

kann nur außer Betracht bleiben, wenn sie in besonderen Ausnahmefällen von quantitativen Leistungsmängeln nicht abgrenzbar ist.

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

(6) Die Schwerbehindertenvertretung nimmt – entsprechend den Beurteilungsrichtlinien des BMI bzw. der BPol – an dem Beurteilungsvorgespräch teil.

(7) Vor jeder Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter führt die Erstbeurteilerin bzw. der Erstbeurteiler mit Zustimmung der Betroffenen ein allgemeines Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über Umfang und Auswirkung der Schwerbehinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit. Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Eröffnung der Beurteilung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu verlangen.

#### 4.3.4 Leistungsorientierte Bezahlung

Für die leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten gelten die Regelungen der zwischen dem Bundesministerium des Innern und dem Hauptpersonalrat sowie die in den Behörden abgeschlossenen Dienstvereinbarungen über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung gemäß des Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund). Die Grundsätze unter Nr. 4.3.3 gelten sinngemäß auch für die leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten.

#### 4.3.5 Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Die Dienststelle verpflichtet sich, die berufliche Qualifizierung der schwerbehinderten Beschäftigten besonders zu fördern. Nach § 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Besserstellung gegenüber nicht behinderten Beschäftigten durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle.

men 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 der Leistung 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, die Auswirkungen auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit. Auch der Schwerbehindertenvertretung ist – sofern der schwerbehinderte Mensch dies wünscht – Gelegenheit zu geben, mit der/dem Beurteilenden vor Abfassung der Beurteilung ein Gespräch über die Auswirkungen der Schwerbehinderung auf Leistung und Befähigung zu führen. Der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung sind von einer anstehenden Beurteilung rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

10.3 Hat eine Behinderung eine Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit zur Folge, so ist in der Gesamtbeurteilung den schwerbehinderten Beschäftigten unter besonderer Würdigung ihres Strebens nach Leistung und Fortbildung die Note zuzuerkennen, die sie unter Berücksichtigung aller ihrer Eigenschaften ohne die Behinderung erhalten würden. In diesem Falle ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt worden ist.

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

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

Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinien soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen i. S. des § 72 Abs. 1 SGB IX ermöglicht werden. Bei diesem Personenkreis ist je nach Lage des Einzelfalles auch zu prüfen, ob ein geeigneter Arbeitsplatz geschaffen werden kann, um dadurch ggf. eine Vollbeschäftigung zu erreichen.

## 8. Dienstliche Beurteilung

8.1 Schwerbehinderte Beschäftigte bedürfen im Verhältnis zu Nichtbehinderten in der Regel eines größeren Einsatzes an Energie, um gleichwertige Leistungen zu erbringen. Bei der Beurteilung ihrer Leistung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen.

8.2 In jedem Beurteilungsverfahren ist vor Erstellung der Beurteilung ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über die Auswirkungen der Schwerbehinderung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des schwerbehinderten Beschäftigten. Ob die schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Gespräch einverstanden sind, klärt die Personalstelle vor Anforderung der Beurteilung ab. In der Beurteilung ist zu vermerken, ob, wann und mit welchem Ergebnis das Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden hat.

8.3 Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung sind in einer die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Schwerbehinderten Beschäftigten ist unter Beachtung des oben angegebenen Grundsatzes und unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leistung und Fortbildung das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht infolge der Behinderung gemindert wäre. Die Qualität der erbrachten Leistungen ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

## 9. Erholungs- und Zusatzurlaub

9.1 Den Wünschen schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll möglichst entsprochen werden.

9.2 Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

9.3 Lässt sich der Beginn der Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachweisen, so ist hierfür der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses zugrunde zu legen, soweit er bekannt ist (z. B. Unfall) oder durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird.

Lässt sich der Zeitpunkt des schädigenden Ereignisses nicht bestimmen, so ist die festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft vom ersten Tag des Monats an zu unterstellen, in dem die Feststellung der Schwerbehinderung beantragt worden ist.

9.4 Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat die oder der schwerbehinderte Beschäftigte 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 (§ 125 Abs. 2 SGB IX).

9.5 Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen entsprechende Anwendung (§ 125 Abs. 3 SGB IX).

9.6 Schwerbehinderte Beschäftigte, die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt werden, haben nach Erfüllung der Wartezeit Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub von fünf Tagen.

Schwerbehinderte Beschäftigte, die in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheiden oder in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres eingestellt werden, haben Anspruch auf lediglich ein Zwölftel des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.

Bei neu eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten, denen bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber im laufenden Urlaubsjahr bereits ganz oder anteilig Zusatzurlaub gewährt worden ist, ist dieser anzurechnen.

## 10. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Schwerbehinderung

10.1 Abholdienst

## 10 Beurteilung

### 10.1

Im Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen i. d. R. mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden (§ 81 Abs. 2 SGB IX).

### 10.2

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO).

#### 10.2.1

Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingter Minderung beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

#### 10.2.2

Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit dem Beurteiler, sofern der schwerbehinderte Mensch einem solchen Gespräch zustimmt.

Findet ein Beurteilungsgespräch statt, so soll die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Ist für die Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag einzuholen, sollte der für den Beurteilungsbeitrag Verantwortliche auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. In diesem Gespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat.

Findet ein Beurteilungsgespräch nicht statt, so ist der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss

## 6.1 Dienstliche Beurteilung

6.1.1 Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter ist eine etwaige Minderung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Die oder der Vorgesetzte muss sich deshalb eingehend mit der Persönlichkeit und den fachlichen Leistungen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen qualitativ und quantitativ durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Entsprechendes gilt für die Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler.

6.1.2 Quantitative Minderleistungen, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, sind aufgrund eines entsprechenden Hinweises in der Beurteilung von der Wertung auszunehmen.

6.1.3 Zu Beginn des Beurteilungsverfahrens hat die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler die Schwerbehindertenvertretung davon zu unterrichten und mit ihr die besonderen Gesichtspunkte der zu beurteilenden schwerbehinderten Beschäftigten allgemein zu erörtern. Dies soll im Rahmen der Koordinierungsgespräche (Nummer 7.1 der Beurteilungsrichtlinien) oder anderer Gespräche erfolgen, die der vorherigen Abstimmung der anzuwendenden Beurteilungsmaßstäbe dienen.

Vor jeder Beurteilung einer oder eines schwerbehinderten Beschäftigten hat die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten ein Gespräch über Art und Schwere der Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des schwerbehinderten Beschäftigten. Auf Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

Am besonderen Beurteilungsgespräch der Beurteilerin oder des Beurteilers zur Erörterung von Gegenvorstellungen mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten nimmt auf deren oder dessen Antrag auch die Schwerbehindertenvertretung teil.

Die oder der schwerbehinderte Beschäftigte ist auf die Möglichkeit, auf ihren oder seinen Wunsch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, von der Beurteilerin oder dem Beurteiler hinzuweisen. Dieses ist aktenkundig zu machen.

## 6.2 Beförderung

6.2.1 Bei einer beabsichtigten Beförderung sind schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte bei gleichwertiger Eignung zu bevorzugen. Eine Beförderung soll nur dann nicht erfolgen, wenn sie bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamts zu stellenden Mindestanforderungen nicht erfüllen. Kann die Beförderungseignung nicht zuerkannt werden, sind die Gründe nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Beamtin oder dem schwerbehinderten Beamten rücksichtsvoll, aber offen darzulegen.

6.2.2 Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

## 7 Personalaktenführung/Elektronische Personaldatenverwaltung