

**Vereinbarung über die
Inklusion schwerbehinderter Menschen
bei der Deutschen Bundesbank**

(Inklusionsvereinbarung)

vom 31. Juli 2018

Inhaltsübersicht

Seite

1	Präambel.....	5
2	Allgemeines.....	6
3	Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen.....	9
3.1	Die/Der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle.....	9
3.2	Die Schwerbehindertenvertretung.....	10
3.3	Die Personalvertretung.....	14
3.4	Die Gleichstellungsbeauftragte.....	15
4	Erfüllung der Beschäftigungspflicht.....	15
5	Einstellung von schwerbehinderten Menschen.....	16
6	Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.....	19
6.1	Gestaltung des (individuellen) Arbeitsplatzes und der -bedingungen.....	19
6.2	Barrierefreiheit; Gestaltung des Arbeitsumfeldes.....	22
7	Förderung der beruflichen Entwicklung von schwerbehinderten Menschen.....	24
8	Berufliche Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen.....	26
9	Prüfungserleichterungen und -beurteilung bei schwerbehinderten Menschen.....	28
10	Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen.....	30
11	Erhalt von Arbeitsplätzen (Prävention).....	32
12	Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter; Kündigung schwerbehinderter Tarifbeschäftigter.....	33
13	Ergänzende und allgemeine Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung.....	34

13.1	Wohnungsfürsorge.....	34
13.2	Erholungsurlaub und Zusatzurlaub.....	35
13.3	Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen sowie bei nicht vermeidbaren ungünstigen Arbeitsplatz- verhältnissen oder erheblichen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsweg.....	37
13.4	Behindertensport und Rehasport.....	37
14	Aktenführung.....	37
15	Berichtspflicht.....	38
16	Zielvereinbarungen.....	39
17	Schlussbestimmungen.....	40
Anlage	41

Zwischen dem
Vorstand der Deutschen Bundesbank,
der Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
und dem Hauptpersonalrat
wird
in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des
Arbeitgebers gemäß § 166 SGB IX folgende

**„Vereinbarung über die Inklusion
schwerbehinderter Menschen bei
der Deutschen Bundesbank“
(Inklusionsvereinbarung)**

geschlossen:

1 Präambel

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland). Durch das Inkrafttreten des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) in der Bundesrepublik Deutschland am 26. März 2009 wurde das Leitbild der Inklusion eingeführt: Hiernach ist jede Vielfalt und Unterschiedlichkeit als ein normaler, zu bejahender Bestandteil der menschlichen Gesellschaft anzusehen, welcher zur kulturellen Bereicherung beiträgt. Über entsprechende Bewusstseinsbildung und gegenseitige Wertschätzung ist eine barrierefreie Gemeinschaft zu schaffen, in der keiner behindert wird, sondern an der jeder Mensch – von Anfang an, in vollem Umfang und gleichberechtigt – entsprechend seinen Wünschen und individuellen Fähigkeiten teilhaben kann. Demzufolge ist schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben als voll- und gleichwertigen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegenzubringen.

Der Deutschen Bundesbank ist die Inklusion in der Arbeitswelt, d. h. die Chancengleichheit, selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, besondere Verpflichtung. Dabei obliegt der Deutschen Bundesbank gegenüber ihren schwerbehinderten Beschäftigten eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht.

Um sich den o. g. Zielen weiter anzunähern, ist es erforderlich, bei jeglichem (Verwaltungs-) Handeln die Perspektive von Menschen mit Behinderungen einzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen. Die vorliegende Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, alle Beschäftigten der Deutschen Bundesbank, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen zu sensibilisieren, so dass ein Klima von Verständnis und Toleranz hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen beim Miteinander entsteht und Menschen mit Behinderungen ihre Rechte ohne Scheu wahrnehmen können. Hierzu ergänzt und präzisiert diese Inklusionsvereinbarung die geltenden Vorschriften für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten bei der Deutschen Bundesbank.

2 Allgemeines

2.1 Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden (schwerbehinderte Beschäftigte) in allen Bereichen¹ der Bank. Im Einzelfall können die Bereiche an den örtlichen Gegebenheiten orientierte Regelungen auf Grundlage dieser Inklusionsvereinbarung treffen.

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung gehören sowohl schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX als auch diesen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen, sofern Letztere nicht explizit von einzelnen Regelungen ausgenommen sind.

¹ Mit dem Begriff „Bereiche“ sind in dieser Inklusionsvereinbarung die Zentrale (einschließlich der zugeordneten Stellen außerhalb des Sitzes der Bank) und die einzelnen Hauptverwaltungen (mit ihren jeweils nachgeordneten Filialen und Stellen) gemeint.

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder als gleichgestellter behinderter Mensch noch nicht entschieden ist, sind bis zur endgültigen Feststellung durch die zuständigen Behörden wie schwerbehinderte Menschen zu behandeln, sofern sie die Bank schriftlich über die Antragstellung informiert haben. Bei einer offensichtlichen Schwerbehinderung sind die Vorschriften dieser Inklusionsvereinbarung bereits dann anzuwenden, wenn (noch) kein entsprechender Antrag gestellt worden ist.

Bei Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40, deren Antrag auf Gleichstellung nicht entsprochen wurde, ist – auf Initiative der Betroffenen – die Gewährung von Prüfungserleichterungen (vgl. Ziffer 9) bei sachlicher Rechtfertigung als Nachteilsausgleich möglich. Über die Anwendung einzelner anderer nachfolgender Regelungen auf diesen Personenkreis entscheidet die Leitung des jeweils zuständigen Zentralbereichs bzw. der jeweiligen Hauptverwaltung auf entsprechenden Antrag hin.

Der besondere Schutz schwerbehinderter Menschen besteht nach Wegfall der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) noch entsprechend den gesetzlichen Vorschriften für einen Übergangszeitraum fort (§ 199 Abs. 1 und 2 SGB IX).

2.2 Neben dem Vorstand der Bank tragen alle Bankangehörigen, die über die Einstellung und die weitere Verwendung von Beschäftigten bei der Bank entscheiden, die Personalangelegenheiten bearbeiten oder denen schwerbehinderte Menschen unterstellt sind (Verantwortliche), dafür Sorge, dass schwerbehinderte Menschen mindestens in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang beschäftigt werden, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse hierbei möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können und den beruflichen Werdegang bei der Bank nehmen, der ihnen ohne ihre Behinderung offen gestanden hätte.

2.3 Alle beteiligten Stellen haben sich mit den einschlägigen Bestimmungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst, insbesondere mit dem SGB IX und den dazu ergangenen Verordnungen in den jeweils geltenden Fassungen, sowie den Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung vertraut zu machen. Bei Seminaren zur Übernahme von Führungsverantwortung sind die vorgenannten Regelungen zu behandeln.

Die Verantwortlichen sind gehalten, die Unterschiedlichkeit des schwerbe-

hinderten Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt zu achten und im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und bankinternen Möglichkeiten auf die Beseitigung noch bestehender Hindernisse in Bezug auf dessen gleichberechtigte Teilhabe hinzuwirken. Hierzu ist ihr Verständnis gegenüber Menschen mit Behinderungen im Rahmen von Schulungsmaßnahmen zu entwickeln. Sie sind über die bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu beachtenden Besonderheiten und die bestehenden Fördermöglichkeiten zu unterrichten. Weiterhin sollten bei diesen Fortbildungsmaßnahmen Kenntnisse über behindertengerechte Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung vermittelt werden.

2.4 Alle Verantwortlichen sind verpflichtet, sich im Einzelfall ein objektives Bild von der Behinderung und ihrer ggf. bestehenden Auswirkungen für den beruflichen Einsatz des schwerbehinderten Menschen zu machen und diese – bei Einverständnis des schwerbehinderten Menschen – im offenen Gespräch vertraulich zu erörtern. Dies gilt im Besonderen für neu eingestellte bzw. in einem Ausbildungsverhältnis befindliche schwerbehinderte Beschäftigte oder erst seit kurzem als schwerbehindert anerkannte Beschäftigte. Hierbei muss im Vordergrund stehen, schwerbehinderte Menschen an ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zu messen, nicht aber an ihren – ggf. im Einzelfall bestehenden – Einschränkungen.

Der schwerbehinderte Mensch braucht kein Mitleid. Stattdessen spielen Anerkennung, Mithilfe und das Verständnis seiner Kolleginnen und Kollegen sowie seiner Vorgesetzten für seine Arbeitsleistung eine bedeutsame Rolle. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im direkten Umfeld des schwerbehinderten Menschen sind ggf. für seine Belange zu sensibilisieren.

2.5 Wenn auch in den meisten Fällen die dienstlichen Leistungen der schwerbehinderten Beschäftigten nicht hinter denen der nichtbehinderten Menschen zurückbleiben, so darf hierbei jedoch nicht verkannt werden, dass von ihnen dafür häufig ein höherer Kraftaufwand benötigt werden kann und sie im Einzelfall für eine Arbeit mehr Zeit brauchen als nichtbehinderte Menschen. Dieser höhere Kraftaufwand ist bei der Gestaltung und Umsetzung der Regelungen der Bank insbesondere betreffend die Leistungsmessung und -honorierung angemessen zu berücksichtigen.

2.6 Die Inklusion schwerbehinderter Menschen im beruflichen Umfeld erfordert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten und gegenseitiges Vertrauen. Die Schwerbehinderten- und die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten, die Inklusionsbeauftragten der Dienststel-

len sowie die Verantwortlichen sind daher zu engem und vertrauensvollem Zusammenwirken verpflichtet, wobei auch ein guter Kontakt zu den Integrationsämtern und den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit einschließlich der Integrationsfachdienste zu pflegen ist.

2.7 Alle zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen, die der Bank einen Beurteilungsspielraum oder ein Ermessen einräumen, sind großzügig auszulegen.

2.8 Sofern in der Inklusionsvereinbarung wiedergegebene gesetzliche Regelungen geändert werden, gehen diese Regelungen den bisherigen Bestimmungen der Inklusionsvereinbarung vor.

2.9 Zur Durchsetzung der genannten Ziele sollen in geeigneten Fällen die Beratungs- und Finanzierungshilfen des Integrationsamtes in Anspruch genommen werden (§ 185 SGB IX).

3 Zusammenarbeit der zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen besonders berufenen Stellen

3.1 Die/Der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle

3.1.1 Jede Dienststelle, bei der eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, bestellt eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten, die/der die Leiterin bzw. den Leiter der Dienststelle in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX) und mit ihr bzw. ihm sowie der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung eng zusammenarbeitet (§ 182 SGB IX).

Die/Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Ein häufiger Wechsel der/des Inklusionsbeauftragten ist zu vermeiden.

In Ausnahmefällen darf auch die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter die Aufgaben der/des Inklusionsbeauftragten selbst übernehmen.

3.1.2 Die/Der Inklusionsbeauftragte ist schriftlich zu bestellen und abzuberufen. Bestellung und Abberufung sind erst nach Anhörung der Schwerbe-

hindertenvertretung auszusprechen und den Verantwortlichen, der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie allen schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle bekannt zu geben.

Außerdem ist die/der Inklusionsbeauftragte – im Fall der Selbstbeauftragung der Dienststellenleiterin bzw. des Dienststellenleiters unter Angabe ihrer bzw. seiner Funktion – unverzüglich nach ihrer/seiner Bestellung der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen. Sie/Er ist Verbindungsperson zu diesen Stellen.

3.1.3 Die/Der Inklusionsbeauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Berufserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange sowohl der schwerbehinderten Menschen als auch der Dienststelle.

3.1.4 Die/Der Inklusionsbeauftragte hat sich dafür einzusetzen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften sowie die Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung durchgeführt und insbesondere die daraus der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden (§ 181 Satz 3 SGB IX). Sie/Er hat in ständiger Fühlungnahme mit den jeweiligen Verantwortlichen die Interessen der schwerbehinderten Menschen mit den Belangen der Dienststelle abzustimmen.

3.2 Die Schwerbehindertenvertretung

3.2.1 Zur Vertretung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt (§ 177 SGB IX). Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter soll erforderlichenfalls auf eine Wahl hinwirken.

Die Vertrauensperson steht den schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite und wacht vor allem darüber, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen usw. durchgeführt werden.

Ebenso unterstützt sie die Beschäftigten bei Anträgen an die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) zuständigen Behörden auf Feststellung einer (Schwer-) Behinderung und ihres Grades sowie bei An-

trägen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, so wählen die Vertrauenspersonen der Dienststelle und der verselbständigten Teile oder Nebenstellen der Dienststelle eine Gesamtvertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (§ 180 Abs. 1 und 5 SGB IX).

Bei den Hauptverwaltungen, bei denen ein Bezirkspersonalrat besteht, sind eine Bezirksvertrauensperson, für die gesamte Bank eine Hauptvertrauensperson und jeweils wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen (vgl. § 180 Abs. 3 und 5 SGB IX).

Bei Dienststellen mit weniger als fünf schwerbehinderten Menschen werden diese von der zuständigen Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung unmittelbar mitbetreut.

Die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt darüber hinaus die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die sich für ihre jeweiligen Geschäftsbereiche ergeben und von den Vertrauenspersonen der einzelnen Dienststellen nicht wahrgenommen werden können.

Die Namen aller gewählten Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen sind der jeweiligen Leiterin bzw. dem Leiter der Dienststelle, den Personalvertretungen und den Gleichstellungsbeauftragten durch die Verantwortlichen mitzuteilen; sie sind unverzüglich nach deren Wahl von der Dienststelle der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt aufzugeben.

3.2.2 Die Vertrauensperson ist als Verbindungsperson zum Integrationsamt und zur Agentur für Arbeit befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an diese Stellen zu wenden.

3.2.3 Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen (§§ 178 Abs. 2, § 180 Abs. 7 SGB IX). Diese Beteiligungspflicht gegenüber der Schwerbehindertenvertretung gilt bspw. auch in Fällen einer Abmahnung, der Einleitung eines Disziplinarverfahrens sowie bei der Anordnung einer Untersuchung beim Amtsarzt.

Diese Verpflichtung trifft nicht nur die Dienststellenleitung, sondern auch andere Entscheidungsträger, die – jeweils im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen – Veränderungen bzw. Maßnahmen beabsichtigen, die schwerbehinderte Menschen berühren (können).

Bei der Vorbereitung von entsprechenden Entscheidungen ist eine ausreichende Zeitspanne für die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuplanen.

Beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 SGB IX oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und das Recht auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen aller Bewerberinnen und Bewerber (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). Sie nimmt an den Abschlussberatungen zu diesen Gesprächen teil oder wird im unmittelbaren Anschluss daran über das Ergebnis der Beratungen umfassend informiert und vor einer Entscheidung angehört.

3.2.4 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge sowie Namensänderungen von schwerbehinderten Menschen unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

3.2.5 Jede Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, die von ihr vertretenen schwerbehinderten Menschen mindestens einmal im Jahr zu einer Versammlung zusammenzurufen (vgl. § 178 Abs. 6 SGB IX). Dabei berichtet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (vgl. § 166 Abs. 4 SGB IX).

Ebenso hat jede Gesamt- bzw. jede Bezirksschwerbehindertenvertretung das Recht, die Vertrauenspersonen ihres Bezirks bzw. ihres Bereichs mindestens einmal im Jahr zu einer Aussprache zusammenzurufen. Für die Hauptschwerbehindertenvertretung gilt dieses Recht bzgl. der Bezirksvertrauenspersonen entsprechend.

Die Kosten dieser Versammlungen und Aussprachen trägt die Bank. Der Ort der Veranstaltungen ist so zu wählen und deren Dauer so einzurichten, dass die Grundsätze der Sparsamkeit beachtet werden.

3.2.6 Die Arbeit der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen ist unentgeltlich und ehrenamtlich. Sie dürfen in der Ausübung dieses Amtes weder behindert noch wegen ihres Amtes – auch in ihrer beruflichen Entwicklung – benachteiligt oder begünstigt werden.

Die Vertrauenspersonen und nötigenfalls das jeweils stellvertretende Mitglied werden in dem zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang² vom Dienst freigestellt. Dies gilt entsprechend auch für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds sowie – sofern es zu bestimmten Aufgaben herangezogen ist (§ 178 Abs. 1 S. 5 SGB IX) – auch des jeweils mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit sie Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen erforderlich sind. Nach Ablauf ihrer Amtszeit ist den freigestellten Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen Gelegenheit zu geben, an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen (§§ 179 Abs. 4 und 5, § 180 Abs. 7 SGB IX).

3.2.7 Für notwendige Reisen zur Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Menschen bedarf es keiner Reiseanordnung bzw. -genehmigung durch die jeweilige Dienststelle. Die Kosten werden in sinngemäßer Anwendung des Bundesreisekostengesetzes vergütet. Die Entscheidung der kostentragenden Dienststelle hinsichtlich der Übernahme weiterer Kosten ist vor Antritt der Reise herbeizuführen.

Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen sind – soweit sie in einem Arbeitsverhältnis stehen – gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 10 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) gegen Unfälle, die sie in Ausübung ihres Amtes erleiden, versichert; bei beamteten Vertrauenspersonen gelten diese Unfälle als Dienstunfall.

3.2.8 Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen entstehenden Kosten trägt die Bank (§§ 179 Abs. 8, § 180 Abs. 7 SGB IX). Sie hat ihnen die für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren (z. B. Erledigung von Schreib- oder Büroarbeiten; Bereitstellung von Gesetzestexten und Kommentaren, sofern eine Mitbenutzung der säch-

² Dabei ist nicht allein die Zahl der zu betreuenden schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten in der Dienststelle von Bedeutung, vielmehr sind alle im jeweiligen Einzelfall relevanten Umstände zu berücksichtigen.

lichen Mittel der Personalvertretungen gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX nicht möglich ist).

Den Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen wird – soweit erforderlich – ein geeigneter Raum bereitgestellt, in dem sie mit den schwerbehinderten Menschen ungestört sprechen können. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze an den Anschlagtafeln verfügbar zu halten.

3.2.9 Zu Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sowie zu Betriebsbegehungen ist die Schwerbehindertenvertretung einzuladen.

3.3 Die Personalvertretung

3.3.1 Nach § 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. § 176 SGB IX hat der Personalrat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle und ihre berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen.

Gemäß § 34 Abs. 2 Satz 4 BPersVG ist die Schwerbehindertenvertretung von der bzw. dem Vorsitzenden des Personalrats zu den Personalratssitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden und in gleichem Umfang wie die Personalratsmitglieder zu informieren.

3.3.2 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und von dessen Ausschüssen beratend teilzunehmen (§ 40 BPersVG, §§ 178 Abs. 4 Satz 1, § 180 Abs. 7 SGB IX).

Erachtet sie einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen oder ist sie entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen (§ 39 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 BPersVG, §§ 178 Abs. 4 Satz 2, § 180 Abs. 7 SGB IX).

Zu Besprechungen zwischen der Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter und der Personalvertretung („Monatsgespräch“) wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen (§§ 178 Abs. 5, § 180 Abs. 7 SGB IX i. V. m. § 66 Abs. 1 BPersVG). Die Einladung der Schwerbehindertenvertretung hierzu erfolgt von der Stelle, auf deren Initiative das Monatsgespräch geführt wird.

3.3.3 Die Schwerbehindertenvertretung kann darüber hinaus in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, die Anberaumung einer Personalratssitzung beantragen (§§ 34 Abs. 3 BPersVG, § 178 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz SGB IX).

3.4 Die Gleichstellungsbeauftragte

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

4 Erfüllung der Beschäftigungspflicht

4.1 Die in § 241 Abs. 1 i. V. m. § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX vorgeschriebene Quote in Höhe von 6 Prozent zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX (Beschäftigungspflichtquote) ist in der Bank und darüber hinaus auch möglichst in allen Bereichen zu erfüllen.

4.2 Unter den in der Bank zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen müssen sich in angemessenem Umfang schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 155 SGB IX befinden.

Des Weiteren soll bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein angemessener Frauenanteil – im Vergleich zum Frauenanteil an allen (aktiven) Beschäftigten – erzielt werden. Daher sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

4.3 Für die Verbesserung der beruflichen Einstiegschancen schwerbehinderter Menschen ist die Einrichtung von Praktikantenstellen o. ä. bei der Bank zu fördern.

4.4 Insbesondere wenn der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Bank zurückgeht, ist in allen Bereichen unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten des SGB IX verstärkt die Einstellung von schwerbehinderten Menschen anzustreben.

4.5 Wird die Beschäftigungspflichtquote der Bank nicht erfüllt, so ist in allen Bereichen gemeinsam mit der jeweiligen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung zu prüfen, ob und wie gezielt schwerbehinderte Men-

schen in den Dienstbetrieb der Bank integriert werden können. Dabei kann – im Einvernehmen mit dem Zentralbereich Personal – im Einzelfall zunächst eine Anrechnung auf die Personalstärke unterbleiben; eine Anrechnung muss jedoch als mittelfristig erreichbar angesehen werden.

5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen

5.1 Alle Verantwortlichen sind verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen sorgfältig zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen, berücksichtigt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Diese Verpflichtung besteht in erhöhtem Maße, solange die Bank die Beschäftigungspflichtquote nach § 241 Abs. 1 i. V. m. § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX nicht erfüllt. Satz 1 gilt entsprechend für Umsetzungen bzw. Versetzungen innerhalb der Bank sowie im Rahmen von internen Stellenausschreibungen.

5.2 Es ist davon auszugehen, dass freie Arbeitsplätze innerhalb der Bank grundsätzlich mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Sollte das ausnahmsweise nicht der Fall sein, wird die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung gemäß § 164 Abs. 1 Satz 6 i. V. m. Satz 1 SGB IX beteiligt.

Bei der konkreten Prüfung der Besetzbarkeit freier Stellen mit schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Der Personalvertretung steht insoweit ein Anhörungsrecht zu (§ 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX).

5.3 Der Agentur für Arbeit werden frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung gemeldet (§ 165 S. 1 SGB IX).

Wegen der verschiedenartigen Anforderungen in den einzelnen Arbeitsbereichen ist bei dieser Meldung das Anforderungsprofil mit aufzugeben. Eine Kopie der Meldung ist der zuständigen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung zu überlassen.

In externe Stellenausschreibungen³ ist – soweit nicht ein Ausnahmefall im Sinne der Ziffer 5.2, Abs. 1, Satz 2 vorliegt – folgender Passus aufzunehmen: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“ Externe schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind bei Einladung zu einem Vorstellungsgespräch darauf hinzuweisen, dass sie die Möglichkeit haben, im Vorfeld mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufzunehmen.

Über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

Schwerbehinderte Menschen, die von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von ihr beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind oder sich beworben haben, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn ihre fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Laufbahnbewerberinnen und -bewerber sind unter den gleichen Voraussetzungen in das Eignungsfeststellungsverfahren einzubeziehen.

Vor dem Ausschluss aus dem Vorstellungsgespräch bzw. dem Eignungsfeststellungsverfahren ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX anzuhören.

Ist die Beschäftigungspflichtquote der Bank nicht erfüllt und die Schwerbehinderten- oder die Personalvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, so ist diese unter Darlegung der Gründe gemeinsam mit den genannten Vertretungen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind von den jeweils Verantwortlichen über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

³ Sog. Hinweisanzeigen in externen Medien mit rudimentärem Ausschreibungstext, die nur Interesse wecken und zum vollständigen Ausschreibungstext auf der Homepage hinführen sollen, sind keine externen Stellenausschreibungen in diesem Sinne.

5.4 Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so sind sie bei sonst gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Durch Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise, die in anderen Gesetzen begründet sind, wird die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen nicht berührt (§ 205 SGB IX).

5.5 Bei der Einstellung von blinden Menschen können Vorlesekräfte bis zur Einrichtung einer entsprechenden Stelle auch ohne eine solche Stelle beschäftigt werden. Das gilt auch für andere schwerbehinderte Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 a SGB IX).

5.6 Nach § 211 Abs. 1 SGB IX muss die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Beamtenstellen gefördert und ein angemessener Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Beamtinnen und Beamten erreicht werden. Laufbahnrechtlich wird dieser Verpflichtung in § 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbankbeamtinnen und Bundesbankbeamten (Bundesbanklaufbahnverordnung – BBankLV) i. V. m. § 5 Abs. 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV) in der jeweils geltenden Fassung Rechnung getragen.

5.7 Nach § 1 BBankLV i. V. m. § 5 Abs. 1 BLV darf von schwerbehinderten Menschen nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist. Diese beamtenrechtliche Regelung gilt auch für Tarifbeschäftigte, soweit tarifvertragliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

Schwerbehinderte Menschen dürfen auch dann als Beamtinnen und Beamte eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Sie sollen aber im Hinblick auf § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) voraussichtlich noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig bleiben; hierzu soll – zur Entscheidungshilfe für die schwerbehinderten Bewerberinnen bzw. Bewerber und die Dienststelle – ein amts- oder vertrauensärztliches Gutachten mit einer Prognose über die voraussichtliche Entwicklung der gesundheitlichen Eignung

eingeholt werden. Auf die versorgungsrechtliche Notwendigkeit dieser Mindestdienstzeit und mögliche Konsequenzen für den Fall ihrer Nichterfüllung sind die schwerbehinderten Menschen hinzuweisen.

6 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

6.1 Gestaltung des (individuellen) Arbeitsplatzes und der -bedingungen

6.1.1 Schwerbehinderte Menschen haben nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderte Menschen, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, werden besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz unterwiesen und eingearbeitet.

Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Dazu können auch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung gehören.

Abhängig vom Einzelfall sind behinderungsgerechte, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Dienstposten für bei der Bank beschäftigte schwerbehinderte Menschen zu schaffen, die der Integration in den Dienstbetrieb dienen.

6.1.2 Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen wird von der Bank gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX gefördert. Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen können besondere Regelungen für die Arbeitszeit und für Arbeitspausen angezeigt sein; dies bezieht sich auch auf eine Gleitzeitregelung. So sind grundsätzlich für dringende und unaufschiebbare Arzt- und Therapietermine und Rehabilitationsmaßnahmen, die nicht außerhalb der Kernarbeitszeit anberaumt werden können, in Absprache mit der/dem Vorgesetzten stundenweise Zeitkorrekturen möglich (siehe auch Anlage 2 zur Dienstvereinbarung über das Zeitwirtschaftssystem bei der Deutschen Bundesbank).

Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen beim Dienstbeginn und Dienstschluss rechtfertigen. Von Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit oder Überstunden werden schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen freigestellt (§ 207 SGB IX). Bei der Einrichtung von Rufbereitschaft sind die Belange schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen.

Gemäß § 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes können schwerbehinderte Beamtinnen und schwerbehinderte Beamte eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt. Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht.

Liegt der Bank zum Zeitpunkt der Antragstellung noch keine Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch vor, ist durch die Beamtin bzw. den Beamten vorerst weiterhin die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu leisten. Sofern die Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung 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.

6.1.3 Die Arbeitsräume schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Sofern es die betrieblichen Erfordernisse sowie die räumlichen Gegebenheiten zulassen und andere Aspekte dem nicht entgegenstehen, ist den Wünschen schwerbehinderter Menschen auf Zuteilung eines Einzelzimmers zu entsprechen. Je nach Einzelfall kann dies insbesondere im Falle von hirnbeschädigten, querschnittsgelähmten, blinden und amputierten Menschen sowie bei besonders lärm- und hitzeempfindlichen schwerbehinderten Menschen in Betracht kommen.

Bei der Zuteilung von Arbeitsräumen oder -plätzen an schwerbehinderte Menschen sowie bei deren Einrichtung ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vorher zu beteiligen.

Dienstreisen sind auf Wunsch des Betroffenen auf das notwendige Maß zu beschränken. Bei behinderungsbedingten Beeinträchtigungen sollen

schwerbehinderte Menschen auf ihr Verlangen nach Möglichkeit von einer wiederholten Reisetätigkeit befreit werden. Sofern im konkreten Fall nach geltendem Reisekostenrecht zulässig, werden die behinderungsbedingten Mehraufwendungen, wie z. B. für Begleitpersonen, notwendige PKW-Benutzung oder Taxikosten, von der Bank übernommen.

Gemäß § 4 Abs. 7 der Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Deutschen Bundesbank sind schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung ein Interesse an der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes haben, (sowie Beschäftigte mit Familienpflichten) vorrangig zu berücksichtigen, soweit die Anzahl der Anträge auf Telearbeit die organisatorischen Möglichkeiten des Fachbereichs überschreitet. Entsprechendes gilt für das Mobile Arbeiten. Nach den Ziffern 11.1 und 11.3 können Telearbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen im Einzelfall auch abweichend von den Vorgaben der Dienstvereinbarung über Telearbeit eingerichtet werden.

6.1.4 Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind den schwerbehinderten Beschäftigten die unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung notwendigen Hilfen (ggf. auch die Gestellung einer Vorlesekraft) bereitzustellen.

Die schwerbehinderten Menschen haben Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX) sowie auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Arbeitsorganisation, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX).

Auf die Möglichkeit der Übernahme der Kosten einer ggf. erforderlichen Arbeitsassistenten durch das Integrationsamt bzw. die Rehabilitationsträger sind die schwerbehinderten Menschen hinzuweisen (vgl. §§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3, § 185 Abs. 5 SGB IX).

6.1.5 Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Bankangehörige. Schwerbehinderte Menschen sollten daher grundsätzlich nur dann mit anderen Aufgaben betraut, abgeordnet, umgesetzt oder versetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige, nach Möglichkeit jedoch bessere Arbeitsbedingungen oder berufliche Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung müssen rechtzeitig vorher gehört werden. Ihre Wünsche sind nach

Möglichkeit zu berücksichtigen.

Begründeten Anträgen schwerbehinderter Menschen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist zu entsprechen, sofern ein anderer geeigneter Dienstposten zur Verfügung steht, für den der schwerbehinderte Mensch in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet ist wie andere für die Besetzung der Stelle in Frage kommende Bankangehörige.

6.2 Barrierefreiheit; Gestaltung des Arbeitsumfeldes

6.2.1 Entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) bedeutet Barrierefreiheit, dass alle Bereiche wie bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen durch Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und (ggf. mit behinderungsbedingt notwendigen Hilfsmitteln) nutzbar sein sollen (vgl. § 4 BGG).

6.2.2 Es ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen und technischen Hindernissen, insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsplätze und des -umfeldes (dazu gehören u. a. auch die Wege auf dem Dienstgelände hin zum Dienstgebäude), scheitern. Dabei sollen nicht nur Gehbehinderungen, sondern auch Einschränkungen der Hör- und Sehkraft berücksichtigt werden. Eine ausreichende Anzahl von Behindertentoiletten ist in erreichbarer Nähe vorzuhalten. Beim Neubau von Dienstgebäuden sind dazu die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Dies gilt auch für Um- oder Erweiterungsbauten sowie die Anmietung von Dienstgebäuden, soweit dies bautechnisch und mit vertretbaren Kosten durchführbar ist. Die einschlägigen DIN-Normen sind schon bei der Planung zu berücksichtigen.

Bei allen Neu-, Um- oder Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Dienstgebäuden ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten, so dass ihre Anregungen noch berücksichtigt werden können.

Für den Fall einer eventuell notwendigen Evakuierung des Dienstgebäudes sind für schwerbehinderte Menschen geeignete Hilfsmittel bereit zu halten

und die erforderlichen Regelungen zu treffen.

6.2.3 Bei der Beschaffung und Gestaltung von eigenentwickelten und zu beschaffenden IT- Produkten in Hard- und Software ist die Barrierefreiheit nach Möglichkeit sicherzustellen. Dies betrifft gemeinhin den Arbeitsplatz, Fachbereichsanwendungen als auch die Verfahren zur Informationsbereitstellung im Intranet und Internet. Zur Realisierung von Barrierefreiheit sind die Möglichkeiten aktueller Technik bezüglich der Barrierefreiheit von Informationstechnik heranzuziehen. Die Vorgesetzten haben sicherzustellen, dass ihre schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Änderungen von dienstlichen Regelungen in angemessener Form informiert werden.

6.2.4 Gemäß der Richtlinien für die Nutzung von Dienstkraftfahrzeugen in der Bundesverwaltung (DKfzR) kann für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung im Einzelfall, soweit Dienstkraftfahrzeuge verfügbar sind, zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten die unentgeltliche Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen außerhalb der dienstlichen Verwendung zugelassen werden, wenn dem schwerbehinderten Beschäftigten die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen der Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist und ein sozialer Fahrdienst nicht zur Verfügung steht. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Die Fahrt ist beim örtlich zuständigen Fahrdienst anzumelden und wird dort im Regelprozess genehmigt. Der schwerbehinderte Mensch ist darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um einen geldwerten Vorteil handelt.

Soweit schwerbehinderte Beschäftigte auf einen regelmäßigen Transport zwischen Dienststelle und Wohnung angewiesen sind und hierfür ein Dienstkraftfahrzeug nicht zur Verfügung steht, kann die betroffene Person eine kostenlose Beratung und Vermittlung zur Organisation eines externen Fahrdienstes aus dem Rahmenvertrag der Bank im „Work-Life-Bereich“ in Anspruch nehmen.

6.2.5 Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf ein Kraftfahrzeug oder sonstige Mobilitätshilfen für den Weg zu und von ihrer Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf den für die Dienststelle vorhandenen Pkw-Abstellplätzen eine Parkmöglichkeit unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Falls erforderlich, sind diese Plätze besonders zu kennzeichnen.

Sind keine oder nicht genügend Parkplätze vorhanden, die für Kraftfahrzeuge der schwerbehinderten Menschen reserviert werden können, so sind sie im erforderlichen Umfang zu mieten oder zu erwerben. Anmietung oder Erwerb müssen kostenmäßig vertretbar sein.

Die für Fahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellplätze sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen und sollten sich an witterungsgeschützten Orten befinden.

Können Parkplätze nicht bereitgestellt, gemietet oder erworben werden, wird die Dienststelle für den schwerbehinderten Menschen eine Ausnahmegegenehmigung nach § 46 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) dahingehend beantragen, dass er sein Fahrzeug während der Dienstzeit an einer Stelle mit Parkverbot in der Nähe des Dienstgebäudes abstellen darf.

Ggf. sind hinsichtlich der in Ziffer 6 aufgeführten Ansprüche die Einschränkungen des § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX zu beachten.

7 Förderung der beruflichen Entwicklung von schwerbehinderten Menschen

7.1 Schwerbehinderten Menschen sind – abhängig vom Einzelfall – im Rahmen der tariflichen bzw. rechtlichen Möglichkeiten längere Probe- und Bewährungszeiten bzw. Erprobungszeiten einzuräumen, soweit sie diese nicht erfolgreich abgeleistet haben und eine Verlängerung begehren.

7.2 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen. Ihnen wird auf entsprechenden Antrag großzügig Gelegenheit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern, sofern dies im dienstlichen Interesse liegt.

Bei innerdienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX); dabei sollen ihnen alle möglichen Erleichterungen, die im Einzelfall in Betracht kommen, gewährt werden. Die Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Veranstaltungen ist ihnen im zumutbaren Umfang zu erleichtern (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX).

Der Anteil der zu Fortbildungsmaßnahmen entsandten schwerbehinderten Menschen soll innerhalb der einzelnen Beschäftigungsgruppen dem Anteil der in dem jeweiligen Bereich den einzelnen Beschäftigungsgruppen zugehörigen schwerbehinderten Menschen entsprechen. Die Kosten für derartige Fortbildungslehrgänge werden – soweit sie wirtschaftlich vertretbar sind – von der Bank übernommen.

7.3 Zur Wahrnehmung der Chance einer Beförderung bzw. Höhergruppierung wird von dem betroffenen schwerbehinderten Menschen in der Regel verlangt werden können, dass er in eine damit verbundene Abordnung, Umsetzung oder Versetzung einwilligt.

Bei unvermeidlichen Veränderungen, aber auch bei solchen, die überwiegend im Interesse eines schwerbehinderten Menschen beabsichtigt sind, soll auch der betroffene schwerbehinderte Mensch rechtzeitig gehört werden. Seine Wünsche sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

7.4 Bei der Besetzung intern ausgeschriebener Stellen sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerberinnen und Bewerber und rechtliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Das gilt entsprechend, falls Stellen nicht ausgeschrieben und dennoch im Wege der Bestenauslese besetzt werden.

In die internen Stellenausschreibungen ist – soweit nicht ein Ausnahmefall im Sinne der Ziffer 5.2, Abs. 1, Satz 2 vorliegt – zur Förderung des beruflichen Fortkommens schwerbehinderter Beschäftigter folgender Passus aufzunehmen: „Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind ausdrücklich erwünscht.“

Soweit freie Stellen nicht (intern) ausgeschrieben, sondern im Rahmen der personellen Dispositionsfreiheit der Bank besetzt werden können, sind die Interessen schwerbehinderter Menschen nach pflichtgemäßem Ermessen zu berücksichtigen. Diesbezüglich besteht für die Bank jedoch keine generelle Erkundigungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Menschen.

7.5 Die Eignung für eine höherwertige Stelle wird dem schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn er – auch bei wohlwollender Prüfung – die an die Inhaberin bzw. den Inhaber dieses Dienstpostens zu stellenden Mindestanforderungen in körperlicher und fachlicher Hinsicht nicht erfüllt.

Es liegt weder im wohlverstandenen Interesse des schwerbehinderten Menschen noch im dienstlichen Interesse der Bank, wenn einem schwerbehinderten Menschen eine Stelle übertragen wird, der er nicht gewachsen ist. In diesen Fällen sind die Gründe – ggf. nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung und in deren Anwesenheit – dem schwerbehinderten Menschen rücksichtsvoll, aber offen darzulegen.

7.6 Es sollte angestrebt werden, dass schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, insbesondere solche im Sinne von § 155 Abs. 1 SGB IX, das erste Beförderungsjahr ihrer Laufbahn unter Berücksichtigung der sonst üblichen Beförderungskriterien erreichen, wenn diese Beförderung dem beruflichen Werdegang bei der Bank entspricht, der dem schwerbehinderten Menschen ohne die Behinderung offen gestanden hätte. Hierbei ist vom jeweiligen Einzelfall auszugehen, wobei Art und Umfang der Schwerbehinderung, die Persönlichkeit des schwerbehinderten Menschen und die Förderungsmöglichkeiten zu berücksichtigen sind.

Ist es wegen der Auswirkungen seiner Behinderung nicht möglich, den schwerbehinderten Menschen zu befördern, sollte er in geeigneter Weise auf die evtl. Möglichkeit eines Berufsschadensausgleichs nach § 30 des Gesetzes über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz – BVG) – bei Erfüllung der im BVG genannten Anspruchsvoraussetzungen – bzw. auf der Grundlage von § 1 des Opferentschädigungsgesetzes bzw. der §§ 80 ff. Soldatenversorgungsgesetz hingewiesen werden.

Die Sätze 1 bis 3 gelten für Tarifbeschäftigte sinngemäß.

8 Berufliche Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

8.1 Die unter § 155 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX fallenden

- schwerbehinderten Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
 - a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder

- b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
 - c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
 - d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfall-Leidens vorliegt oder
 - e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,
- sowie schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,

sind in einem angemessenen Umfang zu beschäftigen und verdienen in besonderem Maße Wohlwollen. Wegen ihrer stärkeren beruflichen Behinderung sollen schwerbehinderten Menschen im Sinne von § 155 Abs. 1 SGB IX zusätzliche Hilfen gewährt werden.

8.2 Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX, die als Tarifbeschäftigte beschäftigt werden, können ggf. nach Maßgabe von § 1 BBankLV i. V. m. § 7 BLV in das Beamtenverhältnis übernommen werden.

8.3 Schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 155 Abs. 1 SGB IX, die allein wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung daran gehindert sind, eine höherwertige Tätigkeit auszuüben, können bei guter dienstlicher Beurteilung und bei anzuerkennendem Bemühen, sich weiterzubilden und ihre Dienstobliegenheiten voll zu erfüllen, in berücksichtigungswerten Einzelfällen auch unabhängig von der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit befördert bzw. höher gruppiert werden, sofern mit ziemlicher Sicherheit unterstellt werden kann, dass der/dem Betreffenden ohne die Behinderung eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden wäre⁴. Dies ist von den Verantwort-

⁴ In diesem Zusammenhang ist bei schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu prüfen, ob die allgemeinen Voraussetzungen nach § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX vorliegen.

lichen zu prüfen und gegebenenfalls (bspw. im Rahmen des Jahresgesprächs) zu thematisieren.

Beabsichtigte Ablehnungen von nicht seitens der Dienststelle angeregten Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im Sinne dieser Vorschrift haben die Personalreferate auf Verlangen der jeweils zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung mit der/dem Inklusionsbeauftragten der Deutschen Bundesbank für gesamtbankliche Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen abzustimmen.

8.4 Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende und Beamtinnen bzw. Beamte im Vorbereitungsdienst, in angemessenem Umfang mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen; hierüber ist mit der zuständigen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung zu beraten (§ 155 Abs. 2 SGB IX). Besonderer Wert ist daher auf die Schaffung und den Erhalt von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu legen.

Darüber hinaus ist anzustreben, den Anteil schwerbehinderter Menschen an der Zahl der sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Inklusionsvereinbarung in Ausbildung befindlichen Beschäftigten in der Bank weiter zu erhöhen und bei der Einstellungsquote schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber den Anteil schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbewerberzahl zu erreichen.

9 Prüfungserleichterungen und -beurteilung bei schwerbehinderten Menschen

9.1 Schwerbehinderten Menschen sind für die Teilnahme an Prüfungen (ausgenommen Arbeitsschutzprüfungen) die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren. Die Verantwortlichen haben die schwerbehinderten Menschen rechtzeitig in geeigneter Form auf diese Möglichkeit hinzuweisen und – soweit die schwerbehinderten Menschen damit einverstanden sind (bzw. dies wünschen) – die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie den Grad und die Art der Behinderung den zuständigen Stellen bekannt zu geben. Die Bekanntgabe hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass Notwendigkeit sowie Art und Umfang etwaiger Prüfungserleichterungen mit den jeweiligen schwerbehinderten Menschen erörtert und die Schwerbehindertenvertretung gehört werden kann.

9.2 Als Prüfungserleichterungen kommen insbesondere in Betracht:

Die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten ist bei schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüfungsbewerberinnen und -bewerbern gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind, angemessen zu verlängern. Die Verlängerung darf bis zu 50 Prozent der regulären Bearbeitungszeit betragen.

Die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Menschen darf in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen Prüfung, bis zu 50 Prozent verkürzt werden. Falls erforderlich, sind Erholungspausen einzulegen. Soweit rechtlich zulässig, können mündliche Prüfungen auf Antrag der schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung abgehalten werden.

Blinde, gelähmte, hirnschädigte oder ähnlich in ihrer Schreibfähigkeit beeinträchtigte Menschen 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 Menschen 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 Schreibkraft beigegeben oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden.

Bei hirnschädigten oder psychisch behinderten Menschen kann in der mündlichen Prüfung auf die Prüfung von Gedächtnisleistungen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit vorhanden sind, die zu richtigen Entscheidungen befähigen.

Hörgeschädigten Menschen, die 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 zu ermöglichen. Auf Wunsch des hörgeschädigten bzw. stark sprachbehinderten Menschen darf eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Gebärdensprachdolmetscherin bzw. ein solcher Gebärdensprachdolmetscher hinzugezogen werden.

Die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer dürfen durch die Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen nicht beeinträchtigt 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 Zeugnissen dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

9.3 Bei der Beurteilung schriftlicher und 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.

9.4 Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüfungsbewerberinnen und -bewerber, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. In diesem Rahmen darf die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend sind.

9.5 Für die Erbringung von Leistungsnachweisen und Eignungsfeststellungen gilt Entsprechendes.

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

10 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen

10.1 Schwerbehinderte Menschen bedürfen, um im Verhältnis zu nichtbehinderten Menschen gleichwertige Leistungen zu erbringen, in der Regel eines größeren Einsatzes an Kraft und Energie. Bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen. Die Qualität der Leistung schwerbehinderter Menschen ist jedoch grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen.

10.2 Die Berichtsverfasserin bzw. der Berichtsverfasser und ggf. weitere Vorgesetzte, deren Erkenntnisse bei der Beurteilung verwertet werden, informieren sich durch Einzelgespräche mit dem schwerbehinderten Menschen über den Umfang der Behinderung sowie deren Auswirkungen auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit. Der schwerbehinderte Mensch sowie die Schwerbehindertenvertretung sind durch die beurteilenden Vorgesetzten von einer anstehenden Beurteilung rechtzeitig vor der Meldung der beabsichtigten Rangstufenvergabe an die zuständige personalbearbeitende Stelle in Kenntnis zu setzen. Sofern schwerbehinderte Bankangehörige dies wünschen, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung bei der Erstellung der Beurteilung zu beteiligen. Üblicherweise erfolgt dies durch ein Gespräch zwischen der Berichtsverfasserin bzw. dem Berichtsverfasser und der zuständigen Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen – auf Wunsch im Beisein des schwerbehinderten Menschen. In diesem Gespräch, das vor der Erstellung des Beurteilungsentwurfes zu führen ist, sollen die Auswirkungen der Schwerbehinderung auf Befähigung, Eignung und fachliche Leistung der bzw. des Bankangehörigen thematisiert werden. Konkrete Ausprägungen einzelner Merkmale sind nicht zu besprechen.

10.3 Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit zur Folge, so ist den schwerbehinderten Beschäftigten unter besonderer Würdigung ihres Strebens nach Leistung und Fortentwicklung in der Beurteilung die Rangstufe zuzuerkennen, die sie ohne die Behinderung erhalten würden. In solchen Fällen ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt worden ist.

Bei wesentlicher Leistungsverschlechterung sind frühzeitig Gespräche mit dem schwerbehinderten Menschen – auf dessen Wunsch unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung – zu führen, um die Ursache der Leistungsverschlechterung zu ergründen.

Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der zusammenfassenden Würdigung zu vermerken, ob und inwieweit das Nachlassen der Arbeits- und Einsatzfähigkeit auf die Behinderung zurückzuführen ist.

10.4 Ausfallzeiten durch Erkrankungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als Folge der Schwerbehinderung anzusehen sind, dürfen nicht zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen gewertet werden.

11 Erhalt von Arbeitsplätzen (Prävention)

11.1 Besonderer Wert ist auf den Erhalt von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen zu legen. Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen könnten, hat die zuständige Dienststelle möglichst frühzeitig zusammen mit der zuständigen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung sowie unter Hinzuziehung des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX).

Bei drohender behinderungsbedingter Dienst- oder Erwerbsunfähigkeit sind zusammen mit der zuständigen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung einvernehmlich mit dem schwerbehinderten Menschen alle bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen, die sein Gesundheitszustand noch zulässt. In die Prüfung ist auch die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes einzubeziehen.

11.2 Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Bank mit der Personalvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Die zuständige Personal- und ggf. die Schwerbehindertenvertretung können diese Klärung auch verlangen. Die betroffene Person wird zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

11.3 Bei rationalisierungsbedingten oder organisatorischen Veränderungen ist unter Berücksichtigung der ggf. in einem Ortswechsel liegenden besonderen Erschwernisse für einen schwerbehinderten Menschen zusammen mit der zuständigen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung zu prüfen, ob über die entsprechenden Regelungen zur personalwirtschaftlichen Begleitung (z. B. Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz bei der

Deutschen Bundesbank, Dienstvereinbarung zur sozialverträglichen Begleitung der Strukturreform der Deutschen Bundesbank) hinaus im Einzelfall aufgrund besonderer, in der Art und Schwere der Behinderung liegender Gründe eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vor Ort – ggf. ohne Anrechnung auf die Personalstärke – besteht. In die Prüfung ist auch die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes einzubeziehen.

12 Versetzung in den Ruhestand und Entlassung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter; Kündigung schwerbehinderter Tarifbeschäftigter

12.1 Schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Nach dem Grundsatz „Rehabilitation geht vor Dienstunfähigkeit“ sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die eine angemessene und der Beamtin bzw. dem Beamten zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen.

12.2 Sollen schwerbehinderte Beamtinnen bzw. Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, sind die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend zu beteiligen.

12.3 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch die Bank bedarf – außer in den Fällen des § 173 SGB IX – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (vgl. § 168 SGB IX). Im Falle der Zustimmung kann die Kündigung von der Dienststelle nur innerhalb eines Monats nach Zustellung der Entscheidung erklärt werden. Die Mindestkündigungsfrist von vier Wochen beginnt erst mit dem Zugang der Kündigung bei dem schwerbehinderten Menschen.

Auch die außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen aus wichtigem Grund ist an die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes gebunden, und zwar unabhängig davon, ob die Kündigung ihre Ursache in der Behinderung hat oder nicht. Erfolgt die Kündigung aus einem Grunde, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, so soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen (§ 174 Abs. 4 SGB IX).

Vor jeder beabsichtigten Kündigung ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu hören. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die die zuständige Dienststelle ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX). Die zuständige Personalvertretung ist den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend zu beteiligen (§ 79 BPersVG). Es ist sorgfältig zu prüfen, ob die Kündigung durch die Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz vermieden werden kann.

12.4 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (§ 175 SGB IX). Im Übrigen richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der vorgenannten Gründe bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten nach § 33 Abs. 2 bis 4 des Tarifvertrages für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank (BBkTV).

Im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung kann die bzw. der betreffende schwerbehinderte Tarifbeschäftigte die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids schriftlich bei der Bank beantragen (vgl. § 33 Abs. 3 BBkTV).

13 Ergänzende und allgemeine Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

13.1 Wohnungsfürsorge

Bei der Zuweisung von Wohnungen, über die die Bank verfügt, soll auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse des schwerbehinderten Menschen Rücksicht genommen werden.

Schwerbehinderte Menschen werden bei der Wohnungsvergabe gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bei sonst gleichen persönlichen Verhältnissen vorrangig berücksichtigt. Darüber hinaus gelten die Leitlinien für die Wohnungsvergabe der Deutschen Bundesbank.

Wegen eines zusätzlichen Wohnraumes gilt die Richtlinie Nr. 2/60 des Bun-

des Ministers für Wohnungswesen und Städtebau vom 30. November 1965 – II B 2 - 3260 - 5/65 – in der jeweils geltenden Fassung.

Ein angemessener Anteil von Bankwohnungen soll barrierefrei gestaltet sein. Bei Eintreten einer Behinderung eines Mieters/einer Mieterin ist die Möglichkeit einer Kostenübernahme von behinderungsbedingten Umbaukosten oder der Zuweisung bzw. Vermittlung einer anderen Wohnung wohlwollend zu prüfen.

Wurden behinderungsbedingte Ein- bzw. Umbauten durch einen Mieter/eine Mieterin nach Genehmigung durch die Bank selbst veranlasst und finanziert, kann die Bank bei dessen/deren Auszug nach Möglichkeit auf die Verpflichtung des Mieters/der Mieterin zum Rückbau verzichten.

Bei jeder Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen um eine Wohnung ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor der Entscheidung über die Zuweisung einzuschalten.

13.2 Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub soll den Anträgen von schwerbehinderten Menschen auf ungeteilten Urlaub und den Wünschen bei der Wahl der Urlaubszeit soweit wie irgend möglich und bevorzugt gegenüber nichtbehinderten Menschen entsprochen werden.

Vor Ablehnung des Antrags eines schwerbehinderten Menschen auf Gewährung von Erholungsurlaub in dem von ihm gewünschten Zeitraum ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören.

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit eines schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht (§ 151 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 hinsichtlich der Übertragung und des Verfalls von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden (§ 208 Abs. 2 SGB IX).

Wenn sich die beantragte Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft in ein neues Jahr verzögert, kann der Zusatzurlaub nach Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft noch innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen werden.

Erlischt der Schwerbehindertenschutz aufgrund einer Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50, so entfällt die Zusatzurlaubsberechtigung mit dem Ende des dritten Kalendermonats, der dem Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides folgt (vgl. § 199 Abs. 1, 2. Halbsatz SGB IX).

Für die Berechnung des Zusatzurlaubs bei Beginn und Ende des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Urlaubsjahres gilt Folgendes:

- Die Regelungen des § 5 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) gelten für Beamtinnen und Beamte entsprechend; hiernach steht der Beamtin/dem Beamten, die/der erst im Laufe des Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten ist oder deren/dessen Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres endet, für jeden vollen Monat der Dienstleistungspflicht ein Zwölftel des Zusatzurlaubs zu.
- Für den Umfang des Zusatzurlaubs bei Eintritt oder Ausscheiden einer oder eines Tarifbeschäftigten während des Urlaubsjahres sind die Zwölftelungsvorschriften des § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz heranzuziehen. Demgemäß hat die/der in der zweiten Jahreshälfte nach Erfüllung der Wartezeit ausscheidende Tarifbeschäftigte 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.

13.3 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen sowie bei nicht vermeidbaren ungünstigen Arbeitsplatzverhältnissen oder erheblichen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsweg

An Tagen mit extremen Wetterlagen (z. B. große Hitze, Föhn, Smog, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) sowie bei ungünstigen Arbeitsplatzverhältnissen (z. B. Baustellenlärm, Rammarbeiten in unmittelbarer Nähe der Dienststelle u. ä.), die sich nicht vermeiden lassen, soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage oder die ungünstigen Arbeitsplatzverhältnisse besondere Erschwernisse bereiten, in angemessenem Umfang Dienstbefreiung erteilt oder eine Erleichterung in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit gewährt werden. Dies gilt auch bei erheblichen Beeinträchtigungen auf dem Weg zur Arbeit. Eine mögliche Erleichterung ist auch die Gewährung von Mobilem Arbeiten; die hierbei geltenden Einschränkungen können im Einzelfall vorübergehend suspendiert werden.

Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist von der bzw. dem Dienstvorgesetzten wohlwollend zu entscheiden; insbesondere in Zweifelsfällen und wenn hierüber keine Einigkeit bestehen sollte, ist zuvor die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

13.4 Behindertensport und Rehasport

Der Behindertensport ist geeignet, die Arbeitskraft der schwerbehinderten Menschen zu stabilisieren und zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhindern. Die Teilnahme am Behindertensport ist zu fördern.

In analoger Anwendung von § 17 Sonderurlaubsverordnung kann Sonderurlaub zur Teilnahme an entsprechenden Behindertensportveranstaltungen wohlwollend gewährt werden.

Externen Gesundheitskursen vergleichbar wird auch die Teilnahme am Rehasport im Rahmen der Gesundheitsförderung finanziell bezuschusst.

14 Aktenführung

14.1 Die Personalakten der schwerbehinderten Menschen müssen eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises gemäß § 152 Abs. 5 SGB IX bzw. des Gleichstellungsbescheides enthalten. Die schwerbehinderten Be-

schäftigten sind gehalten, Änderungsanzeigen, z. B. über die Neufeststellung des Grades der Behinderung – auch wenn diese noch nicht rechtskräftig ist – und die Einlegung eines Widerspruchs gegen den Neufeststellungsbescheid, unverzüglich vorzulegen.

14.2 Die Personalakten der schwerbehinderten Menschen sind auf dem äußeren Aktendeckel gut sichtbar mit dem Aufdruck „Schwerbehinderter Mensch“ zu kennzeichnen.

14.3 Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen und alle Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personal- und sonstige Maßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft einschließlich des Grades der Behinderung sowie ggf. auf die Zugehörigkeit zu dem unter § 155 SGB IX fallenden Personenkreis enthalten.

14.4 Schwerbehinderten Menschen, die wegen eines Versorgungsleidens arbeitsunfähig erkranken, wird empfohlen, dies vom Arzt auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vermerken zu lassen. Dadurch kann die Zahl der durch das Versorgungsleiden verursachten Krankheitstage von den übrigen Krankheitstagen gesondert erfasst werden.

14.5 Schwerbehinderte Menschen brauchen bei Anträgen an die Dienststelle die Art ihrer Behinderung nicht anzugeben.

14.6 Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsichtnahme in seine Personalakte oder ihn betreffende Daten des Dienstherrn die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

15 Berichtspflicht

15.1 Nach dem 31. Dezember eines jeden Jahres (Stichtag) ist jeweils bis zum 31. März des Folgejahres von den Bereichen – wie auch seitens des Zentralbereichs Personal für die Gesamtbank – der zuständigen Schwerbehinderten- und der Personalvertretung mit den in der Anlage zu dieser Inklusionsvereinbarung enthaltenen Statistiken Auskunft über den Stand der Be-

schäftigungssituation und -entwicklung bei den schwerbehinderten Menschen zu geben.

15.2 Im Einzelnen sind dies die folgenden Erhebungen, jeweils untergliedert nach Laufbahn- und Beschäftigungsgruppen unter besonderer Berücksichtigung des Frauenanteils:

- Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten
- Anzahl der ohne Anrechnung auf die Personalstärke beschäftigten schwerbehinderten Menschen
- Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der auf Telearbeitsplätzen Beschäftigten
- Einstellungssituation bei den schwerbehinderten Menschen
- Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der in Ausbildung befindlichen Bankangehörigen
- Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der im Rahmen eines Praktikums o. ä. Beschäftigten
- Anteil der auf schwerbehinderte Menschen entfallenden Beförderungen und Höhergruppierungen
- Anteil der Teilnahmen schwerbehinderter Menschen an Fortbildungsmaßnahmen

15.3 Auf Grundlage der statistischen Erhebungen ist in den Versammlungen der schwerbehinderten Menschen über deren aktuelle Beschäftigungssituation zu berichten.

16 Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind die in den Ziffern 4.1, 4.2, 7.2 und 8.4 getroffenen Regelungen.

Ergibt sich aus den statistischen Erhebungen (Ziffer 15), dass diese Ziele nicht erreicht wurden, so ist dies gegenüber der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat detailliert zu begründen.

Auf Wunsch eines Verhandlungspartners werden in Zusammenarbeit mit der/dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers Anpassungen der Zielvereinbarungen bzw. die Aufnahme weiterer Ziele geprüft.

17 Schlussbestimmungen

17.1 Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2018 in Kraft.

17.2 Sie ersetzt ab diesem Zeitpunkt die bisher in der Bank geltende „Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen bei der Deutschen Bundesbank“ in der Fassung vom 30. Juli 2014.

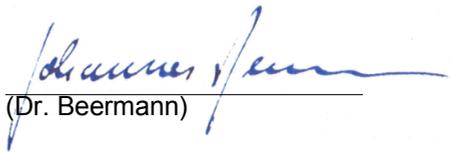
17.3 Die Inklusionsvereinbarung kann – auch teilweise – zum Ende eines jeden Kalenderjahres von jeder der Vertragsparteien mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Die gekündigte Inklusionsvereinbarung bzw. der gekündigte Teil wirkt bis zum Inkrafttreten einer neuen Inklusionsvereinbarung fort. Einvernehmliche Änderungen der Inklusionsvereinbarung sind jederzeit möglich.

Frankfurt am Main, 31. Juli 2018

Vorstand der Deutschen Bundesbank

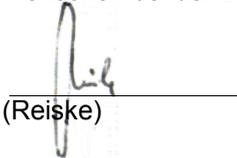


(Dr. Weidmann)



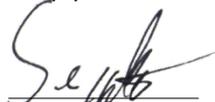
(Dr. Beermann)

Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten
Menschen bei der Deutschen Bundesbank



(Reiske)

Hauptpersonalrat



(Supplitt)



(Kurczyk)



(Bauer)



(Jensen)

**Anlage zur
"Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen
bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)"**

Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen* bei der Deutschen Bundesbank

Stichtag: 31.12.20xx

	Anzahl der Beschäftigten							Anzahl der ohne Anrechnung auf die Personalstärke beschäftigten schwerbehinderten Menschen**						
	Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen		
					Gesamt		davon Frauen					Gesamt		davon Frauen
	Anzahl		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Beamte h.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte h.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Beamte g.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte g.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Beamte m.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte m.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Beamte e.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte e.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Gesamt	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

* gemäß Ziffer 2.1, 2. Absatz der o. g. Inklusionsvereinbarung

** Sozialbudget sowie in Anwendung der Inklusionsvereinbarung

**Anlage zur
"Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen
bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)"**

Telearbeitsplätze schwerbehinderter Menschen* bei der Deutschen Bundesbank

	Anzahl der Beschäftigten auf Telearbeitsplätzen**						
	Gesamt	davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			
				Gesamt		davon Frauen	
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beamte h.D.			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte h.D.			0,0		0,0		0,0
Beamte g.D.			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte g.D.			0,0		0,0		0,0
Beamte m.D.			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte m.D.			0,0		0,0		0,0
Beamte e.D.			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte e.D.			0,0		0,0		0,0
Gesamt	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

* gemäß Ziffer 2.1, 2. Absatz der o. g. Inklusionsvereinbarung

** Telearbeitsplätze nach der DV sowie nach der Inklusionsvereinbarung

Stichtag: 31.12.20xx

Anlage zur "Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)"

Einstellungssituation schwerbehinderter Menschen* bei der Deutschen Bundesbank

Zeitraum: 01.01. - 31.12.20xx

	Anzahl der Bewerbungen							Anzahl der Einstellungen						
	Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen		
					Gesamt		davon Frauen				Gesamt		davon Frauen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beamtinnen und Beamte** Tarifbeschäftigte														
Höherer Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Gehobener Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Mittlerer Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Einfacher Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Zusammen	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ausbildung														
Beamtinnen und Beamte														
Höherer Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Gehobener Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Mittlerer Dienst		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte														
Trainees		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Bachelor of Science - Angewandte Informatik		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Kaufleute für Büromanagement		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Köchinnen/Köche		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Fachleute für Systemgastronomie		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Elektroniker(innen)		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0
Zusammen	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

* gemäß Ziffer 2.1, 2. Absatz der o. g. Inklusionsvereinbarung

** Übernahmen von anderen Behörden

**Anlage zur
"Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen
bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)"**

Ausbildungsplätze und Praktikantenstellen o. ä. für schwerbehinderte Menschen* bei der Deutschen Bundesbank

	Anzahl der in Ausbildung befindlichen Personen							Anzahl der Praktikantenstellen o. ä.							
	Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			
					Gesamt		davon Frauen				Gesamt		davon Frauen		
	Anzahl		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beamte h.D.			0,0		0,0		0,0								
Tarifbeschäftigte h.D.			0,0		0,0		0,0								
Beamte g.D.			0,0		0,0		0,0								
Tarifbeschäftigte g.D.			0,0		0,0		0,0								
Beamte m.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0			0,0
Tarifbeschäftigte m.D.			0,0		0,0		0,0								
Beamte e.D.			0,0		0,0		0,0								
Tarifbeschäftigte e.D.			0,0		0,0		0,0								
Gesamt	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0								

* gemäß Ziffer 2.1, 2. Absatz der o. g. Inklusionsvereinbarung

Zeitraum: 01.01. - 31.12.20xx

**Anlage zur
"Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen
bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)"**

Beförderungen und Höhergruppierungen von schwerbehinderten Menschen* bei der Deutschen Bundesbank

	Anzahl der Beförderungen							Anzahl der Höhergruppierungen						
	Gesamt	davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen				Gesamt	davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			
	Anzahl	Anzahl	in %	Gesamt		davon Frauen		Anzahl	Anzahl	in %	Gesamt		davon Frauen	
				Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beamte h.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte h.D.										0,0		0,0		0,0
Beamte g.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte g.D.										0,0		0,0		0,0
Beamte m.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte m.D.										0,0		0,0		0,0
Beamte e.D.			0,0		0,0		0,0			0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte e.D.										0,0		0,0		0,0
Gesamt	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

* gemäß Ziffer 2.1, 2. Absatz der o. g. Inklusionsvereinbarung

Zeitraum: 01.01. - 31.12.20xx

**Anlage zur
"Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen
bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)"**

Fortbildung schwerbehinderter Menschen* bei der Deutschen Bundesbank

Zeitraum: 01.01. - 31.12.20xx

	Anzahl der zu Fortbildungsmaßnahmen** entsandten Beschäftigten***							
	Gesamt		davon Frauen		davon schwerbehinderte Menschen			
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Gesamt		davon Frauen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beamte h.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte h.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Beamte g.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte g.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Beamte m.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte m.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Beamte e.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Tarifbeschäftigte e.D.		0,0		0,0		0,0		0,0
Gesamt	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

* gemäß Ziffer 2.1, 2. Absatz der o. g. Inklusionsvereinbarung

** Innerbereichliche, überbereichliche und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen (ohne DV-Schulungen)

*** Mehrfachteilnahmen sind nicht berücksichtigt.