

Integrationsvereinbarung im Sinne von § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Inkrafttreten: 01.01.2008

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Allgemeines

- 1.1 Geltungsbereich
- 1.2 Begriffsbestimmungen
- 1.3 Grundsätze
- 1.4 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

2. Einstellung

- 2.1 Einstellungsgrundsätze
- 2.2 Beteiligung Dritter am Einstellungsverfahren
- 2.3 Barrierefreiheit

3. Ausbildung und Prüfungen

- 3.1 Anforderungen
- 3.2 Prüfungserleichterungen

4. Beschäftigung und Förderung

- 4.1 Beschäftigung
- 4.2 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen
- 4.3 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen
- 4.4 Personalaktenführung

5. Weiterbeschäftigung bei Maßnahmen des Personalausgleichs Gleichwertiger Arbeitsplatz

6. Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Berufliche Rehabilitation, Teilhabe

- 6.1 Prävention
- 6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

6.3 Berufliche Rehabilitation, Teilhabe

7. Beendigung des Arbeits- und Dienstverhältnisses

7.1 Grundsätze

7.2 Versetzung in den Ruhestand

7.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Menschen

8.1 Zusammenarbeit

8.2 Schwerbehindertenvertretung

8.3 Beauftragte/Beauftragter und Gesamtbeauftragte/Gesamtbeauftragter des Arbeitgebers

8.4 Personalrat

9. Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen

9.1 Mitglieder

9.2 Aufgaben

10. Schlussbestimmungen, Öffnungsklausel, Inkrafttreten

10.1 Öffnungsklausel

10.2 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen

10.3 Inkrafttreten

Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Verantwortung erstreckt sich die Förderung nicht nur auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, die vielen schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst eine berufliche Perspektive eröffnet und um damit auch die gesetzlichen Verpflichtungen des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046 ff.) zu erfüllen.

Über die selbstverständliche Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung hinaus, eine 5%ige Beschäftigung sicherzustellen, ist es Ziel des Senats, unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Bedeutung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht und der

Vorbildfunktion öffentlicher Arbeitgeber, eine Beschäftigungsquote von mindestens 6% schwerbehinderter Menschen bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze zu erreichen (siehe Ziffer 2.1.1).

Um diesen Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, schließen der Senat der Freien Hansestadt Bremen, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Gesamtrichterrat für das Land Bremen die Integrationsvereinbarung ab.

Der Senat wird sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass diese Vereinbarung auch in Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen und – soweit rechtlich möglich – auch in die Beteiligungsgesellschaften des Landes und der Stadt übernommen wird.

In Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung verpflichten sich alle Beteiligten in Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen – unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der jeweiligen Interessenvertretungen – vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Dienststellen, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Weitergehende Regelungen können im Sinne von Ziffer 10.1 dieser Vereinbarung in den jeweiligen Dienststellen getroffen werden.

1.2 Begriffsbestimmungen

1.2.1 Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne des SGB IX, nachstehend schwerbehinderte Menschen genannt. Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderten- oder der Gleichgestellteneigenschaft noch nicht entschieden ist, werden hinsichtlich des besonderen Kündigungsschutzes und des erweiterten Beendigungsschutzes (Teil 2, Kapitel 4 SGB IX) wie schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen behandelt, wenn sie mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung beim zuständigen Versorgungsamt oder auf Anerkennung der Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit gestellt haben.

1.2.2 Dienststellen im Sinne dieser Vereinbarung sind die Dienststellen und Eigenbetriebe der Verwaltungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen und die Gerichte des Landes Bremen (§§ 1 und 7 Bremisches Personalvertretungsgesetz).

1.2.3 Schwerbehindertenvertretung im Sinne des Schwerbehindertenrechts sind die gewählten Interessenvertretungen der schwerbehinderten Menschen in den Dienststellen.

1.2.4 Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist die durch die Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen nach dem Schwerbehindertenrecht gewählte Interessenvertretung. Sie vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Land und in der Stadtgemeinde Bremen soweit mehrere Dienststellen betroffen sind; ferner die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt werden kann oder worden ist.

1.2.5 Beauftragte des Arbeitgebers im Sinne des Schwerbehindertenrechts sind in jeder Dienststelle zu bestellen.

1.2.6 Die/Der nach der Geschäftsverteilung des Senats für die Wahrnehmung der Angelegenheiten des Schwerbehindertenrechts als Arbeitgeber Land und Stadtgemeinde Bremen benannte Senatorin/Senator bestellt eine Gesamtbeauftragte bzw. einen Gesamtbeauftragten des Arbeitgebers. Die/Der Gesamtbeauftragte des Arbeitgebers hat in allen Angelegenheiten von schwerbehinderten Menschen, die von dienststellenübergreifender Bedeutung sind, mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und anderer mit der Integration schwerbehinderter Menschen beauftragter Institutionen zusammenzuwirken.

1.3 Grundsätze

1.3.1 Wer körperlich, geistig oder psychisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu bessern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die diesen schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und die dem individuellen Hilfebedarf Rechnung tragen.

1.3.2 Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Dienststellenleitungen, die Leitungen der für Personal zuständigen Organisationseinheiten, die Beauftragten, die/der Gesamtbeauftragte der Arbeitgeber/ des Arbeitgebers, die Beschäftigten in den für Personal zuständigen Organisationseinheiten und die Interessenvertretungen zuständig. Die Dienststellenleitungen haben – soweit zuständig – zu gewährleisten, dass die Beschäftigten in den für Schwerbehindertenangelegenheiten zuständigen

Organisationseinheiten sich mit den Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts und den ergänzenden Regelungen vertraut machen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis begegnen, die notwendigen Hilfen gewähren und bei den Beschäftigten um Verständnis für die besondere Lage der schwerbehinderten Menschen werben.

1.4 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

- 1.4.1** Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, soweit die berufsspezifischen Anforderungen es erlauben, dass wenigstens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.
- 1.4.2** Die Schwerbehindertenvertretung ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.
- 1.4.3** Der zuständigen Schwerbehindertenvertretung sind durch die Dienststellenleitung, unbeschadet anderer Beteiligungen, die einen schwerbehinderten Menschen betreffenden Anfragen an den jeweiligen Personalrat unmittelbar zu übersenden. Hiermit soll sichergestellt werden, dass die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig unterrichtet ist, wenn Angelegenheiten eines schwerbehinderten Menschen in der Sitzung des zuständigen Personalrates erörtert werden.
- 1.4.4** Bei der Erarbeitung von Verwaltungsvorschriften ist im Rahmen der Anhörungs- und Beteiligungsverfahren die Gesamtschwerbehindertenvertretung – soweit die Gruppe der Beschäftigten im Sinne von Ziffer 1.2.1 der Vereinbarung betroffen ist – zu beteiligen.
- 1.4.5** Auf die Bildung der Schwerbehindertenvertretungen ist hinzuwirken.
- 1.4.6** Die Dienststellenleitungen oder die von ihnen Beauftragten berichten auf den anlässlich der nach dem Schwerbehindertenrecht vorgesehenen Versammlungen über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.
- 1.4.7** Der Arbeitgeber stellt in einer zentralen jährlichen Berichterstattung unter besonderer Berücksichtigung schwerbehinderter Frauen die Beschäftigtenstruktur der schwerbehinderten Menschen dar. Dieser Bericht sollte Aussagen treffen über:

1. Die Beschäftigungsquote im Sinne von § 71 SGB IX,
2. Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen nach Funktions- und Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschl. einer geschlechtsspezifischen Darstellung,
3. Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden einschl. deren Zu- und Abgänge,
4. Tatsächliche Abgänge und Neueinstellungen von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen,
5. Ab- und Zugänge im Beschäftigungssystem (Wegfall/Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft),
6. Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen (z.B. technische Arbeitshilfen),
7. Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen, Maßnahmen, die zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen ergriffen wurden und die, die für die Zukunft beabsichtigt sind.

1.4.8 Im Rahmen der zentralen Berichterstattung im Sinne von Ziffer 1.4.7 sind die erforderlichen Daten in den Dienststellen zu erfassen und der Senatorin für Finanzen zur Verfügung zu stellen. Diese wertet die Informationen aus und gibt sie nach Erörterung mit dem Gesamtintegrationsteam (s.a. Ziffer 1.4.10) bis zum 30. Juni in Berichtsform bekannt. Einzelheiten zur Datenübermittlung durch die Dienststellen werden durch Rundschreiben der Senatorin für Finanzen geregelt.

1.4.9 Die Überwachung und Umsetzung der auf der Basis von Ziffer 10.1 dieser Vereinbarung geschlossenen Regelungen obliegen einem Integrationsteam in der Dienststelle, dem jeweils die/der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung, ein Mitglied des Personalrates und die Frauenbeauftragte angehören sollen. Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens halbjährlich. Beschäftigte des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit können zu diesen Treffen hinzugezogen werden.

1.4.10 Zur Sicherstellung und ressortübergreifenden Umsetzung dieser Vereinbarung wird bei der/dem gemäß Ziffer 1.2.6 zuständigen Senatorin/Senator ein Gesamtintegrationsteam gebildet, dem jeweils die

Gesamtschwerbehindertenvertretung, die/der Gesamtbeauftragte des Arbeitgebers, ein Mitglied des Gesamtpersonalrats und eine Vertreterin der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau angehören sollen. Das Gesamtintegrationsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens halbjährlich. Das Gesamtintegrationsteam hat u.a. die Aufgabe – ableitend aus der Berichterstattung – notwendige übergreifende Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen. Vertreterinnen/Vertreter des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit, der Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAgIS) oder anderer Träger können zu diesen Treffen hinzugezogen werden.

1.4.11 Die Senatorin für Finanzen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Vorgesetzte und andere Angehörige des öffentlichen Dienstes zur Integration schwerbehinderter Menschen anbieten. Vorgesetzte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen mit Personalverantwortung bewerben, sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben. In allen bedarfsbezogenen Ausbildungsjahrgängen für den bremischen öffentlichen Dienst wird die Thematik schwerbehinderte Menschen und Schwerbehindertenrecht in die Lehrpläne aufgenommen.

2. Einstellung

2.1 Einstellungsgrundsätze

2.1.1 Dienststellen, die über mindestens 20 Arbeitsplätze/Dienstposten verfügen, haben die gesetzliche Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen gemäß § 71 SGB IX sicherzustellen. Ziel jeder Dienststelle muss es unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Bedeutung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht und der Vorbildfunktion öffentlicher Arbeitgeber sein, eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 v.H. schwerbehinderter Menschen bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze zu erreichen. Diese Ziele stehen unter dem Vorbehalt evtl. spezieller berufsgruppenspezifischer Anforderungen (z.B. Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug).

2.1.2 Zur Erreichung der Vorgaben nach Ziffer 2.1.1 können in den Dienststellen bei Bedarf zusätzliche überprüfbare Zielvereinbarungen getroffen werden, wenn die nach § 71 SGB IX gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote dort nicht erfüllt wird.

2.1.3 Die Dienststellenleitung sowie andere Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind vor der Besetzung verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81 SGB IX); dies gilt auch für Teilzeitarbeitsplätze und befristet zu

besetzende Arbeitsplätze. Schwerbehinderte Frauen sind besonders zu berücksichtigen.

2.1.4 Der Schwerbehindertenvertretung ist der Ausschreibungstext zur Beteiligung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob die gemäß § 71 SGB IX festgeschriebene Quote erfüllt worden ist.

2.1.5 Das Land und die Stadtgemeinde Bremen als Gesamtarbeitgeber meldet der Agentur für Arbeit bzw. Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS) frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze und fragt schriftlich an, ob geeignete schwerbehinderte Menschen für eine Vermittlung gemeldet sind. Eine Durchschrift der Anfrage erhalten der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis. Über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit bzw. Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS) und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Frauenbeauftragte unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Haben sich schwerbehinderte Menschen um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit bzw. Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS) oder einem von diesen beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Diese Entscheidung ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

2.1.6 Bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern soll die Dienststelle von besonderen, von ihr selbst aufgestellten Einstellungsvoraussetzungen absehen, wenn erkennbar ist, dass der schwerbehinderte Mensch diese Anforderungen allein wegen der Behinderung nicht erfüllt. In diesen Fällen ist schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern grundsätzlich Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch zu geben. Hiervon kann abgesehen werden, wenn die Bewerbung schon aufgrund der schriftlichen Unterlagen offensichtlich nicht in Betracht kommt; diese Entscheidung ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

2.1.7 Alle Bewerbungen sind – soweit schwerbehinderte Menschen im Verfahren beteiligt sind – mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme weiterzuleiten. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen findet nicht statt, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ablehnt.

- 2.1.8** Erfüllt die Dienststelle ihre Beschäftigungspflicht nicht und sind die Schwerbehindertenvertretung oder die Personalvertretungen mit der beabsichtigten Personalentscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit diesen Interessenvertretungen zu erörtern. Der betroffene schwerbehinderte Mensch ist zu hören.
- 2.1.9** Schwerbehinderte Menschen können sich grundsätzlich auf jede freie und freiwerdende Stelle bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber des allgemeinen Arbeitsmarktes können sich auch auf die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen bewerben, die sich nur an unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bremischen öffentlichen Dienstes richten. Schwerbehinderten Menschen ist bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen/Bewerbern zu geben. In jeder Stellenausschreibung ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.
- 2.1.10** Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen im Beamtenverhältnis ist [§ 4 Abs. 2 Satz 2 Bremische Laufbahnverordnung \(BremLV\)](#) zu beachten. Danach darf von schwerbehinderten Menschen, soweit nicht berufsgruppenspezifische Anforderungen entgegenstehen, bei der Einstellung nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden. Die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig, psychisch und körperlich geeignet ist. Schwerbehinderte Menschen können auch dann eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist. Die Bewerberinnen/Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass eine beamtenrechtliche Versorgung eine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von mindestens 5 Jahren voraussetzt.
- 2.1.11** Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen finden die vorstehenden Regelungen sinngemäß Anwendung.
- 2.1.12** Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Menschen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall oder für eine Mehrzahl von Fällen zu regeln.

2.1.13

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden die Dienststellenleitung nicht von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem Schwerbehindertenrecht.

2.2 Beteiligung Dritter am Einstellungsverfahren

2.2.1 Bei der Integration von schwerbehinderten Menschen sind im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen bzw. bei Bedarf

1. die Agentur für Arbeit bzw. Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAgIS),
2. das Integrationsamt,
3. die Integrationsfachdienste,
4. die Rehabilitationsträger (Träger der Leistungen zur Teilhabe),
5. Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für behinderte Menschen einzubeziehen.

2.2.2 Zuschüsse von Rehabilitationsträgern/des Integrationsamtes für die berufliche Eingliederung, insbesondere von der Agentur für Arbeit bzw. Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAgIS) sind in Anspruch zu nehmen und werden den Dienststellen zur Verfügung gestellt, soweit die überwiegende Finanzierung der/des Einstellenden aus dem Personalbudget der Einstellungsdienststelle erfolgt.

2.3 Barrierefreiheit

2.3.1 Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen 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 nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre.

2.3.2 Bei dem Anspruch der schwerbehinderten Menschen auf behindertengerechte Einrichtung und Gestaltung des Arbeitsplatzes ist bei der Planung von Neu- und Umbauten darauf hinzuwirken, dass sowohl die Gestaltung der Gebäude als auch die Inneneinrichtung im Rahmen der rechtlichen Vorschriften erfolgt. Dies gilt nicht, wenn die Umsetzung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre. Die entsprechenden Deutschen Industrie Normen (DIN) sind soweit möglich (u.a. DIN 18.024 und DIN 18.025 in der jeweils geltenden

Fassung) einzuhalten; dies gilt insbesondere für Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume, Toiletten für Rollstuhlfahrerinnen/Rollstuhlfahrer, Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen.

2.3.3 Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung des Nutzers der baulichen Maßnahme ist im Rahmen der Projektvorbereitung/Bauplanung zu beteiligen.

2.3.4 Intranetseiten sowie grafische Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, werden nach Maßgabe der Bremischen Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BremBITV) technisch so gestaltet, dass sie auch von schwerbehinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.

3. Ausbildung und Prüfungen

3.1 Anforderungen

Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

3.2 Prüfungserleichterungen

3.2.1 Prüfungen im Sinne dieser Vereinbarung sind Prüfungen und prüfungsähnliche Verfahren bei Auswahlverfahren, Eignungs-, Laufbahn- und sonstige verwaltungsinterne Prüfungen und Tests.

3.2.2 Bei der Prüfung von schwerbehinderten Beschäftigten können sich besonders dann Härten ergeben, wenn sie in den Wettbewerb zu anderen nicht behinderten Beschäftigten treten. Zum Ausgleich sind den schwerbehinderten Beschäftigten daher im Prüfungsverfahren die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu gewähren.

3.2.3 Schwerbehinderte Prüflinge sind von der Ausbildungsdienststelle bzw. der Auswahlkommission rechtzeitig vor Stellung des Antrages auf Zulassung zur Prüfung auf die Möglichkeit hinzuweisen, Prüfungserleichterungen zu beantragen. Dieser Antrag ist rechtzeitig vor Beginn der Prüfung schriftlich zu stellen. Der Prüfling muss die Art der Behinderung in geeigneter Weise darlegen.

3.2.4 Die Ausbildungsdienststelle bzw. die Auswahlkommission soll die Notwendigkeit sowie Art und Umfang der Prüfungserleichterungen mit dem schwerbehinderten Prüfling erörtern. Vor der Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass der schwerbehinderte Prüfling nicht damit einverstanden ist.

3.2.5 Den Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse oder den zuständigen Stellen sind zugleich mit der Zuleitung des Zulassungsantrages die Schwerbehinderteneigenschaft (Grad der Behinderung und Merkzeichen des Schwerbehindertenausweises) sowie ggf. das Ergebnis einer Erörterung mit den schwerbehinderten Prüflingen und der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Die Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse oder die zuständigen Stellen entscheiden über Art und Umfang der Prüfungserleichterungen und teilen die Entscheidung dem schwerbehinderten Prüfling unverzüglich mit. Sie können vor der Entscheidung weitere Ermittlungen anstellen. Im Falle der Ablehnung ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung zu hören.

3.2.6 Als Prüfungserleichterungen können – soweit einer solchen Regelung nicht besondere Rechtsvorschriften entgegenstehen – in Betracht kommen:

1. Schwerbehinderten Prüflingen, die infolge ihrer Behinderung anderen Prüflingen gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind, ist die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten angemessen zu verlängern. Die Verlängerung darf bis zu 50 v.H. der Prüfungsdauer betragen.
2. Die Prüfungsdauer darf in besonderen Fällen, vor allem bei mündlichen oder praktischen Prüfungen, bis zu 50 v.H. verkürzt werden.
3. Bei mündlichen Prüfungen können schwerbehinderte Prüflinge auf Antrag einzeln geprüft werden, soweit keine entgegenstehenden Regelungen bestehen.
4. Prüfungsmodalitäten müssen in jedem Einzelfall der Art und Schwere der Behinderung Rechnung tragen. Zum Beispiel sollen bei schriftlichen Arbeiten blinden Menschen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Hilfskraft zur Verfügung gestellt und hörgeschädigten Menschen die mündlichen Fragen schriftlich vorgelegt werden. Hörgeschädigten Menschen, die darauf angewiesen sind, werden auf Wunsch Gebärdensprachdolmetscherdienste zur Verfügung gestellt.
5. Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer nicht gestört werden. Falls Störungen, beispielsweise

durch die Benutzung technischer Hilfsmittel zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

6. In geeigneten Fällen kann auf Teile der Prüfung verzichtet werden, wenn diese aufgrund der Behinderung besondere Schwierigkeiten mit sich bringen und für den künftigen Einsatz des schwerbehinderten Menschen nicht von Bedeutung sind.
7. Schwerbehinderte Prüflinge mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen die Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüflinge, soweit nicht zwingende Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. In einem solchen Fall darf die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen des schwerbehinderten Prüflings geringer als ausreichend bewertet worden sind.
8. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im Sinne vorstehender Bestimmungen auszuführen.
9. Während mündlicher und praktischer Prüfungen darf die Schwerbehindertenvertretung anwesend sein, es sei denn, dass der schwerbehinderte Prüfling nicht damit einverstanden ist.

3.2.7 Bei der Beurteilung schriftlicher oder mündlicher Prüfungsleistungen und der Bildung eines Gesamturteils sind Art und Umfang der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistung auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

4. Beschäftigung und Förderung

4.1 Beschäftigung

4.1.1 Für schwerbehinderte Menschen sind die bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, herzustellen, soweit die Realisierung für die Dienststelle zumutbar, diese nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist und keine staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtlichen Vorschriften entgegenstehen. Insoweit haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber den Anspruch auf:

1. eine behindertengerechte Eingliederung in das Arbeitsleben,

2. Anpassung des Arbeitsplatzes, soweit dies möglich ist, an die Behinderung im Einzelfall,
3. Beachtung und Berücksichtigung des Leistungsvermögens, der Fähigkeiten und Kenntnisse und
4. Förderung der beruflichen Weiterentwicklung,

damit die Arbeit ausführbar, erträglich und zumutbar ist. Unter Berücksichtigung des § 81 Abs. 4, Satz 3 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Daneben findet § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Anwendung. Dabei ist auch die Beschäftigung auf Teilzeit- und alternierenden Telearbeitsplätzen zu ermöglichen.

- 4.1.2 Schwerbehinderten Menschen ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.
- 4.1.3 Die Arbeitsplätze sind zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit nach Art und Umfang der Behinderung mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln auszustatten. Unter Berücksichtigung des § 81 Abs. 4, Satz 3 SGB IX sind zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Hierbei ist die Inanspruchnahme von Fördermitteln Dritter zu prüfen (u.a. §§ 33, 34 und 102 SGB IX).
- 4.1.4 Die Dienststellenleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass die für einen schwerbehinderten Menschen tätige Arbeitsassistenz gemäß § 33 Abs. 8, Nr. 3 SGB IX ihren Auftrag, den schwerbehinderten Menschen bei der Erledigung seiner Aufgaben zu unterstützen, im Rahmen des Dienstbetriebes wahrnehmen kann.
- 4.1.5 Arbeitsstätten, Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte für schwerbehinderte Menschen sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr gemäß § 81 Abs. 4, Satz 1 Nr. 4 SGB IX auszustatten. Das Intranet ist barrierefrei im Sinne der Ziffer 2.3.4 zu gestalten; bei der innerbetrieblichen elektronischen Kommunikation (z.B. Versand von Unterlagen per E-Mail) werden barrierefreie Dokumente im Sinne der Bremischen Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BremBITV) verwendet.
- 4.1.6 Unmittelbare Vorgesetzte sollen sich über die Gesamtsituation der Behinderung des schwerbehinderten Menschen, die Auswirkungen auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit laufend unterrichten.

4.1.7 Bei Beratungen über den Einsatz von Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben sollen die Fachdienste für Arbeitsschutz hinzugezogen werden.

4.2 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

4.2.1 Ist behinderungsbedingt ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich, so sind bei der Besetzung freier Stellen schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz ausgeschrieben ist.

4.2.2 Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Menschen tätig sind, wird das Ziel einer umfassenden Information in der Regel durch die unmittelbare Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu erreichen sein. Daher ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, es sei denn, dass der schwerbehinderte Mensch nicht damit einverstanden ist.

4.2.3 In besonderen Härtefällen können im Rahmen vorhandener/bereitgestellter Stellen/ Haushaltsmittel auch besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden.

4.2.4 Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden darf. Hiervon nicht berührt sind Regelungen über generelle Ermäßigungen im Rahmen von Nachteilsausgleichen nach dem Schwerbehindertenrecht.

4.2.5 Dienstbefreiung im angemessenen Umfang kann schwerbehinderten Menschen erteilt werden, die aufgrund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, entscheidet der unmittelbare Dienstvorgesetzte bzw. die Dienststellenleitung im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung. Bei der Gewährung von Dienstbefreiung und Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von schwerbehinderten Menschen berühren, soll im Rahmen der geltenden Vorschriften großzügig verfahren werden. Insoweit kann von bestehenden Regelungen der gleitenden Arbeitszeit abgewichen werden.

4.2.6 Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, z.B. schwerbehinderte Menschen mit dem Ausweiskennzeichen „aG“ bzw. „G“ oder mit nachweisbarer erheblicher Gehbehinderung, die zum Erreichen ihrer Arbeitsstelle auf die Benutzung eines

privaten Personenkraftwagens angewiesen sind, weil ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß oder auf andere Art und Weise zurückzulegen, sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Stehen eigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, werden geeignete Flächen angemietet, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist und Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Schwerbehinderte Menschen im vorstehenden Sinne genießen insoweit den Vorrang gegenüber allen anderen Bediensteten. Über Anträge auf die Bereitstellung von Parkflächen entscheidet die jeweilige Dienststelle nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung. Vor der Ablehnung ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung zu hören.

- 4.2.7** Gleichgestellte behinderte Beschäftigte, deren Tätigkeit mit einer erheblichen körperlichen Belastung verbunden ist, erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen, wenn bei ihnen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX ein Grad der Behinderung von weniger als 50 aber wenigstens 30 vorliegt.¹
- 4.2.8** Schwerstbehinderte Menschen, das sind schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 72 Abs. 1 SGB IX, können auf Antrag in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt werden.
- 4.2.9** Schwerbehinderte Menschen sind nach § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.
- 4.2.10** Einem schwerbehinderten Menschen soll ein Einzelzimmer zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies zweckmäßig erscheinen lässt, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der schwerbehinderte Mensch dies wünscht.
- 4.2.11** Einem schwerbehinderten Menschen, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann und sich deshalb einer Begleitperson bedient, die nicht im Bremischen öffentlichen Dienst steht, sind die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des Bremischen Reisekostengesetzes als Nebenkosten zu erstatten.

4.3 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen

- 4.3.1** Schwerbehinderte Menschen benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nichtbehinderten Menschen vielfach einen größeren Einsatz an Energie und Willenskraft. Beurteilende müssen sich eingehend auch mit der Persönlichkeit

schwerbehinderter Menschen befassen und prüfen, ob ihre dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Den schwerbehinderten Menschen kann unter besonderer Berücksichtigung eines Strebens nach Leistung und Fortbildung die Beurteilung zuerkannt werden, die sie ohne Minderung ihrer Leistungsfähigkeit erhalten würden.

4.3.2 Leistung und Persönlichkeit der schwerbehinderten Menschen sind objektiv zu bewerten und wahrheitsgetreu zu beschreiben. Minderleistungen, die auf einer Behinderung beruhen, sind nur auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen aufzunehmen.

4.3.3 Zu Beurteilungsgesprächen kann die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden, es sei denn, der schwerbehinderte Mensch lehnt eine Beteiligung ab.

4.3.4 Vor jeder Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig hiervon in Kenntnis zu setzen.

4.3.5 Eine Beförderungseignung wird dem schwerbehinderten Menschen in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamt zu stellenden Mindestanforderungen aufgrund behinderungsbedingter Voraussetzungen nicht erfüllt werden. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern; sie sind dem schwerbehinderten Menschen rücksichtsvoll und offen darzulegen, ggf. im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, dass dieser deren Anwesenheit nicht wünscht. Schwerbehinderte Menschen dürfen bei der Beförderung bei im Wesentlichen gleicher und fachlicher Eignung nicht benachteiligt werden.

4.4 Personalaktenführung

4.4.1 In die Personalakten schwerbehinderter Menschen ist eine Ablichtung des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft, bei gleichgestellten behinderten Menschen ein Abdruck des Gleichstellungsbescheides aufzunehmen.

4.4.2 Schwerbehinderte Menschen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte(n) die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

4.4.3 In allen Berichten an die Leitung der Dienststelle über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft unter Angabe des Grades der Behinderung hinzuweisen, sofern die Kenntnis hiervon von Bedeutung sein kann.

4.4.4 Alle Mitteilungen an die Interessenvertretungen über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

4.4.5 Schwerbehinderte Menschen brauchen bei Anträgen (Bewerbungen, Dienstreiseanträge usw.) an die Dienststelle die Art ihrer Behinderung nicht angeben; ein Hinweis auf die Personalakte genügt.

5. Weiterbeschäftigung bei Maßnahmen des Personalausgleichs Gleichwertiger Arbeitsplatz

5.1 Ist der weitere Einsatz eines schwerbehinderten Menschen auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich (z.B. wegen Aufgabenwegfall, Neuorganisation, Auflösung, Zusammenlegung von Dienststellen, Einschränkung einer Dienststelle oder wesentlicher Teile von ihr), ist dem schwerbehinderten Menschen im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz – sofern möglich, vorrangig in der bisherigen Dienststelle – zu vermitteln. Der neue Arbeitsplatz soll zur Vermeidung von Beeinträchtigungen gleichwertige Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

5.2 Bei einer Abordnung, Versetzung oder Zuweisung aus dienstlichen Gründen haben die Dienstvorgesetzten bei ihrer Entscheidung im Rahmen der Fürsorgepflicht auf die besondere Situation derjenigen schwerbehinderten Menschen Rücksicht zu nehmen, für die es nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte sein kann, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Die Zuweisung einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin oder eines schwerbehinderten Arbeitnehmers bedarf der Zustimmung des schwerbehinderten Menschen.

5.3 Beantragen schwerbehinderte Beschäftigte ihre Umsetzung, Versetzung, Abordnung bzw. Zuweisung, sollte dem Antrag – soweit sachlich möglich und gerechtfertigt – entsprochen werden.

6. Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Berufliche Rehabilitation, Teilhabe

Im Rahmen allgemein geltender Regelungen zur Prävention, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Gesundheitsförderung im bremischen öffentlichen Dienst sind die Belange schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen und ggf. zu regeln.

6.1 Prävention

Gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis mit einer schwerbehinderten Person gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat, die Frauenbeauftragte und das Integrationsamt einzuschalten.

Ziel ist die Beseitigung der aufgetretenen Schwierigkeiten und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses der betroffenen schwerbehinderten Person.

6.1.1 Maßnahmen der Prävention

Entscheidend für eine erfolgreiche Prävention ist bereits die Früherkennung von Handlungsbedarfen bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten. Sie soll den Erhalt der Gesundheit sicherstellen und damit die Erkrankungswahrscheinlichkeit bzw. -gefahr frühzeitig senken und die Fortsetzung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses der betroffenen schwerbehinderten Person gewährleisten.

Innerbetriebliche Maßnahmen zur Verhinderung, Früherkennung bzw. Beseitigung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten können sein:

1. Beschäftigung der betroffenen schwerbehinderten Person entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse,
2. Regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch den zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst,
3. Behinderten-/gesundheitsgerechte Ausstattung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, Anwendung ergonomisch sinnvoller Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisation,
4. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen,
5. Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes, neuer Aufgabenzuschnitt,
6. Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung),
7. Innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX), wie berufliche Anpassung und Weiterbildung,
8. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,

9. Umsetzung oder Versetzung.

Sind entsprechende Maßnahmen nicht ausreichend, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen, sind darüber hinaus auch außerbetriebliche Maßnahmen zu prüfen, wie z.B. die Möglichkeit einer psychosozialen Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz durch einen externen Anbieter.

Alle Maßnahmen sind unter Beteiligung des Integrationsteams (Ziffer 1.4.9) in der betroffenen Dienststelle zu treffen.

6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 mit Wirkung vom 1. Mai 2004 im § 84 Abs. 2 SGB IX geregelt wurde, ist in die betriebliche Präventionsstrategie einzubeziehen. Es zielt darauf ab,

- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken,
- den individuellen Anspruch auf Eingliederung nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit zu gewährleisten,
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen und zu fördern und
- für die jeweiligen Beschäftigten den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

Die hierzu am 1. Juli 2006 erlassene „Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX“ findet Anwendung. Die auf zwei Jahre befristete Vereinbarung gilt nach Ablauf dieser Frist bis zum Erlass einer neuen Vereinbarung für schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte behinderte Menschen weiter.

6.3 Berufliche Rehabilitation, Teilhabe

6.3.1 Um das Ziel einer dauernden Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt „Rehabilitation/berufliche Wiedereingliederung geht vor Rente“.

6.3.2 Soweit schwerbehinderte Beschäftigte diese Leistungen mit Hilfe der gesetzlichen Rehabilitationsträger während der Arbeitszeit (soweit unvermeidbar) in Anspruch

nehmen, können sie im Rahmen der tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen unter Fortzahlung des Entgelts/der Besoldung von der Tätigkeit/vom Dienst freigestellt werden. Dies gilt auch für entsprechende Leistungen des Integrationsamtes (z.B. entsprechende Trainingsmaßnahmen für Sinnesbehinderte).

6.3.3 Sofern schwerbehinderte Beschäftigte aus diesem Personenkreis berufsfördernde Maßnahmen aufgrund ihrer Behinderung mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben (z.B. Weiterbildungsmaßnahmen) zu Lasten eines Rehabilitationsträgers oder des Integrationsamtes während der Arbeitszeit durchführen, kann ihnen im Rahmen der tariflichen und der beamtenrechtlichen Regelungen Urlaub unter Wegfall des Entgelts/der Besoldung gewährt werden.

6.3.4 Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der tariflichen oder beamtenrechtlichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen werden.

7. Beendigung des Arbeits- und Dienstverhältnisses

7.1 Grundsätze

7.1.1 In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter hat vor der Entscheidung eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu erfolgen.

7.1.2 Soll das Dienst- oder Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Beschäftigten beendet werden, sind die §§ 85 – 92 SGB IX zu beachten.

7.1.3 Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, hat der Arbeitgeber präventive Maßnahmen im Sinne von § 84 SGB IX zu ergreifen (siehe Ziffer 6).

7.2 Versetzung in den Ruhestand

7.2.1 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei jeder möglichen Rücksichtnahme nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, die der schwerbehinderten Beamtin bzw. dem schwerbehinderten Beamten eine angemessene zumutbare

Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen. An dem Verfahren sind die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt zu beteiligen.

7.2.2 Von einer Versetzung einer schwerbehinderten Beamtin oder eines schwerbehinderten Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn ihr/ihm ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn im Sinne von § 43 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetz übertragen werden kann.

7.2.3 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können sich ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf Antrag vorzeitig im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen in den Ruhestand versetzen lassen.

7.2.4 Die Pflicht zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung bleibt unberührt, z.B. bei der Einschaltung des Amtsarztes, Zuruhestandssetzung, Entlassung.

7.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Gewährung einer (Teil-)Erwerbsminderungsrente, bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Schwerbehindertenvertretung ist vorher zu hören.

8. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Menschen

8.1 Zusammenarbeit

Die Dienststellenleitung, die/der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Frauenbeauftragte sind verpflichtet eng zusammenzuarbeiten. Dies gilt auch für die ressortübergreifend tätig werdenden Institutionen, wie die/der Gesamtbeauftragte des Arbeitgebers, die Gesamtschwerbehindertenvertretung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, den Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, das Gesamtintegrationsteam und andere Beteiligte.

8.2 Schwerbehindertenvertretung

8.2.1 Zur Wahrung ihrer Interessen und zur Eingliederung in das Arbeitsleben wählen die schwerbehinderten Menschen in Dienststellen und Betrieben mit wenigstens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine

Schwerbehindertenvertretung. Die Dienststellenleitung, die/der Beauftragte des Arbeitgebers und der Personalrat haben erforderlichenfalls auf die Wahl hinzuwirken.

- 8.2.2** Die gewählten Vertrauenspersonen wählen in der bremischen Verwaltung eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.
- 8.2.3** Die Interessen von schwerbehinderten Menschen in Dienststellen und Betrieben ohne Schwerbehindertenvertretung werden von der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist auch in Angelegenheiten von allgemeiner, grundsätzlicher und übergeordneter Bedeutung zuständig, die von örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. den Dienststellen nicht oder nicht umfassend geregelt werden können.
- 8.2.4** Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem notwendigen Umfang von dienstlicher Tätigkeit freizustellen. Eine Freistellung ist auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung bei der Beschäftigung von mindestens 200 schwerbehinderten Menschen zu gewähren. Bei Bedarf können auch die stellvertretenden Mitglieder im Sinne von § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden.
- 8.2.5** Die Freistellungsregelungen im Sinne von Ziffer 8.2.4 sind im Rahmen der gesetzlichen Regelungen auch bei der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und bei der/dem mit der höchsten Stimmzahl gewählten Stellvertreterin/Stellvertreter anzuwenden. Die Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt auch für die Tätigkeit in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen gemäß Ziffer 9 dieser Vereinbarung.
- 8.2.6** Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr umgehend Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen sowie Änderungen der Schwerbehinderteneigenschaft durch die Dienststelle mitzuteilen.
- 8.2.7** Die Schwerbehindertenvertretung ist von der Dienststellenleitung in allen, einschließlich organisatorischen, personellen und baulichen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung zu hören, über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren und über weitergehende Schritte auf dem Laufenden zu halten. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann nicht durch das Recht der

Schwerbehindertenvertretung, an Sitzungen des Personalrates und an Besprechungen teilzunehmen, ersetzt werden.

- 8.2.8** Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes benachteiligt oder begünstigt werden.
- 8.2.9** Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle. Solange hierfür nicht eigene Mittel zur Verfügung gestellt werden bzw. nichts anderes vereinbart ist, stehen die Räume und der Geschäftsbedarf, welche dem Personalrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt worden sind, auch der Schwerbehindertenvertretung für die gleichen Zwecke zur Verfügung. Die ungestörte Abwicklung von Sprechstunden muss gewährleistet sein.
- 8.2.10** Für notwendige Reisen zur Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen sind die Kosten im Rahmen des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) zu vergüten, nachdem vor Antritt der Reise die Entscheidung der kostentragenden Dienststelle herbeigeführt worden ist. Steht die Vertrauensperson im Beamtenverhältnis, finden die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften entsprechende Anwendung. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind im Rahmen der Vorschriften des SGB VII gegen Unfälle, die sie in Ausübung des Amtes erleiden, versichert.

8.3 Beauftragte/Beauftragter und Gesamtbeauftragte/Gesamtbeauftragter des Arbeitgebers

- 8.3.1** Jede Dienststelle, bei der schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, hat eine Beauftragte/einen Beauftragten bzw. der nach dem Geschäftsverteilungsplan des Senats für die grundsätzliche Wahrnehmung der Angelegenheiten des Schwerbehindertenrechts als öffentlicher Arbeitgeber zuständige senatorische Bereich eine Gesamtbeauftragte/einen Gesamtbeauftragten der Arbeitgeber, die/der die Dienststelle/n in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt, zu bestellen. Die/Der Beauftragte/n hat/haben mit der/den jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung/en in den Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen zusammenzuwirken. Es ist eine Abwesenheitsvertretung zu benennen. Falls erforderlich, können mehrere Beauftragte/Gesamtbeauftragte bestellt werden.

8.3.2

Die/Der Gesamtbeauftragte und die Beauftragten der Arbeitgeber haben vor allem darauf zu achten, dass die den Dienststellen obliegenden Verpflichtungen aus dem SGB IX und dieser Vereinbarung erfüllt werden.

8.3.3 Die Beauftragten und die/der Gesamtbeauftragte der Arbeitgeber sind schriftlich zu bestellen und abzurufen und in der Dienststelle bzw. den Dienststellen bekannt zu geben. Die Bestellung/Abberufung ist der Agentur für Arbeit bzw. Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS), dem Integrationsamt und der Gesamtschwerbehindertenvertretung anzuzeigen.

8.3.4 Die/Der Gesamtbeauftragte/Beauftragten der Arbeitgeber sind dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie sollen insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung, Aufgeschlossenheit und Verständnis für die schwerbehinderten Menschen.

8.4 Personalrat

8.4.1 Der Personalrat hat die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und darauf zu achten, dass die den Dienststellen obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

8.4.2 Die Schwerbehindertenvertretung kann mit beratender Stimme an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen und ggf. die Aussetzung von Beschlüssen beantragen. Das Teilnahmerecht erstreckt sich auch auf die Ausschusssitzungen.

9. Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen

9.1 Mitglieder

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Schwerbehindertenvertretungen sind Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei Behörden, Gerichten, Eigenbetrieben, Stiftungen, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts im Land und in der Stadtgemeinde Bremen.

9.2 Aufgaben

9.2.1 Die Arbeitsgemeinschaft formuliert ihren Aufgabenbereich im Rahmen ihrer Satzung und wird entsprechend tätig.

9.2.2 Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen im Rahmen ihres Aufgabenbereiches durch fachlich zuständige Stellen unterstützt werden.

9.2.3 Bei Maßnahmen von übergeordneter und grundsätzlicher Bedeutung ist der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehinderten durch die/den Gesamtbeauftragten der Arbeitgeber so rechtzeitig zu beteiligen, dass Anregungen, Vorschläge oder auch Bedenken behandelt werden können.

9.2.4 Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder; sie vertritt dort die Belange der Freien Hansestadt Bremen.

10. Schlussbestimmungen, Öffnungsklausel, Inkrafttreten

10.1 Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen, die den Besonderheiten der Dienststelle Rechnung tragen und die bei Bedarf fortgeschrieben werden können, getroffen werden. Regelungstatbestände können u.a. folgende Punkte sein:

1. Personalentwicklung – vorausschauende Einstellungsmöglichkeiten,
2. Baumaßnahmen,
3. Fördermaßnahmen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, z.B. Weiterbildungsmaßnahmen in Einrichtungen, die speziell für schwerbehinderte Menschen ausgestattet sind,
4. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Einzelne,
5. Arbeitszeitregelungen für besonders Betroffene,
6. Anschaffung von technischen Hilfsmitteln und Einrichtung von speziellen Arbeitsplätzen,
7. Projekte zur Integration schwerbehinderter Menschen (§§ 132 ff. SGB IX),
8. Dienststellenbezogene Berichterstattung im Sinne von Ziffer 1.4.7 dieser Vereinbarung mit zusätzlichen Erhebungskriterien unter Berücksichtigung des Personaldatenschutzes.

10.2 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen

Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

10.3 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Vereinbarung vom 19. Dezember 2001 außer Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

Bremen, 17. Dezember 2007

außer Kraft

gez. Hans-Henning Lühr

gez. Uwe-Carsten Wolf

Hans-Henning Lühr

Uwe-Carsten Wolf

Senatorin für Finanzen
- Staatsrat -

Gesamtschwerbehindertenvertretung
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

gez. Edmund Mevissen

gez. André Schlüter

Edmund Mevissen

André Schlüter

Vorsitzender des Gesamtpersonalrates
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Vorsitzender des Gesamtrichterrates
für das Land Bremen

Fußnoten

- 1) Diese Regelung bleibt bestehen, bis eine endgültige tarifliche Regelung beschlossen wurde.

außer Kraft