

Beschäftigte mit Behinderungen in der Berliner Schule

**Handreichung
für Schulleitungen**

Inhaltsverzeichnis

1. Wissenswertes und Grundbegriffe

- 1.1 Vorbemerkungen
- 1.2 Übersicht
- 1.3 Definition Behinderung
- 1.4 Definition Schwerbehinderung
- 1.5 Definition Gleichstellung
- 1.6 Geschützter Personenkreis
- 1.7 Anerkennung einer Behinderung
- 1.8 Antrag auf Behinderung
- 1.9 GdB 20 bis 40
- 1.10 Gleichstellung
- 1.11 Rechte der schwerbehinderten Menschen
- 1.12 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

2. Rechtliche Grundlagen

3. Wo finde ich was

4. Was ist zu tun - Fallbeispiele

5. Einstellungen

6. Arbeitsplatzgestaltung

- 6.1 Einsatzgespräch
- 6.2 Arbeitseinsatz
- 6.3 Ermäßigungsstunden/Zusatzurlaub
- 6.4. Behinderungsbedingte Einschränkungen
- 6.5 Außerunterrichtliche Tätigkeit
- 6.6 Mehrarbeit
- 6.7 Extreme Wetterlagen
- 6.8 Stundenplan/Dienstplangestaltung
- 6.9 Pausenaufsicht
- 6.10 Arbeitsumfeld
- 6.11 Technische Ausstattung
- 6.12 Förderung der beruflichen Entwicklung
- 6.13 Fort- und Weiterbildung

7. Dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse

8. Umsetzungen

9. Prävention

- 9.1 Prävention nach § 84 (1) SGB IX
- 9.2 Präventive Maßnahmen in Sinne des BEM nach § 84 (2) SGB IX
- 9.3 Anderweitiger Einsatz

10. Helfersysteme

1. Wissenswertes/Grundbegriffe

1.1 Vorbemerkungen:

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft beschäftigt in den öffentlichen Schulen zurzeit ca. 2100 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer anerkannten Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung.

1.2 Übersicht



1.3 Definition Behinderung

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist“ (§ 2 Absatz 1 SGB IX).

Die Schwere der Einschränkung, die einem behinderten Menschen in allen Lebensbereichen - nicht nur im Berufsleben - widerfährt, wird durch den sogenannten „Grad der Behinderung“ (GdB) zum Ausdruck gebracht.

1.4 Definition Schwerbehinderung

Personen mit einem GdB von 50 und mehr gelten als schwerbehindert (§ 2 Absatz 2 SGB IX).

Eine Schwerbehinderung kann entweder von Geburt an bestehen, ist die Folge einer körperlichen oder psychischen Erkrankung oder eines Unfalls.

Schwerbehinderte Menschen erhalten einen entsprechenden Ausweis.

1.5 Definition Gleichstellung

Personen mit einem GdB von mindestens 30 gelten mit einem entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit als schwerbehinderten Menschen gleichgestellt (§ 2 Absatz 3 SGB IX).

Für sie gelten die gleichen gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen. Ausgenommen sind: Gewährung von Ermäßigungstunden, Zusatzurlaub, vorzeitiger Renten- bzw. Pensionsbeginn.

Wenn in der Handreichung von schwerbehinderten Menschen gesprochen wird, bezieht das auch immer die gleichgestellten Menschen mit ein.

1.6 Geschützter Personenkreis

Für diese Personen (schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen) setzt sich der Gesetzgeber das Ziel, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden.

Dazu gehören auch die Sicherung der bestehenden Arbeitsverhältnisse und die Schaffung von Voraussetzungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben.

zu beachten:

Die Regelungen des SGB IX, der VV Integration und der Integrationsvereinbarung bedeuten keine „Begünstigung“ der schwerbehinderten Menschen, sondern haben die Aufgabe, einen „Ausgleich“ für behinderungsbedingte Nachteile zu schaffen und Chancengleichheit herzustellen.

1.7 Anerkennung einer Behinderung

Die Anerkennung einer Behinderung erfolgt beim Versorgungsamt.

Diese wird in Grad festgelegt.

- Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50 gelten als schwerbehindert.
- Personen mit einem GdB von 20 bis 40 gelten als Menschen mit anerkannter Behinderung.

Bei einem GdB von 30 oder 40 können die oder der Beschäftigte eine Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit beantragen.

1.8 Antrag auf Behinderung

Beschäftigten, die einen Antrag auf Feststellen eines Grades einer Behinderung stellen, ist zu empfehlen, ihre Personalstelle über die Schulleitung hiervon schriftlich zu unterrichten.

Mit Vorlage der Eingangsbestätigung des Versorgungsamtes sind sie bis zur Entscheidung über den Grad der Behinderung unter Vorbehalt als schwerbehinderte Menschen zu behandeln.

Die Schwerbehindertenvertretung muss in allen Angelegenheiten beteiligt werden.

1.9 GdB von 20, 30 oder 40

Diese Beschäftigten sollten die Dienststelle über ihren GdB informieren, sofern sie Nachteilsausgleiche gemäß 2.1 der VV Integration in Anspruch nehmen möchten.

1.10 Gleichstellung

Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag der oder des Beschäftigten bei der für den Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit.

Sie holt eine Stellungnahme des Arbeitgebers ein. Für Rückfragen steht die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung.

Wird die Gleichstellung anerkannt, gilt sie rückwirkend ab Datum der Antragstellung.

1.11 Rechte der schwerbehinderten Menschen - geregelt im SGB IX, in der VV Integration und in der Integrationsvereinbarung

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber bekannt gemacht, können die Beschäftigten die Regelungen zum SGB IX, der VV Integration und der Integrationsvereinbarung für sich beanspruchen.

Das Land Berlin bekennt sich in der VV Integration zu seiner besonderen Fürsorgepflicht gegenüber seinen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten und bezeichnet diese Regelungen als verbindliche Vorschriften zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen im SGB IX.

1.12 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

„Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite“ (§ 95 (1) SGB IX).

zu beachten:

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich sowie umfassend zu unterrichten und anzuhören (§ 95 (2) SGB IX).

2. Rechtliche Grundlagen

Vereinte Nationen

2007 UN-Menschenrechtsübereinkommen über die Rechte behinderter Menschen

Bundesrepublik Deutschland

1994 Ergänzung des Grundgesetzes in Artikel 3

2001 Sozialgesetzbuch IX

2002 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Land Berlin

1999 Landesgleichberechtigungsgesetz (LBGB)

2006 Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten und nicht behinderten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration behinderter Menschen)

Berliner Schule

2010 Integrationsvereinbarung

3. Wo finde ich was?

Thema	SGB IX	VV Integra- tion	Integrations- vereinbarung	sonstige Regelungen
Beauftragte oder Beauftragter des Arbeitgebers	§ 98	Ziffer 13.1		
behinderungsgerechter Einsatz	§ 81 (4)	Ziffer 6	Punkt 4.2.2	
Benachteiligungsverbot	§ 81 (2)	Ziffer 4		AGG § 7
besondere Fürsorge- und Förderungspflicht		Ziffer 1.1		
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	§ 95 (2)	Ziffer 13.2.6	Punkt 4.3	
Dienstliche Beurteilungen		Ziffer 9		AV Dienstliche Beurteilungen
Einstellungen	§ 81 (1) und § 82	Ziffer 3	Punkt 4.1	Arbeitsanweisung Einstellungen SenBWF
Ermäßigungsstunden			Punkt 4.2.3	VV Zumessung
Einsatzgespräch		Ziffer 6	Punkt 4.2.2 und Anlagen	
extreme Wetterlagen		Ziffer 11.2		
Fortbildung	§ 81 (4)	Ziffer 6		
Kündigungsschutz	§ 85 ff.			
Mehrarbeit	§ 124	Ziffer 6.1		
Parkmöglichkeiten		Ziffer 11.4		
Pausenaufsicht		Ziffer 6.1	Punkt 4.2.2	
Prävention	§ 84 (1) und (2)	Ziffer 8		DV Gesundheit
Prüfungserleichterungen		Ziffer 5		
technische Arbeitshilfen	§ 81 (4) Nr. 5 und § 102 (3)	Ziffer 3.6		
Teilzeitarbeit	§ 81 (5)	Ziffer 6		
Umsetzungen		Ziffer 6.3		DV Umsetzungen
vertrauensvolle Zusammenarbeit	§ 99	Ziffern 1.2 und 13	Punkt 4.3.1	
Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten			Punkt 4.2.5	
Zusatzurlaub	§ 125	Ziffer 11.1	Punkt 4.2.4	

4. Was ist zu tun? - Fallbeispiele

Fall 1:

Eine Kollegin legt die Kopie eines Schwerbehindertenausweises vor.

- **Weiterleitung** der beglaubigten **Kopie des Ausweises** an die zuständige Personalstelle (vertraulich und verschlossen)
- **Kurzfristige Verabredung zum Gespräch** mit der schwerbehinderten Beschäftigten im Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz
⇒ Punkt 6.1
- **Sofortige Gewährung der zustehenden Pflichtstundenermäßigung** ab Vorlage des Nachweises der Schwerbehinderung (vorher bitte Rücksprache mit der Kollegin über die Lerngruppen nehmen)
⇒ Punkt 6.3
- **Gewährung des Zusatzurlaubs von fünf Arbeitstagen** für Nichtlehrkräfte (anteilig ab Anerkennung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch)
⇒ Punkt 6.3
- **Wahlmöglichkeit** für pädagogisches Personal (Nichtlehrkräfte) beachten
⇒ Punkt 6.3

Fall 2:

Ein Kollege legt die Kopie eines Bescheides vor, aus dem die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen hervorgeht.

- **Weiterleitung** der beglaubigten **Kopie des Bescheides** an die zuständige Personalstelle (vertraulich und verschlossen)
- **Kurzfristige Verabredung zum Gespräch** mit dem Beschäftigten in Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz
⇒ Punkt 6.1
(**Achtung:** Es gelten alle Regelungen wie für Schwerbehinderte, außer: Zusatzurlaub, Stundenermäßigung, vorzeitiger Renten-/Pensionsanspruch).

Fall 3:

Eine Kollegin legt die Kopie eines Bescheides vor, bei dem der Grad der Behinderung von 20, 30 oder 40 festgestellt wurde.

- **Weiterleitung** der beglaubigten **Kopie** des Bescheides an die zuständige Personalstelle (vertraulich und verschlossen)
(**Achtung:** Diagnosen unkenntlich)
- **Kurzfristige Verabredung zum Gespräch** mit der behinderten Beschäftigten im Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz
⇒ Punkt 6.1

Fall 4:

Ein Kollege legt ein Schreiben des Versorgungsamtes vor, aus dem hervorgeht, dass ein Antrag auf Feststellung einer Behinderung gestellt wurde.

- **Weiterleitung** der beglaubigten Kopie des Schreibens an die zuständige Personalstelle (vertraulich und verschlossen)
- **Kurzfristige Verabredung zum Gespräch** mit dem behinderten Beschäftigten im Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz (Beschäftigter gilt als "schwerbehindert unter Vorbehalt")
⇒ Punkt 6.1

zu beachten:

- den Datenschutz einhalten
- bei Beratungsbedarf Kontakt mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung aufnehmen
- den Kolleginnen und Kollegen raten, die Schwerbehindertenvertretung über die Schwerbehinderung/ Gleichstellung/ Antragstellung zu informieren

5. Einstellungen

Vorbemerkungen

Dem Öffentlichen Dienst obliegt es in besonderem Maße, in seinem Bereich Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten und deren Benachteiligung zu verhindern. Deshalb wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Aufgaben der Schulleitung:

Eingang von Bewerbungen

- Überprüfung der BEO oder BEOV Listen, ob Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen
- Umgehende Information der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen
- Information an die Schwerbehindertenvertretung auch, wenn keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen eingegangen sind

Vorauswahl und Einladung zum Vorstellungsgespräch

- Einladung grundsätzlich aller schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber - eine Einladung ist nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, z. B. der notwendige Abschluss. Die Einladung erfolgt grundsätzlich unabhängig von der Note und den wünschenswerten Anforderungen.

Auswahlverfahren

- Sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren, ist die Schwerbehindertenvertretung am gesamten Verfahren zu beteiligen.
- Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.
- Bei allen Einstellungsverfahren muss auf dem Laufzettel angegeben werden, ob Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorlagen. Fällt die Auswahl nicht auf die schwerbehinderte Person, muss dies nachvollziehbar begründet werden.

Hinweis:

Erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber mit einer Ausbildung als Lehrkraft oder Erzieherin und Erzieher kein Einstellungsangebot, kann auf Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber ein Beratungsgespräch mit dem Bereich Personalmanagement oder dem Beauftragten des Arbeitgebers geführt werden (Punkt 4.1.2 IV).

zu beachten:

Die Zulässigkeit der Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft des Bewerbers/der Bewerberin ist rechtlich umstritten. Um eine mutmaßliche Diskriminierung zu vermeiden, sollte im Vorstellungsgespräch nicht nach der Schwerbehinderung gefragt werden. Eine Benachteiligung ist dem Arbeitgeber objektiv nicht möglich, wenn er die Schwerbehinderung des Bewerbers/der Bewerberin zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht kennt. Die Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, im Vorstellungsgespräch von sich aus über eine bestehende Behinderung aufzuklären. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Bewerberin/der Bewerber erkennen kann, dass er/sie die vorgesehene Arbeit nicht werde leisten können. Die Bewerberinnen und Bewerber können im Bewerbungsschreiben bzw. im Bewerbungsbogen die Schwerbehinderung angeben. Wenn sie eine vorliegende Schwerbehinderung nicht angeben, verzichten sie auf eine mögliche vorrangige Berücksichtigung.

Die Schwerbehinderung kann auch **nach** einer positiven Auswahlentscheidung mitgeteilt werden, um Nachteilsausgleiche bei der Beschäftigung in Anspruch zu nehmen.

Auf keinen Fall darf nach Diagnosen gefragt werden!

Fördermöglichkeiten

Arbeitslose schwerbehinderte Menschen können eventuell durch die **Arbeitsagentur** gefördert werden, z.B. durch Gehaltszuschüsse oder durch Arbeitsplatzausstattung. Darauf wird i. d. R. im Bewerbungsschreiben hingewiesen. Wenn diese Förderung in Anspruch genommen werden soll, muss der Arbeitgeber den entsprechenden Antrag **vor** der Einstellungsusage stellen.

Bei **neu geschaffenen Arbeitsplätzen** für schwerbehinderte Menschen kann auch das Integrationsamt Förderleistungen erbringen - in höherem Umfang als während des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Schwerbehindertenvertretungen und die Arbeitgeberbeauftragten unterstützen bei den Antragstellungen (siehe auch Punkt 10 „Helfersysteme“).

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX § 81 (1)

„... Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können... Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten...“.

SGB IX § 82

„Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Arbeitsämtern frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie vom Arbeitsamt oder einem von diesem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt...“.

VV Integration Ziffer 3.5

„Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so ist bei der Prüfung ihrer Eignung auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Behinderungsbedingte fehlende Eigenschaften oder Fähigkeiten, die nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können, dürfen nur dann zum Nachteil gewertet werden, wenn sie für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind. Alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend mitzuteilen und mit ihr zu erörtern. Ein Eignungsvergleich setzt voraus, dass der Schwerbehindertenvertretung auch Informationen insbesondere zur Eignung aus den Bewerbungsunterlagen nicht behinderter Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen, die der Dienstherr/Arbeitgeber in die engere Wahl gezogen hat.

In deutlicher Erweiterung des § 81 SGB IX werden alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber beim öffentlichen Dienstherrn/Arbeitgeber zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Hierzu ist auch Tz. 3.1 Abs. 2 zu beachten.

Die fehlende fachliche Eignung muss „offensichtlich“, d.h. zweifelsfrei erkennbar und nachweisbar sein. Eine lediglich vermutete oder mögliche Nichteignung reicht deshalb nicht aus. Offensichtlich ungeeignet ist hier insbesondere, wer tarif- oder beamtenrechtlich zwingend vorgeschriebene Ausbildungs-, Prüfungs- und/oder Fortbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt.

Im Vorstellungsgespräch erhalten die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zur Verbesserung der individuellen Bewerbungsaussicht die Chance, über die bloße Papierform der schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinaus durch ihr persönliches Auftreten in einem Gespräch den Dienstherrn/Arbeitgeber von ihrer Leistungsfähigkeit und Eignung für die fragliche Stelle zu überzeugen...“.

Integrationsvereinbarung Ziffer 4.1

„Der Dienstherr/ Arbeitgeber setzt sich aktiv dafür ein, Menschen mit Behinderung in den Berliner Schuldienst einzustellen.“

„In allen Einstellungsverfahren erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei Vorliegen der notwendigen fachlichen Voraussetzungen unabhängig von der Note grundsätzlich eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch“

6. Arbeitsplatzgestaltung

Vorbemerkungen:

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit sowie auf behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Sie müssen so beschäftigt werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Wegen ihrer behinderungsbedingten Beeinträchtigungen darf ihnen keinerlei Nachteil erwachsen.

6.1. Einsatzgespräch

Vorbemerkungen

Jede Behinderung ist individuell. Deshalb ist die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen immer auf den Einzelfall bezogen.

Laut Integrationsvereinbarung 4.2.2 ist rechtzeitig vor Erstellung/Veränderung des Einsatzplanes ein Gespräch anzubieten.

Das Angebot zum Einsatzgespräch ist für die Schulleitung verpflichtend.

Die schwerbehinderte Dienstkraft kann auf das Einsatzgespräch verzichten.

Bei diesem Gespräch handelt es sich weder um ein Präventionsgespräch im Sinne des § 84 Abs. 2 bzw.1 SGB IX noch um ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch im bisherigen Sinne.

Zu dem Gespräch kann auf Wunsch der oder des Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung hinzuzogen werden.

Ziel des Gespräches:

- Es ist zu überprüfen, wie eine schwerbehinderte Dienstkraft so eingeplant werden kann, dass sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln kann.
- Die schwerbehinderte Person ist zu ihrer Belastbarkeit zu hören.
- Ein möglicher Unterstützungsbedarf und erforderliche Nachteilsausgleiche sind zu ermitteln.
- Kommt es zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, gilt es, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Zeitpunkt des Gesprächs:

- zeitnah nach Bekanntwerden einer Behinderung bzw. nach Kenntnis eines Antrags auf Anerkennung einer Behinderung

- regelmäßig einmal jährlich zur Schuljahresvorbereitung
- bei gegebenem Anlass (z.B. bei Veränderungen)

zu beachten:

Als Gesprächsleitfaden und Protokoll kann die Anlage 1 bzw. 2 der Integrationsvereinbarung verwendet werden. Das Protokoll verbleibt bis zum nächsten Gespräch bei der Schulleitung. Die schwerbehinderte Mitarbeiterin oder der schwerbehinderte Mitarbeiter erhält eine Kopie.

Unzulässig ist es, Fragen nach der Diagnose und/oder der Art der Behinderung zu stellen.

Zulässig ist die Frage nach der *Auswirkung* der Behinderung. (siehe auch Handreichung Punkt 6.1.4 Behinderungsbedingte Einschränkungen)

Hinweis:

Sollte an der Schule keine einvernehmliche Lösung über behinderungsbedingt erforderliche Maßnahmen am Arbeitsplatz gefunden werden, so stehen die Schwerbehindertenvertretung und die regionale Schulaufsicht als Ansprechpartner zur Verfügung.

Rechtliche Grundlagen:

VV Integration Punkt 6

„Die Vorgesetzten haben sich in Gesprächen unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig über die Gesamtsituation des schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren. Es ist ihre Pflicht, die Bemühungen des schwerbehinderten Menschen, die dienstlichen Aufgaben zu erfüllen, zu unterstützen und ihm jede mögliche Hilfe angedeihen zu lassen.“

Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.2

„Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig vor Erstellen des Einsatzplanes ein Gespräch an. Als Hilfestellung kann die Anlage 1 oder 2 verwendet werden. Die Dienstvorgesetzten sorgen dafür, dass die behindertenspezifische Situation der Beschäftigten bei der Einsatzplanung berücksichtigt wird...“

6.2 Arbeitseinsatz

Grundlagen bilden das Einsatzgespräch gemäß Integrationsvereinbarung und gegebenenfalls Ergebnisse aus Präventionsgesprächen.

In diesem Prozess ist von der Schulleitung zu klären, in welchen Klassen, Gruppen, Funktionen und auf welchen Arbeitsgebieten die schwerbehinderte Dienstkraft ihre Fähigkeiten möglichst voll einbringen kann.

Gleichzeitig wird festgelegt, wie der Einsatz an bestimmten Tagen behinderungsgerecht gestaltet wird.

Erforderlich sein können z. B. je nach individuellem Bedarf

- gar keine oder auch mehrere Springstunden in der Woche
- nur Frühdienst, gar kein Frühdienst, Frühdienst nur an bestimmten Tagen

- Einsatz nur in bestimmten Räumen

Rechtliche Grundlagen:

Integrationsvereinbarung Punkt 4.2

„Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.“

6.3 Ermäßigungsstunden/Zusatzurlaub

Ermäßigungsstunden für Lehrkräfte

Für schwerbehinderte Lehrkräfte wird ab einem GdB von 50 eine wöchentliche Stundenermäßigung entsprechend der jeweils gültigen Verwaltungsvorschrift für die Zumessung von Lehrkräften gewährt.

Gemäß der gültigen „VV für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen“ wird die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden reduziert um:

GdB	Beschäftigungsumfang	
	mindestens 2/3 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl	mindestens 1/2 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl
50 -60	2,0 Std.	1,0 Std.
70	3,0 Std.	1,5 Std.
80	4,0 Std.	2,0 Std.
90	5,0 Std.	2,5 Std.
100	6,0 Std.	3,0 Std.

Zusatzurlaub für Nichtlehrkräfte

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (SGB IX § 125).

Hierbei handelt es sich um einen Nachteilsausgleich, deshalb ist hinsichtlich der zeitlichen Lage den Wünschen der schwerbehinderten Dienstkraft zu entsprechen.

- Zugrundelegen ist die Zahl der Monate, in denen die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, was zu einer Zwölftelung führt. Bruchteile, die mindestens einen halben Urlaubstag betragen, sind zu einem vollen Tag aufzurunden.
- Beispiele

Beispiel 1 :-Mit Bescheid des Versorgungsamtes vom 27. Oktober wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend zum 1. März festgestellt. Der Anspruch auf Zusatzurlaub für das laufende Jahr beträgt 10 Monate, also 4 Tage:

Beispiel 2 - Die Feststellung ergeht zum 1. Juli.
Der Zusatzurlaub beträgt $6/12 = 2,5$

Anspruch aufgelistet nach Monaten, beträgt rundgerechnet :

12 Monate= 5 Tage 6 Monate = 3 Tage
11 Monate= 5 Tage 5 Monate = 2 Tage
10 Monate = 4 Tage 4 Monate = 2 Tage
9 Monate = 4 Tage 3 Monate= 1 Tag
8 Monate = 3 Tage 2 Monate =1 Tag
7 Monate = 3 Tage 1 Monat = kein

von 5 Tagen.
Es ist auf drei Tage aufzurunden.

Hinweis: Entsprechend der Integrationsvereinbarung haben schwerbehinderte Pädagoginnen und Pädagogen (Erzieherinnen und Erzieher, Betreuerinnen und Betreuer, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen), die nicht Lehrkräfte sind, jetzt auch die Möglichkeit, anstatt des Zusatzurlaubsanspruchs von fünf Tagen sich für die wöchentliche Reduzierung der Arbeitszeit um 1 Stunde zu entscheiden. Diese Regelung gilt jeweils für ein Kalenderjahr und ist der Personalstelle durch die Beschäftigten rechtzeitig vorher formlos schriftlich mitzuteilen.

Bei der Festlegung des Zeitraumes für den Zusatzurlaub sowie für den Erholungsurlaub sollte individuell und zuvorkommend entschieden werden.

Für Lehrkräfte gilt: Der Zusatzurlaub ist in den Schulferien zu nehmen.

VV Integration Ziffer 1.1

„Die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes Berlin als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen geht über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hinaus.

Die Bestimmungen, die behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen betreffen, sind großzügig auszulegen.“

6.4 Behinderungsbedingte Einschränkungen

Jede Behinderung ist individuell; deshalb können Lösungen für behinderungsbedingte Einschränkungen auch jeweils nur im individuellen Gespräch beraten werden.

Beispiele:

behinderungsbedingte Einschränkung	Lösungsmöglichkeit
Tafelarbeit nicht möglich	Smartboard
späterer Unterrichts-/Dienstbeginn (z.B. wegen Medikamenteneinnahme)	entsprechende Stundenplan- oder Dienstplangestaltung
Treppensteigen eingeschränkt (z.B. Gehbehinderung, Bewegungseinschränkung)	Einsatz in unteren Etagen oder Fahrstuhlhöhe

6.5 Außerunterrichtliche Tätigkeiten

Bei Exkursionen, Wandertagen, Tagen der offenen Tür, Sportfesten, Klassenfahrten u.ä. sind Durchführung und Teilnahme mit den schwerbehinderten Beschäftigten entweder im Einsatzgespräch grundsätzlich oder rechtzeitig aus gegebenem aktuellem Anlass zu besprechen. Dabei ist zu klären, inwieweit ein Einsatz uneingeschränkt, eingeschränkt oder gar nicht möglich ist.

Aus nicht möglicher oder eingeschränkter Teilnahme dürfen der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten keine Nachteile erwachsen.

Integrationsvereinbarung 4.2 Ziffer 5

„Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten und sonstige Schulveranstaltungen werden auf Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig mit ihnen durch die Vorgesetzten erörtert und so geplant, dass für die Beschäftigten keine

zusätzlichen Belastungen entstehen. Bei nicht möglicher Teilnahme dürfen keine Nachteile erwachsen.“

6.6 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte müssen keine Mehrarbeit leisten.
Aus der Ablehnung der Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil erwachsen.

Mehrarbeit ist jede Überschreitung

- der tariflich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit
- der wöchentlichen Pflichtstundenzahl bei Lehrkräften nach Abzug der Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung

Rechtliche Grundlagen: § 124 SGB IX „Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.“

6.7 Extreme Wetterlagen

Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen wird gewährt, wenn dies für die Dienstkraft behinderungsbedingt erforderlich ist.

Wird die Dienstbefreiung gewährt, sieht die VV Integration eine Fortzahlung der Bezüge vor. Das heißt, ein Nacharbeiten ist nicht vorgesehen.

Rechtliche Grundlagen:

VV Integration Ziffer 11.2

„An Tagen mit extremen Wetterlagen (z.B. große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.“

6.8 Stundenplan-/Dienstplangestaltung

Für schwerbehinderte Menschen müssen nach der VV Integration die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Dieser Grundsatz ist bei der Stunden-/Dienstplangestaltung sowie der Raumplanung zu berücksichtigen.

Beispiele:

- viele Stunden an einem Tag, dafür an einem anderen ab Mittag frei z. B. für Therapie oder gleichmäßige Verteilung der Unterrichts-/Dienststunden auf alle Tage
- möglichst keine oder wenige Freistunden oder möglichst viele Freistunden (z.B. zur Regeneration - NICHT als Vertretungsreserve!)

6.9 Pausenaufsicht

Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die Belange schwerbehinderter Beschäftigter angemessen zu berücksichtigen.
Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass schwerbehinderte Menschen einen erhöhten Regenerationsbedarf haben.

Rechtliche Grundlagen:

Integrationsvereinbarung Punkt 4.2 Ziffer 2 Seite 4

„Schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind Aufsichten durchzuführen, sind von diesen freizustellen.“

6.10 Arbeitsumfeld

Parkplatz

In Abhängigkeit von der Behinderung ist zu prüfen, ob schwerbehinderten Beschäftigten ein arbeitsplatznaher Parkplatz zur Verfügung gestellt werden kann.

Schwerbehinderte mit

- Merkzeichen aG
- GdB ab 80 und Merkzeichen G
- weiteren bestimmten Behinderungen (siehe VV Integration Nummer 11.4)

haben einen Anspruch auf KFZ-Abstellflächen in der Nähe ihres Arbeitsplatzes.

Pausenräume, Erholungsmöglichkeit

Einige Behinderungen können bestimmte räumliche Voraussetzungen erfordern (z.B. die Möglichkeit, in Ruhe Insulin spritzen zu können). Dies kann u.a. in den Einsatzgesprächen geklärt werden.

6.11 Technische Ausstattung

Vorbemerkungen

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

- behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätten,
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Bei der Durchführung der Maßnahmen unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber (s. Helfersysteme).

Beispiele:

- behinderungsgerechte Sitzmöbel, Schreibtische
- Whiteboard
- Schalldämmung
- Zwischendecke
- Lesehilfe...

Ansprechpartner

- Schulaufsicht
- Schulamt
- SbV regional
- ZS
- Integrationsamt Berlin (LaGeSo)

Verfahren

In der Regel wird der Bedarf für die behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes in einem Gespräch mit der schwerbehinderten Dienstkraft festgestellt.

Kann die Schule den Bedarf aus eigenen Mitteln nicht decken, stellt die schwerbehinderte Dienstkraft oder die Schwerbehindertenvertretung einen formlosen Antrag an die Senatsverwaltung. Hier werden die Möglichkeiten zur Bereitstellung der benötigten Mittel geprüft. Sollte es der Senatsverwaltung nicht möglich sein, diese Mittel bereit zu stellen, wenden sich die zuständigen Mitarbeiter/innen an das Integrationsamt.

Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen kennen die Namen der zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX 81, Absatz 4

„Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf ... 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,

5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.“

VV Integration, Ziffer 6

„Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Dienstherrn/Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 SGB IX Anspruch auf

-behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr.“

6.12 Förderung der beruflichen Entwicklung

Vorbemerkungen

Der Gesetzgeber betont die besondere Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen. Sie sind in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern. Dabei ist zu beachten, dass durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen keine Mehrbelastung entsteht.

Im Einsatzgespräch ist zu prüfen, inwieweit Notwendigkeiten und Wünsche der schwerbehinderten Dienstkraft hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung zu realisieren sind.

6.13 Fort- und Weiterbildung

Aufgaben der Schulleitung:

- Erörterung von Bedarf, Wünschen und Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung im Einsatzgespräch
- Vorrangige Berücksichtigung bei der Auswahl des Teilnehmerkreises für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Klärung im Vorfeld, wie die durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen entstehende Mehrbelastung durch geeignete erleichternde Maßnahmen verringert werden kann
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Fort- und Weiterbildungsanträgen schwerbehinderter Menschen grundsätzlich **vor** einer Entscheidung

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX § 81 (4)

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf ... „... bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens“ sowie „... Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.“

VV Integration Ziffer 6

„Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Dienstherrn/Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 SGB IX Anspruch auf...

Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens und Zulassung von Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, durch berufliche Fort- und Weiterbildung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Bei außerbetrieblichen Maßnahmen ist ihnen die Teilnahme in zumutbarem Umfang zu erleichtern.“

(Name der Schule)

An die
Schwerbehindertenvertretung
der Region _____
(01 -12 bzw. zBS)

Antrag auf Teilnahme an einer Fortbildung

Der/die schwerbehinderte Beschäftigte _____

hat die Teilnahme an der folgenden Fortbildungsmaßnahme beantragt:

- Die Teilnahme wird bewilligt.
- Ich beabsichtige den Antrag abzulehnen, mit folgender Begründung:

Folgende Erleichterungen werden zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung ge-
währt:

7. Dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse

Vorbemerkungen

Eine Behinderung darf sich grundsätzlich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken.

Aufgaben der Schulleitung:

- In dem Gespräch nach Ziffer 5.2 der AV Lehrerbeurteilung kann anhand des Anforderungsprofils thematisiert werden, inwieweit im jeweiligen Einzelfall behinderungsbedingte Einschränkungen vorliegen können. Nach Diagnosen darf dabei nicht gefragt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann mit Einverständnis der Dienstkraft beratend hinzugezogen werden.
- Auf dem Vordruck für dienstliche Beurteilungen wird die Schwerbehinderung auf der ersten Seite bei den persönlichen Daten erfasst.
- Gibt es behinderungsbedingte Einschränkungen bei einzelnen Leistungsmerkmalen, werden diese in der Gesamteinschätzung nicht berücksichtigt.
- Die dienstliche Beurteilung ist der Schwerbehindertenvertretung zur Beteiligung **vor** der Frauenvertretung und dem Personalrat vorzulegen.
- Bei der Ausstellung von Arbeitszeugnissen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

zu beachten:

Beruhem etwaige Leistungseinschränkungen auf der Behinderung, kann dies auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen ohne Angabe der Behinderung in der Beurteilung vermerkt werden.

Beispiele für mögliche Einschränkungen:

- Behinderungsbedingt kann die Teilnahme an manchen Fortbildungen oder außerschulischen Veranstaltungen problematisch sein.
- Behinderungsbedingt können nicht alle zur Verfügung stehende Medien eingesetzt werden.
- Behinderungsbedingt können die Belastung und der Einsatz eingeschränkt sein.

Rechtliche Grundlagen:

VV Integration Ziffer 9

„9.1 Beamtinnen und Beamte

Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 18 Abs. 3 LfbG). Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung des schwerbehinderten Menschen befassen

und prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, kann dies auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen ohne Angabe der Behinderung in der Beurteilung vermerkt werden. Die Leistungsbeurteilung ist unter Beachtung dieses Grundsatzes mit der Gesamteinschätzung (z. B. Nr. 3.5 vorletzter Absatz AV BVVD) abzuschließen, die ausgesprochen würde, wenn die Einsatz- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Die Eignung für ein Beförderungsamt wird schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Regel zuzuerkennen sein, wenn sie die an das Amt zu stellenden Mindestanforderungen der jeweiligen Laufbahn erfüllen.

9.2 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

Bei schwerbehinderten Beschäftigten im Arbeitsverhältnis gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß. Bei der Ausstellung von Zeugnissen über die Führung und Leistung von Arbeitnehmern erfolgt eine sinngemäße Anwendung.

9.3 Auf die jeweilige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird hingewiesen.“

Laufbahngesetz § 18 — aufgehoben mit Wirkung vom 31.12.2012

„Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.“

Neu: LfbG § 25 — in Kraft ab 01.01.2013

„.... (3) Bei der Bestimmung des Maßstabes für die Beurteilung der Leistungen von schwerbehinderten Beamtinnen und schwerbehinderten Beamten ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung entsprechend zu berücksichtigen.“

8. Umsetzungen

Vorbemerkungen

Die Arbeitsfähigkeit schwerbehinderter Menschen ist in hohem Maße von der behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes abhängig. Schwerbehinderte Menschen sind deshalb nur in begründeten Ausnahmefällen bzw. bei eigenem Wunsch umzusetzen.

Dem Wunsch nach Umsetzung aus behinderungsbedingten Gründen sollte zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit schnellstmöglich entsprochen werden.

Umsetzung aufgrund von Personalungleichgewichten

Für das pädagogische Personal gilt die „Dienstvereinbarung zur Regelung der Umsetzung von Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal wegen vorhandener Personalungleichgewichte (DV Umsetzungen)“ vom 01.11.2011.

- **Schwerbehinderte (und gleichgestellte) Menschen sind von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe ausgenommen, wenn die Bedingungen der VV Integration nicht erfüllt sind.** Eine Bepunktung ist dann nicht erforderlich

- Sollte (im Ausnahmefall) ein schwerbehinderter Mensch zur Umsetzung vorgesehen werden, müssen die Gründe für die Umsetzung nachvollziehbar dargelegt werden.

Eine Umsetzung von schwerbehinderten Menschen kann grundsätzlich nur erfolgen, wenn garantiert ist, dass in der aufnehmenden Schule gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Dies ist rechtzeitig vorher abzuklären.

Bei Beschäftigten, die nicht unter die DV Umsetzungen fallen, sind wie für alle anderen die Regelungen der VV Integration zu beachten.

Aufgaben der Schulleitung:

- Nach erfolgter Freiwilligenabfrage und Festlegen der Auswahlgruppe und vor Austeilen der Bepunktungsbögen sollte ein Beratungsgespräch mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten mit folgendem Inhalt geführt werden:
 - Information zum Verfahren
 - individuelle behinderungsbedingte Situation des/der Beschäftigten
- Einbeziehung der SbV

Rechtliche Grundlagen:

VV Integration Ziffer 6.3

„Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.“

DV Umsetzungen

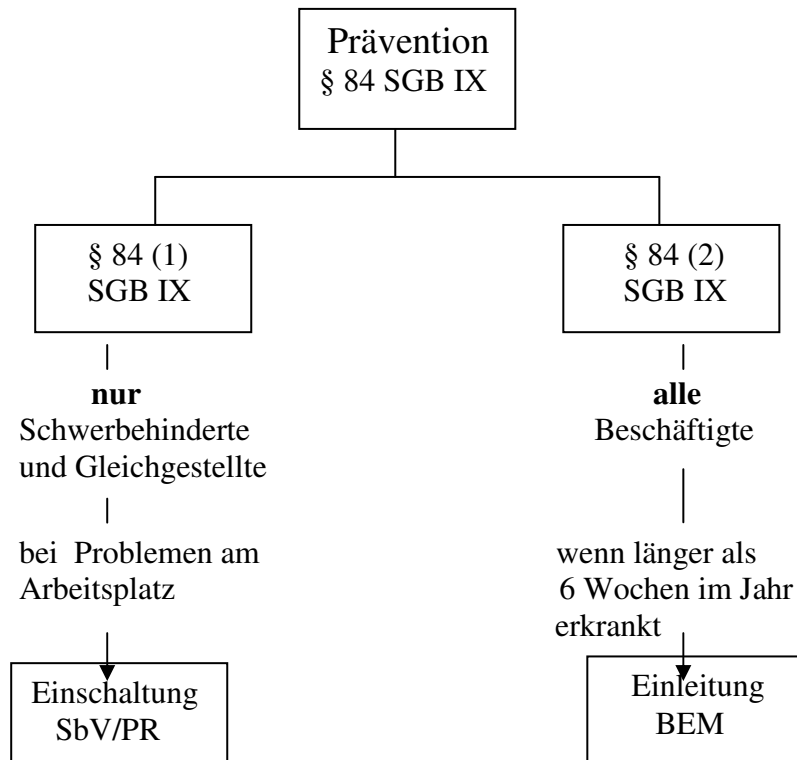
„... Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen: schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte gemäß Ziffer 6.3. Absatz 1 der VV Integration behinderter Menschen“

9. Prävention

Vorbemerkungen:

Ziel von präventiven Maßnahmen ist die langfristige Erhaltung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses.

Prävention im Sinne des SGB IX beinhaltet zwei Aspekte:



9.1 Prävention nach § 84(1) SGB IX

Treten bei schwerbehinderten Menschen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten auf, sieht der Gesetzgeber ein frühzeitiges, präventives Handeln des Arbeitgebers vor.

Aufgaben der Schulleitung:

- Umgehende Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung bei Bekanntwerden von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden können, um u.a.
 - über das weitere Vorgehen zu beraten,
 - die Einbeziehung von Partnern und/oder mögliche finanzielle Hilfen (siehe Helfersysteme) zu überlegen.

9.2 Präventive Maßnahmen im Sinne des BEM nach § 84(2) SGB IX

Seit 2004 besteht für alle Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung bei längeren Fehlzeiten von Beschäftigten (mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten) ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Dies gilt unabhängig von einer Schwerbehinderung.

Die Initiative für ein BEM kann auch von der oder dem Beschäftigten ausgehen.

Aufgaben der Schulleitung:

Bei Einleitung eines BEM Verfahrens

- Überprüfung, ob die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt sind
- schriftliches Gesprächsangebot an die Dienstkraft
- Information über das Gesprächsangebot an die Schwerbehindertenvertretung, die zuständige Personalvertretung und die Frauenvertreterin
- Einladung aller gewünschten Teilnehmer zum Präventionsgespräch (vorherige Terminabsprache)
- Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes und/oder schulinterner Unterstützungsmaßnahmen
- Regelungen zu Datenschutz, Dokumentation und Aufbewahrung beachten (DV Gesundheit Punkt 12.6)

Bei Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes (Hamburger Modell)

- Stundenplantechnische bzw. arbeitsorganisatorische Umsetzung des Wiedereingliederungsplans
- Vermeidung darüber hinausgehender zusätzlicher Belastungen in der Wiedereingliederung
- Beachtung weiterer einschränkender Einsatzbedingungen

zu beachten:

Ein Wiedereingliederungsplan muss vor Beginn von der Personalstelle bewilligt werden. Die Obergrenzen (Belastungsgrenzen) des Einsatzes für die einzelnen Wochen sind verbindlich festgelegt.

Eine Überschreitung z. B. durch zusätzlichen Vertretungsunterricht kann den gesundheitlichen Stabilisierungsprozess gefährden und ist damit ausgeschlossen.

Die Wiedereingliederungspläne können sowohl für schwerbehinderte als auch nicht behinderte Beschäftigte verfügt werden.

In Berlin ist es möglich, dass wieder einzugliedernde Beschäftigte zu Beginn der Wiedereingliederung innerhalb der Schule für den Zeitraum von ca. 6 Wochen auch außerhalb des Unterrichtes/der Betreuungsgruppe in der Schule eingesetzt werden können.

Tarifbeschäftigte befinden sich während der Wiedereingliederung in einem „Arbeitsverhältnis besonderer Art“, denn sie gelten während der Wiedereingliederung weiterhin als krank und erhalten, wenn die Entgeltfortzahlung abgelaufen ist, nur Krankengeld. Ihr Wiedereingliederungsplan wird zwischen der Krankenkasse, ggf. der Deutschen Rentenversicherung und der Personalstelle abgestimmt.

Verbeamtete Dienstkräfte gelten für die Dauer des Hamburger Modells grundsätzlich als dienstfähig und erhalten für den Stundenanteil, für den noch nicht die volle Dienstfähigkeit erreicht ist, Dienstbefreiung (RS 11/2008). Es muss keine „Krankschreibung“ vorgelegt werden.

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX § 84:

„(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen 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.“

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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)..... .“

DV Gesundheit Ziffer 12.6

„(1) Daten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind Daten der besonderen Art der personenbezogenen Daten (§ 3 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz - BDSG -). Bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten sind die Vorschriften des § 28 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i.V.m. § 2 Abs. 2 Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) zu beachten und einzuhalten.

(2) Bei der Einleitung eines BEM liegen nur die Daten über die Dauer der Erkrankung vor. Andere Informationen über Art oder eventuelle weitere Dauer der Erkrankung dürfen nur verwendet werden, wenn die/der betroffene Beschäftigte sie freiwillig zur Verfügung stellt bzw. Ärzte oder andere Stellen von der Schweigepflicht entbindet. Diesbezüglich darf kein Druck ausgeübt werden.

(3) Nur Eckdaten des BEM werden zur Personalakte genommen. Als Eckdaten sind die Unterlagen anzusehen, die mit dem Dienst-/Arbeitsverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen, insbesondere Gesprächsangebote mit Datum, Abschluss der Gespräche sowie ggf. Datum des Abbruchs der Gespräche. Beim Umgang mit diesen Daten sind die §§ 56 ff Landesbeamtengesetz (LBG) zu beachten und analog auf alle Beschäftigtengruppen anzuwenden. Die gespeicherten Eckdaten sind spätestens zwei Jahre nach Beendigung eines BEM datenschutzgerecht zu vernichten.

Alle übrigen Unterlagen, wie z.B. Gesprächsvermerke, Protokolle oder Vereinbarungen, sind nicht Gegenstand der Personalakte. Sie sind in der Dienststelle bzw. beim Gesprächsführer aufzubewahren; die/der betroffene Beschäftigte erhält eine Kopie.

(4) Das Eingliederungsmanagement ist beendet, wenn die Maßnahme zum Erfolg geführt hat, wenn die Maßnahmenmöglichkeiten erschöpft bzw. weitere Maßnahmen nicht erfolgversprechend sind oder wenn das BEM abgebrochen wird. In diesen Fällen sind sämtliche übrigen Unterlagen unverzüglich zu vernichten. Die Beendigung wird in der Personalakte dokumentiert. Die/Der betroffenen Beschäftigte erhält eine schriftliche Information über die Vernichtung.

(5) Einmal jährlich werden von der Dienststelle statistisch erhoben:

- Anzahl der Beschäftigten mit einer ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit von länger als sechs Wochen innerhalb von 12 Monaten,
- Anzahl der Zustimmungen und Ablehnungen zum BEM,
- Anzahl der abgeschlossenen Einzelfälle.

Die erhobenen Daten werden den Beschäftigtenvertretungen im Rahmen einer Jahresübersicht zur Verfügung gestellt.

(6) Vorgänge und Daten aus einem BEM dürfen nicht informationstechnisch erhoben, gespeichert und verarbeitet werden.“

Rundschreiben SenInn 11/2008

„... Bei der Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell handelt es sich um ein teilweises Fernbleiben vom Dienst wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit gemäß § 36 Abs. 1 LBG. ... Während der Dauer des Hamburger Modells gilt die Beamtin oder der Beamte - anders als im Tarifbereich - grundsätzlich als dienstfähig. Sie/er erhält für den Teil, für den noch nicht die volle Dienstfähigkeit erreicht ist, Dienstbefreiung. ...“

9.3. Anderweitiger Einsatz

Können schwerbehinderte Dienstkräfte die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausüben, wollen aber im Dienst-/Arbeitsverhältnis verbleiben, ist unbedingt mit der regionalen SbV und der Referatsleitung zusammenzuarbeiten.

Wird bei pädagogischem Personal eine Dienstunfähigkeit als Lehrkraft bzw. Erzieherin oder Erzieher und eine generelle weitere Arbeitsfähigkeit bescheinigt, kann die Maßnahme „Berufliche Neuorientierung“ der Senatsverwaltung unterstützend tätig werden.

Bei Tarifbeschäftigten können zudem berufliche Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen durch den Rententräger in Frage kommen. (Beratung zu diesen Maßnahmen über die regionale Schwerbehindertenvertretung)

Rechtliche Grundlagen:

Integrationsvereinbarung Punkt 4.2.6

„4.2. Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Behinderung

Ziel:

Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können.

Die Erwerbsfähigkeit und das Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderung sind zu erhalten bzw. zu verbessern und gegebenenfalls wieder herzustellen. Rehabilitation und Prävention haben Vorrang vor vorzeitiger Berentung und Versetzung in den Ruhestand.

Maßnahmen:....

6. Kann die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausgeübt werden, suchen die Beteiligten auf Wunsch der Beschäftigten nach individuellen Lösungen innerhalb der arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften, um den Verbleib im Dienst-/Arbeitsverhältnis zu erreichen...“

VV Integration, Ziffer 10.3

„Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei Schaffung der bestmöglichen Arbeitsbedingungen nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen (AV Nr. 21 zu § 77 LBG)¹. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die eine angemessene und der Beamtin und dem Beamten zumutba-

re Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen. Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter den Voraussetzungen des § 26 Beamtenstatusgesetz² ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn, für die sie die Befähigung besitzen, übertragen werden kann.und wenn zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen des Amtes voraussichtlich noch genügen (AV Nr.15§77LBG)..“

VV Integration Ziffer 10.6

„Die Regelungen des § 59 BAT/BAT-O³ oder § 56 BMT-G/BMT-G-O⁴ zur Beendigung oder zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei verminderter Erwerbsfähigkeit gelten auch für schwer behinderte Menschen. Absatz 3 bzw. Abs. 1 Unterabs. 4 dieser Regelungen⁵ verpflichten den Arbeitgeber zur Suche nach einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz auf dem die betreffende Person weiterbeschäftigt werden kann, wenn die übrigen in der Vorschrift genannten Bedingungen erfüllt sind. Die entsprechende Prüfung sollte im Sinne der/des schwerbehinderten Beschäftigten vorgenommen werden“

Fußnoten 1 bis 4: Hier sind die neuen Regelungen im Tarifrecht (jetzt TV-L) sowie im Beamtenrecht zu beachten.

10. Helfersysteme

Unterstützung und Hilfestellung für die Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter sowie gesundheitlich beeinträchtigter Menschen können Schulleitungen durch unterschiedliche Institutionen erhalten, z. B.:

- Schwerbehindertenvertretungen
- Arbeitgeberbeauftragte
- Arbeitsmedizinischer Dienst (derzeit GBB)
- Integrationsamt (IA)
- Integrationsfachdienste (IFD)
- Rehaberaterinnen und Rehaberater der Deutschen Rentenversicherung Bund
- Unfallkasse Berlin

Im Folgenden sind Helfersysteme für schwerbehinderte Beschäftigte aufgeführt.

Die jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen kennen die Anschriften von Ansprechpersonen dieser Helfersysteme.

Institu- tion	Unterstützung bei/von/ für	Erreichbar un- ter/über	Zuständig für
Schwerbe- hinderten- vertretung (SbV)	<ul style="list-style-type: none"> - der Beratung von Betroffenen, Dienststellen und Schulleitungen hinsichtlich der Umsetzung der Schutzvorschriften des SGB IX - z. B. der Herstellung von Verbindungen zu entsprechenden Helfersystemen bei systemischen, arbeitsplatzbezogenen oder persönlichen Problemen der Betroffenen 	<p>Die Anschriften der Gesamt- und regionalen Schwerbehinder- tenvertretungen stehen unter http://www.bwfinfo.verwalt-berlin.de/ unter GSbV</p> <p>Hier sind neben den Anschriften auch die E-Mail-Anschriften und Telefonnummern aufgeführt.</p>	schwerbehin- derte und von Behinderung bedrohte Be- schäftigte und für Beschäf- tigte, die ei- nen Antrag auf Anerken- nung einer Behinderung gestellt haben
Arbeitgeber beauftragte	<ul style="list-style-type: none"> - der Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers - Vermittlung bei Problemen - Ansprechpartner für Schulleitungen und SbV - Verbindung zum Integrationsamt 	<p>für die allgemeinbil- denden Schulen: der- zeit Frau Cathrin Braun Cathrin.Braun@senbwf.berlin.de ;</p> <p>für die zentral verwal- teten und beruflichen Schulen: derzeit Herr Gerald Walk gerald.walk@senbwf.berlin.de</p>	alle bei SenBJW Be- schäftigte an Schulen
Arbeitsme- dizinischer Dienst (derzeit GGB, Gesell- schaft für Betriebsme- dizin und Betriebs- sicherheit)	<p>Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigte, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gefährdungsbeurteilungen - Emissionen oder andere Belastungen am Arbeitsplatz - Ergonomie am Arbeitsplatz - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Suchtprobleme - Mutterschutz - Impfschutz 	<p>GGB Postanschrift: Postfach 307, 10503 Berlin Hausanschrift: Turm- straße 21, 10559 Ber- lin Telefon: 39902859 Fax: 39902860 E Mail: info@gbb-arbeitsschutz.de</p>	alle bei SenBJW Be- schäftigte an Schulen

Institution	Unterstützung bei/von/ für	Erreichbar unter/über	Zuständig für
Integrationsamt (IA)	<p>der beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - das IA bietet Beratung und Unterstützung zum Thema Arbeit - schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber können finanzielle Hilfen bekommen - das Integrationsamt hält Fachdienste vor für: - Ingenieurfachdienst (Anpassung des Arbeitsplatzes und -umfeldes) 	<p>Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin Integrationsamt Sächsische Straße 28 — 30 10707 Berlin Telefon: 0 30/90229-0 Fax: 0 30/90229-3399 E-Mail: integrationsamt@lageso.berlin.de Homepage: http://www.lageso.de</p>	<p>schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte</p>
Integrationsfachdienste (IFD)	<ul style="list-style-type: none"> - Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle sowie bei Problemen am Arbeitsplatz z. B. durch: - Coaching - Systemanalyse - Arbeitsplatzanpassung - Beratung <p>Der IFD ist tätig im Auftrag des Integrationsamtes und anderer Reha-träger (z.B. Krankenkassen, Unfall-kassen)</p>	<p>Adressen zu erfragen unter: Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) Dienstgebäude Sächsische Str. 28 10707 Berlin Tel.:(030) 90229-0</p>	<p>schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte sowie für psychisch beeinträchtigte Personen.</p>
Reha-berater der Deutschen Rentenversicherung Bund	<ul style="list-style-type: none"> - beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen - Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen - Arbeitsplatzausstattung 	<p>Reha-Beratungsdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund Hohenzollerndamm 46/47 10713 Berlin Telefon: 030/86582099 Fax: 030/86582161 Beratungsangebot: Donnerstag von 8:00 bis 18:00 Uhr und nach Vereinbarung</p>	<p>schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte sowie für psychisch beeinträchtigte Personen außer Beamte</p>
Unfallkasse Berlin (gesetzliche Unfallversicherung)	<p>Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler mit den Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeits- und Gesundheitsschutz, - Arbeitsunfälle aufarbeiten und verhindern - Prävention, Rehabilitation und Entschädigung - Schulung von Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern 	<p>Culemeyerstr. 2 12277 Berlin Telefon: 030 7624-0 www.unfallkasse-berlin.de</p>	<p>Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler</p>