

Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen)

vom 31. August 2006

SenInn, I A 36 -0561/0020-
Fernruf: 9027-2270, intern (927) 2270

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Grundsätze	2
2	Personenkreis	3
3	Einstellung.....	4
4	Benachteiligungsverbot	7
5	Prüfungserleichterungen und -bewertung	7
6	Beschäftigung.....	8
7	Beschäftigung besonderer Gruppen	11
8	Prävention	11
9	Dienstliche Beurteilung und Zeugnisse	12
10	Eintritt in den Ruhestand, Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses	13
11	Ergänzende Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen.....	14
	11.1 Zusatzurlaub.....	14
	11.2 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen	15
	11.3 Dienstreisen	15
	11.4 Parkmöglichkeiten	15
	11.5 Blindenführhunde und Behindertenbegleithunde	16
	11.6 Behindertensport und Mobilitätstraining	17
12	Aktenführung	17
13	Zusammenarbeit bei der Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten	18
	13.1 Beauftragte/r des Arbeitgebers — § 98 SGB IX —	18
	13.2 Schwerbehindertenvertretung — §§ 93 bis 97 SGB IX —	19
	13.3 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen	22
	13.4 Personalrat	22
	13.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	22
14	Bußgeldvorschriften	23
15	Schlussbestimmungen	23

Anlage:
Handlungsleitfaden zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung

Aufgrund des § 6 Abs. 2 Buchstabe d AZG und § 119 Abs. 2 LBG wird bestimmt:

1 Allgemeine Grundsätze

1.1 Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz und Art. 11 der Verfassung von Berlin unterliegen Menschen mit Behinderungen dem besonderen Schutz (Benachteiligungsverbot). Mit dem Landesgleichberechtigungsgesetz wurde in Berlin das grundgesetzliche Benachteiligungsverbot auf Landesebene umgesetzt.

Die Eingliederung behinderter und darüber hinaus von Behinderung bedrohter Menschen in Arbeit und Ausbildung ist wesentliches Anliegen des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -

Die Gesetzestexte sind in der jeweiligen aktuellen Fassung unter

Intranet: <http://lagesoweb.lasoz.verwalt-berlin.de>

Internet: <http://www.bmas.bund.de> nachzulesen.

Daraus ergibt sich für den Dienstherrn/Arbeitgeber, sich der in ihrer Gesundheit oder in ihrem Leistungsvermögen beeinträchtigten Beschäftigten seines Geschäftsbereichs anzunehmen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern. Das gilt auch für solche, die von einer Behinderung bedroht sind (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Es ist darauf hinzuwirken, dass schwerbehinderte Menschen¹ in dem nach SGB IX mindestens vorgeschriebenen Umfang beschäftigt und entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt werden. Dem öffentlichen Dienst kommt bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen eine Vorbildfunktion zu.

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. Sie obliegt vor allem den Leiterinnen und Leitern der Dienststellen, den unmittelbaren Vorgesetzten und denjenigen, die über die Einstellung und Verwendung von Beschäftigten (Beamte, Angestellte, Arbeiter, Auszubildende und andere, zu ihrer beruflichen Bildung Beschäftigte) entscheiden und für die Bearbeitung von Personalangelegenheiten zuständig sind. Die Bestimmungen, die behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen betreffen, sind großzügig auszulegen.

1.2 Alle Beteiligten sind verpflichtet, in allen Angelegenheiten und Anliegen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung und der Frauenvertretung und der/dem Beauftragten des Arbeitgebers vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Kann eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden oder ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt worden, hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung die Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung wahrzu

¹ Schwerbehinderte und diesen Gleichgestellte, im Folgenden nur schwerbehinderte Menschen genannt.

nehmen. Den Beteiligten wird es zur Pflicht gemacht, den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten großzügig entgegenzukommen.

1.3 Bei Veranstaltungen, die die Belange des Schwerbehindertenrechts berühren, insbesondere auf dem Gebiet der Personalführung sowie bei der Erörterung des öffentlichen Dienstrechts und des Tarifrechts in Lehrgängen zur Vorbereitung auf Prüfungen ist auf die besonderen Probleme der schwerbehinderten Menschen einzugehen.

Das Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen soll Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht enthalten.

1.4 Die Dienststellen treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 SGB IX genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit der/dem Beauftragten des Dienstherrn/Arbeitgebers eine Integrationsvereinbarung. Der als Anlage beiliegende Handlungsleitfaden zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung soll als Grundlage dienen. Soweit Dienststellen umfassende Regelungen zu den durch § 83 Absätze 2 und 2a SGB IX vorgegebenen Punkten schon haben und durchführen, bedarf es einer solchen nicht.

Die Integrationsvereinbarung ist ein Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer auf die Bedürfnisse der Dienststelle abgestimmten integrativen Personalpolitik. Mit ihr sollen betriebliche Integrations- und Rehabilitationsprozesse für schwerbehinderte Menschen durch das Setzen von klar verständlichen und messbar formulierten Eingliederungszielen gesteuert und gestaltet werden. Damit dies auch greift, ist darauf zu achten, dass bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden: Ein Abschluss darf nicht pro forma erfolgen. Es ist wichtig, bei den Verhandlungen die persönlichen und dienstlichen Anforderungen, die Personalstruktur und die Personalentwicklungsgrundsätze der Dienststelle zu beachten. Erst wenn alle Beteiligten hinter der Vereinbarung stehen und sie umsetzen, ist gewährleistet, dass die Integrationsvereinbarung mit Leben gefüllt wird.

2 Personenkreis

2.1 Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift gehört der Personenkreis nach

— § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50)

— § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30)

— § 68 Abs. 4 SGB IX (schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist.

Für behinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, und Beschäftigte, die von einer Behinderung bedroht sind (§ 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX), ist im Einzelfall zu prüfen, ob besondere, der Beeinträchtigung am Arbeitsplatz angemessene Integrationsmaßnahmen nach diesen Ausführungsvorschriften in Betracht kommen.

2.2 Die Schwerbehinderteneigenschaft wird in der Regel durch einen Bescheid des Versorgungsamtes festgestellt. Der nach § 69 Abs. 5 SGB IX nach einer unanfechtbar gewordenen Feststellung ausgestellte Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen. Als Nachweis der Gleichstellung gilt der von der Arbeitsagentur ausgestellte Gleichstellungsbescheid.

3 Einstellung

3.1 Bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben kommt dem öffentlichen Dienstherrn/Arbeitgeber eine besondere sozialpolitische Rolle zu. Er hat die Verpflichtung, sich Menschen mit Behinderung vorrangig anzunehmen und ist gleichzeitig Vorbild für die Gesellschaft und private Arbeitgeber.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen geeignet ist. Hiervon bestehen Ausnahmen für bestimmte Behinderungen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt (z. B. Dienstauglichkeit für den Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsdienst).

Es ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Dies gilt nicht, wenn die Umsetzung für die Dienststelle mit einem unzumutbaren Aufwand verbunden wäre. Dies ist mit den fachlichen Gremien (technische Berater der Arbeitsagenturen und des Integrationsamtes) und der Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung zu klären.

3.2 Der Dienstherr/Arbeitgeber hat mindestens im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Quote nach § 71 Abs. 1 SGB IX schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Maßgebend ist dabei nicht die Zahl der Planstellen, sondern die Zahl der tatsächlich Beschäftigten. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen, ebenso besonders schutzbedürftige

schwerbehinderte Menschen nach § 72 Abs. 1 SGB IX. Soweit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, ist nach § 72 Abs. 2 SGB IX ein angemessener Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

- 3.3 Frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze sind, sofern Außeneinstellungen genehmigt worden sind (Einstellungskorridor in wenigen Bereichen der Berliner Verwaltung oder zugelassene Ausnahmen bei nachgewiesenem Nichtvorhandensein geeigneten Personalüberhangs), den Agenturen für Arbeit frühzeitig zu melden. Die Einstellungsbehörden haben zu den Agenturen für Arbeit und Integrationsfachdiensten, bei akademischen Berufen zusätzlich zu der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn Kontakt zu halten, damit diese in Betracht kommende Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig auf vakante Stellen aufmerksam machen können. Die Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob die Pflichtquote bereits erreicht ist. Diese Prüfung ist Bestandteil eines jeden Stellenbesetzungsvorgangs.

Stellen, die zwar frei werden, aber insbesondere wegen des Vorrangs des Haushaltsrechts nicht mit externen Bewerbern neu besetzt werden können, unterliegen nicht der Meldepflicht (Besetzung der Stellen mit Personalüberhang).

- 3.4 In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Soweit Verfahrensabläufe für Einstellungen in den von den Dienststellen individuell abgefassten Integrationsvereinbarungen enthalten sind, sind diese zu beachten.

- 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 sie 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.

Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen in das Beamtenverhältnis ist nach § 18 Abs. 1 des Laufbahngesetzes (LfbG) nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung zu verlangen. Die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn körperlich geeignet ist. Dies gilt nicht, wenn die Laufbahnbefähigung die uneingeschränkte körperliche Eignung für alle Ämter der Laufbahn erfordert. Es ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf diese Richtlinien hinweist und alle Umstände mitteilt, die für die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung von Bedeutung sind. Dazu gehören bei der amtsärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen genaue und detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll.

Abweichend von den allgemeinen Lebensaltersgrenzen ist die Einstellung von schwerbehinderten Menschen in den Vorbereitungsdienst der Laufbahnen des Verwaltungsdienstes bis zu einem Höchstalter von 40 Jahren zulässig (§ 5 Nr. 3 der Verwaltungs-Laufbahnverordnung)

3.6 Förderleistungen für die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten Menschen, wie beispielsweise die Ausstattung behindertengerechter Arbeitsplätze sowie Eingliederungszuschüsse sind von den Rehabilitationsträgern, dem Integrationsamt, der Bundesagentur für Arbeit oder den Jobcentern nach dem SGB II einzuwerben. Eingliederungszuschüsse werden den Dienststellen der unmittelbaren Berliner Verwaltung als zweckgebundene Einnahmen zur Verfügung gestellt, soweit die Finanzierung der einzustellenden Person aus dem Personalbudget der Einstellungsdienststelle erfolgt. Nach der hierzu getroffenen haushaltsrechtlichen Regelung im Haushaltsgesetz fließen die Einnahmen aus Zuschüssen für die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den einzelnen Kapiteln (Titel 236 01) den Ausgaben bei Titel 425 11 zu.

3.7 Im Interesse der schwerbehinderten Menschen und der dem Dienstherrn/Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX sind die Bewerberinnen/Bewerber in den Einstellungsgesprächen nach dem Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung zu fragen. Wird diese Frage bejaht, ist der Schwerbehindertenausweis oder der Gleich-

stellungsbescheid vorzulegen. Sowohl das Fragerecht des Dienstherrn/Arbeitgebers als auch die Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung durch die Bewerberinnen/Bewerber ergeben sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB).

4 Benachteiligungsverbot

Nach §§ 81 Abs. 2, 82 SGB IX darf ein schwerbehinderter Mensch bei der Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder bei einer Kündigung nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn bestimmte körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen für diese Tätigkeit sind und keine unterstützenden Maßnahmen eingesetzt werden können.

Nach allgemeinen Grundsätzen hätte dabei der schwerbehinderte Mensch die Beweislast zu tragen. Zum Schutz von schwerbehinderten Menschen findet jedoch eine Beweislastumkehr (§ 81 Abs. 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX) statt. Der schwerbehinderte Mensch muss im Streitfall lediglich darlegen, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt, indem er Tatsachen glaubhaft macht, die vermuten lassen, dass der Dienstherr/Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen hat. Der Dienstherr/Arbeitgeber hat zu beweisen, dass eine Diskriminierung nicht vorliegt.

5 Prüfungserleichterungen und -bewertung

Bei Prüfungen können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit anderen Prüflingen Härten ergeben. Schwerbehinderten Menschen sind deshalb nach § 18 Abs. 2 LfbG mit ihrem Einverständnis die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile zu gewähren, damit sie chancengleich an Prüfungsverfahren teilnehmen können. Das kann beispielsweise bedeuten, dass Prüfungszeiten verlängert werden, bei schriftlichen Prüfungen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft zuzuteilen oder bei Hörgeschädigten, in mündlichen Prüfungen die Prüfungsfragen schriftlich vorzulegen oder von Prüfungen (z.B. Sportprüfungen) abzusehen ist. Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 70 dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen. In diesem Rahmen soll die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen des Prüflings weniger als ausreichend gewesen sind. Diese Vorschriften sollen auch analog für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewendet werden. Die entsprechenden Verordnungen über Ausbildungen und Prüfungen sind zu beachten. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Der schwerbehinderte Mensch ist rechtzeitig vor Beginn der Prüfung in geeigneter Form auf mögliche Erleichterungen hinzuweisen, Prüfungserleichterungen zu beantragen. Art und Umfang der Erleichterungen sind mit ihm und den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen zu erörtern und dann zu gewähren.

6 Beschäftigung

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.

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

— Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Es muss in Kauf genommen werden, dass schwerbehinderte Menschen in Einzelfällen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als nicht behinderte Menschen. Der Einstellung schwerbehinderter Menschen muss im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten und soweit erforderlich eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz folgen. Neu eingestellte schwerbehinderte Menschen sowie Behinderte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen, sind sorgfältig in ihr neues Arbeitsgebiet einzuweisen.

— 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.

— 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.

Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Hierzu können besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung über die einem schwerbehinderten Menschen zu übertragenden Aufgaben – auch besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze – erforderlich sein.

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfen nach Maßgabe vorhandener Mittel bereitzustellen. Die Gestaltung der Arbeitsplätze sowie der Arbeitsräume werden – falls erforderlich – mit dem

Fachdienst des Integrationsamtes, der Schwerbehindertenvertretung und der/dem Beauftragten des Arbeitgebers vorgenommen. Bei technischen und baulichen Hindernissen ist das Integrationsamt (technischer Dienst) oder die Agentur für Arbeit beratend hinzuzuziehen.

— Teilzeitbeschäftigung,

wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Für Beamtinnen und Beamte gelten die Bestimmungen des § 35 a LBG.

In allen Angelegenheiten sind die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt zu beteiligen.

Diese Ansprüche bestehen nicht, soweit ihre Erfüllung für den Dienstherrn/Arbeitgeber ein unzumutbarer Aufwand wäre oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

6.1 Die individuelle Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen kann besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen erforderlich machen. Es soll im Rahmen eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes entgegenkommend verfahren werden. Damit keine übermäßige Beanspruchung für den schwerbehinderten Menschen entsteht, wird, sofern die dienstlichen Umstände dies zulassen, der Arbeitszeitausgleich innerhalb kürzester Zeit gewährt. Schwerbehinderte Menschen sind gemäß § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit in diesem Sinne ist z. Z. jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit (vgl. BAG-Urteil vom 3.12.2002 – 9 AZR 462/01 – AP Nr. 1 zu § 124 SGB IX).

§ 124 SGB IX enthält mehr als ein Leistungsverweigerungsrecht. Verlangt ein Beschäftigter die Freistellung, so wird die Mehrarbeit nicht mehr geschuldet. Nachtarbeit und Bereitschaftsdienste werden von einem Freistellungsverlangen nach § 124 SGB IX nur erfasst, wenn damit Mehrarbeit verbunden ist. Die Ablehnung der Mehrarbeit durch den schwerbehinderten Men

schen bedarf keiner zusätzlichen Begründung. Aus der Ablehnung darf kein Nachteil entstehen.

- 6.2 Sofern schwerbehinderte Menschen durch ihre Behinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt sind und für den Weg zu oder von ihrer Arbeitsstätte ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen, kann ihnen, sofern sie nicht an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen können, gestattet werden, ihren Dienst bis zu einer halben Stunde später zu beginnen oder früher zu beenden.

Unabhängig von dem Vorliegen der Voraussetzungen des Satzes 1 kann schwerbehinderten Menschen, in deren Schwerbehindertenausweis nach der Schwerbehindertenausweisverordnung das Merkzeichen „aG“, „H“, „B“ oder „Bl“ eingetragen ist, gestattet werden, ihren Dienst bis zu einer halben Stunde später zu beginnen oder früher zu beenden (§ 10 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten). Dies ist auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden.

- 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.

Auf die Verwaltungsvorschrift über die Zuordnung von Beschäftigten zum Personalüberhang vom 28. Juni 2005, die der möglichst sozialverträglichen, aber auch die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung sichernden Umsetzung von Personalkosteneinsparungen dient, wird hier besonders hingewiesen. Sie gilt jedoch nur für die unmittelbare Berliner Verwaltung. Danach dürfen schwerbehinderte Menschen erst in die Auswahl zum Personalüberhang einbezogen werden, wenn die auswählende Dienststelle eine Schwerbehindertenquote von 5 Prozent erfüllt. Nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffene schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere solche nach § 72 Abs. 1 SGB IX, dürfen dem Personalüberhang nicht zugeordnet werden.

- 6.4 Bestrebungen der schwerbehinderten Beschäftigten nach höherwertiger Tätigkeit sind zu unterstützen. Ihnen ist im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit zu übertragen, wenn sie die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Ihnen ist eine angemessene Einarbeitungszeit einzuräumen. Gegebenenfalls können entsprechende Förderungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden; die haushaltsrechtli-

chen Vorschriften bleiben unberührt. Das Benachteiligungsverbot nach § 81 Abs. 2 SGB IX ist zu beachten.

7 Beschäftigung besonderer Gruppen

Im Rahmen der Beschäftigungspflicht sind auch im angemessenen Umfang die in § 72 Abs. 1 SGB IX aufgeführten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Sie sollen wegen der Art und Schwere der Belastung durch ihre gesundheitliche Schädigung und ihrer dadurch bedingten stärkeren beruflichen Behinderung im Rahmen der beamten-, tarif- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten individuell und soweit ohne die Beeinträchtigung zwingender dienstlicher Belange möglich, gefördert werden. Dies gilt vor allem dann, wenn nach Würdigung aller Umstände, z. B. ihrer Vor- und Ausbildung sowie ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, anzunehmen ist, dass sie ohne die Behinderung ein besseres berufliches Fortkommen erreicht hätten.

8 Prävention

§ 84 SGB IX verfolgt das Ziel der Prävention. Schwierigkeiten verschiedenster Art und unterschiedlichster Ursache, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen führen können, verpflichten den Dienstherrn/Arbeitgeber möglichst frühzeitig Maßnahmen zu ihrer Beseitigung einzuleiten.

Er hat bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Beschäftigten gefährden, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die zuständige Personalvertretung einzuschalten und zu klären, wie die Schwierigkeiten beseitigt werden können und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Maßnahmen sind dann geeignet, wenn sie den Gesundheitszustand stabilisieren und fördern, d.h. Dienst-/Arbeitsunfähigkeit vermeiden und erneuter vorbeugen. Es geht jedoch nicht nur darum, eine Versetzung in den Ruhestand oder eine Kündigung zu vermeiden, sondern vor allem auch darum, gesundheitsbedingten Beschäftigungsproblemen, Behinderungen und chronischen Erkrankungen vorzubeugen. Es gilt der Vorrang der Prävention vor der Versetzung in den Ruhestand oder der Kündigung.

Die darüber hinaus seit dem 1. Mai 2004 im SGB IX erweiterten Vorschriften zur Prävention durch den neu eingeführten Absatz 2 Satz 1 des § 84 verpflichtet zur Einleitung von Maßnahmen gleichermaßen für schwerbehinderte wie für nicht behinderte Beschäftigte, wenn diese innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Der Dienstherr/Arbeitgeber klärt hier jedoch nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person mit der zuständigen Personalvertretung und erforderlichenfalls mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung und

dem Integrationsamt, welche Möglichkeiten zur Überwindung der bestehenden und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit in Betracht kommen.

Auf ein systematisches Vorgehen beim Lösen von Einzelfällen zielt dabei die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ab. Wenn Prävention alle Maßnahmen beinhaltet, die der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten und der Vermeidung von Kündigungen dienen, dann geht es bei diesem systemischen Ansatz im Grundsatz um ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit den Zielen der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie des Erhalts des Arbeitsplatzes des Einzelnen. Ein vorgefertigtes, gleichsam für alle Dienstherrn/Arbeitgeber verbindliches Vorgehenskonzept gibt es dabei nicht. Es müssen dienststellenbezogene Lösungen unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung, der Personalräte und den Beauftragten der Arbeitgeber gesucht werden. Die Senatsverwaltung für Inneres erarbeitet lediglich für den übergeordneten Handlungsbedarf entsprechende Hinweise.

9 Dienstliche Beurteilung und Zeugnisse

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 Beförderungsamtsamt 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.

10 Eintritt in den Ruhestand, Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses

- 10.1 Die bei Inanspruchnahme der sogenannten Antragsaltersgrenze von z. Zt. 63 Jahren geltende Abschlagsregelung ist mit Wirkung vom 1.1.2001 erweitert worden. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die ab Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten, müssen nun Versorgungsabschläge in Kauf nehmen (3,6 v. H. vom Ruhegehalt für jedes Jahr bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres). Erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres ist der Eintritt in den Ruhestand ohne Versorgungsabschläge möglich. Übergangsregelungen sind dem Rundschreiben SenInn I Nr. 18/2001 vom 8. Februar 2001 zu entnehmen.
- 10.2 Auch für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Rente wegen Schwerbehinderung auf z. Zt. 63 Jahre angehoben worden. Eine Inanspruchnahme dieser Rente ab dem 60. Lebensjahr ist zwar weiterhin möglich, dabei müssen jedoch Abschläge von 3,6 v. H. pro Jahr bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme in Kauf genommen werden; dies gilt auch für die Zusatzversorgung. Diese Regelung in § 37 SGB VI gilt aber erst für die Geburtsjahrgänge 1951 und jünger. Für die früheren Jahrgänge enthält § 236 a SGB VI eine Übergangsregelung.
- 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). Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die eine angemessene und der Beamtin und dem Beamten zumutbare 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 § 77 Abs. 3 LBG 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 § 77 LBG).
- 10.4 Sofern Beamtinnen und Beamte unter Beibehaltung ihres Amtes Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können (begrenzte Dienstfähigkeit), ist § 77 a LBG anzuwenden. Auf das Rundschreiben I Nr. 11/2004 vom 4. Februar 2004 wird verwiesen.
- 10.5 Im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer/s schwerbehinderten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers sind die Regelungen der §§ 85 bis 91 SGB IX sowie das Beteiligungs- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beachten.
- 10.6 Die Regelungen des § 59 BAT/BAT-O oder § 56 BMT-G/BMT-G-O zur Beendigung oder zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei verminderter Erwerbsfähigkeit gelten auch für schwer

behinderte Menschen. Absatz 3 bzw. Abs. 1 Unterabs. 4 dieser Regelungen 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. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es nach § 92 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Auf § 59 Abs. 4 BAT bzw. Abs. 3 BAT-O/§ 56 Abs. 1 Unterabs. 5 BMT-G bzw. Abs. 2 BMT-G-O wird in diesem Zusammenhang besonders aufmerksam gemacht. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die der TVöD gilt, ist anstelle der genannten BAT/BAT-O bzw. BMT/BMT-G-O-Vorschriften § 33 Abs. 2 bis 5 TVöD zu beachten.

11 Ergänzende Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

11.1 Zusatzurlaub

Der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX (geregelt für Beamtinnen und Beamte in § 12 Erholungsurlaubsverordnung und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in § 49 Abs. 2 BAT, § 49 Abs. 2 BAT-O sowie § 42 Abs. 6 BMT-G/BMT-G-O sowie bei Anwendung des TVöD in § 27 Abs. 4) trägt einem erhöhten Regenerations- und damit Erholungsbedürfnis des schwerbehinderten Menschen Rechnung. Schwerbehinderte Menschen haben deshalb einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Dieser Anspruch besteht nicht für die den schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellten behinderten Beschäftigten.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bei Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Verlauf des Urlaubsjahres besteht nicht in vollem Umfang, sondern nur anteilig (für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft besteht ein Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile, die weniger als einen halben Tag ergeben, sind in dem geringen Umfang zu gewähren.

Eine Anhäufung von Ansprüchen aus vorangegangenen Urlaubsjahren wird ausgeschlossen. Es finden für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung. Dies bedeutet, dass nach den derzeit zugrunde liegenden gesetzlichen Bestimmungen unabhängig

von dem Zeitpunkt für den die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt wurde, Zusatzurlaub nur für das dem laufenden Kalenderjahr vorangegangene Urlaubsjahr übertragen werden kann.

Den Wünschen von schwerbehinderten Beschäftigten auf ungeteilten Urlaub oder besondere Urlaubsaufteilung sowie hinsichtlich des Zeitpunkts des Urlaubs ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

11.2 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Wetterlagen (z.B. große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwer-nisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung darüber liegt in dezentraler Verantwortung der Dienststellen und ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

11.3 Dienstreisen

Schwerbehinderte Menschen, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person, die nicht im Landesdienst steht oder dorthin abgeordnet ist, begleiten lassen (z. B. Ehepartner). Dadurch entstehende Fahrkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel bis zu den Kosten erstattet, wie sie auch dem schwerbehinderten Dienstreisenden zustehen. Hier wird auf die Beachtung des § 54 LBG hingewiesen. Vergünstigungen, die einer Begleitperson zustehen, sind zu nutzen. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson können gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnisse im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet werden.

Die Benutzung eines privaten Kraftwagens ist nach § 54 LBG i.V.m. § 5 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes vom 26. Mai 2005 insbesondere bei einer Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „aG“ zulässig, wenn das Dienstgeschäft sonst nicht durchgeführt werden kann.

11.4 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Beschäftigten, die für die Benutzung eines Kraftfahrzeugs eine Ausnahmegenehmigung zur Inanspruchnahme von Parkerleichterungen für schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung und Behinderte im Rollstuhl oder für Blinde bzw. deren Begleitperson nach § 46 Abs. 1 Nr. 11 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) vorlegen, und die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes oder auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge eine genü

gende Anzahl von Abstellflächen bereitzustellen. Aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz werden folgende Personengruppen durch die Berliner Ausnahmeregelung für landesspezifische Parkerleichterungen (sogenannte „aG-light“) den schwerbehinderten Menschen mit dem Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) gleichgesetzt, wenn folgende Gesundheitsstörungen bzw. Funktionsbeeinträchtigungen bestehen:

- Grad der Behinderung von wenigstens 80 allein wegen der Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen (und der Lendenwirbelsäule, soweit sich diese auf das Gehvermögen auswirken) und Zuerkennung der Merkzeichen „G“ (erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr) und „B“ (Notwendigkeit ständiger Begleitung).
- Grad der Behinderung von wenigstens 70 allein wegen der Funktionsstörungen an den unteren Gliedmaßen (und der Lendenwirbelsäule, soweit sich diese auf das Gehvermögen auswirken) und gleichzeitig Funktionsstörungen des Herzens oder der Atmungsorgane mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 sowie Zuerkennung der Merkzeichen „G“ und „B“
- Morbus-Crohn bzw. Colitis-Ulcerosa mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 60
- Stomaträger mit doppelten Stoma (künstlicher Darmausgang und künstliche Harnableitung)

Die Stellplätze sind grundsätzlich entgeltfrei zu vergeben. Die Bereitstellung vorhandener Parkplätze für diese Gruppe von schwerbehinderten Beschäftigten geht der Verteilung nach anderen Kriterien vor. Falls nötig, sind diese Abstellflächen besonders zu kennzeichnen. Sind keine Parkplätze vorhanden, auf denen Abstellflächen für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Beschäftigter bereitgestellt werden können, so sind solche Flächen nach Möglichkeit zu schaffen, zu mieten oder zu erwerben. Miete oder Erwerb müssen wirtschaftlich vertretbar sein. Die für Kraftfahrzeuge schwerbehinderter Menschen bereitgestellten Abstellflächen sind nach Möglichkeit in die vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen.

11.5 Blindenführhunde und Behindertenbegleithunde

Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen ihre Blindenführhunde oder Behindertenbegleithunde während der Dienstzeit am Arbeitsplatz oder in dessen Nähe artgerecht unterbringen.

11.6 Behindertensport und Mobilitätstraining

Die aktive Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist die Aufgabe des präventiven Gesundheitsmanagements in der Berliner Landesverwaltung. In diesem Zusammenhang werden u. a. auch der Gesundheitsschutz aktiviert und darüber hinaus „ergänzende Maßnahmen“ zur ergonomischen Gestaltung der Arbeit eingeleitet. Das sind z. B. neben der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Schulung von Vorgesetzten, auch spezielle Maßnahmen und Angebote für Behinderte und schwerbehinderte Menschen.

Im Rahmen dessen initiieren und unterstützen die Schwerbehindertenvertretungen die Maßnahmen und Programme. Dazu gehören Behindertensport und Mobilitätstraining, um zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten und die Arbeitskraft zu stabilisieren. Die Teilnahme am Behindertensport ist – gegebenenfalls auch durch Dienstbefreiung im notwendigen Umfang - zu fördern.

12 Aktenführung

Die Personalakte muss eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX) oder des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 68 Abs. 2 SGB IX) enthalten. Die Vorlage des Feststellungsbescheides ist nicht erforderlich.

Die Beschäftigten sind anzuhalten, den Eintritt der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung unverzüglich dem Dienstherrn/Arbeitgeber (Büroleitung oder Personalstelle) zu melden. Dafür sollte der Vordruck Inn 1145 verwendet werden. Die Meldung dient allein der Wahrnehmung der Rechte und Pflichten aus dem Dienst- und Arbeitsverhältnis, insbesondere ergeben sich

- Anspruch auf Zusatzurlaub
- Eintritt des besonderen Kündigungsschutzes
- Anrechnung auf einen Pflichtplatz und damit Grundlage für den Arbeitgeber für die Ermittlung der Beschäftigungsquote
- Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung.

Des Weiteren sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Beschäftigten verpflichtet, dem Dienstherrn/Arbeitgeber den Wegfall der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung unverzüglich zu melden.

In Berichten über Personalangelegenheiten, für die die Schwerbehinderteneigenschaft von Bedeutung ist, sowie in entsprechenden Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen.

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 95 Abs. 3 SGB IX das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

13 Zusammenarbeit bei der Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

Die gleichberechtigte und benachteiligungsfreie Teilhabe für schwerbehinderte Menschen kann nur dann erfolgen, wenn alle damit betrauten und dazu berufenen Personen und Stellen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Alle betrieblichen Stellen (Dienstherr/Arbeitgeber, Beauftragte/r des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Frauenvertretung) haben ihre Arbeit miteinander und aufeinander abzustimmen. Dazu bedarf es einer gegenseitigen Information, der gemeinsamen Erörterung und Suche nach Lösungen. In schwierigen persönlichen Situationen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (z.B. Ärzte, Psychologen etc.), den Rehabilitationsträgern sowie Vertreterinnen und Vertretern des Integrationsamtes.

13.1 Beauftragte/r des Arbeitgebers — § 98 SGB IX —

Für jeden Bereich, für den nach § 94 SGB IX eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen ist, ist der Dienstherr/Arbeitgeber verpflichtet, eine/n Beauftragte/n zu bestellen, die/der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Die/der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein.

Mit der Bestellung der/des Beauftragten soll für die schwerbehinderten Beschäftigten sichergestellt werden, dass sie einen Ansprechpartner auf der Arbeitgeberseite haben, der sich mit ihren Problemen auskennt und dem sie ihre Beschwerden und Anregungen vortragen können. Ebenso ist die/der Beauftragte Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretungen, die Personalräte sowie die Stufenvertretungen und hält insoweit Verbindung zu den Arbeitsagenturen und zum Integrationsamt. Sie/er hat ferner darauf zu achten, dass der Dienstherr/Arbeitgeber seine gesetzlichen Verpflichtungen aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen des SGB IX erfüllt.

Die/der Beauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie/er soll insoweit auch Entscheidungen der Dienststelle/Arbeitgeber vorbereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und von Behinderung bedrohten Menschen und der Dienststelle/Arbeitgeber. Beauftragte sind deshalb sorgfältig auszuwählen; ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Eine rein schematische Verknüpfung dieses Amtes mit bestimmten Funktionen (z. B. Personalreferent, Personalsachbearbeiter) ist nicht sachgerecht.

Die Bestellung (Abberufung) der/des Beauftragten ist den personalsachbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind sie der zuständigen Arbeitsagentur und dem Integrationsamt zu benennen.

13.2 Schwerbehindertenvertretung — §§ 93 bis 97 SGB IX —

13.2.1 Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens eine Stellvertretung für eine Amtszeit von vier Jahren. In Bereichen, in denen ein Gesamtpersonalrat besteht, wählen die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung; Entsprechendes gilt für die Wahl einer Hauptschwerbehindertenvertretung. Damit die schwerbehinderten Beschäftigten angemessen betreut und vertreten werden, sind die Dienststellenleitung sowie die Beauftragten des Arbeitgebers verpflichtet, auf die Wahl von Schwerbehindertenvertretungen hinzuwirken.

Die Vorbereitung und Durchführung dieser Wahlen regelt die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen in der jeweils geltenden Fassung.

13.2.2 Die gewählten Vertrauenspersonen und Gesamtvertrauenspersonen und Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind der zuständigen Arbeitsagentur und dem Integrationsamt (§ 80 Abs. 8 SGB IX) sowie der Hauptschwerbehindertenvertretung zu benennen.

13.2.3 Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Menschen in die Dienststelle oder den Betrieb zu fördern, die Interessen dieses Personenkreises in der Dienststelle oder dem Betrieb zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Sie sollen die Einhaltung der schwerbehindertenrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers überwachen, insbesondere im Hinblick auf:

- Erfüllung der Beschäftigungspflicht
- Prüfung der Besetzung freier Stellen mit schwerbehinderten Menschen
- Einhaltung des Benachteiligungsverbots
- ergreifen geeigneter Maßnahmen, dass die Pflichtplätze für schwerbehinderte Menschen besetzt werden können

13.2.4 Die Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretung vertreten die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die die Berliner Verwaltung insgesamt oder mehrere Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen

Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist

- 13.2.5 Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste, die gemeinsamen Servicestellen und an die Agentur für Arbeit zu wenden.
- 13.2.6 Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, von der Dienststelle/Arbeitgeber unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. In besonders eiligen bzw. schwerwiegenden Angelegenheiten (z.B. Kündigungen) kann ausnahmsweise eine Frist gesetzt werden. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Bestehen Zweifel daran, ob die Voraussetzungen für eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gegeben sind, ist sie einzuschalten.
- 13.2.7 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen mitzuteilen und einmal im Jahr (31. März) die Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 2 SGB IX zu übermitteln.
- 13.2.8 Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen der Dienststelle durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung. Entsprechendes gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauenspersonen durch die Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretung.
- 13.2.9 Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen entstehenden Kosten trägt die Dienststelle oder der Arbeitgeber. Soweit erforderlich, sind ihnen auch Schreibkräfte zur Verfügung zu stellen. Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Personalvertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stehen, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt wurden. Die ungestörte und vertrauliche Abwicklung von Sprechzeiten muss gewährleistet sein.
- 13.2.10 Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht begünstigt oder be

nachteiligt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie besitzt gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Mitglieder des Personalrats.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem notwendigen Umfang von den beruflichen Tätigkeiten freizustellen, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Im Falle der Verhinderung nimmt das stellvertretende Mitglied die Aufgabe der Vertrauensperson wahr.

13.2.11 Dienstreisen der Schwerbehindertenvertretungen bedürfen keiner Genehmigung oder Anordnung. Die Kosten trägt die/der Dienststelle/Arbeitgeber. Im Interesse der Klarstellung der Erstattungspflicht und wegen der Bereitstellung der Haushaltsmittel sollte rechtzeitig vor Antritt einer Dienstreise das Einvernehmen mit der Dienststelle oder dem Betrieb herbeigeführt werden. Für die Reisekosten findet § 54 LBG Anwendung.

13.2.12 Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen erforderlich sind, sind Vertrauenspersonen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge freizustellen.

Die Dienststelle trägt die Kosten der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Notwendige Reisekosten werden nach den Vorschriften des § 54 LBG vergütet. Bei der Höhe der Kosten ist das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten. Eine Anordnung oder Genehmigung der Reise durch die zuständige Behörde ist nicht erforderlich, es empfiehlt sich jedoch auch hier, vor Antritt der Reise das Einvernehmen mit der Dienststelle oder dem Betrieb herbeizuführen.

Im Rahmen der angespannten Haushaltslage ist besonders zu berücksichtigen, dass die Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte in erster Linie Aufgabe des Integrationsamtes Berlin ist.

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen der Schwerbehindertenvertretungen sollen in der Regel insgesamt drei Kalendertage im Jahr (Reisetage nicht eingerechnet) nicht überschreiten. Sofern der Zeitraum von drei Tagen für die Vermittlung von Kenntnissen, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich sind, nicht ausreicht, sind Ausnahmen zulässig. Bei erstmalig gewählten Vertrauenspersonen sollte die Dauer der Veranstaltungen im ersten Jahr der Amtszeit in der Regel 5 Kalendertage im Jahr nicht überschreiten (Reisetage

nicht eingerechnet), soweit sie eine solche Schulung nicht bereits als Stellvertreterin/Stellvertreter in Anspruch genommen haben. Auf die diesbezüglichen Rechte auch des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds gem. § 96 Abs. 4 SGB IX wird verwiesen.

Die vorstehenden Regelungen gelten für die Vertrauenspersonen der Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

13.3 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretungen des Landes Berlin bilden eine Arbeitsgemeinschaft, die unter dem Vorsitz der Hauptschwerbehindertenvertretung die in der Satzung formulierten Aufgaben erledigt. Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder. Sie vertritt dort die Belange des Landes Berlin.

13.4 Personalrat

Der Personalrat hat die Eingliederung und die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Menschen zu fördern und insbesondere darauf zu achten, dass die der Dienststelle oder dem Betrieb nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und deren Ausschüsse beratend teilzunehmen. Hierzu zählen auch regelmäßig zwischen der Leitung der Dienststelle und dem Personalrat stattfindende Besprechungen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Rederecht auf den Personalversammlungen.

13.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsausschusses teilzunehmen. Die Einladungen zu allen Sitzungen, deren Tagesordnungen und die Besprechungsunterlagen sind ihr rechtzeitig zu übermitteln.

13.5.1 Sind in den Betrieben und Verwaltungen örtliche Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII bestellt, nimmt die Schwerbehindertenvertretung an deren Sitzungen und Besprechungen teil.

14 Bußgeldvorschriften

Auf die außerordentliche Bedeutung der Erfüllung der vom SGB IX auferlegten Verpflichtungen wird besonders hingewiesen. Der Gesetzgeber hat gegenüber **allen Arbeitgebern** die Nichtbeachtung der in § 156 Abs. 1 SGB IX aufgeführten Verpflichtungen als Ordnungswidrigkeit eingestuft, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann. Solche Ordnungswidrigkeiten des öffentlichen Dienstes würden schon wegen der Vorbildfunktion in der Öffentlichkeit nicht das geringste Verständnis finden; sie wären auch mit den Vorstellungen von einem dem Sozialstaatsprinzip verpflichteten öffentlichen Dienst nicht vereinbar. Alle Verantwortlichen haben daher dafür zu sorgen, dass es nicht zu solchen Verstößen kommt.

15 Schlussbestimmungen

15.1 Die vorstehenden Grundsätze sind auf Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte anzuwenden, soweit für sie im Neunten Buch Sozialgesetzbuch nicht Sonderregelungen getroffen sind.

15.2 Die Grundsätze sind jährlich allen Leitungskräften, den Beauftragten nach § 98 SGB IX, den Personalvertretungen, den Schwerbehindertenvertretungen, den Frauenvertretungen und den in der Dienststelle schwerbehinderten Beschäftigten zur Kenntnis zuzuleiten. Außerdem ist zu veranlassen, dass alle Mitarbeiter/innen von Personalangelegenheiten über den Inhalt dieser Grundsätze unterrichtet werden.

15.3 Den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend dieser Ausführungsvorschriften zu verfahren, soweit sie zur Beachtung nicht bereits gesetzlich verpflichtet sind.

15.4 Die Regelungen in den Rundschreiben vom 22. August 1988 (DBI. I S. 195) und vom 11. August 1994 (DBI. I S.185) werden aufgehoben.

15.5 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Verwaltungsvorschriften treten am 1. Oktober 2006 in Kraft. Sie treten am 30. September 2011 außer Kraft.

Handlungsleitfaden zum

Abschluss einer **Integrationsvereinbarung** nach § 83 SGB IX

Grundsätzliches:

Was sind Integrationsvereinbarungen?

Das nach § 83 SGB IX geschaffene Instrument der Integrationsvereinbarung ist eine Art Dienstvereinbarung, die sich konkret mit den Problemen und der Situation der schwerbehinderten Beschäftigten in der Dienststelle befasst. Der **Arbeitgeber wird verpflichtet**, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung sowie der/dem Beauftragten des Arbeitgebers auf die Dienststelle zugeschnittene **Ziele festzulegen** und darüber eine verbindliche Vereinbarung abzuschließen.

Die Integrationsvereinbarung soll nach dem **Prinzip der Zielvereinbarung**, die die Dienststellen verpflichtet, ein bestimmtes Ergebnis anzustreben, eingesetzt werden.

Was beinhalten Integrationsvereinbarungen?

Sie enthalten Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen. Die Belange schwerbehinderter Frauen sollen besonders berücksichtigt werden.

Was bringen Integrationsvereinbarungen?

Sie sind eine Chance, eng an der Verwaltungssituation orientiert die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben dauerhaft zu verbessern. Je nach Ausgangslage in der Dienststelle sind die Chancen unterschiedlich anzusetzen. Sie reichen von der Sensibilisierung für die Bedürfnisse behinderter Menschen, über verbindliche Absprachen zur Zusammenarbeit der Verantwortlichen, dem Beheben von konkreten Schwachstellen bis hin zu einer ausgereiften Planung und Durchführung des Integrationsprozesses auf der Basis der Vorschriften des SGB IX.

Eine gelungene Integrationsvereinbarung bringt für alle Beteiligten den Vorteil, durch Nutzung des Sachverstandes der jeweils anderen Verhandlungspartner/innen die Planung und Steuerung des Integrationsprozesses arbeitsteilig anzugehen und die Verfolgung der Ziele auf mehrere Schultern zu verteilen.

Voraussetzungen für den Erfolg:

Integrationsvereinbarungen sind ein noch nicht erprobtes Steuerungs- und Planungsinstrument. Doch auch ohne bislang konkrete Erfahrungen ist festzuhalten, dass eine Integrationsvereinbarung nicht ein Stück lebloses Papier mit gut gemeinten Leitsätzen sein darf. Ihre Wirkung und damit ihr Wert zeigen sich allein darin, wie gut es gelingt, tatsächliche Verbesserungen für die behinderten Beschäftigten herbeizuführen.

Um dies zu erreichen, müssen einige **Grundvoraussetzungen** erfüllt sein:

- Das neue Instrument muss von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance akzeptiert werden.
- Die Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartner müssen sich auf den Veränderungsprozess aktiv einlassen.
- Die teilweise unterschiedliche Interessenlage darf nicht zur Blockade werden. Es darf nicht um ein gegenseitiges Kräfteressen gehen.
- Größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der verwaltungsbezogenen Besonderheiten sind erforderlich.
- Die Zielvereinbarungen, die abgeschlossen werden, müssen konkret und realisierbar sein, ihre Wirkung muss nachprüfbar sein.
- Die Zielvereinbarungen sollten überschaubare Zeiträume umfassen und dann fortgeschrieben werden.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist ein laufender Prozess, kein fertiges Ergebnis. Integrationsvereinbarungen sind ein Instrument zur Planung, zur Gestaltung und zur Steuerung dieses Prozesses. Sie sind keine einmalige Angelegenheit, sondern müssen kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

Unterstützung durch das Integrationsamt Berlin

Das **Integrationsamt Berlin** kann die Beteiligten aktiv **dabei unterstützen**, umsetzbare Integrationsvereinbarungen zu erarbeiten und abzuschließen. Diese Hilfe kann in Form von Unterstützung der Dienststelle, von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie von Veröffentlichungen zum Thema bestehen.

Es gibt kein allgemein gültiges Muster einer Integrationsvereinbarung. Was genau in der Integrationsvereinbarung stehen soll, muss sich aus den Besonderheiten jeder Dienststelle und der konkreten Situation vor Ort ergeben. Es besteht nicht die Intention, ein fast unterschrittsreifes Muster einer Integrationsvereinbarung vorzulegen. Vielmehr soll anhand von geeigneten Schrittfolgen der Weg zur Erarbeitung einer verwaltungsbezogenen Integrationsvereinbarung erleichtert werden.

Arbeitsschritte

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte dargestellt, die für die Erarbeitung und den Abschluss einer Integrationsvereinbarung sinnvoll und notwendig sein können. Eine mögliche Gliederung wäre:

1. Präambel
2. Ist-Situation
3. Zielvereinbarungen
4. Umsetzung der Vereinbarungen
5. Berichtspflicht und Controlling

Zu 1.:

Eine **gemeinsame Ausgangsbasis** ist herzustellen. Sie kann sich z.B. aus folgenden Fragestellungen ergeben:

- Welche Bedeutung hat die Integrationsvereinbarung?
- Welche Leitlinien gelten für die Verhandelnden?
- Wie definieren sich die Partner in ihrer Rolle und mit ihren Aufgaben?
- Was erwarten sie voneinander?
- Was soll Inhalt der Integrationsvereinbarung sein?
- Welche Schwerpunkte sind wichtig?
- Wer unterzeichnet die Integrationsvereinbarung?
- Welchen Zeitraum soll die Integrationsvereinbarung umfassen?

Das Ergebnis soll eine von allen Beteiligten mitgetragene allgemeine Kernaussage (Präambel) sein.

Zu 2.:

Grundvoraussetzung für Veränderungsprozesse ist die sorgfältige Darstellung und Analyse der Situation, wie sie sich zum gegebenen Zeitpunkt darstellt. Die **Bestandsaufnahme** über folgende Themen ist möglich:

- Personalsituation (Anzahl der Beschäftigten, Auszubildenden, Teilzeitbeschäftigten, schwerbehinderten Beschäftigten jeweils geschlechtsspezifisch, Angaben zur Einstellungssituation und Personalfuktuation, zur Ausbildungssituation, etc.)

- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Überprüfung der in § 81 SGB IX genannten Punkte – Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Umfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit–)
- Zusammenarbeit (Verfahrenswege, Kooperationsformen, Kenntnisstand der Beteiligten im Schwerbehindertenrecht)

Die Darstellung und Analyse der Ist-Situation in der Dienststelle, das Herausarbeiten von Schwachstellen und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf kann aus folgenden Fragen formuliert werden:

- Kann/muss die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen verbessert werden?
- Was kann bei der Zusammenarbeit der Beteiligten noch verbessert werden? (z.B. verbesserte Gewährleistung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung)
- Kann/muss der Kenntnisstand in Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbessert werden?
- Festlegung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Sensibilisierung Vorgesetzter sowie Mitarbeiter/innen im Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten
- Für welche Fälle ist es nötig, die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt einzuschalten wegen besonderer Förderungen, insbesondere Frauen, ältere schwerbehinderte Menschen, schwerbehinderte Auszubildende?

Zu 3:

Das **Kernstück der Integrationsvereinbarung** bilden die **Zielvereinbarungen**, die die Verhandelnden treffen. Es geht um die Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren Vereinbarungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation der behinderten Beschäftigten. Die Qualität der Vereinbarung bemisst sich nicht am Umfang, sondern an deren Umsetzbarkeit und der für die behinderten Beschäftigten spürbaren Wirksamkeit.

Auf der Basis der Ist-Situation wird die Soll-Situation gestaltet. Folgende Fragenstellungen können hierbei hilfreich sein:

- Was soll erreicht werden?
- Welche Ziele oder Teilziele sollen festgelegt werden?
- Wie erfolgt der Umgang mit den gesetzlichen Vorschriften, z.B. Prävention, bei der Besetzung freier Stellen, zur Verbesserung der Beschäftigungsquote?
- Wie sollen die Angebote des Integrationsamtes und der Arbeitsverwaltung genutzt werden?
- Wer übernimmt die Federführung?
- Wie kann die Verantwortung sinnvoll aufgeteilt werden?

- Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet? Sollen z.B. regelmäßige Besprechungen stattfinden?
- Welche Fortbildungen sollen besucht werden?
- Welche Verfahrenswege sollen eingehalten werden?

Daraus kann ein Katalog von Zielvereinbarungen, die die Verhandelnden verbindlich treffen, entstehen.

Mögliche Zielfelder können sein:

- Einhaltung oder Verbesserung der Beschäftigungsquote einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen;
- Ausbildung behinderter Jugendlicher;
- Einstellungen;
- Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen;
- Teilzeitarbeitsplätze;
- Beschäftigungssicherung;
- Arbeitsplatzgestaltung;
- Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und Gesundheitsförderung;
- Einhaltungsggrad der gesetzlichen Vorschriften;
- Qualifizierung der behinderten Beschäftigten;
- Beteiligung und Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung;
- Einschaltung externer Stellen.

Zu 4:

Die **Zielerreichung** ist sicherzustellen. Hier sind Fragen der Umsetzung zu klären (wer kümmert sich um was, bis wann, mit wem?). Klare Aufgabenstellung und Aufgabenzuweisung sind festzuhalten.

Zu 5:

Die Zielerreichung ist regelmäßig zu beobachten. Die Instrumente **Controlling** und **Berichtspflicht** helfen hierbei. Folgende Fragestellungen erleichtern die Zielerreichung.

- Welche Instrumente sind geeignet, die Zielerreichung zu überprüfen?
- Wie und an welcher Stelle erfolgt die Dokumentation?
- Wo laufen die Fäden zusammen?
- Worüber soll der Arbeitgeber in der Schwerbehindertenversammlung berichten?
- Wie erfolgt die Bekanntgabe der Integrationsvereinbarung in der Dienststelle?

Als Ergebnis sind konkrete Festlegungen der o.g. Fragen in Bezug auf die Zielvereinbarungen festzulegen.

Abschluss der Integrationsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

Arbeitgeber/Dienstherr

Schwerbehindertenvertretung

Personalrat

Beauftragte/r des Arbeitgebers

Die Integrationsvereinbarung ist verbindlich und gilt ab _____ für einen Zeitraum von zunächst
Jahr/en.

Eine Kündigung der Integrationsvereinbarung ist möglich zum _____ oder aus

Gründen. Die geltende Integrationsvereinbarung bleibt bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Die Integrationsvereinbarung wird bekannt gegeben

durch Aushang

durch Veröffentlichung

durch

In beratender Funktion haben an der Verhandlung teilgenommen:

Frau/Herr _____ (Vertreterin/Vertreter des Integrationsamtes Berlin)

Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg und das Integrationsamt Berlin erhalten eine Durchschrift der Integrationsvereinbarung.

Das Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation, veröffentlicht unter www.rehadat.de eine Sammlung mit Integrationsvereinbarungen. Sie liegt in anonymer Form vor und soll insbesondere Anregungen für Dienststellen liefern, in denen bisher noch keine Integrationsvereinbarung erstellt wurde.