeweils stellvertretenden Mitglied wahrzunehmen, sofern nicht die Schwerbehindertenvertretung einer höheren Stufe zuständig ist (Interessenkollision).

Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden; erst danach ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

1313. Die Gesamt-, Bezirks- oder die Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die ihren jeweiligen Geschäftsbereich betreffen oder die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen oder den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 SGB IX). Diese vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann/worden ist oder ihre Aufgabe nicht wahrnehmen kann (Auffangfunktion).

1314. Bei Entscheidungen, die in Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter aus dem nachgeordneten Bereich unmittelbar vom

- BMVg getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg zu beteiligen, die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 97 Abs. 6 Satz 3 SGB IX);
- Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) getroffen werden, ist
 - a) in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsdienststelle zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 Satz 4 SGB IX) sowie bei Maßnahmen nach Nrn. 508 und 1001 dieser Zentralen Dienstvorschrift, die Schwerbehindertenvertretung der Beschäftigungsdienststelle anzuhören,

b) ansonsten die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder, soweit diese nicht vorhanden ist, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg anzuhören; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 97 Abs. 6 Satz 3 SGB IX).

Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung im Falle des § 97 Abs. 6 Satz 4 SGB IX erfolgt durch die Beschäftigungsdienststelle, nachdem zuvor ein Einvernehmen zwischen den beteiligten Dienststellen über die beabsichtigte Maßnahme hergestellt worden ist (entsprechende Anwendung des § 92 Nr. 1 BPersVG – Herstellung des verwaltungsseitigen Einvernehmens).

1315. In Angelegenheiten schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung von ihrer Beschäftigungsdienststelle zu beteiligen. Ansonsten ist die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder, soweit diese nicht vorhanden ist, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg anzuhören; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 97 Abs. 6 Satz 3 SGB IX).

Bei Entscheidungen, die in Personalangelegenheiten schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten vom

- BMVg getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg,
- BAPersBw getroffen werden, ist die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder, soweit diese nicht vorhanden ist, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg

zu beteiligen.

Soweit für den Bereich der schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten eine örtliche Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, erhält diese gemäß § 97 Abs. 6 Satz 3 SGB IX Gelegenheit zur Äußerung.

1316. Bei Entscheidungen, die in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen von den Bundeswehr-Dienstleistungszentren getroffen werden, ist in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsdienststelle zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 Satz 4 SGB IX) sowie bei Maßnahmen nach Nrn. 508 und 1001 dieser Zentralen Dienstvorschrift, die Schwerbehindertenvertretung der Beschäftigungsdienststelle anzuhören. Ansonsten ist die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder, soweit diese nicht vorhanden ist, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg anzuhören.

1317. Die Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretungen sollen möglichst in Schriftform abgegeben werden.

1318. Die personalbearbeitenden Dienststellen teilen den Beschäftigungsdienststellen die getroffene Entscheidung mit. Hiervon ist der beteiligten Schwerbehindertenvertretung Kenntnis zu geben.

13.4 Auskünfte, Unterlagen

1319. Die Leitung der Beschäftigungsdienststelle ist verpflichtet, der für sie zuständigen Schwerbehindertenvertretung die zur Wahrnehmung ihrer Betreuungsaufgaben nach § 95 Abs.1 SGB IX erforderlichen Angaben zu den in der Dienststelle beschäftigten oder dienstleistenden schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen aller Statusgruppen zur Verfügung zu stellen. Diese Informationen sind den Dienststellenleitungen der Beschäftigungsdienststellen durch die personalbearbeitenden Dienststellen auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

13.5 Teilnahmerechte, Versammlung

1320. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der jeweiligen Personalvertretung und deren Ausschüssen einschließlich der Sitzungen des Vorstandes sowie an den regelmäßigen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung, z. B. Monatsgespräch, teilzunehmen. Eine Möglichkeit, an der Versammlung der Vertrauenspersonen teilzunehmen, besteht für die Schwerbehindertenvertretung gemäß Nr. 271 der Zentralen Dienstvorschrift A-1472/1 „Beteiligung durch Vertrauenspersonen“, wenn das Teilnahmerecht für Mitglieder der Soldatengruppe von Personalvertretungen besteht. Dies gilt auch für die Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung in ihrer Funktion nach §§ 97 Abs. 6, 95 Abs. 4 und 5 sowie 97 Abs. 7 SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung hat auch ein Teilnahmerecht an Personalversammlungen in den Dienststellen, für die sie zuständig ist (§ 95 Abs. 8 SGB IX). Für die nach § 97 Abs. 6 SGB IX zuständige Schwerbehindertenvertretung gilt dies entsprechend.

1321. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX). Gleiches gilt für die Versammlungen der Vertrauens- und Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder die Hauptschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 8 SGB IX).

Auf Einladung der Schwerbehindertenvertretung hat die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die bzw. der Inklusionsbeauftragte in der Versammlung der schwerbehinderten Menschen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten.

Der Versammlungsort ist so zu wählen und die Dauer der Versammlung so einzurichten, dass die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit im Sinne der Bundeshaushaltsordnung beachtet werden. Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung der schwerbehinderten Menschen nicht stattfinden, sind Teilversammlungen abzuhalten. Entsprechendes gilt für die Versammlungen durch die Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung.

13.6 Geschäftsbedarf, Kosten

1322. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung hinsichtlich des Geschäftsbedarfs, der Büroausstattung und der erforderlichen Räume zu gewähren. Dabei ist der Ausstattungsstandard der Arbeitsplätze in der Dienststelle anzulegen. IT-Gerät und/oder Funktionsträger sind in das IT-Konzept der Dienststelle aufzunehmen. Zur Erledigung von anfallenden Schreib- und Büroarbeiten ist der Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang eine Bürokraft zur Verfügung zu stellen.

Bei Bedarf ist der Schwerbehindertenvertretung ein Besprechungsraum zur Verfügung zu stellen.

1323. Soweit einschlägiges Schrifttum, Erlasse und Verfügungen zur Aufgabenerfüllung benötigt werden, sind diese von der Dienststelle bereitzustellen.

1324. Für Bekanntmachungen, die den Kreis der schwerbehinderten Menschen betreffen, sind an geeigneten Stellen Informationsboards bereit zu stellen und – wenn möglich – zusätzlich die dienststelleninternen Kommunikationsmittel zu nutzen.

1325. Reisen von Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen im Rahmen ihrer Tätigkeit sind keine Dienstreisen im Sinne des BRKG. Sie dürfen nur dann durchgeführt werden, wenn die Angelegenheit nicht auf andere Weise erledigt werden kann. Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten. Die Reisen bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung; sie sind der Dienststelle jedoch vorher anzuzeigen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden (siehe Zentrale Dienstvorschrift A-2211/3 „Sonderregelungen für Interessenvertreter“). Wird bei einer Reise die gesetzlich oder tariflich festgelegte Arbeits- und Dienstzeit überschritten, so sind die für die jeweilige Statusgruppe bei Dienstreisen geltenden Regelungen entsprechend anzuwenden. Reisekosten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind aus Kapitel 1411 Titel 527 03 zu zahlen.

13.7 Befreiung, Freistellung

1326. Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen nehmen ihre Aufgaben ehrenamtlich wahr (§ 96 Abs. 1 SGB IX). Sie sind für ihre Aufgaben in dem erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge zu befreien (§ 96 Abs. 4 SGB IX). Im Falle einer Bedarfs- oder Teilfreistellung muss bei der Zuteilung des Arbeitspensums auf die Inanspruchnahme der Vertrauenspersonen zur Wahrnehmung ihres Ehrenamts während der Arbeitszeit angemessen Rücksicht genommen werden (BAG vom 27. Juni 1990 – 7 ABR 43/89).

1327. Entscheidend für den Freistellungsumfang ist der jeweilige Arbeitsanfall, der vorrangig von der Anzahl schwieriger Einzelfälle, der Ausdehnung des Zuständigkeitsbereiches sowie der

Betreuungsstärke geprägt wird. Sind in der Dienststelle in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte und/oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen auf eigenen Antrag freigestellt. Weitergehende Regelungen sind insbesondere bei dezentralen Dienststellenstrukturen, die ein erhöhtes Maß an Reisetätigkeit erfordern, oder bei nachgewiesenem, besonders zeitaufwendigem Betreuungsaufwand möglich. Daneben kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten und/oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zur eigenverantwortlichen Erledigung einer oder mehrerer konkret umrissener Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren schwerbehinderten und/oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden.

Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

Dies gilt für die Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

1328. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sowie der Bezirks-, Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretung sind grundsätzlich – wie bei allen anderen Interessenvertretungen – vom Sitz der Dienststelle, bei der sie gebildet sind, wahrzunehmen. Ausnahmen können sich z. B. aus einer Schwerbehinderung der Vertrauensperson ergeben.

1329. Die pauschale Aufwandsentschädigung für ganz oder teilweise freigestellte Vertrauenspersonen richtet sich nach dem Abschnitt 3 der Zentralen Dienstvorschrift A-1473/10 „Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen“.

1330. Ein notwendiges Versäumnis der Dienst- oder Arbeitszeit hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen zur Folge. Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit durchzuführen sind, haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge.

13.8 Schulung und Bildung

1331. Die Kostentragung und die erforderliche Freistellung für die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen richten sich nach der Zentralen Dienstvorschrift A-1473/10, Abschnitt 4 sowie nach folgenden weiteren Maßgaben:

Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen, soweit Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (§ 96 Abs. 4 SBG IX). Gleiches gilt für das mit der

höchsten Stimmenzahl gewählte erste stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung. In Stufenvertretungen hat auch das zweite stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung einen Schulungsanspruch nach Satz 1.

1332. Bei erstmalig gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die noch nicht an einer entsprechenden Schulung teilgenommen haben, sollte die Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im ersten Jahr der Amtszeit in der Regel nicht mehr als fünf Tage betragen. Die Reisetage werden auf die Schulungsdauer nicht angerechnet. Ist in dem ersten Jahr der Amtszeit die Inanspruchnahme von Schulungen bis zur Dauer von fünf Tagen aus Gründen, die die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht zu vertreten hat, nicht möglich, können die verbleibenden Resttage in der Folgezeit noch genommen werden.

1333. Ab dem zweiten Jahr der Amtszeit sollen Schulungsveranstaltungen grundsätzlich drei Tage im Jahr nicht überschreiten. Sofern darüber hinaus weiterer Schulungsbedarf besteht, ist hierüber im Rahmen einer Einzelfallprüfung durch die Bundesämter der zivilen Organisationsbereiche oder die Kommandos der Inspektore bzw. Inspektorinnen der militärischen Organisationsbereiche zu entscheiden. Falls erforderlich, ist die Angelegenheit dem Ministerium Referat P III 4 vorzulegen.

1334. Die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist von der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle unter Angabe des Schulungsprogramms rechtzeitig anzuzeigen. Im Rahmen der Zentralen Dienstvorschrift A-1473/10, Anlage 6.1 Nr. 3 von der Dienststelle vorzunehmenden Erforderlichkeitsprüfung sind Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Integrationsämter als objektiv erforderlich anzusehen.

14 Inklusionsbeauftragte

1401. Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sowie Kommandeurinnen und Kommandeure, in deren Bereich mindestens ein schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellter behinderter Mensch beschäftigt ist, haben Inklusionsbeauftragte zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten (§ 98 SGB IX). Vor einer Bestellung oder Abberufung einer oder eines Inklusionsbeauftragten ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Die Inklusionsbeauftragten, die nach Möglichkeit auch schwerbehinderte Menschen sein sollen, haben vor allem darauf zu achten, dass die den Dienststellen gegenüber schwerbehinderten Menschen obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Daher sollen sie die einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Erlasse kennen und mit den Verhältnissen in der Dienststelle vertraut sein.

Bestellung und Abberufung der Inklusionsbeauftragten sind schriftlich vorzunehmen und den personalbearbeitenden Dienststellen (nicht bei Soldatinnen oder Soldaten), der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat sowie der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt mitzuteilen. In Dienststellen, in denen die Soldaten und Soldatinnen nicht durch Personalvertretungen vertreten werden, ist die zuständige Vertrauensperson der Soldatinnen und

Soldaten zu informieren. Die oder der Inklusionsbeauftragte ist ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt.

Die oder der Inklusionsbeauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie oder er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Die Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit sowie Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung.

Die oder der Inklusionsbeauftragte ist über ihre oder seine Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter oder der von ihr oder ihm bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten. Sie oder er ist bei Übernahme der Aufgabe zu schulen; die Schulung ist mindestens alle drei Jahre zu wiederholen. Ein häufiger Wechsel der oder des Inklusionsbeauftragten ist zu vermeiden.

15 Die Personalvertretung

1501. Neben der Schwerbehindertenvertretung ist auch die Personalvertretung berufen, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern (§§ 93 SGB IX, 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG). Sie hat insbesondere darauf zu achten, dass die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfüllt werden. Die Personalvertretung ist verpflichtet, in allen Stufen mit der Schwerbehindertenvertretung und der bzw. dem Inklusionsbeauftragten eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). Zu Sitzungen des Personalrats lädt dessen Vorsitzende bzw. dessen Vorsitzender die Schwerbehindertenvertretung unter Mitteilung der Tagesordnung ein (§ 34 Abs. 2 BPersVG). Diese kann beratend teilnehmen und gegebenenfalls die Aussetzung von Beschlüssen beantragen (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

16 Datenschutz

1601. Soweit im Rahmen dieser Zentralen Dienstvorschrift personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) mit den hierzu ergangenen Vorgaben der Zentralen Dienstvorschrift A-2122/4 „Datenschutz“ sowie die bereichsspezifischen datenschutzrechtlichen Regelungen (z. B. im Bundesbeamtengesetz, Soldatengesetz und SGB IX) zu beachten.

17 Anlagen

| | | |
|------|---|----|
| 17.1 | Begleitschreiben der Bundesministerin der Verteidigung | 47 |
| 17.2 | Rahmenregelung für den Prozess „Bereitstellung und Betrieb von leidens- und behinderungsgerechter IT-/TK-Ergonomie im Rahmen des IT-Projektes HERKULES“ | 48 |
| 17.3 | Erlass BMVg IUD I 4 – Az 68-10-25/20 vom 4. Juli 2014 | 48 |
| 17.4 | Änderungsjournal | 49 |

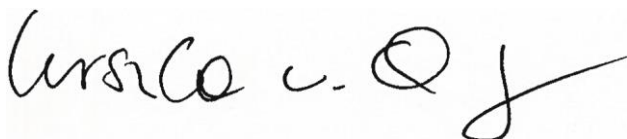
17.1 Begleitschreiben der Bundesministerin der Verteidigung

Vielfalt ist unsere Stärke. Die Menschen, die in der Bundeswehr dienen und arbeiten, sind so unterschiedlich wie ihre Aufgaben selbst. Deswegen müssen Respekt für die Person und die Leistung des Einzelnen unsere Organisationskultur prägen. Alle Angehörigen des Geschäftsbereiches BMVg sollen bei uns uneingeschränkt Wertschätzung erfahren – das gilt insbesondere für Menschen mit Behinderungen. Mit ihrem Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Menschen hat die Bundeswehr hier schon seit vielen Jahren ein Regelwerk, das über die gesetzlichen Vorgaben teilweise deutlich hinausgeht. Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet uns nun, den bisherigen Ansatz von Integration und Fürsorge durch das Inklusionsgebot zu ersetzen.

Inklusion meint, dass alle Frauen und Männer gleichberechtigt und selbstbestimmt an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens teilhaben können – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung und sonstigen individuellen Merkmalen. In einer inklusiven Gesellschaft gibt es keine allgemein definierte Normalität, die anzustreben oder zu erfüllen ist. Normal ist vielmehr die Tatsache, dass es Unterschiede gibt. Inklusion geht damit weiter als der Begriff der Integration: Nicht der behinderte Mensch soll sich an die bestehenden Strukturen anpassen. Sondern die Strukturen müssen so beschaffen sein, dass jede und jeder teilhaben kann – ohne Einschränkungen und von Anfang an.

Inklusiv ist eine Gesellschaft, die sich nicht aufteilen lässt in die Einen und die Anderen, sondern anerkennt, dass Menschen unterschiedliche Fähigkeiten und Bedürfnisse haben. Inklusiv ist eine Gesellschaft, die die gemeinsamen Werte, Aufgaben und Ziele in den Vordergrund stellt; die alle ihre Mitglieder willkommen heißt. Dazu bedarf es einer gemeinsamen Kraftanstrengung, getragen sowohl von behinderten als auch von nichtbehinderten Menschen. Inklusion ist kein Selbstläufer, sie muss gelebt werden – von uns persönlich und von der Gemeinschaft insgesamt. Lassen Sie uns also beharrlich und fordernd sein, aber wenn nötig auch nachsichtig und geduldig. Und denken wir immer an den Satz, den Altbundespräsident Richard von Weizsäcker einst sagte: „Nicht behindert zu sein, ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

Berlin, 26. September 2016



Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin der Verteidigung

17.2 Rahmenregelung für den Prozess „Bereitstellung und Betrieb von leidens- und behinderungsgerechter IT-/TK-Ergonomie im Rahmen des IT-Projektes HERKULES“

17.3 Erlass BMVg IUD I 4 – Az 68-10-25/20 vom 4. Juli 2014

Die **Anlagen 17.2 und 17.3** sind als Einzeldokumente in der linken Task-Leiste dieser **Zentralen Dienstvorschrift** als gesonderte Dokumente verfügbar (Büroklammersymbol).

17.4 Änderungsjournal

| Version | Gültig ab | Geänderter Inhalt |
|---------|-------------------------|--|
| 1 | Vorläufig 22.01.2016 | <ul style="list-style-type: none">• Erstveröffentlichung |
| 2 | 30.03.2017 | <ul style="list-style-type: none">• Inhaltliche Überarbeitung gesamt• Titeländerung |