

## **Antwort der Bundesregierung**

### **auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/11360 –**

#### **Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen im Bundeskanzleramt, in Bundesministerien und Bundesbehörden**

##### Vorbemerkung der Fragesteller

Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen (M. m. B.) sind bei beruflicher, gesellschaftlicher und ehrenamtlicher Teilhabe meist stärker von Diskriminierung betroffen als Menschen ohne Handicap. Die Gründe dafür sind vielfältig: Sie reichen von fehlenden, barrierearmen (Weiter-)Bildungsangeboten, baulichen Barrieren oder mangelnder ÖPNV-Anbindung (ÖPNV = öffentlicher Personennahverkehr) über Vorurteile und Stigmatisierungen bis hin zur bewussten, unmittelbaren Diskriminierung.

Konkretisierend zum achten UN-Nachhaltigkeitsziel „produktive Vollbeschäftigung, und menschenwürdige Arbeit für alle“, stellt Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) fest, dass das Recht auf Arbeit, den offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und das Arbeitsumfeld einschließt. Grundgesetzlich geregelt ist die Beschäftigung von M. m. B. über Artikel 3 Absatz 3 Satz 2. Dieser Gedanke wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) finalisiert.

Von 3,3 Millionen M. m. B. im erwerbsfähigen Alter ist bundesweit rund die Hälfte nicht im Arbeitsmarkt integriert (vgl. Aktion Mensch [Hg.], 2017: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt 5. Jahrgang [2017], Bonn, S. 13; ebenso: [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Positionen/Position\\_15\\_Das\\_Recht\\_auf\\_Arbeit.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Positionen/Position_15_Das_Recht_auf_Arbeit.pdf), S. 2; Aktueller „Inklusionsbarometer Arbeit“, 11. Jahrgang [2023], S. 8 ff.; [www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten](http://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten); Stand: abgerufen am 20. Januar 2024), bei nichtbehinderten Menschen nur gut ein Fünftel. Entsprechend haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen – eine Quote, die kontinuierlich nicht erfüllt wird (vgl. aktueller „Inklusionsbarometer Arbeit“, 11. Jahrgang [2023], S. 8; [www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten](http://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten); Stand: abgerufen am 20. Januar 2024).

Im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurden in der 18. und 19. Wahlperiode unter der unionsgeführten Bundesregierung deutliche Verbes-

serungen zugunsten der Beschäftigung von M. m. B. wie auch von Schwerbehindertenvertretungen (SBV) erzielt: Einerseits wird Inklusion in Arbeit mit höheren Sätzen bei der Arbeitsplatzausstattung gefördert. Andererseits wurde die Mitbestimmung in den Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe insbesondere durch erweiterte Ansprüche auf Freistellungen und Fortbildungen deutlich verbessert.

In Werkstätten für behinderte Menschen wurden Werkstatträten mehr Rechte eingeräumt. Zudem wurde die Position der Frauenbeauftragten geschaffen, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorbeugen und ggf. verfolgen zu können.

Laut Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP „Mehr Fortschritt wagen“ (S. 62) möchte die Bundesregierung „den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von M. m. B. [legen]“. So heißt es da: „Wir werden die neu geschaffenen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber [EAA] weiterentwickeln und eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe für jene einführen, die trotz Beschäftigungspflicht keinen M. m. B. beschäftigen. [...] Wir werden das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung weiter stärken und ausbauen. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe wollen wir vollständig zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzen. Wir wollen alle unsere Förderstrukturen darauf ausrichten, dass Menschen so lange und inklusiv wie möglich am Arbeitsleben teilhaben.“

Leider wurden einige dieser wohlklingenden Ziele, wie z. B. die Reform bei den einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber noch nicht angestoßen. Daneben forderten die Fragesteller die Bundesregierung bereits in ihrem Antrag „Potenziale nutzen – inklusive Arbeitswelt stärken“ dazu auf (vgl. Bundestagsdrucksache 20/1013, S. 3, Abschnitt II Nummer 2), dass auch bei Kammern, Einrichtungen und Verbänden Berater für Inklusion Teil der Strategie werden müssen. Schließlich verfügen sie aufgrund ihrer engen Bindung an die Betriebe über wertvolle Netzwerke.

Das „Gesetz für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ wurde verabschiedet. Die Sinnhaftigkeit der darin enthaltenen vierten Stufe der Ausgleichsabgabe ist nach wie vor zu hinterfragen: Solange mit großem Abstand nicht alle bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten freien Stellen für Menschen mit Behinderungen besetzt sind, kann die Einführung einer vierten Stufe den beabsichtigten Zweck nicht erreichen. Um Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren, müssen die in der 19. Wahlperiode von der unionsgeführten Regierungskoalition mit dem Teilhabestärkungsgesetz (THSG) geregelten EAA, in allen Regionen etabliert (vgl. § 185a Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch [SGB IX]: „EAA sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig.“) und ihre Wirkung evaluiert werden. Zur wichtigen Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, und zu etwaigen Verbesserungsmöglichkeiten, sagt der Koalitionsvertrag leider nichts aus.

In Zeiten, in denen es Menschen mit Behinderungen – aufgrund diverser Faktoren wie Rezession, Inflation und Stellenabbau oder der Entwicklungen um Künstliche Intelligenz – besonders schwer haben, trotz hoher beruflicher Qualifikationen am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sehen die Fragesteller den Bund und seine nachgeordneten Behörden als potenzielle Arbeitgeber in einer ganz besonderen Verantwortung.

1. Wie viele Menschen mit Behinderungen und Gleichgestellte sind in den Bundesministerien beschäftigt (zahlenmäßig und prozentual; bitte nach höherem, gehobenem, mittlerem und einfachem Dienst bzw. nach Eingruppierung im Tarifvertrag sowie nach Grad der Behinderung [GdB] bzw. Gleichstellung aufschlüsseln und bitte gesondert nach Art der Behinderung [unabhängig vom GdB] aufschlüsseln sowie bitte auch gesondert nach Geschlecht [unabhängig von GdB und Art der Behinderung] aufschlüsseln)?

Die Antwort in der Aufschlüsselung nach den in der Frage genannten Beschäftigtengruppen sowie in der Aufschlüsselung nach Geschlecht kann den Tabellen in der Anlage\* entnommen werden. Eine Antwort in der Aufschlüsselung nach Art der Behinderung ist nicht möglich, weil die Art der Behinderung von den Bundesministerien nicht erfasst wird. Auch die Merkzeichen, die in einen Schwerbehindertenausweis eingetragen werden können und die teilweise auf die Art der Behinderung schließen lassen, werden in vielen Bundesministerien nicht erfasst.

2. Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen in den Bundesministerien seit Amtsantritt der Bundesregierung 2021 verändert (bitte nach GdB bzw. Gleichstellung und für jedes Ressort inklusive jeweiligem Geschäftsbereich aufschlüsseln)?

Die Antwort kann der Tabelle in der Anlage\* entnommen werden.

3. Welche Maßnahmen und Instrumente bemüht die Bundesregierung, um den Anteil beschäftigter Menschen mit (schweren) Behinderungen in Führungspositionen, den Ministerien des Bundes, inklusive Bundeskanzleramt, sowie den nachgeordneten Behörden zu erhöhen?

Von schwerbehinderten Menschen wird nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt. Bei der Besetzung von Stellen und damit auch von Führungspositionen werden Menschen mit Schwerbehinderung im Auswahlverfahren entsprechend der bestehenden rechtlichen Vorgaben bei gleicher Eignung unter Abwägung mit den Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt.

Teilweise werden in Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und -fachdiensten und der Bundesagentur für Arbeit (insbesondere dem Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker) potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung zielgruppenspezifisch angesprochen.

Im Rahmen eines Gemeinsamen Verbundprojekts zur Inklusion und Qualifizierung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker im Bundesministerium für Gesundheit und seinen Geschäftsbereichsbehörden (GIPSA) werden im Bereich des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) des Öfteren Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellte befristet eingestellt. Das Ziel des Projektes besteht in einer nachhaltigen beruflichen Weiterqualifikation – im Sinne einer Erlangung von weiterer Berufserfahrung – der Projektteilnehmerinnen und der Projektteilnehmer in einem Zeitraum von zwei Jahren, um den direkten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung wird der Erwerb von Kenntnissen in den Aufgabengebieten des BMG und den damit zusammenhängenden Arbeitsabläufen vermittelt. Zudem werden Schlüsselqualifikationen ge-

\* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 20/11606 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

festigt, wie etwa Teamfähigkeit und Ausdauer. In der Vergangenheit ergab sich manchmal aus dem Projekt eine unbefristete Beschäftigung im BMG oder in einer der Geschäftsbereichsbehörden.

Im Übrigen wird auf die in der Antwort zu Frage 4 genannten Maßnahmen verwiesen.

4. Welche Maßnahmen und Instrumente bemüht die Bundesregierung, um den Anteil beschäftigter Menschen mit (schweren) Behinderungen in der Belegschaft allgemein zu erhöhen?

In Rahmenvereinbarungen zur Inklusion der Menschen mit Behinderungen zwischen Bundesministerium, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung werden Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit getroffen.

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze wird unabhängig davon, ob die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erfüllt ist, geprüft, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können. Menschen mit Behinderungen werden in Stellenausschreibungen aktiv angesprochen. Vielfach werden Stellenausschreibungen auf Internetplattformen eingestellt, die sich speziell an schwerbehinderte Menschen richten. Wenn möglich werden spezielle Anlässe genutzt, Menschen mit Behinderung über die sozialen Medien zu erreichen (z. B. Instagram-Post am „Tag der Menschen mit Behinderung“). Manche Behörden veröffentlichen Erfahrungsberichte von Menschen mit Behinderung, um Menschen mit einer Behinderung zur Abgabe einer Bewerbung zu aktivieren.

Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und fachlich nicht offensichtlich ungeeignet sind, werden immer zum Auswahlverfahren eingeladen. Sie werden ferner, selbst wenn andere Personen nach ersten Teilen eines Auswahlverfahrens besser geeignet erscheinen, zum weiteren Auswahlverfahren eingeladen. Einige Behörden bieten an, auf Wunsch Bewerbungsgespräche per Videokonferenz statt in Präsenz zu führen, um den Betroffenen die Teilnahme zu erleichtern. Die Auswahlverfahren sind, wenn erforderlich, barrierefrei gestaltet (z. B. unter Hinzuziehung von Gebärdensprachdolmetschenden). Die Schwerbehindertenvertretung wird weitreichend im gesamten Verfahren beteiligt. Es gibt Überprüfungen von Rekrutierungs- und Auswahlprozessen, um sicherzustellen, dass sie inklusiv und frei von Vorurteilen sind.

Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen erfolgen notwendige Anpassungen, um die Arbeitsumgebung für Menschen mit Behinderung zugänglich und funktional zu machen.

Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung werden mögliche Hilfsmittel und Sonderausstattungen des Arbeitsplatzes festgestellt und Entsprechendes beschafft. Die Betroffenen werden bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt (z. B. durch eine Arbeitsassistentin). Nach § 5 Absatz 3 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ist bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen eine etwaige Einschränkung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit wegen der Behinderung zu berücksichtigen. Nach § 164 Absatz 4 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) haben schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten der Dienststelle.

Für Mitarbeitende und Führungskräfte werden Schulungen angeboten, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern und Vorurteile abzubauen. Auch in verpflichtenden Fortbildungen für Führungskräfte wie Beurteilungsschulungen, Führungsgrundlehrgängen oder Weiterbildungen zum Personalrecht werden die Belange behinderter Menschen thematisiert. Im Intranet der Behörden finden sich umfassende Informationen zu Regelungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Ansprechpersonen sowie FAQ-Kataloge.

Zwischen der jeweiligen Personalverwaltung und der Schwerbehindertenvertretung findet ein permanenter Austausch statt. Dabei werden z. B. verbindliche Lösungen zu noch stärkerer Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen oder zur besseren Positionierung der jeweiligen Behörde als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen entwickelt.

#### 5. Wie viele Menschen mit Behinderungen

- a) absolvieren aktuell im Verantwortungsbereich der Bundesregierung, inklusive Bundeskanzleramt, sowie der nachgeordneten Behörden eine Ausbildung zum Fachpraktiker gemäß Fachpraktiker-Ausbildung i. S. d. § 66 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 42r der Handwerksordnung (HwO) eine duale Ausbildung für den mittleren Dienst oder aber (duale) Studiengänge, die für eine spätere Verwendung im gehobenen oder höheren Dienst befähigen,
- b) die zuvor eine Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes bzw. § 42r der Handwerksordnung absolvierten, sind derzeit im Verantwortungsbereich der Bundesregierung beschäftigt,
- c) die im Verantwortungsbereich der Bundesregierung beschäftigt sind, erhalten ein sog. „Budget für Ausbildung“ nach § 61a SGB IX?

Die Fragen 5a bis 5c werden gemeinsam beantwortet.

Die Antworten zu den Fragen 5a bis 5c können der folgenden Tabelle entnommen werden. Die Angaben mit Stand vom 16. Mai 2024 beziehen sich auf das Bundeskanzleramt, die Bundesministerien sowie nachgeordnete Behörden.

Frage 5 <sup>1</sup>	a) in der Ausbildung Fachpraktikerin/ Fachpraktiker	a) in dualer Ausbildung für den mittleren Dienst/ vergleichbare Tarifbeschäftigung	a) in Studiengang für den gehobenen Dienst/ vergleichbare Tarifbeschäftigung	a) in Studiengang für den höheren Dienst/ vergleichbare Tarifbeschäftigung	b) abgeschlossene Ausbildung Fachpraktikerin/ Fachpraktiker vorhanden	c) Erhalt eines „Budgets für Ausbildung“ nach § 61a SGB IX
Menschen mit GdB 20 bis 100 <sup>2</sup>	4	218	176	12	3	15

<sup>1</sup> Im BMVg und seinem nachgeordneten Bereich befinden sich 376 Personen in einer der aufgeführten Ausbildungen. Eine nähere Aufschlüsselung ist nicht möglich.

<sup>2</sup> In einigen Bundesministerien und nachgeordneten Behörden werden GdB 20 nicht erfasst und GdB 30 sowie GdB 40 nur erfasst, wenn eine Gleichstellung mit einer Schwerbehinderung vorliegt. Daher fehlen einige Angaben.

- d) Plant die Bundesregierung in diesem Kontext eine Erweiterung der Instrumente „Budget für Ausbildung“ gemäß § 61a SGB IX bzw. „Budget für Arbeit gemäß“ gemäß § 61 SGB IX, um die Nachfrage zu steigern?

Eine Stärkung des Budgets für Arbeit erfolgte bereits mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts. Mit dem Gesetz wurde die Deckelung des beim Budget für Arbeit zu erstattenden Lohnkostenzuschusses auf maximal 40 Prozent der Bezugsgröße aufgehoben.

Für Arbeitgeber hat sich damit die Attraktivität, Menschen mit Behinderungen über ein Budget für Arbeit einzustellen, weiter erhöht.

Weitere Maßnahmen zum Ausbau und zur Stärkung des Budgets für Arbeit sind im Zuge der Umsetzung des Aktionsplans für Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf einen inklusiven Arbeitsmarkt beabsichtigt.

- e) Wie hoch schätzt die Bundesregierung das Beschäftigungspotential für den Personenkreis der Fachpraktiker-Absolventen nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO in ihrem Verantwortungsbereich, inklusive Bundeskanzleramt, sowie in den nachgeordneten Behörden ein?

Bei der Ausbildung durch den Bund ist es Ziel, Menschen mit Behinderungen eine reguläre Ausbildung zu ermöglichen. Hierzu werden alle rechtlichen Möglichkeiten für das erfolgreiche Absolvieren ausgeschöpft, z. B. Nachteilsausgleiche sowie angepasste Plätze für die praktische Ausbildung.

Personen, die eine Ausbildung zur Fachpraktikerin oder zum Fachpraktiker absolviert haben, besitzen wie Personen mit einer regulären Berufsausbildung eine abgeschlossene Berufsausbildung. Insofern besteht für Personen, die eine Ausbildung zur Fachpraktikerin oder zum Fachpraktiker absolviert haben, das gleiche Beschäftigungspotenzial wie für Absolventinnen und Absolventen einer Regelausbildung. Die Betroffenen können sich damit auf ausgeschriebene Stellen, in denen der jeweilige Abschluss gefordert wird, bewerben. Schwerbehinderte Menschen mit dem betreffenden Abschluss sind im Fall gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Die praktische Erfahrung zeigt, dass Absolventinnen und Absolventen der Fachpraktiker-Ausbildung z. B. für handwerkliche oder von körperlicher Tätigkeit geprägte Stellen, aber auch für Material- und Produkt-verwaltende Stellen eingestellt worden sind.

6. Existieren (Stand: April 2024) in allen Bundesministerien und Bundesbehörden gewählte Schwerbehindertenvertretungen, die nach § 177 Absatz 1 SGB IX zu wählen sind (wenn nein, bitte aufschlüsseln, in welchen Dienststellen SBV existieren, und in welchen nicht)?

Zum Stand 30. April 2024 gibt es in fast allen Bundesministerien und nachgeordneten Behörden der Bundesministerien Schwerbehindertenvertretungen, die nach § 177 Absatz 1 SGB IX gewählt wurden.

Nur im Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen gibt es keine gewählte Schwerbehindertenvertretung. Dort konnte die Wahl trotz mehrfacher Aufrufe aufgrund fehlender Wahlvorschläge noch nicht durchgeführt werden.

Darüber hinaus hat das noch im Aufbau befindliche Reedereizentrum im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr noch keine eigene Vertretung. Die Aufgabe wird durch die Bezirksschwerbehindertenver-

tretung bei der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt übernommen. Ferner werden die Beschäftigten folgender Dienststellen der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt ohne eigene Schwerbehindertenvertretung durch die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMDV vertreten: Bundesstelle für Eisenbahnunfalluntersuchung, Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung und Havariekommando.

7. Existieren im Verantwortungsbereich der Bundesregierung, insbesondere in Bundesbehörden mit weniger als fünf schwerbehinderten Arbeitnehmern und gleichgestellten Mitarbeitern, übergeordnete (Stufen-)Vertretungen (wenn nein, bitte hier aufschlüsseln, in welchen Behörden Stufenvertretungen existieren, und in welchen nicht)?

In welchen Bundesministerien und nachgeordneten Behörden übergeordnete (Stufen-)Vertretungen existieren und in welchen nicht, kann der Tabelle in der Anlage\* entnommen werden.

8. In welchen Bundesministerien und Bundesbehörden wurden die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung digital und in welchen wurden sie analog durchgeführt (bitte nach Behörde und Art der Wahl aufschlüsseln)?

In allen Bundesministerien und nachgeordneten Behörden wurden die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung analog durchgeführt.

9. Kennt die Bundesregierung die divergierende Gesetzeslage zu § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), welche die Zusammenlegung von Dienststellen behandelt?
  - a) Wie bewertet die Bundesregierung die unterschiedliche Rechtslage zwischen den Bundesbehörden und der Wirtschaft (Privatwirtschaft: § 21a BetrVG vs. Übergangsregelungen für Personalräte des öffentlichen Dienstes vs. nicht existierende Regelungen für SBV im öffentlichen Dienst)?
  - b) Mit welchen Maßnahmen – und wie schnell – gedenkt die Bundesregierung, diesen Missstand aufzuheben?
  - c) Sind Schwerbehindertenvertreter als Sachkundige bzw. „Experten in eigener Sache“ in diesen Gesetzgebungsprozess mit eingebunden?

Die Fragen 9 bis 9c werden gemeinsam beantwortet.

§ 29 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) ist im Jahr 2021 in Anlehnung an die §§ 21a, 21b des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) eingeführt worden. Dabei greifen die verschiedenen Absätze der Vorschrift die denkbaren Fallgestaltungen von Umstrukturierungsmaßnahmen für Übergangs- bzw. Restmandate des Personalrats auf.

Die unterschiedliche Rechtslage für Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und im öffentlichen Dienst bei Umstrukturierungsmaßnahmen ist der Bundesregierung bekannt. Eine Erweiterung der Vorschriften zum Übergangsmandat im SGB IX wird aktuell geprüft.

Etwaige Gesetzesänderungen werden zu gegebener Zeit im Gesetzgebungsverfahren mit betroffenen Verbänden abgestimmt.

\* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 20/11606 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

10. Inwieweit wurde das Angebot der EAA dahin gehend weiterentwickelt, behinderte Arbeitnehmer mit vorhandener Berufsqualifikation an Bundesministerien und Bundesbehörden zu vermitteln und berufliche Inklusion zu fördern?
  - a) Bis wann genau möchte die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zugesicherte Reform der EAA angehen bzw. umgesetzt haben?
  - b) Wie werden EAA künftig finanziell ausgestattet (Inflationsangleichung oder weitergehende Finanzausstattung)?

Die Fragen 10 bis 10b werden gemeinsam beantwortet.

Die Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ist gesetzliche Aufgabe der örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter, denen zur Vermittlung von Menschen mit Behinderungen ein breites Spektrum an Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Demgegenüber besteht die gesetzliche Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) darin, in ihrer Funktion als Lotsen die Arbeitgeber zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. In dieser vermittlungsunterstützenden Aufgabe arbeiten die EAA eng und vertrauensvoll mit den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern zusammen. Für eine Übertragung der Zuständigkeit für die Vermittlung auf die EAA gibt es aus Sicht der Bundesregierung keinerlei Anlass.

Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Weiterentwicklung der EAA wird derzeit geprüft und soll noch in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden.

Der Bund verzichtet seit dem 1. Juni 2022 dauerhaft auf zwei Prozentpunkte seines Anteils an den Mitteln der Ausgleichsabgabe, die nun den Integrationsämtern der Länder zur Finanzierung der EAA zusätzlich zur Verfügung stehen (§ 14 Absatz 1 Nummer 2 i. V. m. § 36 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung). Den Ländern steht es frei, darüber hinaus eigene Mittel einzusetzen.

11. Inwiefern stehen körperliche oder psychische Behinderungen in den Bundesministerien und Bundesbehörden einer Verbeamtung entgegen bzw. nicht entgegen, und inwiefern kann auch mit einer Behinderung die gesundheitliche Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen?
12. Inwiefern stehen eine drohende körperliche oder psychische Behinderung in den Bundesministerien und Bundesbehörden einer Verbeamtung entgegen bzw. nicht entgegen, und inwiefern kann auch bei einer drohenden Behinderung eine Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen?
13. Inwiefern kann bei Vorliegen einer (chronischen) körperlichen oder (chronischen) psychischen Erkrankung, bei denen eine Behinderung drohen könnte, eine Berufung in das Beamtenverhältnis in den Bundesministerien und Bundesbehörden ermöglicht werden, und welche Maßnahmen ergreifen die Bundesministerien und Bundesbehörden, um die Gesundheit zu fördern und eine Verbeamtung zu ermöglichen?

Die Fragen 11 bis 13 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Bewerberinnen und Bewerber, die sich um eine Einstellung in den öffentlichen Dienst bewerben, sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszuwählen (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes [GG]). Hierzu gehört auch ein notwendiges Maß an gesundheitlicher Eignung. Daher muss der Dienstherr durch eine ärztliche Untersuchung die gesundheitliche Eignung feststellen.



Nach § 5 Absatz 1 BLV darf von schwerbehinderten Menschen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden. In Prüfungsverfahren sind für schwerbehinderte Menschen Erleichterungen vorzusehen, die ihrer Behinderung angemessen sind (Absatz 2 der Vorschrift). Ferner steht die Prognose einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Ruhestandsaltersgrenze einer Einstellung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen. Nach diesen Maßgaben steht eine Schwerbehinderung einer Verbeamtung nicht entgegen.

Für alle Personen, die nicht schwerbehindert sind, gelten die folgenden Grundsätze gleichermaßen: Zum Zeitpunkt der Einstellung muss die gesundheitliche Eignung für die jeweilige Laufbahn festgestellt werden. Ferner ist eine gesundheitliche Eignung nicht gegeben, wenn im Rahmen einer zu treffenden Prognose eine vorzeitige dauernde Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Ruhestandsaltersgrenze überwiegend wahrscheinlich ist.

Für körperliche wie psychische Erkrankungen gilt, dass bei allen bei einer Einstellungsuntersuchung vorliegenden Erkrankungen die Auswirkungen der Erkrankung unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der Wissenschaft einzelfallbezogen zu betrachten sind. In der Regel schließen eine frühere Erkrankung oder eine erfolgte oder begonnene Behandlung für sich allein eine Feststellung der gesundheitlichen Geeignetheit nicht aus. Vielmehr hängt dies vom Einzelfall, z. B. Schwere und Verlauf der jeweiligen Störung oder Krankheit, ab.

Der zweite Teil zu Frage 13 wird wie folgt beantwortet.

Es ist nicht Aufgabe der Bundesministerien und nachgeordneten Behörden, Gesundheitsförderung zur Ermöglichung einer Verbeamtung zu leisten. Jedoch ist in den Bundesministerien und nachgeordneten Behörden ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet. Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Förderung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Insofern trägt es zur Schaffung oder Erhaltung der gesundheitlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung bei.

## Anlage zur Antwort der Bundesregierung zur Kleinen Anfrage 20/11360

Zu 1.:

Menschen mit Grad der Behinderung (GdB) 20 bis GdB 100 in den Bundesministerien aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen Beamtinnen und Beamte einfacher Dienst (eD), mittlerer Dienst (mD), gehobener Dienst (gD) und höherer Dienst (hD) sowie Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen E 1 bis E 15 in **absoluten** Zahlen am 16. Mai 2024:

<sup>1, 2, 3</sup>	GdB 20	GdB 30 inkl. Schw.b. gleichgestellt	GdB 30 Schw.b. gleichgestellt	GdB 40 inkl. Schw.b. gleichgestellt	GdB 40 Schw.b. gleichgestellt	GdB 50	GdB 60	GdB 70	GdB 80	GdB 90	GdB 100
eD	0	4	3	0	0	16	5	4	6	0	5
mD	k. A.	17	12	11	9	83	22	13	17	3	18
gD	k. A.	20	18	11	10	139	37	18	22	4	22
hD	k. A.	12	14	5	4	190	56	16	47	10	45
E 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	k. A.
E 3	0	5	11	3	3	26	4	3	k. A.	0	10
E 4	0	7	8	k. A.	k. A.	10	5	k. A.	k. A.	k. A.	4
E 5	0	5	5	0	0	14	6	k. A.	3	k. A.	4
E 6	k. A.	13	15	5	5	46	9	7	8	3	12
E 7	0	10	12	4	4	28	12	4	4	0	11
E 8	0	7	12	4	4	27	9	4	8	0	14
E 9	0	13	13	4	4	71	30	4	8	5	17
E 10	0	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	3	0	k. A.	0	0	0
E 11	0	6	6	0	0	11	k. A.	3	k. A.	k. A.	k. A.
E 12	0	0	k. A.	k. A.	k. A.	16	5	k. A.	4	0	7
E 13	0	0	0	0	0	13	3	0	k. A.	0	7
E 14	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	8	7	k. A.	k. A.	k. A.	5
E 15	0	k. A.	k. A.	0	0	6	3	k. A.	0	k. A.	3

<sup>1</sup> Felder mit der Angabe k. A.: Zum Schutz des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung (Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG) wird auf die Angabe der Zahl verzichtet, sofern weniger als drei Personen erfasst wurden, da andernfalls Rückschlüsse auf die Identität einzelner Personen nicht ausgeschlossen werden könnten.

<sup>2</sup> Bei den Zahlen zu den Beschäftigten in den Entgeltgruppen sind keine Angaben zum BMVg enthalten. Dort ist eine Zuordnung der Entgeltgruppen zum Grad der Behinderung aufgrund der vorhandenen Datenlage nicht möglich.

<sup>3</sup> Im BMEL wird GdB 20 nicht erfasst und GdB 30 sowie GdB 40 nur erfasst, wenn eine Gleichstellung mit einer Schwerbehinderung vorliegt. Daher fehlen bei den Angaben zum GdB 20 sowie teilweise zu zu GdB 30 und 40 Angaben zum BMEL.

Menschen mit GdB 20 bis 100 in den Bundesministerien aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen Beamtinnen und Beamte einfacher Dienst (eD), mittlerer Dienst (mD), gehobener Dienst (gD) und höherer Dienst (hD) sowie Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen E 1 bis E 15 **prozentual** am 16. Mai 2024 (prozentualer Anteil an allen Beschäftigten [mit und ohne Behinderung] der in der Spalte ganz links bezeichneten Beschäftigtengruppe):

	<b>GdB 20 in %</b>	<b>GdB 30 inkl. Schwer-behinderten gleich-gestellt in %</b>	<b>GdB 30 Schwer-behinderten gleich-gestellt in %</b>	<b>GdB 40 inkl. Schwer-behinderten gleich-gestellt in %</b>	<b>GdB 40 Schwer-behinderten gleich-gestellt in %</b>	<b>GdB 50 in %</b>	<b>GdB 60 in %</b>	<b>GdB 70 in %</b>	<b>GdB 80 in %</b>	<b>GdB 90 in %</b>	<b>GdB 100 in %</b>
<b>eD</b>	0,00	1,99	1,49	0,00	0,00	7,96	2,49	1,99	2,99	0,00	2,49
<b>mD</b>	k. A.	0,61	0,43	0,39	0,32	2,97	0,79	0,47	0,61	0,11	0,64
<b>gD</b>	k. A.	0,35	0,31	0,19	0,17	2,42	0,64	0,31	0,38	0,07	0,38
<b>hD</b>	k. A.	0,12	0,14	0,05	0,04	1,87	0,55	0,16	0,46	0,10	0,44
<b>E 1</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>E 2</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	k. A.
<b>E 3</b>	0,00	3,33	7,33	2,00	2,00	17,33	2,67	2,00	k. A.	0,00	6,67
<b>E 4</b>	0,00	1,27	1,45	k. A.	k. A.	1,81	0,91	k. A.	k. A.	k. A.	0,73
<b>E 5</b>	0,00	2,89	2,89	0,00	0,00	8,09	3,47	k. A.	1,73	k. A.	2,31
<b>E 6</b>	k. A.	1,68	1,94	0,65	0,65	5,95	1,16	0,91	1,03	0,39	1,55
<b>E 7</b>	0,00	2,07	2,48	0,83	0,83	5,80	2,48	0,83	0,83	0,00	2,28
<b>E 8</b>	0,00	0,46	0,78	0,26	0,26	1,76	0,59	0,26	0,52	0,00	0,91
<b>E 9</b>	0,00	1,22	1,22	0,37	0,37	6,65	2,81	0,37	0,75	0,47	1,59
<b>E 10</b>	0,00	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	2,88	0,00	k. A.	0,00	0,00	0,00
<b>E 11</b>	0,00	1,81	1,81	0,00	0,00	3,32	k. A.	0,91	k. A.	k. A.	k. A.
<b>E 12</b>	0,00	0,00	k. A.	k. A.	k. A.	2,09	0,65	k. A.	0,52	0,00	0,91
<b>E 13</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,56	0,59	0,00	k. A.	0,00	1,38
<b>E 14</b>	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	1,64	1,43	k. A.	k. A.	k. A.	1,02
<b>E 15</b>	0,00	k. A.	k. A.	0,00	0,00	1,19	0,60	k. A.	0,00	k. A.	0,60

Menschen mit GdB 20 bis 100 in den Bundesministerien in den Beschäftigtengruppen Beamtinnen und Beamte einfacher Dienst (eD), mittlerer Dienst (mD), gehobener Dienst (gD) und höherer Dienst (hD) sowie Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen E 1 bis E 15 aufgeschlüsselt nach Geschlecht in absoluten Zahlen und prozentual am 16. Mai 2024:

	Frauen	Männer	divers
<b>Zahl Menschen mit GdB 20 bis 100</b>	971	747	0
<b>Prozentualer Anteil Menschen eines Geschlechts mit GdB 20 bis 100 an allen Menschen desselben Geschlechts in den o. g. Beschäftigtengruppen</b>	6,48 %	6,34 %	0 %
<b>Prozentualer Anteil Menschen eines Geschlechts mit GdB 20 bis 100 an Menschen aller Geschlechter mit GdB 20 bis 100</b>	56,52 %	43,48 %	0 %

Zu 2.:

Menschen mit GdB 20 bis GdB 100 in den Bundesministerien inkl. nachgeordneten Behörden aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen Beamtinnen und Beamte einfacher Dienst (eD), mittlerer Dienst (mD), gehobener Dienst (gD) und höherer Dienst (hD) sowie Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen E 1 bis E 15 in absoluten Zahlen:

Bundes- ministe- rium inkl. nach- geordneter Behör- de(n)	Anzahl Menschen mit GdB 20 bis 100 am 08.12.2021 <sup>4</sup>										
	GdB 20	GdB 30 inkl. Schw.b. gleich- gestellt	GdB 30 Schw.b. gleich- gestellt	GdB 40 inkl. Schw.b. gleich- gestellt	GdB 40 Schw.b. gleich- gestellt	GdB 50	GdB 60	GdB 70	GdB 80	GdB 90	GdB 100
BMWK	18	112	77	49	27	337	86	55	41	16	85
BMF <sup>5</sup>	0	625	496	336	268	1965	617	260	285	73	326
BMI <sup>6</sup>	210	1182	749	503	384	2033	611	253	349	88	367
AA	0	26	3	16	4	157	52	24	35	8	31

<sup>4</sup> Aufgrund von teilweise nicht mehr vorhandenen Daten von ausgeschiedenen Personen sind die Zahlen nicht vollständig.

<sup>5</sup> In einer nachgeordneten Behörde wird ein GdB von 20 nicht erfasst. In der Tabelle sind entsprechende Zahlen dieser Behörde daher nicht enthalten.

<sup>6</sup> In einer nachgeordneten Behörde ist der Stichtag 7.10.2021.

BMJ <sup>7</sup>	0	51	51	29	29	186	64	34	27	8	39
BMAS	0	24	24	5	5	132	30	14	24	4	36
BMVg <sup>8</sup>	insgesamt 7668 davon 1847 gleichgestellt										
BMEL <sup>9</sup>	0	51	48	17	17	137	42	23	28	7	28
BMFSFJ	0	14	14	5	5	97	20	17	19	4	20
BMG	0	41	22	22	18	177	52	32	37	9	64
BMDV	1	232	232	78	78	803	240	113	135	31	139
BMUV	0	46	46	12	12	129	43	18	30	7	25
BMBF	insgesamt 164 davon 36 gleichgestellt										
BMZ	0	7	5	4	4	44	12	1	9	0	9
BMWSB	1	32	0	14	0	42	24	3	7	1	4

	Anzahl Menschen mit GdB 20 bis 100 am 16.05.2024										
Bundes- ministe- rium inkl. nach- geordneter Behör- de(n)	GdB 20	GdB 30 inkl. Schw.b. gleich- gestellt	GdB 30 Schw.b. gleich- gestellt	GdB 40 inkl. Schw.b. gleich- gestellt	GdB 40 Schw.b. gleich- gestellt	GdB 50	GdB 60	GdB 70	GdB 80	GdB 90	GdB 100
BMWK	24	126	84	76	37	368	97	59	54	16	92
BMF <sup>10</sup>	0	741	622	363	305	2063	578	266	295	66	337
BMI	227	1281	815	542	431	2121	614	267	329	90	368

<sup>7</sup> In einer nachgeordneten Behörde wird ein GdB von 20 nicht erfasst. Ferner wird dort ein GdB von 30 oder 40 nur erfasst, wenn gleichzeitig eine Gleichstellung vorliegt. In der Tabelle sind entsprechende Zahlen dieser Behörde daher nicht enthalten.

<sup>8</sup> Da Soldatinnen und Soldaten aufgrund der besonderen Anforderungen an ihre körperliche Leistungsfähigkeit nicht unter die Beschäftigungsquote nach dem SGB IX fallen beziehen sich die beigefügten Zahlen ausschließlich auf das Zivilpersonal. Derzeit sind im gesamten Geschäftsbereich des BMVg 1.373 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Soldatinnen und Soldaten beschäftigt.

<sup>9</sup> In einer nachgeordneten Behörde wird lediglich erfasst, ob eine Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Einzelne GdB werden nicht erfasst. In der Tabelle sind die Zahlen dieser Behörde daher nicht enthalten.

<sup>10</sup> In einer nachgeordneten Behörde ist der Stichtag 31.12.2023.

AA	0	29	5	17	6	154	49	21	35	10	28
BMJ	1	46	46	22	22	204	61	26	27	8	36
BMAS	0	25	25	4	4	135	25	11	79	3	41
BMVg	insgesamt 7249 davon 1798 Schwerbehinderten gleichgestellt										
BMEL <sup>11</sup>	0	50	45	16	15	143	50	20	26	8	28
BMFSFJ	0	15	15	8	8	87	24	19	17	3	21
BMG	3	29	5	16	0	165	49	26	35	8	71
BMDV	0	254	254	90	90	941	273	125	150	38	171
BMUV	0	36	36	10	10	122	41	15	27	8	28
BMBF	insgesamt 164 davon 35 Schwerbehinderten gleichgestellt										
BMZ	0	7	7	7	7	50	14	2	9	0	10
BMWSB	2	34	32	18	13	53	21	6	6	3	6

Zu 7.:

<b>Nachgeordnete Behörde eines Bundesministeriums</b>	<b>Übergeordnete Vertretung nach § 180 Abs. 1 Satz 1 SGB IX am 16.5.2024 vorhanden</b>	<b>Übergeordnete Vertretung nach § 180 Abs. 1 Satz 1 SGB IX am 16.5.2024 nicht vorhanden</b>
Bundesnetzagentur	x	
Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle		x
Physikalisch-Technische Bundesanstalt	x	
Dienststellen der Zollverwaltung außer Generalzolldirektion und Hauptzollamt Bremen		x
Generalzolldirektion	x	
Hauptzollamt Bremen	x	
Bundeszentralamt für Steuern	x	
Informationstechnikzentrum Bund		x

<sup>11</sup> In einer nachgeordneten Behörde wird lediglich erfasst, ob eine Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Die Zahlen dieser Behörde sind daher nicht enthalten.

Bundesausgleichsamt/Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen	x	
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	x	
Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe		x
Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben		x
Beschaffungsamt des BMI		x
Bundesamt für Verfassungsschutz	x	
Bundeskriminalamt	x	
Bundesamt für Kartographie und Geodäsie	x	
Bundeszentrale für politische Bildung		x
Bundespolizei	x	
Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik		x
Bundesverwaltungsamt	x	
Statistisches Bundesamt/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung	x	
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung BfAA		x
Bundesanstalt Technisches Hilfswerk		x
Zentrale Stelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich		x
Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten	x	
Deutsches Archäologisches Institut		x
Generalbundesanwalt beim BGH		x
Deutsches Patent- und Markenamt	x	
Bundesamt für Justiz		x
Bundesamt für Soziale Sicherung	x	
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	x	
Kommando Streitkräftebasis	x	
Kommando Luftwaffe	x	
Kommando Heer	x	
Marinekommando	x	
Territoriales Führungskommando der Bundeswehr	x	
Kommando Cyber und Informationsraum	x	
Kommando Sanitätsdienst	x	

Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr	x	
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr	x	
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen	x	
Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit	x	
Bundessortenamt	x	
Friedrich-Loeffler-Institut	x	
Johann Heinrich von Thünen-Institut	x	
Julius Kühn-Institut	x	
Max Rubner-Institut	x	
Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben	x	
Robert Koch-Institut		x
Paul-Ehrlich-Institut		x
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung		x
Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte		x
Bundesamt für Logistik und Mobilität	x	
Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie	x	
Bundesanstalt für Gewässerkunde		x
Bundesanstalt für Straßenwesen		x
Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen		x
Bundesanstalt für Wasserbau		x
Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung		x
Bundeseisenbahnvermögen	x	
Bundestelle für Eisenbahnunfalluntersuchung		x
Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung		x
Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung		x
Deutscher Wetterdienst	x	
Eisenbahn-Bundesamt	x	
Fernstraßen-Bundesamt		x
Havariekommando		x
Kraftfahrt-Bundesamt		x



Luftfahrt-Bundesamt		x
Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes	x	
Umweltbundesamt	x	
Bundesamt für Naturschutz	x	
Bundesamt für Strahlenschutz	x	
Bundesamt für die Sicherheit der nuklearen Entsorgung	x	
Bundesinstitut für Berufsbildung		x
Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung	x	

