

Personalwesen

VMBI 2007 S. 30

Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Menschen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (Fürsorgeerlass)

- Neufassung -

Vorwort des Bundesministers der Verteidigung

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

Den öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen insbesondere bei der Ausbildung und im Berufsleben eine Vorbildfunktion zu.

Nach dem erklärten Willen der Bundesregierung soll der Anteil der schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst über das gesetzlich gebotene Maß hinausgehen. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wurde diese Quote von sechs Prozent seit jeher überschritten. Auch in Zeiten der Umstrukturierung und Personalreduzierung sind die Bemühungen darauf gerichtet, die gesetzliche Quote möglichst zu übertreffen.

Die umfassenden Vorschriften des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 in der jeweils geltenden Fassung haben Raum geschaffen, um im Fürsorgeerlass zusätzliche Hilfen für die Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vorzusehen.

Zugleich werden durch eine sachlich differenzierte, für alle Dienststellen der Bundeswehr im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit verpflichtende Regelung wie dem Fürsorgeerlass Integrationsvereinbarungen der einzelnen Dienststellen grundsätzlich entbehrlich.

Es ist eine Verpflichtung aller Vorgesetzten, die in diesem Erlass angebotenen Instrumente im Sinne der Betroffenen einzusetzen und den Belangen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Verständnis zu begegnen.

Bonn, 30. Januar 2007

Dr. Franz Josef Jung

Inhalt

1.	Allgemeine Grundsätze	9.11	Beihilfen nach den Beihilfevorschriften
2.	Personenkreis, Anwendung	9.12	Schwerbehinderte Lehrkräfte
3.	Beschäftigungspflicht	9.13	Teilnahme an Übungen und Manövern
4.	Bewerbung/Einstellung schwerbehinderter Menschen	9.14	Bekleidung und persönliche Ausrüstung
5.	Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	9.15	Behindertensport
6.	Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen	9.16	Gebärdendolmetscherin/Gebärdendolmetscher
7.	Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten	10.	Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen/Beamte
8.	Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen	11.	Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
9.	Ergänzende und allgemeine Maßnahmen der Fürsorge für schwerbehinderte Menschen	12.	Verwendung schwerbehinderter Soldatinnen/Soldaten und Beendigung ihrer Dienstverhältnisse
9.1	Wohnungsfürsorge	13.	Zusammenarbeit bei Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen
9.2	Familienheimdarlehen	13.1	Grundsatz
9.3	Erholungsurlaub/Zusatzurlaub	13.2	Die Schwerbehindertenvertretung
9.4	Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen	13.3	Die/der Beauftragte des Arbeitgebers
9.5	Arbeitszeit, Arbeitspausen	13.4	Die Personalvertretung
9.6	Mehrarbeit	13.5	Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit
9.7	Abholdienst/Fahrkostenzuschuss	14.	Datenschutz
9.8	Anpassung der Dienst- oder Arbeitszeit an die Verkehrslage	15.	Schlussbestimmungen
9.9	Parkmöglichkeiten		
9.10	Dienstreisen		

1. Allgemeine Grundsätze

Nach dem SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046)^{*)} in seiner jeweils geltenden Fassung hat der Dienstherr/Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten seines Bereichs.

Für alle beteiligten Stellen und Personen besteht die Verpflichtung, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der vorhandenen Möglichkeiten den Anliegen der schwerbehinderten Menschen wohlwollend gegenüberzustehen. 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/Kollegen und Kameradinnen/Kameraden sollen auf schwerbehinderte Menschen in der täglichen Arbeit helfend zugehen.

Bei Organisationsentscheidungen sind die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

Die Fürsorge- und Förderungspflicht obliegt vor allem den Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleitern, Kommandeurinnen/Kommandeuren und Einheitsführerinnen/Einheitsführern, außerdem den unmittelbaren Vorgesetzten und allen mit der Personalführung sowie der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sind gehalten, sich mit den Bestimmungen des SGB IX und dieses Erlasses vertraut zu machen und darauf hinzuwirken, dass mindestens in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang schwerbehinderte Menschen beschäftigt und ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend gefördert und verwendet werden. Alle haben von dem Bemühen jedes schwerbehinderten Menschen auszugehen, die Arbeits-/Dienstpflichten wie jede/jeder andere Beschäftigte zu erfüllen.

Bei einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen, Veranstaltungen auf dem Gebiet der Personalführung, Führungskursen sowie bei der Darstellung des öffentlichen Dienstrechts in Lehrgängen ist auf das SGB IX und diesen Erlass sowie auf die besondere Problematik der schwerbehinderten Menschen gesondert und in einem der Veranstaltung angemessenen Umfang einzugehen. Hierbei kann die Schwerbehindertenvertretung um Mitgestaltung gebeten werden.

In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, ist - unabhängig von den förmlichen Beteiligungspflichten - mit den zuständigen Stellen, so z. B. mit der/dem Beauftragten des Arbeitgebers, der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten, dem Sozialdienst der Bundeswehr bei den Standortverwaltungen/Bundeswehrdienstleistungszentren und dem Berufsförderungsdienst bei den Kreiswehrratsämtern zusammenzuarbeiten; soweit Soldatinnen/Soldaten betroffen sind, die nicht durch Personalvertretungen vertreten werden, ist die Vertrauensperson der Soldatinnen/Soldaten zu beteiligen.

Durch die Anwendung der Bestimmungen dieses Erlasses als einer für alle Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit verpflichtenden Regelung, die dem Ziel einer umfassenden Integration der schwerbehinderten Menschen dient, wird der Abschluss individueller Integrationsvereinbarungen in den einzelnen Dienststellen grundsätzlich entbehrlich (§ 82 Satz 4 SGB IX).

2. Personenkreis, Anwendung

2.1 Behinderte Menschen im Geschäftsbereich des BMVg im Sinne dieses Erlasses sind Personen (Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Arbeitnehmerinnen/Ar-

beitnehmer, Soldatinnen/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 Menschen (§§ 2 Abs. 3, 68 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Die Schwerbehinderteneigenschaft entsteht gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX unmittelbar kraft Gesetzes. Eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX ist für Soldatinnen und Soldaten nach § 128 Abs. 4 SGB IX ausgeschlossen; die Anwendung der Nummer 12.1 dieses Erlasses bleibt davon unberührt.

2.2 Die Dienststellen können ihren Schutzverpflichtungen jedoch nur dann nachkommen, wenn sie über eine Schwerbehinderteneigenschaft unterrichtet sind. Schwerbehinderte Menschen sollen 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 Dienststelle vorlegen und die Schwerbehindertenvertretung unterrichten.

Beschäftigten und Soldatinnen und Soldaten, die einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch sowie Beschäftigten, die einen Antrag auf Gleichstellung gestellt haben, ist zu empfehlen, dies der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung schriftlich mitzuteilen. Für die Dauer des Verfahrens werden Beschäftigte und Soldatinnen und Soldaten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen wie schwerbehinderte Menschen behandelt.

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

Für die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamte des Bundes (Arbeitszeitverordnung - AZV)¹⁾ gilt Nummer 9.5 dieses Erlasses.

Angaben zur Art der Behinderung dürfen grundsätzlich nicht verlangt werden, es sei denn, dass sie notwendig sind, um angemessene Maßnahmen im Rahmen der Fürsorge zu ergreifen.

Für Soldatinnen und Soldaten gilt die ZDv 20/15 Nummer 1003 Abs. 2. Danach ist die Feststellung eines GdB (Kapitel 3 Änderungsart T 4) zu melden.

2.3 Der Schutz schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen endet:

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

Die Beschäftigten haben die Pflicht, der Dienststelle das Erlöschen und die Entziehung des Schwerbehindertenschutzes mitzuteilen.

2.4 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/Soldaten und gegebenenfalls die zivile und militärische Gleichstellungsbeauftragte.

^{*)} Im VMBI nicht veröffentlicht

1) VMBI 2006 S. 78

- 2.5 Die Nachteilsausgleichsregelungen, die dieser Erlass 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.
- 2.6 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 schwerwiegende Gründe aus dem Dienstverhältnis ihr entgegenstehen.
3. **Beschäftigungspflicht**
- 3.1 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). Als Arbeitsplätze zählen gemäß § 73 Abs. 1 Satz 1 SGB IX Dienstposten/ Stellen, auf denen Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sowie Auszubildende beschäftigt werden. Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, wird nach § 74 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die tatsächliche Anzahl der Arbeits- und Dienstverhältnisse zugrunde gelegt. Die Dienstposten der Soldatinnen/Soldaten, mit Auszubildenden besetzte Arbeitsplätze sowie die bei den Auslandsdienststellen eingerichteten Arbeitsplätze bleiben unberücksichtigt.
- 3.2 Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze im BMVg und in seinem Geschäftsbereich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Militärische 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.
- 3.3 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).
- 3.4 Die Verpflichtung zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird durch andere gesetzliche Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung bestimmter Personenkreise nicht berührt (§ 122 SGB IX).
- 3.5 Dienststellen, die über Stellen zur beruflichen Bildung verfügen, haben einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 72 Abs. 2 SGB IX). Über Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels ist mit der zuständigen Personalvertretung und der 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 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.
- 3.6 Die Mindestquote für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Höhe von sechs Prozent gilt für den Geschäftsbereich des BMVg insgesamt. Jede einzelne Dienststelle des Geschäftsbereichs ist gemäß Erlass vom 2. November 1999 - PSZ V 4 - Az 15-05-03/2¹⁾ aufgefordert, die gesetzliche Vorgabe für ihren Bereich zumindest zu erfüllen. 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. Im Zweifelsfall ist dem BMVg zu berichten.
4. **Bewerbung/Einstellung schwerbehinderter Menschen**
- 4.1 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 (Abschnitt B Nummer 30 des Abgrenzungserlasses, VMBI 1972 S. 123). 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).
- 4.2 Zur Umsetzung der §§ 81 Abs. 1 und 82 SGB IX ist wie folgt zu verfahren:
- 4.2.1 In Dienstpostenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass bei schwerbehinderten Menschen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird und dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
- 4.2.2 Vor jeder Neueinstellung ist von der personalbearbeitenden Dienststelle frühzeitig bei der zuständigen Agentur für Arbeit, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn, schriftlich anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind; gegebenenfalls ist die Übersendung der Bewerbungsunterlagen zu veranlassen. Die Anfrage soll die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes beschreiben. Eine Durchschrift der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung durch die Beschäftigungsdienststelle zuzuleiten.
- 4.2.3 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).
- 4.2.4 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist mit besonderem Wohlwollen zu begegnen. Die Durchführung von Auswahlverfahren nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bleibt hiervon

- unberührt. Bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen sind quantitative Leistungsminderungen, die behinderungsbedingt sind, zu berücksichtigen.
- 4.2.5 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/Bewerber grundsätzlich dazu zugelassen; ein gesondertes Vorstellungsgespräch ist in diesen Fällen entbehrlich.
- Von einer Einladung bzw. Zulassung kann bei Nichterfüllung der Einstellungsvoraussetzungen abgesehen werden. Außerdem kann dann von einer Einladung bzw. Zulassung abgesehen werden, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Dies ist nur dann gegeben, wenn die Bewerberin/der Bewerber die beruflichen Mindestanforderungen für die vorgesehene Verwendung oder den konkreten Ausbildungs-/Arbeitsplatz nicht erfüllt. Der Schwerbehindertenvertretung ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- 4.2.6 Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Menschen von der durchführenden Stelle rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag Prüfungserleichterungen gewährt werden. Art und Umfang richten sich nach Nummer 8.
- 4.2.7 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Vorstellungsgesprächen aller Bewerberinnen/Bewerber sowie an Auswahlverfahren teilzunehmen, sofern sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat. Über die vorgesehenen Termine ist sie frühzeitig zu informieren.
- 4.2.8 Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der Auswahlentscheidung anzuhören; sie hat eine Stellungnahme abzugeben. 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 folgende Angaben zu übermitteln:
1. Einstellungsvorschläge der Arbeitsverwaltung oder eines von dieser beauftragten Integrationsfachdienstes;
 2. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen;
 3. Angabe über Auswahl einer oder eines schwerbehinderten oder nichtbehinderten Bewerberin/Bewerbers einschließlich der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung.
- 4.3 Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen als Beamtinnen/Beamte sowie bei deren Anstellung und Beförderung darf nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden (§ 128 Abs. 1 SGB IX, § 13 Abs. 1 der Bundeslaufbahnverordnung – BLV²⁾). 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 Regelgedanken des § 128 Abs. 1 SGB IX folgend, als Beamtinnen/Beamte auch dann eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit 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 – BeamtVG) keinen Anspruch auf Ruhegehalt haben und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nachversichert werden. Dienstunfähig gewordene Beamtinnen/Beamte werden somit unter Umständen gegenüber einer von vornherein als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst angelegten Beschäftigung Einbußen in ihrer Gesamtversorgung hinnehmen müssen.
- Durch den personal-/vertrauensärztlichen Dienst der Bundeswehr soll, zur Entscheidungshilfe für Bewerberinnen/Bewerber und Dienststelle, eine Prognose über die voraussichtliche Entwicklung der gesundheitlichen Eignung abgegeben werden.
- 4.4 Für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen in den Vorbereitungsdienst gilt abweichend von den allgemeinen Höchstaltersgrenzen eine Altersgrenze von 40 Jahren (§ 14 Abs. 2 BLV).
- 4.5 Bei der Einstellung von Blinden dürfen Vorlesekräfte bis zur Bewilligung entsprechender Stellen durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplanes beschäftigt werden. 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).
- 4.6 Werden schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit vereinbarter Probezeit eingestellt, ist dies dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).
- 4.7 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/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.
- 4.8 Die Dienststellen haben bei Notwendigkeit und Möglichkeit die nach dem Arbeitsförderungsgesetz, der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) und dem SGB IX vorgesehenen Leistungen an Arbeitgeber zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Dies gilt sinngemäß auch für Leistungen zugunsten schwerbehinderter Soldatinnen/Soldaten. 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 Geschäftsbereich des 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**
- 5.1 Trotz körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderungen leisten schwerbehinderte Menschen überwiegend vollwertige Arbeit. Für sie ist es selbstverständlich, ihre Dienstpflichten wie jede/jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Behinderungsbedingten persönlichen Befindlichkeiten und Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs 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. 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 wegen behinderungsbedingter Minderleistung zu beantragen.

Bei der Gewährung von Erleichterungen 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.

5.2 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.

5.3 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 Erlass „Einrichtung von Sonderdienstposten für schwerbehinderte Menschen des zivilen Personals im Geschäftsbereich des BMVg“ vom 18. März 2003 - Org 1 - Az 10-02-05/00 in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen.

5.4 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. 4 SGB IX), soweit dies nicht unzumutbar ist oder Arbeitsschutzvorschriften entgegenstehen. Dies gilt auch dann, wenn das erforderliche Gerät im Bestand der Bundeswehr vorhanden, es jedoch noch nicht in der Mat-STAN der nachweispflichtigen Dienststelle enthalten ist. Zur Aufnahme in die Mat-STAN ist gegebenenfalls ein STAN-Änderungsantrag zu stellen. Die Einweisung in die Handhabung ist sicherzustellen. Zu den Hilfsmitteln gehören u.a. akustische Hilfsmittel für Hörgeschädigte, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung für Amputierte, Versehrtenstühle, Vergrößerungsgeräte für Sehbehinderte, Blindenschreibgeräte, besondere Tastaturen für EDV-Geräte, Diktiergeräte, Lesegeräte und Wörterbücher für Blinde, Spezialwähleinrichtungen und Vermittlungsanlagen für blinde Telefonistinnen/Telefonisten. Bei der Beschaffung dieser Arbeitshilfen sollen die technischen Beraterinnen und Berater der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit sowie bei Bedarf die

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

und das

- Institut der Deutschen Wirtschaft
Gustav - Heinemann - Ufer 84
50968 Köln
(REHADAT)

beratend hinzugezogen werden.

Auf den Erlass „Dezentrale Bedarfsdeckung durch die Wehrbereichsverwaltungen, Standortverwaltungen und die Truppe“ vom 10. Juli 1992 - Rü Z I 4 (jetzt Rü II 5) - Az 76-31-01 (VMBI S. 360) wird hingewiesen.

Die Buchung der Kosten bei der Beschaffung von Arbeitshilfen richtet sich nach dem jeweiligen Haushaltsplan. Auf die Zuschussmöglichkeit der Integrationsämter in Nummer 5.1 wird hingewiesen.

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besteht nach § 3 Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung die Verpflichtung, besonderes Augenmerk auf die Verhütung von spezifischen Gefährdungen zu richten, die von Arbeitsstätten auf diesen Personenkreis ausgehen können. 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 ZDv 44/2 „Arbeitsschutz und Unfallverhütung“, sind zu beachten.

Blinden und anderen schwerbehinderten 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), ist neben technischen Hilfsmitteln eine Vorlese- oder andere Hilfskraft zur Verfügung zu stellen.

5.5 Es ist zu gewährleisten, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitert. Neubauten sowie Um- und Erweiterungsbauten, bei deren Nutzung die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und/oder allgemeiner Besucherverkehr in Frage kommt (z.B. KWEA, WBV), sollen den allgemein anerkannten Regeln der Technik entsprechend 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 (DIN 18 024, Teil 1 und 2).

Bei der Durchführung von Baumaßnahmen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen gemäß den „Baufachlichen Richtlinien für die Durchführung von Baumaßnahmen der Bundeswehr (BFR)“, insbesondere BFR 0/016.32, zu berücksichtigen (s. AllgUmdr Nr. 151). Für Personenaufzüge in Gebäuden der Bundeswehr gilt BFR 0/461. Auch hierfür sollen die Leistungen der Reha-Träger in Anspruch genommen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Erstellung von Bedarfsforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbaumaßnahmen um Stellungnahme zu bitten.

5.6 Schwerbehinderte Menschen sind räumlich so unterzubringen, dass ihre Leistungsfähigkeit gefördert wird. Den schwerbehinderten Menschen sind nach Möglichkeit Einzelzimmer zuzuteilen, insbesondere gilt dies für Hirnbeschädigte, Querschnittsgelähmte, Blinde, Diabetiker und Amputierte sowie für behinderte Menschen, die besonders lärm- und hitzeempfindlich sind. Bei der Zuteilung von Arbeitsräumen oder Arbeitsplätzen an schwerbehinderte Menschen sowie bei deren Einrichtung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Blindenführhunde sowie Rollstühle und sonstige Bewegungshilfen

- sind während der Dienstzeit in der Nähe des Arbeitsplatzes des behinderten Menschen unterzubringen.
- 5.7 Der Wechsel des Arbeitsplatzes 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 dienstlichen 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 wahrnehmen zu können. Dies gilt entsprechend auch bei Personalgestaltung/Personalbeistellung in sogenannte Kooperationsvorhaben mit der Wirtschaft sowie bei Privatisierung. Schwerbehinderte Menschen und Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes vorher gehört werden, auch dann, wenn er überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Menschen beabsichtigt ist. Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstige Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Sollte aus Gründen der Behinderung eine Versetzung nicht möglich sein, soll den schwerbehinderten Menschen dadurch kein Nachteil entstehen.
- Hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der von Strukturmaßnahmen betroffenen schwerbehinderten Menschen wird auf § 5 der „Rahmenrichtlinie zur sozialverträglichen Flankierung von Personalmaßnahmen in der Bundeswehr“ (VMBI 2003 S. 88) in der jeweils geltenden Fassung hingewiesen.
- Bei schwerbehinderten Soldatinnen/Soldaten hat die Personalverfügung erlassende Stelle 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/den nächsten Disziplinarvorgesetzten. Sofern keine Schwerbehindertenvertretung bei der Einheit/Dienststelle der schwerbehinderten Soldatin oder des schwerbehinderten Soldaten gewählt ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung bzw. die Hauptschwerbehindertenvertretung zu hören. Die Anhörung kann schriftlich erfolgen.
- 5.8 Schwerbehinderte Menschen sind in ihrem Bestreben nach höherwertiger Tätigkeit zu unterstützen. Es liegt jedoch weder im dienstlichen noch im wohlverstandenen Interesse des schwerbehinderten Menschen, wenn ihm eine Aufgabe oder eine Funktion übertragen wird, der er nicht gewachsen ist.
- 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.
- 5.9 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.
- 5.10 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/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.
- 5.11 Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, 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 sollten im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, eines Mitglieds des Personalrates oder einer Vertrauensperson der Soldatinnen/Soldaten, der Dienststellenleiterin/des Dienststellenleiters oder der/des Beauftragten des Arbeitgebers die Arbeitsplätze aller schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen auf die behindertengerechte Ausstattung hin überprüft werden. Bei Bedarf, bzw. auf Wunsch der Schwerbehindertenvertretung, sollte diese Begehung im Beisein der Betriebsärztin/des Betriebsarztes und einer technischen Beraterin/eines technischen Beraters des Integrationsamtes durchgeführt werden.
- 5.12 Bei Besichtigungen von Dienststellen durch die Aufsichtsbehörde ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung durch die Dienststellenleiterin/den Dienststellenleiter zu beteiligen.
- Außerdem hat die Dienststellenleiterin/der Dienststellenleiter im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen zu geben. Besteht darüber hinaus der Wunsch der Schwerbehindertenvertretung an einer Begehung der Dienst-

- stelle durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt teilzunehmen, ist diesem zu entsprechen.
- 5.13 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 Bundesversorgungsgesetz, dem SGB IX und dem Rehabilitationsangleichungsgesetz sowie den dazu ergangenen Rechtsverordnungen hinzuweisen. Vor Ablehnung einer beantragten Fortbildungsmaßnahme (Lehrgangsmeldung) ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Behinderungsgerechte Unterbringung ist sicherzustellen. Die abordnende Dienststelle unterrichtet rechtzeitig die Lehreinrichtung/Schule. Die Behinderung ist kein Grund, schwerbehinderte Menschen von solchen Maßnahmen auszuschließen, denen sie sich mit angemessenen Erleichterungen erfolgreich unterziehen können.
- 5.14 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)³⁾ erstattet werden. Im Zweifelsfall haben schwerbehinderte Menschen sich im eigenen Interesse - bevor sie zu einem Lehrgang abgeordnet werden - vom personal-/vertrauensärztlichen Dienst der Bundeswehr untersuchen zu lassen, um einer Überforderung vorzubeugen. Die Untersuchung richtet sich nach dem Erlass vom 20. April 1994 - S I 3 (jetzt Org 8) - Az 23-40-03 (VMBI S. 94) in der jeweils geltenden Fassung. Vor der Anordnung der Untersuchung durch die personalbearbeitende Dienststelle ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- 5.15 Bei schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten nimmt die Truppenärztin/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/der Truppenarzt die zuständige Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Die Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht bleibt hiervon unberührt. Dieses Begutachtungsergebnis ist für den während des Lehrgangs zuständigen Vorgesetzten bindend (Fachdienstliche Anweisung InspSan D 70.01 – s. AllgUmdr Nr. 80).
- 5.16 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 Regelungen der §§ 48 ff des Berufsbildungsgesetzes verwiesen.
- 5.17 Treten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis
- eines schwerbehinderten Menschen auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats bzw. der Vertrauensperson gemäß Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG)⁴⁾ sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und mit denen das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX). Ist ein schwerbehinderter Mensch innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig, sind die Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX zu beachten. Das Nähere wird im Erlasswege geregelt.
- 5.18 Bei der Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente sind die hierzu ergangenen Bestimmungen zu beachten.
6. **Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen**
- 6.1 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 (§ 13 Abs. 3 BLV).
- Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf nicht als Nachteil angerechnet werden. Es ist hinzunehmen, dass gegebenenfalls nur ein Teil des Arbeitspensums eines nicht schwerbehinderten Menschen bewältigt werden kann; dieses geminderte Arbeitspensum ist der Beurteilung als Norm zugrunde zu legen. An die Qualität der Bewältigung dieses Arbeitspensums sind dagegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.
- 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.
- Erbringt ein schwerbehinderter Mensch - gemessen an der Art der Behinderung - besondere Leistungen, sind diese bei der Bewertung der entsprechenden Einzelmerkmale zu berücksichtigen und zu begründen.
- 6.2 Bei Erstellung einer Beurteilung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden Beurteilungsbestimmungen zu beteiligen. Entsprechendes gilt bei der Beurteilung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen eingesetzt werden.
- 6.3 Für die Beurteilung der schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten gelten die Bestimmungen der ZDv 20/6 in der jeweils geltenden Fassung.
7. **Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten**
- 7.1 Die Auswirkungen einer Schwerbehinderung sind bei Entscheidungen in Disziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren von Beamtinnen/Beamten, Richterinnen/Richtern und Soldatinnen/Soldaten zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt, wenn schwerbehinderte Menschen Betroffene eines Wehrbeschwerdeverfahrens sind.
- Zu diesem Zweck ist die Schwerbehindertenvertretung über disziplinare Ermittlungen der/des Disziplinarvorgesetzten, über disziplinare Vorermittlungen und über die Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens zu

3) VMBI 2005 S. 102

4) VMBI 1997 S. 128

- unterrichten, sofern der von diesem Verfahren betroffene schwerbehinderte Mensch nicht widerspricht. Hierauf ist er bei der ersten Anhörung hinzuweisen.
- 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/Beschwerdeführer oder Betroffene/Betroffener in einem Wehrbeschwerdeverfahren ist.
- 7.2 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.
- 7.3 Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Auszubildenden sind im Rahmen der Prüfung, ob ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegt, die Regelungen der Nummer 7.1 entsprechend anzuwenden.
8. **Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen**
- 8.1 Bei Prüfungen jeglicher Art (z.B. bei Auslese-/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 Härten sind den behinderten Menschen angemessene Prüfungserleichterungen zu gewähren (vgl. § 13 Abs. 2 BLV). Hierauf hat die oder der für die Prüfung Verantwortliche rechtzeitig vor der Prüfung hinzuweisen. Von den Prüfungserleichterungen ausgenommen sind Prüfungen, die dem Arbeitsschutz dienen.
- Dem (Ober-)Prüfungsamt/der Prüfungsbehörde ist vor der schriftlichen Prüfung, der Prüfungsleiterin/dem Prüfungsleiter, der/dem Vorsitzenden der Prüfungskommission/des Prüfungsausschusses ist vor der mündlichen Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie die Art und der GdB bekannt zu geben, es sei denn, dass diese damit nicht einverstanden sind.
- Das (Ober-)Prüfungsamt/die Prüfungsbehörde erörtert mit dem schwerbehinderten Menschen vor der schriftlichen Prüfung, die Prüfungsleiterin/der Prüfungsleiter, die/der Vorsitzende der Prüfungskommission/des Prüfungsausschusses erörtert mit dem schwerbehinderten Menschen vor der mündlichen Prüfung die Notwendigkeit, die Art und den Umfang der zu gewährenden Prüfungserleichterungen. 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 Erleichterungen dürfen nicht dazu führen, dass die Anforderungen herabgesetzt werden. Die Erleichterungen sind rechtzeitig anzuordnen und müssen für Soldatinnen und Soldaten jeweils in Prüfungsanweisungen oder Prüfungsbefehlen besonders festgehalten werden.
- 8.2 Als Prüfungserleichterungen kommen insbesondere in Betracht:
- Die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten ist bei schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüfungsbewerberinnen/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, Hirnbeschädigte, 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, darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Vorlese- und/oder Schreibkraft beigegeben oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik 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 Hirnbeschädigten 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/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/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.
- 8.3 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.
- 8.4 Bei Prüfungen - ausgenommen bei der Beratung - darf die Schwerbehindertenvertretung anwesend sein.

8.5 Ausbildungs- und Prüfungsregelungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen zu fassen.

9. **Ergänzende und allgemeine Maßnahmen der Fürsorge für schwerbehinderte Menschen**

9.1 *Wohnungsfürsorge*

Wohnungsfürsorgeberechtigt ist grundsätzlich jede/jeder Bundeswehrangehörige, die/der wegen Versetzung umzieht. Diese Wohnungsfürsorgeberechtigung gilt im Rahmen der nachwirkenden Fürsorge auch bei der Änderung auf Grund persönlicher Verhältnisse und in eingeschränktem Umfang auch nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Einzelheiten zur Wohnungsfürsorge können dem Beratungserlass in der jeweils geltenden Fassung entnommen werden, der bei den Wohnungsfürsorgestellen vor Ort ausliegt. Bei der Vermittlung von Wohnraum an die Wohnungsfürsorgeberechtigten auf dem freien Wohnungsmarkt oder bei der Zuteilung von Wohnungen aus dem Bestand der Wohnungsfürsorge - Bundesmiet- oder Bundesdarlehenswohnungen sowie sonstiger Wohnungen, für die der Bund ein Benennungs- oder Belegungsrecht hat - 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 künftig durch die Wohnungsfürsorgestelle Bundeswehr zu verwendenden „Antrag auf Wohnungszuteilung/Wohnraumvermittlung“ werden wie bisher entsprechende Hinweise auf die Schwerbehinderteneigenschaft der/des Wohnungssuchenden aufgenommen.

Auf die Möglichkeit der Zusage der Umzugskostenvergütung bei Wohnungswechsel aus gesundheitlichen Gründen gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 3 des Bundesumzugskostengesetzes⁵⁾ in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen.

Bei jedem Antrag eines schwerbehinderten Menschen auf Zuteilung einer Wohnung aus dem Wohnungsbestand der Wohnungsfürsorgestelle bzw. aus dem Bestand der Bundesvermögensverwaltung, für das die Wohnungsfürsorge Bundeswehr lediglich ein Benennungsrecht ausüben kann, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Auf die ergänzenden Richtlinien über die Zuteilung von Wohnungen an Angehörige der Bundeswehr (Wohnungsvergaberichtlinien - WoVergR; VMBl 2006 S. 147) in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen. Sie liegt in den Wohnungsfürsorgestellen vor Ort zur Einsichtnahme aus.

9.2 *Familienheimdarlehen*

Schwerbehinderten Menschen, die zur Errichtung oder zum Erwerb von Familienheimen oder Eigentumswohnungen ein Familiendarlehen erhalten, können unter bestimmten Voraussetzungen Zusatzdarlehen gewährt werden. Über Einzelheiten unterrichten auf Anfrage die für die Wohnungsfürsorge zuständigen Stellen.

9.3 *Erholungsurlaub/Zusatzurlaub*

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).

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-/Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Urlaubsjahres gilt Folgendes:

– Die Regelungen des § 5 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung - EUrIV⁶⁾ gelten für schwerbehinderte Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter im Bundesdienst entsprechend. Hiernach steht der Beamtin/dem Beamten, die/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. Bei Eintritt in den Ruhestand mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 41 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes - BBG) beträgt der Zusatzurlaub sechs Zwölftel, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres endet, und zwölf Zwölftel, wenn das Beamtenverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet (§ 5 Abs. 2 Satz 2 EUrIV).

– Für den Umfang des Zusatzurlaubs bei Eintritt oder Ausscheiden der schwerbehinderten Arbeitnehmerin/des schwerbehinderten Arbeitnehmers während des Urlaubsjahres sind die Zwölftelungsvorschriften des § 5 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes heranzuziehen. Demgemäß hat die/der in der zweiten Jahreshälfte nach Erfüllung der Wartezeit ausscheidende Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub. Gleiches gilt bei Eintritt in den öffentlichen Dienst nach Ablauf der Wartezeit, 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/eines Beamten oder einer Arbeitnehmerin/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.

Wenn sich die beantragte Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft in das folgende Urlaubsjahr verzögert, können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Soldatinnen/Soldaten den Zusatzurlaub nach Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft nach Maßgabe der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen auch noch nach dem Ende des Urlaubsjahres nehmen.

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

Für schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten gelten die Regelungen für Beamtinnen/Beamte entsprechend, vgl. § 1 der Soldatenurlaubsverordnung – SUV in Verbindung mit Nummer 34 der Ausführungsbestimmungen zur SUV (ZDv 14/5 F 511).

9.4 *Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen*

An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige

5) VMBl 1991 S. 34

6) VMBl 2005 S. 9

Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, in angemessenem Umfang Arbeits-/Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge erteilt oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die Voraussetzungen vorliegen, entscheidet die Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Schwerbehindertenvertretung kann derartige Maßnahmen beantragen.

9.5 *Arbeitszeit, Arbeitspausen*

Für das Verfahren zur Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 AZV gilt Folgendes:

Liegt zum Zeitpunkt der Antragsstellung bei der personalgrundaktenführenden Stelle noch keine Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch vor, sind durch die Beamtin/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.

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 Pauschalisierung 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*

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Dies gilt auch für Rufbereitschaft. Sie sind zudem nicht als Beamtinnen/Beamte vom Dienst und zum Schlüsseldienst einteilen.

Diese Regelung soll sinngemäß auch auf schwerbehinderte Soldatinnen/Soldaten angewendet werden. Die Entscheidung trifft die oder der nächste Disziplinarvorgesetzte unter Beteiligung der zuständigen Truppenärztin/des zuständigen Truppenarztes und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

9.7 *Abholdienst/Fahrkostenzuschuss*

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann widerruflich, soweit Dienstkraftfahrzeuge mit Kraftfahrerin/Kraftfahrer im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, unentgeltlich ein Abholdienst zur Beförderung von schwerbehinderten Menschen eingerichtet werden. Dies setzt voraus, dass die Entfernung zwischen Dienststelle und Wohnung nicht mehr als 30 km beträgt und die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen der Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist. Die Fahrten zwischen Dienststelle

und Wohnung sind grundsätzlich zu (steuerfreien) Sammeltransporten zusammenzufassen. Dies gilt auch für die Beförderung schwerbehinderter Menschen bei Schnee- und Eisglätte. Auf die Erlasse vom 4. November 1992 und 28. Januar 1993 - S I 1 - Az 15-05-03 und die ZDv 43/2 Nummer 401 wird hingewiesen.

Schwerbehinderte Menschen, die wegen ihrer Schwerbehinderung am Wohnort ein behindertengerechtes Haus oder eine Wohnung gebaut/gemietet haben, haben Anspruch auf einen monatlichen Fahrkostenzuschuss in entsprechender Anwendung der Fahrkostenzuschuss-Richtlinie (VMBI 1993 S. 78), wenn sie von Strukturmaßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr unmittelbar/mittelbar betroffen sind (Rahmenrichtlinie zur sozialverträglichen Flankierung von Personalmaßnahmen in der Bundeswehr, VMBI 2003 S. 88 in der jeweils geltenden Fassung).

9.8 *Anpassung der Dienst- oder Arbeitszeit an die Verkehrslage*

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 Nummer 9.5). Dies gilt auch bei Anwendung der gleitenden Arbeitszeit.

Die abzuleistende 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.

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 Nummer 6 Buchstabe a der „Richtlinien für Billigkeitszuwendungen bei Sachschäden, die im Dienst entstanden sind“ vom 2. Januar 1982 - VR II 1 (jetzt R II 1) - Az 23-01 (VMBI S. 39) verwiesen.

9.9 *Parkmöglichkeiten*

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.

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.

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.

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

9.10 *Dienstreisen*

Den schwerbehinderten Menschen ist bei Dienstreisen die Wahl des Beförderungsmittels grundsätzlich freigestellt. Soweit schwerbehinderte Menschen mit dem Ausweis-Merkzeichen „aG“ zur Durchführung einer Dienstreise einen privaten Kraftwagen benutzen, liegt das erhebliche dienstliche Interesse im Sinne des § 5 Abs. 2 BRKG vor. Ohne Vorliegen des Ausweis-Merkzeichens „aG“ kann das erhebliche dienstliche Interesse an der Benutzung eines privaten Kraftwagens in besonders zu begründenden Einzelfällen anerkannt werden.

Bei Dienstreisen mit der Bahn haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Benutzung der 1. Wagenklasse (§ 4 Abs. 3 BRKG). Gleiches gilt für ihnen gleichgestellte Menschen, wenn deren körperlicher oder gesundheitlicher Zustand das Benutzen der 1. Wagenklasse auch nur vorübergehend rechtfertigt.

Bei Auslandsdienstreisen mit dem Flugzeug kann schwerbehinderten Menschen mit dem Ausweis-Merkzeichen „aG“ auch bei einer ununterbrochenen Flugzeit von weniger als neun Stunden die Benutzung der Business-Klasse als notwendig anerkannt werden.

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 (siehe auch Nummer 5.14).

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. Die notwendigen Auslagen für Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson werden gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnisse nach § 10 BRKG als Nebenkosten erstattet.

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 den Beihilfavorschriften*

Wenn erforderlich, können sich schwerbehinderte Menschen bei der Durchführung von Sanatoriumsbehandlungen (§ 7 Beihilfavorschriften - BhV⁷⁾) und Heilkuren (§ 8 BhV) begleiten lassen. Die Aufwendungen für die Begleitperson sind in bestimmtem Umfang beihilfefähig, wenn die Beihilfefähigkeit von der Festsetzungsstelle vorher anerkannt wurde.

Die Notwendigkeit der Begleitperson ist durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises gegenüber der Festsetzungsstelle nachzuweisen (Merkzeichen „B“ oder „Bl“ auf der Vorderseite). Während des Feststellungsverfahrens für das Merkzeichen „B“ genügt es, wenn der personal-/vertrauensärztliche Dienst der Bundeswehr, hilfsweise eine sonstige Amts-/Vertrauensärztin/ein sonstiger Amts-/Vertrauensarzt des öffentlichen Gesundheitswesens oder ein Sanatorium die Notwendigkeit der Begleitung feststellt. Bei Soldatinnen und Soldaten wird die Notwendigkeit der Begleitung durch die Truppenärztin/den Truppenarzt festgestellt.

9.12 *Schwerbehinderte Lehrkräfte*

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

Für Lehrkräfte, die nach dem Erlass über den „Lehrer- und Ausbilderbedarf an Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung (Pflichtstundenerlass)“ (VMBI 1995 S. 191 in der jeweils geltenden Fassung) mit einer vollen Pflichtstundenzahl beschäftigt sind, vermindert sich die Zahl der wöchentlichen Pflichtunterrichtsstunden

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

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit einer Pflichtstundenzahl

- im Umfang von wenigstens 75 v.H. der vollen Pflichtstundenzahl erhalten 75 v.H.,
- im Umfang von wenigstens 50 v.H. der vollen Pflichtstundenzahl erhalten 50 v.H.,
- im Umfang von weniger als 50 v.H. der vollen Pflichtstundenzahl erhalten 25 v.H.

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

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

Schwerbehinderte Lehrkräfte sind nach Möglichkeit nicht zu Vertretungsstunden einzuteilen.

9.13 *Teilnahme an Übungen und Manövern*

Schwerbehinderte Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, an Übungen im Sinne des Erlasses vom 12. Dezember 1988 - VR I 2 (jetzt PSZ II 3) - Az 24-04-04 (VMBI 1989 S. 29) und an Teilen der militärischen Ausbildung der Streitkräfte im Sinne des Erlasses vom 5. November 1984 - VR I 2 - Az 17-01-01 (VMBI 1985 S. 3, geändert durch VMBI 1989 S. 29) teilzunehmen. Sie sind ferner von der Teilnahme an Alarmübungen befreit.

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/des zuständigen Truppenarztes und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

9.14 *Bekleidung und persönliche Ausrüstung*

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*

Die Einheiten und Dienststellen haben den Behindertensport im Rahmen des dienstlichen und außerdienstlichen Sports sowie des Ausgleichssports im Rahmen der Betriebssportgemeinschaften zu fördern.

Die an der Sportschule der Bundeswehr regelmäßig durchgeführten Lehrgänge „Sport für Behinderte“ stehen vorrangig Soldatinnen/Soldaten ab einem GdB von 30 und im Rahmen freier Kapazitäten auch schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beamtinnen/

7) VMBI 2004 S. 65

- Beamten, Richterinnen/Richtern und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern offen. Dies gilt auch für zu Kooperationsprojekten beigestelltes/gestelltes Personal. Die Lehrganganforderungen für alle Statusgruppen sind über die örtliche Schwerbehindertenvertretung an die Bezirksschwerbehindertenvertretung, oder bei Fehlen der Stufenvertretung, an die Hauptschwerbehindertenvertretung zu richten.
- Die Reisekosten für die zivilen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind bei Kapitel 1401 Titel 443 01 (allgemeine Ausgabeermächtigung) veranschlagt und dort beim Buchungsabschnitt (BA) 006 nachzuweisen.
- Die Vorgesetzten sollen auf die Einrichtung von Behindertensportlehrgängen hinweisen und auch darauf hinwirken, dass von den Lehrgängen Gebrauch gemacht wird.
- 9.16 *Gebärdendolmetscherin/Gebärdendolmetscher*
- Hör- und sprachbehinderte Menschen haben nach Maßgabe der Rechtsverordnung zu § 9 des Behindertengleichstellungsgesetzes 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/einen Gebärdendolmetscher. Die hierbei anfallenden Kosten können gemäß § 102 Abs. 3 SGB IX von dem zuständigen Integrationsamt übernommen werden.
10. **Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen/Beamter**
- 10.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte 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 der Bundeswehr ist die Schwerbehindertenvertretung durch die personalbearbeitende Dienststelle anzuhören.
- Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, 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 § 42a Abs. 1 BBG).
- Sowohl von einer eingeschränkten Verwendung im vorgenannten Sinne als auch von einer Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn der oder dem Betroffenen unter Beachtung des § 42 Abs. 3 BBG ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahngruppe übertragen werden kann.
- 10.2 Sollen schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, oder ist beabsichtigt, sie gemäß § 42a BBG eingeschränkt zu verwenden oder ihnen gemäß § 42 Abs. 3 BBG ein anderes Amt zu übertragen, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- Einem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gemäß § 42 Abs. 4 Nr. 1 BBG soll entsprochen werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.
- 10.3 Bei der Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit bzw. bei Eingang eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach § 42 Abs. 4 Nr. 1 BBG einer schwerbehinderten Beamtin/eines schwerbehinderten Beamten ist sie/er darauf hinzuweisen, dass die für die Versorgungsfestsetzung im Einzelfall zuständige Wehrbereichsverwaltung West oder Süd auf ihren/seinen Antrag Auskunft über die zu erwartende Versorgung erteilt. Entsprechende Anträge sind auf dem Dienstweg an die personalbearbeitende Dienststelle zu richten. Auf den Erlass zur Auskunft über zu erwartende Versorgungsbezüge vom 6. Februar 2006 - PSZ III 3 - Az 20-02-00/05 in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen.
11. **Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer**
- 11.1 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.
- 11.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen/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).
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge verminderter Erwerbsfähigkeit bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen/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.
- 11.3 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).
- 11.4 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.
- 11.5 Bei allen Beendigungen des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.
- 11.6 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 schwerbehinderter Soldatinnen/Soldaten und Beendigung ihrer Dienstverhältnisse**
- 12.1 Der soldatische Dienst stellt Anforderungen an die Verwendungsfähigkeit, die schwerbehinderte Soldatinnen/Soldaten zum Teil nicht erfüllen können. Gleichwohl ist auch bei einer schwerbehinderten Soldatin/einem schwerbehinderten Soldaten vor der Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit durch die Entlassungsdienststelle (DU-Verfahren) vorrangig zu prüfen, ob - gegebenenfalls unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 des Soldatengesetzes (SG)⁸⁾ - ein Ver-

8) VMBI 2005 S. 81

- bleiben im Dienst möglich ist und in welchen dienstlichen Verwendungen die Soldatin oder der Soldat behinderungsgerecht - möglichst in ihrer/seiner Fachrichtung/Ausbildungs- und Verwendungsreihe oder ihrem/seinem Dienstbereich - weiterverwendet werden kann. Entscheidungen der militärischen Personalführung orientieren sich an dem Grundsatz der Rehabilitation und Weiterverwendung vor Versorgung. Soldatinnen/Soldaten mit einem GdB von mindestens 30 aber weniger als 50, die nach § 128 Abs. 4 SGB IX nicht gleichgestellt werden können, sind bei diesen Entscheidungen wie schwerbehinderte Soldatinnen/Soldaten zu behandeln. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist darüber rechtzeitig und umfassend durch die zuständige Disziplinarvorgesetzte/den zuständigen Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten.
- Bei der Beurteilung, inwieweit die schwerbehinderte Soldatin/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.
- Die zuständige Entlassungsdienststelle hat die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar vor Einleitung eines DU-Verfahrens umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die Vertrauensperson der Soldatinnen und Soldaten oder die entsprechende Soldatenvertreterin/der entsprechende Soldatenvertreter im Personalrat ist auf Antrag der betroffenen Soldatin/des betroffenen Soldaten anzuhören (§§ 23 Abs. 1 Nr. 6, 52 Abs. 1 SBG).
- 12.2 Auf die Bestimmungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit (ZDv 14/5 B 153 und B 153a) wird hingewiesen.
- 12.3 Mit der Einleitung des DU-Verfahrens bei einer schwerbehinderten Berufssoldatin/einem schwerbehinderten Berufssoldaten ist sie/er darauf hinzuweisen, dass die für die Versorgungsfestsetzung im Einzelfall zuständige Wehrbereichsverwaltung West oder Süd auf ihren/seinen Antrag Auskunft über die zu erwartende Versorgung erteilt. Entsprechende Anträge sind auf dem Dienstweg an die personalbearbeitende Stelle zu richten. Auf den Erlass zur Auskunft über zu erwartende Versorgungsbezüge vom 6. Februar 2006 - PSZ III 3 - Az 20-02-00/05 in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen.
- 12.4 Eine Soldatin/ein Soldat, die/der infolge einer Wehrdienstbeschädigung schwerbehindert ist und trotz der Vorgaben des § 3 Abs. 2 SG entweder vorzeitig oder nach Ablauf der Verpflichtungszeit als Soldatin auf Zeit/Soldat auf Zeit aus dem Dienstverhältnis als Soldatin/Soldat ausscheidet und sich als Beamtin/Beamter oder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bei der Wehrverwaltung des Bundes bewirbt, hat bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang gegenüber nicht schwerbehinderten und nicht gedienten Mitbewerberinnen/Mitbewerbern.
- Die Einstellungsbehörden sind verpflichtet, diesem Personenkreis besonderes Augenmerk zu widmen. Die militärischen personalbearbeitenden Stellen haben die wegen Dienstunfähigkeit ausscheidenden Soldatinnen/Soldaten auch auf diese Einstellungsmöglichkeit hinzuweisen.
- 12.5 Für schwerbehinderte Soldatinnen/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 Berufsförderungsdienst beim Kreiswehrersatzamt und den Sozialdienst bei der Standortverwaltung/dem Bundeswehrdienstleistungszentrum sowie die zuständige Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, die Soldatin/der Soldat widerspricht.
- 12.6 Die berufliche Beratung der Soldatinnen/Soldaten sowie die Durchführung der berufsfördernden Maßnahmen während der Wehrdienstzeit und ihre Überleitung auf den nach der Wehrdienstzeit zuständigen zivilen Rehabilitationsträger obliegen dem Berufsförderungsdienst. Der Berufsförderungsdienst und der Sozialdienst arbeiten hierbei eng zusammen und leiten die notwendigen Maßnahmen rechtzeitig ein.
13. **Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen**
- 13.1 *Grundsatz*
- Zum Wohle der schwerbehinderten Menschen, insbesondere zu ihrer Eingliederung, arbeiten Dienststelle, Beauftragte/Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat 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 und die/der Beauftragte des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern (§ 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).
- 13.2 *Die Schwerbehindertenvertretung*
- In Dienststellen mit wenigstens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen wählen die schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt (§ 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). 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 Antragstellung 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/Arbeitgebers zu beantragen. Sie hat nicht nur die Interessen einzelner schwerbehinderter Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen. Die Einzelheiten der Wahl, der Amtszeit und der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in §§ 94, 95 SGB IX sowie der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) in der jeweils geltenden Fassung, geregelt. Die Dienststellenleitung, die/der Beauftragte des Arbeitgebers und die Personalvertretung wirken auf die Wahl hin. Die Dienststellen haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen unverzüglich nach der Wahl der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).
- 13.2.1 Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 2 und 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes - BPersVG⁹⁾ (Haupt-, Teil-, Nebenstellen) eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 1 SGB IX).
- Entsprechend dem mehrstufigen Aufbau des Geschäftsbereiches des BMVg sind Bezirksschwerbehindertenvertretungen und für den gesamten Geschäftsbereich eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen (§ 97 Abs. 3 SGB IX).

- 13.2.2 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 das BMVg im Benehmen mit dem für den Sitz der Dienststelle zuständigen Integrationsamt.
- Von der Möglichkeit der Zusammenfassung soll regelmäßig Gebrauch gemacht werden. Eine Zusammenfassung ist auch möglich zwischen Dienststellen und Einheiten der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung.
- Das Benehmen mit dem Integrationsamt ist von der antragstellenden Dienststelle bereits vor dem Antrag auf Zusammenfassung herzustellen. Die Anträge auf Zusammenfassung sind von den Ober- und Mittelbehörden der Bundeswehrverwaltung bzw. den Höheren Kommandobehörden für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich dem BMVg vorzulegen. Dies gilt entsprechend auch für die Bereiche Militärseelsorge und Rechtspflege.
- Die erteilte Zustimmung auf Zusammenfassung von Dienststellen für die Wahl einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung bleibt 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.
- 13.2.3 Bei Dienststellen, bei denen eine Vertretung der Soldatinnen und Soldaten nach dem BPersVG zu wählen ist, sind nach § 94 Abs. 4 SGB IX auch schwerbehinderte Soldatinnen/Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.
- 13.2.4 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; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Anhörung hat vor der Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen.
- Bei der Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften sind die Schwerbehindertenvertretungen umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.
- 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 SGB IX).
- 13.2.5 Die Gesamt-, Bezirks- oder die Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die ihren jeweiligen Geschäftsbereich betreffen oder die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. 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.
- Bei Entscheidungen, die in Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen aus dem nachgeordneten Bereich unmittelbar
- vom BMVg getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung
 - von den Ober- und Mittelbehörden der territorialen Wehrverwaltung oder den Höheren Kommandobehörden getroffen werden, ist die jeweilige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder, soweit diese nicht vorhanden, die Hauptschwerbehindertenvertretung
- zu beteiligen; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 97 Abs. 6 Satz 3 SGB IX).
- Handelt es sich um Personalangelegenheiten der Vertrauenspersonen, sind die Interessen von dem jeweils stellvertretenden Mitglied wahrzunehmen, sofern nicht die Schwerbehindertenvertretung einer höheren Stufe zuständig ist.
- 13.2.6 In Personalangelegenheiten schwerbehinderter Soldatinnen/Soldaten ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Ist eine örtliche Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, ist die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Ist auch diese nicht vorhanden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- Bei Entscheidungen, die in Personalangelegenheiten schwerbehinderter Soldatinnen/Soldaten vom
- BMVg getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg
 - Personalamt der Bundeswehr oder den Stammdienststellen bzw. der Stammdienststelle der Bundeswehr getroffen werden, ist die für den Bereich der/des betroffenen Soldatin/Soldaten zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung oder, soweit diese nicht vorhanden ist, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg
- zu beteiligen. Soweit für den Bereich der schwerbehinderten Soldatinnen/Soldaten eine örtliche Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, erhält diese gemäß § 97 Abs. 6 Satz 3 SGB IX Gelegenheit zur Äußerung.
- 13.2.7 Die Beschäftigungsdienststelle/Einheit teilt der zuständigen Schwerbehindertenvertretung alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen mit, damit sie einen aktuellen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis hat. Dies gilt auch für Personen, die einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung oder einer Gleichstellung gestellt und dies ihrer/ihrer Dienst- bzw. Disziplinarvorgesetzten gemeldet haben.
- 13.2.8 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 Vertrauenspersonenversammlung teilzunehmen besteht für die Schwerbehindertenvertretung gemäß ZDv 10/2 Nummer 269, wenn das Teilnahmerecht für Mitglieder der Soldatengruppe von Personalvertretungen besteht. Dies gilt auch für die Bezirks-/Haupt-schwerbehindertenvertretung in ihrer Funktion nach §§ 97 Abs. 6, 95 Abs. 4 und 5 bzw. § 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.
- 13.2.9 Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ist die Schwerbehindertenvertretung einzuladen.
- 13.2.10 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/der Dienststellenleiter oder die/der Beauftragte des Arbeitgebers 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.

- 13.2.11 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 in Bezug auf den Geschäftsbedarf, die erforderlichen Räume sowie das notwendige Personal (z.B. zur Erledigung von Schreib- und Büroarbeiten) zu gewähren. Dabei ist der Ausstattungsstandard der Arbeitsplätze in der Dienststelle und im Übrigen der Maßstab anzulegen, der für die entsprechende Unterstützung der jeweiligen Personalvertretung maßgebend ist. Soweit einschlägiges Schrifttum, Erlasse und Verfügungen zur Aufgabenerfüllung benötigt werden, sind diese von der Dienststelle unaufgefordert bereitzustellen. Die Ausstattung mit Schrifttum richtet sich nach dem Erlass vom 25. Juni 1987 - S I 1 - Az 15-05-03*) in der jeweils geltenden Fassung. Bei Bedarf ist der Schwerbehindertenvertretung ein Besprechungsraum zur Verfügung zu stellen.

Für Bekanntmachungen sind an geeigneten Stellen Anschlagtafeln bereitzustellen.

- 13.2.12 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.

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 200 schwerbehinderte und/oder diesen gleichgestellte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen auf eigenen Antrag freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Daneben kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleiterin/des Dienststellenleiters, in Dienststellen mit in der Regel mehr als

- 100 schwerbehinderten und/oder diesen gleichgestellten Menschen das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied,
- 200 schwerbehinderten und/oder diesen gleichgestellten Menschen zusätzlich das mit der nächsthöchsten Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied

zur eigenverantwortlichen Erledigung einer oder mehrerer konkret umrissener Aufgaben heranziehen. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

Dies gilt für die Bezirks-, Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind grundsätzlich - wie bei allen anderen Vertretungen - vom Sitz der Dienststelle, bei der sie gebildet sind, wahrzunehmen. Ausnahmen können sich z.B. aus einer Schwerbehinderung der Vertrauensperson ergeben.

Die pauschale Aufwandsentschädigung für ganz oder teilweise freigestellte Vertrauenspersonen richtet sich nach dem Erlass vom 10. Januar 2002 - PSZ III 4 - Az 15-05-03 (VMBI S. 99).

- 13.2.13 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 dienstli-

chen Gründen außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit durchzuführen sind, haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.

- 13.2.14 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).

- 13.2.15 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. 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 1401 Titel 527 03 zu zahlen.

Der Erlass vom 4. September 1979 - S II 4 - Az 21-01-11 (1)⁷) über Reise- und Umzugskostenvergütung der ganz oder teilweise freigestellten Vertrauenspersonen in der jeweils geltenden Fassung ist zu beachten.

- 13.2.16 Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist zu ermöglichen, soweit sie Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Gleiches gilt für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied. Bei erstmalig gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die noch nicht an einer entsprechenden Schulung teilgenommen haben, kann die Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im ersten Jahr der Amtszeit bis zu fünf Tage betragen. 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. Anschließend sollen Schulungsveranstaltungen in der Regel insgesamt zwei Tage im Jahr nicht überschreiten. Die Reisetage werden auf die Schulungsdauer nicht angerechnet. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von den Integrationsämtern durchgeführt werden, sind unabhängig von der Dauer als erforderlich anzusehen. Die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist von der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle unter Angabe des Schulungsprogramms rechtzeitig anzuzeigen. Die Befreiung von der beruflichen Tätigkeit und die Kostentragung für die Teilnahme der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen richten sich nach dem Erlass vom 25. Januar 1994 - S I 1 (jetzt PSZ III 4) - Az 15-05-03 (VMBI S. 57) und dem Erlass vom 18. Juni 1997 - S II 2 (jetzt PSZ III 4) - Az 15-05-03 (VMBI S. 297) in der jeweils geltenden Fassung.

- 13.2.17 Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind gegen Unfälle, die sie in Ausübung ihres Amtes erleiden, versichert. Die Vorschriften des Beamten- bzw. Soldatenversorgungsgesetzes und die Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind entsprechend anzuwenden. Ist bei dem Unfall kein Körperschaden entstanden, kommt die Gewährung von Sachschadensersatz nach dem Erlass „Richtlinien für Billigkeitszuwendungen

- bei Sachschäden, die im Dienst entstanden sind“ vom 2. Januar 1982 - VR II 1 (jetzt R II 1) - Az 23-01 (VMBI S. 39) in der jeweils geltenden Fassung in Betracht.
- 13.3 *Die/der Beauftragte des Arbeitgebers*
- 13.3.1 Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter und Kommandeurinnen/Kommandeure, in deren Bereich mindestens ein schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellter behinderter Mensch beschäftigt ist, haben Beauftragte zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertreten (§ 98 SGB IX). Die Beauftragten, 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.
- 13.3.2 Bestellung und Abberufung der Beauftragten sind schriftlich vorzunehmen und den personalbearbeitenden Dienststellen (nicht bei Soldatinnen/Soldaten), der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat sowie der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt mitzuteilen. In Dienststellen, in denen die Soldaten/Soldatinnen nicht durch Personalvertretungen vertreten werden, ist die zuständige Vertrauensperson der Soldatinnen und Soldaten zu informieren. Die/der Beauftragte ist ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt.
- 13.3.3 Die/der Beauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie/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/der Beauftragte ist über ihre/seine Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleiterin/dem Dienststellenleiter oder der von ihr/ihm bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten. Sie/er ist bei Übernahme der Aufgabe zu schulen; die Schulung ist mindestens alle drei Jahre zu wiederholen. Ein häufiger Wechsel der/des Beauftragten des Arbeitgebers ist zu vermeiden.
- 13.4 *Die Personalvertretung*
- 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/dem Beauftragten des Arbeitgebers eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). Zu Sitzungen des Personalrats lädt dessen Vorsitzende/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).
- 13.5 *Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit*
- Die besonderen Aufgaben der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit sind in den §§ 101 ff. SGB IX geregelt. Die Behörden sind durch die beteiligten Stellen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.
14. **Datenschutz**
- Soweit im Rahmen dieses Erlasses personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, sind die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes¹⁰⁾ und die dazu ergangenen Durchführungsbestimmungen für den Geschäftsbereich des BMVg (VMBI 1998 S. 153) sowie die §§ 90 - 90g BBG und § 29 SG und die Personalaktenverordnung Soldaten vom 31. August 1995 (VMBI S. 360) zu beachten.
15. **Schlussbestimmungen**
- 15.1 Die Erlasse vom
- 12. Juli 2001 - PSZ V 4 - Az 15-05-03 (VMBI S. 157),
 - 7. Januar 2003 - PSZ III 4 - Az 15-05-03 (VMBI S. 66) einschließlich des Vorworts des Bundesministers der Verteidigung (VMBI S. 65) und
 - 4. November 2003 - PSZ III 4 - Az 15-05-03 (VMBI S. 163)
- werden aufgehoben.
- 15.2 Der Hauptpersonalrat beim BMVg und der Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg sind beteiligt, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg ist gehört worden.
- BMVg, 30. Januar 2007
PSZ III 4 – Az 15-05-03
- ¹⁰⁾ VMBI 2003 S. 30

Kranzspenden und Nachrufe

- Änderung -

Die „Richtlinien für Kranzspenden und Nachrufe beim Ableben von Bundesbediensteten“ in der Fassung vom 30. November 1993 (VMBI 1994 S. 39), zuletzt geändert mit Erlass vom 24. Januar 2002 (VMBI S. 122), werden mit Wirkung vom 1. April 2007 wie folgt geändert:

Nummer 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für einen Kranz mit Schleife sollen einschließlich der Nebenkosten nicht mehr als 98 Euro in den Monaten Mai bis Oktober und 105 Euro in den anderen Monaten aufgewendet werden.“

BMVg, 22. März 2007
PSZ III 1 - Az 23-59-04