

Vorlage für die Sitzung des Senats am 28.05.2024

**„Inklusionsvereinbarung
im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) –
Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“**

A. Problem

Seit 2009 gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Neben dem Schutz vor Benachteiligung sind die „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ die zentralen Prinzipien der UN-BRK. Sie verbietet nicht nur die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen, sondern leitete auch einen Paradigmenwechsel von der Integration zur Inklusion ein. Die Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist dabei eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Hierbei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion. Diese erstreckt sich nicht nur auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung berufliche Chancen zu eröffnen und Inklusion wirksam zu fördern. Gleichwohl bleibt die Bereitschaft aller Beteiligten, Inklusion im täglichen Arbeitsalltag zu leben, unabdingbare Voraussetzung für die Schaffung einer inklusiven Arbeitswelt. Vor diesem Hintergrund gibt es im bremischen öffentlichen Dienst bereits seit Mai 1990 eine Integrationsvereinbarung, die im Zuge von Novellierungen des Schwerbehindertenrechts zweimal angepasst und überarbeitet wurde. Die aktuell noch gültige Fassung der Integrationsvereinbarung (IGV) ist aus dem Jahr 2008.

Im Zuge der zweiten Stufe des Bundesteilhabegesetzes wurde eine komplette Neufassung des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) vorgenommen und in Kraft gesetzt. Dies machte eine grundlegende Bearbeitung der bisher gültigen Integrationsvereinbarung erforderlich. Im § 166 des SGB IX ist der Arbeitgeber aufgefordert, mit den Interessenvertretungen Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung aufzunehmen.

Vor diesem Hintergrund hat der Senator für Finanzen gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV), dem Gesamtpersonalrat (GPR) und dem Gesamtrichterrat in einem intensiven und einvernehmlichen Abstimmungsprozess den Entwurf einer Inklusionsvereinbarung erstellt, welche die Integrationsvereinbarung aus dem Jahr 2008 ablösen soll.

Der komplexe rechtliche Rahmen aus SGB IX, Bremischem Behinderten-gleichstellungsgesetz (BremBGG), Bundesteilhabegesetz und EU-Behinderten-rechtskonvention sowie EuGH-Rechtsprechungen hat zu umfassenden Änderungserfordernissen

gegenüber der bisherigen Integrationsvereinbarung geführt, denn die Anliegen und Herausforderungen im Umgang mit Menschen mit (Schwer-)Behinderung im Arbeitskontext sind vielfältig, was sich auch im Umfang der neuen Inklusionsvereinbarung widerspiegelt.

B. Lösung

Die neue Inklusionsvereinbarung fußt v.a. auf den Regelungen und Vorgaben des aktuellen Sozialgesetzbuchs - Neuntes Buch (SGB IX) und des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BremBGG) und bezieht wichtige Aspekte der UN-Behindertenrechtskonvention (UN BKR) mit ein. Zudem nimmt es Neuerungen, die durch die Dienstvereinbarungen „Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst“ sowie „Ortsflexibles Arbeiten“ getroffen wurden mit auf.

Neben den gesetzlichen Änderungen wurde v.a. der Sprachgebrauch angepasst. In der Vereinbarung wird nicht mehr von behinderten Menschen gesprochen, sondern von Menschen mit Behinderung. Wichtig ist hier der Aspekt, dass der Mensch im Vordergrund steht und nicht die Behinderung.

Zudem wurde so oft es ging der Begriff „Menschen mit Behinderung“ und nicht „Menschen mit Schwerbehinderung“ verwendet, damit ein größerer Adressat*innen-Kreis mitberücksichtigt wird. Von Menschen mit Schwerbehinderung wurde nur dann gesprochen, wenn die gesetzliche Grundlage ausschließlich auf Menschen mit einem Behinderungsgrad von 50 in dem jeweiligen Sachverhalt Bezug nimmt.

Aufgrund der umfangreichen Änderungserfordernisse musste auch eine neue inhaltliche Strukturierung vorgenommen werden. Ein Vergleich mit der alten Integrationsvereinbarung im Rahmen einer Synopse ist aufgrund dieser vielfältigen Anpassungen nur schwer möglich und würde eher Unübersichtlichkeit erzeugen. Im Vergleich zu der Integrationsvereinbarung aus dem Jahre 2008 sei in der neuen Inklusionsvereinbarung auf folgende wichtige inhaltliche Änderungen hingewiesen:

- **Rechte der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung:**
 - Stellvertretung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung: Das SGB IX gibt vor, dass nun auch wenigstens eine Stellvertretung zu wählen ist, wenn wenigstens 5 Menschen mit Schwerbehinderung in einer Dienststelle beschäftigt sind.
 - Freistellung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung: In Dienststellen/Betrieben, in denen mindestens 100 Menschen (in alter IGV: 200 Menschen) mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, ist der Schwerbehindertenvertretung auf Antrag eine vollständige Freistellung zu gewähren. Zum Vergleich: im neuen LGG und im BremPersVG erfolgt bei einer Zahl von 300 aller Beschäftigten in der Dienststelle eine Freistellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. eines Personalratsmitglieds. Zielsetzung ist die Verbesserung der Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung.
- Darüber hinaus sind für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Freistellungen nicht nur der Schwerbehindertenvertretung, sondern nun auch deren Vertreter*innen zu gewähren, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

- Teilnahmerecht an Gesprächen: Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Besprechungen (z.B. Monatsgespräch mit Dienststellenleitungen) zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und dem Personalrat hinzuziehen.
 - Kostenregelung Schwerbehindertenvertretung: Das SGB IX (§179) sieht vor, dass die Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume und sachliche Mittel bereitzustellen hat. Für eine ungestörte Wahrnehmung der Tätigkeiten und die Gewährung des Daten- und Vertrauensschutzes hat die Dienststelle Sorge zu tragen.
Gemäß SGB IX sollen ebenso ggf. die Kosten für eine Bürokraft im erforderlichen Umfang von der Dienststelle übernommen werden.
Die Dienststellen haben der Schwerbehindertenvertretung, nachdem alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, entstehende Beratungs- und Rechtsanwaltskosten zu erstatten.
- **Rechte der Menschen mit Behinderungen:**
 - Kündigung in der Probezeit: Im Falle der Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung während der Probezeit ist auf Seiten des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin vorher zu prüfen, ob dem/ der Beschäftigten eine andere passende Stelle angeboten werden kann. (EuGH-Urteil aus 2022).
 - Verbeamtung auf Lebenszeit: Um bei Menschen mit Behinderungen, die auf Probe verbeamtet sind, Benachteiligungen zu vermeiden, darf die Bewertung der gesundheitlichen Eignung vor ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit nur dann neu erfolgen, wenn sich die Grundlagen ihrer Bewertung inzwischen zulasten der Person geändert haben.
 - Berufliche Fortbildung: Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung von Menschen mit Schwerbehinderung zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen. Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden.
 - Sonderurlaub für Menschen mit Gleichstellung: Menschen, die eine Gleichstellung von der Agentur für Arbeit erhalten haben, ist ebenfalls ein Zusatzurlaub in Höhe von drei Arbeitstagen pro Jahr zu gewähren, wenn im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wurde, dass ihre Tätigkeit mit einer erheblichen körperlichen und/oder psychischen Belastung verbunden ist.
 - **Pflichten der Arbeitgeberin (FHB):**
 - Arbeitsschutz: Zu den Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz gehört auch eine zu erstellende und regelmäßig anzupassende inkludierte Gefährdungsbeurteilung, um gesundheitliche Gefährdungen zu vermeiden bzw. rechtzeitig zu erkennen.
 - Brandschutz: Die besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber für Menschen mit Schwerbehinderung erstreckt sich auch auf Maßnahmen des Brandschutzes und der Notfallorganisation. Die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigung sind im Brandfall ganz besonders zu berücksichtigen.

- Nutzung von Förderprogrammen: Die Dienststellen werden explizit aufgefordert sich aktiv um Förderprogramme zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung zu bemühen.
 - Hinweis auf Möglichkeit des Jobcoachings: Jobcoaching ist ein externes Unterstützungsangebot mit dem Ziel, die betrieblich Beteiligten (Mensch mit Schwerbehinderung, Führungskräfte sowie Kolleg*innenschaft) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln, um auftretende Probleme am Arbeitsplatz zu beseitigen. Hierdurch soll die langfristige Zusammenarbeit verbessert und stabilisiert werden.
 - Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung: Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht durch bauliche oder technische Hindernisse erschwert wird oder an diesen scheitert. Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung, wie zum Beispiel durch technische Arbeitshilfen, in vollem Umfange auszuschöpfen. Der Aufgabe der Arbeitgeberin (FHB), bauliche und technische Hindernisse zu beseitigen, wird besonderer Nachdruck verliehen. Die/Der Landesbehindertenbeauftragte ist frühestmöglich in diesen Prozess mit einzubeziehen.
- **Barrierefreiheit**
 - Barrierefreie Dokumente: Um einen reibungslosen Arbeitsablauf für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zu gewährleisten sollen im Arbeitsalltag barrierefreie Dokumente (§ 10 BremBGG) verwendet werden.
 - Barrierefreie IT: Digitale Auftritte und Dienstleistungen sowie elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe mit und innerhalb der Verwaltung, einschließlich der Verfahren zur elektronischen Aktenführung und zur elektronischen Vorgangsbearbeitung, sind für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar, d.h. barrierefrei zu gestalten. Barrierefreiheit bedeutet, dass die IT für Menschen mit visuellen, auditiven, kognitiven oder motorischen Behinderung wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet und in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwerung und ohne fremde Hilfe uneingeschränkt zu bedienen ist.

Darüber hinaus soll nach Abschluss der Inklusionsvereinbarung eine Handlungshilfe mit Erläuterungen und inhaltlichen Konkretisierungen erstellt werden. Die Handlungshilfe soll insbesondere Personalverantwortlichen und Funktionsträger*innen (Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragte et.al.) Orientierungshilfe bieten, welche Handlungsnotwendigkeiten und Möglichkeiten im Rahmen der Inklusionsvereinbarung in ihrer jeweiligen Rolle bestehen.

Die IGV vom 1. Januar 2008 gemäß § 83 SGB IX wird im Einvernehmen mit den bisherigen Vereinbarungspartnern*innen – der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und dem Gesamtrichterrat für das Land Bremen – mit Ablauf des 14. Juni 2024 außer Kraft gesetzt und durch die beiliegende Neufassung der Inklusionsvereinbarung mit Wirkung vom 15. Juni 2024 abgelöst.

C. Alternativen

Es wird keine neue Vereinbarung im Sinne einer Inklusionsvereinbarung geschlossen; die bisherige IGV bleibt - ungeachtet der geänderten Gesetzeslage und Rege-

lungslücken - weiter gültig, mit entsprechenden negativen Konsequenzen in der Wirkung nach innen und außen.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung, Klimacheck

Im Vergleich zur alten IGV haben die Änderungen in der neuen IKV zusätzliche finanzielle Auswirkungen mittelbar durch die Gewährung von Zusatzurlaub für gleichgestellte Menschen und Menschen mit psychischer Belastung. Nehmen diese den Zusatzurlaub in Anspruch, entstehen Kosten in Höhe des Äquivalent zur Arbeitszeit, welche die jeweiligen Dienststellen kompensieren müssen.

Bezogen auf die Aspekte der Genderprüfung lässt sich festhalten, dass eine besondere Berücksichtigung von Frauen mit Behinderung bei Einstellung und bei Beförderung in der Inklusionsvereinbarung festgehalten wird. In diesem Sinne trägt die neue Inklusion auch zur Frauenförderung bei. Am Anfang der Inklusionsvereinbarung wird auf ein intersektionales Verständnis von Menschen mit Behinderungen hingewiesen. Diskriminierungsformen bezogen auf die Diversity-Dimensionen (wie z.B. Herkunft, Alter, Geschlecht; Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Menschen mit Behinderungen etc.) werden also nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern immer im Zusammenhang beleuchtet. Die Inklusionsvereinbarung leistet vor diesem Hintergrund auch einen Beitrag, Mehrfachdiskriminierungen deutlich zu machen und zu verhindern.

Die neue Inklusionsvereinbarung hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Klimaschutz. Durch die Regelungen zu Arbeitsort- und Arbeitszeitgestaltung, die in der IKV genannt werden, unterstützt diese indirekt die Erreichung der Klimaschutzziele.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Mitbestimmung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem Gesamtpersonalrat und dem Gesamtrichterrat ist bereits erfolgt. Zudem wurde der Landesbehindertenbeauftragte und das Integrationsamt um Anmerkungen gebeten. Diese wurden in der Erstellung der Inklusionsvereinbarung berücksichtigt. Eine Ressortabstimmung auf Arbeitsebene ist ebenfalls erfolgt, alle Änderungswünsche der Ressorts wurden, soweit es die aktuelle Gesetzeslage zuließ, aufgenommen.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Die Inklusionsvereinbarung ist dazu geeignet, nach Beschlussfassung über das zentrale elektronische Informationsregister veröffentlicht zu werden. Zudem soll eine Druckversion in Auftrag gegeben werden.

G. Beschluss

1. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, die beiliegende Inklusionsvereinbarung (IKV) im Sinne des § 166 SGB IX mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und dem Gesamtrichterrat für das Land Bremen mit Wirkung vom 15. Juni 2024 abzuschließen.
2. Der Senat ist mit einer Aufhebung der Integrationsvereinbarung vom 1. Januar 2008 mit Ablauf des 14. Juni 2024 einverstanden.

3. Der Senat bittet den Senator für Finanzen nach Abschluss der IKV bis Ende des Jahres 2024 eine Handlungshilfe zur IKV zu erstellen.

Anlage:

Inklusionsvereinbarung im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Inklusionsvereinbarung

im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch
- Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit
Behinderungen

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Grundlagen	2
1.1 Geltungsbereich	2
1.2 Personenkreis	2
1.3 Schutzgedanke.....	3
1.4 (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretungen	3
1.5 (Gesamt-) Inklusionsbeauftragte	3
1.6 Örtliche Inklusionsteams	4
1.7 Gesamtinklusionsteam	4
1.8 Zusammenarbeit zur Umsetzung der Inklusion	5
1.9 Umsetzung der Vereinbarung.....	5
1.10 Kooperationspartner*innen.....	5
2. Pflichten der FHB als Arbeitgeberin	6
2.1 Behinderungsgerechte Beschäftigung.....	6
2.2 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung	6
2.3 Bildung von Schwerbehindertenvertretungen.....	6
2.4 Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretungen.....	6
2.5 Erarbeitung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen	7
2.6 Bericht über Eingliederung der Menschen mit Schwerbehinderung.....	7
2.7 Berichtspflicht der FHB als Arbeitgeberin	7
2.8 Berichterstattung an Dienststellenleitungen	8
2.9 Fort- und Weiterbildung	8
3.(Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung	8
3.1 Wahl der Schwerbehindertenvertretung	8
3.2 Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung	9
3.3 Stellvertretung der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung	9
3.4 Nachrücken und Nachwahl.....	9

3.5	Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung	9
3.6	Freistellung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung	9
3.7	Zu- und Abgänge von Beschäftigten mit Behinderung	10
3.8	Teilnahmerecht an Gesprächen	10
3.9	Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung	10
3.10	Kostenregelung Schwerbehindertenvertretung	10
3.11	Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen	11
3.11.1	Aufgabenbereich	11
3.11.2	Beteiligung	11
3.11.3	AGSV Länder	11
4	Beginn des Arbeits- und Dienstverhältnisses	12
4.1	Stellenbesetzungen	12
4.2	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	12
4.3	Informationspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit	12
4.4	Eignungstest und Nachteilsausgleich	12
4.5	Einladung zum Vorstellungsgespräch	13
4.6	Unterstützungsbedarf	13
4.7	Berufung in das Beamtenverhältnis	13
4.8	Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung	13
4.9	Finanzielle Fördermöglichkeiten	14
5	Ausbildung	14
5.1	Besetzung von Ausbildungsplätzen	14
5.2	Menschen mit Behinderungen in Ausbildung	14
5.3	Prüfungen in der Ausbildung	15
5.3.1	Nachteilsausgleiche	15
5.3.2	Verfahren zum Nachteilsausgleich	15
5.3.3	Bewertung von Prüfungen	16
6	Beschäftigung	16

6.1 Arbeitsbedingungen	16
6.2 Behinderungsgerechter Arbeitsplatz	17
6.3 Berufliche Fortbildung	17
6.4 Teilzeit, Homeoffice und Mobile Arbeit	17
6.5 Einarbeitungszeit.....	17
6.6 Arbeitsassistentz	17
6.7 Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz	18
6.8 Dienstliche Beurteilung von Menschen mit Schwerbehinderung	19
6.9 Beförderungseignung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	19
6.10 Verbeamtung auf Lebenszeit.....	20
6.11 Personalaktenführung	20
7 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen	20
7.1 Prüfung von Arbeitsplätzen	20
7.2 Härtefälle	21
7.3 Arbeitszeit.....	21
7.4 Mehrarbeit	21
7.5 Freistellung von Vertretungstätigkeit	21
7.6 Dienstbefreiung / Zusatzurlaub.....	21
7.7 Extreme Wetterlagen.....	22
7.8 Parkplätze/Anmietung	22
7.9 Begleitperson bei Dienstreisen.....	22
7.10 Einzelbüro	22
7.11 Jobcoaching	23
8. Beendigung des Arbeits- und Dienstverhältnisses	23
8.1 Grundsätzliche Bestimmungen.....	23
8.2 Vorzeitiger Ruhestand bzw. Renteneintritt	23
9. Maßnahmen im Rahmen des Personalausgleich.....	24
9.1 Gleichwertiger Arbeitsplatz.....	24

9.2 Abordnung, Versetzung, Umsetzung oder Zuweisung	24
10. Barrierefreiheit.....	24
10.1 Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung	24
10.2 Brandschutz in Dienstgebäuden.....	25
10.3 Informationstechnologie (IT).....	25
10.4 Dokumente	26
11. Betriebliches Eingliederungsmanagement / Prävention / Berufliche Rehabilitation / Teilhabe	26
11.1. Grundsätzliche Bestimmungen.....	26
11.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement	26
11.3 Prävention	27
11.4 Maßnahmen der Prävention	27
11.5 Berufliche Rehabilitation, Teilhabe	28
11.5.1 Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen	28
11.5.2 Berufsfördernde Maßnahmen.....	28
11.5.3 Stufenweise Wiedereingliederung	28
12. Weitere Akteur*innen bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.....	28
12.1 Personalräte	28
12.2 Integrationsfachdienst	29
13. Schlussbestimmungen, Öffnungsklausel, Inkrafttreten.....	29
13.1 Öffnungsklausel.....	29
13.2 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen.....	30
13.3 Inkrafttreten	30

Präambel

Mit dieser Inklusionsvereinbarung setzt die Freie Hansestadt Bremen (FHB) als öffentliche Arbeitgeberin und Dienstherrin die gesetzlichen Verpflichtungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – innerhalb der Bremischen Landes- und Stadtgemeindeverwaltungen um und konkretisiert damit die besondere Fürsorgepflicht des Landes Bremen gegenüber Menschen mit Behinderungen, die eine Beschäftigung anstreben oder bereits beschäftigt sind. Die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Ausbildung ist somit wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Dabei bilden die nachfolgenden Regelungen den Rahmen, um Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen zu begründen und auf Dauer zu erhalten. Im Vordergrund steht die Teilhabe. Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgeber/-innen gegenüber den Menschen mit Behinderungen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Verantwortung erstreckt sich die Förderung nicht nur auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, die vielen Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst eine dauerhafte berufliche Perspektive und berufliche Weiterentwicklung ermöglicht.

Mensch mit Behinderung zu sein, bedeutet mit Nachteilen zu leben. Bestehende Nachteile auszugleichen ist ein Gebot der Chancengleichheit: Erst wenn Nachteile ausgeglichen sind, sind die Leistungen von Menschen mit und ohne Behinderung vergleichbar und es ist sichergestellt, dass keine Benachteiligung stattfindet.

Über die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung hinaus, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen, ist es das Ziel des Senats,) eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 % der Menschen mit Schwerbehinderung zu erreichen (siehe Ziffer 1.12). Damit betont der Senat die sozialpolitische Bedeutung und die Vorbildfunktion der öffentlichen Arbeitgeber/-innen. Um dieser besonderen Rolle Rechnung zu tragen, schließen der Senat der Freien Hansestadt Bremen, die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie der Gesamtrichterrat für das Land Bremen diese Inklusionsvereinbarung ab. Der Senat setzt sich dafür ein, dass diese Vereinbarung auch in Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen und (soweit rechtlich umsetzbar) in den Beteiligungsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde übernommen wird.

Diese Inklusionsvereinbarung wendet sich an alle Beteiligten in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen. Ziel dabei ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern, zu sichern und auszubauen. Besondere Beachtung gilt vor allem den Menschen, die durch ihre persönlichen Merkmale einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sein könnten. Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung folgt dem Grundsatz der Intersektionalität¹.

1. Grundlagen

1.1 Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigten, Beamt*innen und Richter*innen der Freien Hansestadt Bremen (im folgenden Beschäftigte² genannt). Zudem gilt die Vereinbarung für alle Dienststellen, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (§§ 1 und 7 BremPersVG). Weitergehende Regelungen können im Sinne von Ziffer 13.1 (Öffnungsklausel) dieser Inklusionsvereinbarung in den jeweiligen Dienststellen, Gerichten und Eigenbetrieben des Landes und der Stadtgemeinde Bremen getroffen werden.

1.2 Personenkreis

Diese Vereinbarung gilt vorrangig für Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX, nachstehend zusammengefasst Menschen mit Schwerbehinderung genannt. Menschen mit Schwerbehinderung sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Gleichgestellte Menschen mit Behinderungen sind Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag bei der Agentur für Arbeit und bedarf eines

¹ Bei der Intersektionalität tauchen Diskriminierungsformen bezogen auf die Diversity-Dimensionen (wie z.B. Herkunft, Alter, Geschlecht; Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Menschen mit Behinderungen etc.) nicht isoliert voneinander auf, es werden immer Aspekte der Mehrfachdiskriminierung beleuchtet. Es geht um Interdependenzen und Überkreuzungen (englisch = intersections), daher auch der Begriff Intersektionalität.

² im Sinne des § 3 Absatz 1 und § 5 des Bremischen Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) in der jeweils geltenden Fassung

Feststellungsbescheides über den Grad der Behinderung. An einigen Stellen wird der Personenkreis bewusst erweitert auf alle Menschen mit Behinderungen, damit der Inklusionsgedanke gestärkt und nicht zu eng gefasst wird.

1.3 Schutzgedanke

Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen. Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen konkretisiert:

- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG).

Menschen mit Behinderungen oder Menschen, die von Behinderung bedroht sind, haben im Rahmen der Eingliederungshilfe ein Recht auf Unterstützung. Ziel ist es die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu bessern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Zudem haben sie ein Recht auf Förderung der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, dies gilt auch für den Arbeitsbereich. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und ihren besonderen und individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen. Dabei ist jeder Einzelfall zu betrachten und zu würdigen in dem Bemühen, entsprechend der jeweiligen Lebensrealitäten, sinnvolle Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe zu entwickeln.

1.4 (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen sind die gewählten Interessensvertretungen der Menschen mit Schwerbehinderung in den Dienststellen.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung wird durch die Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen gewählt. Sie vertritt die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung im Land und der Stadtgemeinde Bremen, soweit mehrere Dienststellen betroffen sind. Ferner vertritt sie die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung, die in einer Dienststelle tätig sind, in der keine Schwerbehindertenvertretung besteht.

1.5 (Gesamt-) Inklusionsbeauftragte

Alle Dienststellen, bei denen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, haben Inklusionsbeauftragte schriftlich zu bestellen und diese in den Dienststellen bekanntzugeben. Die Bestellung und Abberufung ist mitbestimmungspflichtig und bei der Agentur für Arbeit

bzw. dem Jobcenter Bremen, dem Amt für Versorgung und Integration Bremen – Integrationsamt (AVIB)³ und der Gesamtschwerbehindertenvertretung anzuzeigen.

Die senatorische Dienststelle, die für die Wahrnehmung der ressortübergreifenden Angelegenheiten des Schwerbehindertenrechts zuständig ist, bestellt eine Gesamtinklusionsbeauftragte bzw. einen Gesamtinklusionsbeauftragten.

Gesamtinklusionsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte haben mit den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen in den Angelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung kooperativ und vertrauensvoll zusammenzuwirken. Falls erforderlich, können mehrere (Gesamt-)Inklusionsbeauftragte beziehungsweise Stellvertretungen bestellt werden.

Gesamtinklusionsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte haben vor allem darauf zu achten, dass die den Dienststellen obliegenden Verpflichtungen aus dem SGB IX und dieser Vereinbarung erfüllt werden.

Gesamtinklusionsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sollen ausgleichend und vermittelnd wirken. Bei dieser Tätigkeit sind neben Lebens- und Verwaltungserfahrung, Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Menschen mit Behinderungen von Vorteil.

1.6 Örtliche Inklusionsteams

Die Aufgabe des Inklusionsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung voll auszuschöpfen. Dazu gehört auch die Überwachung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung in den einzelnen Dienststellen und gegebenenfalls örtlicher Regelungen gemäß Ziffer 13.1. Dem Inklusionsteam sollen jeweils die örtlichen Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung, ein Mitglied des örtlichen Personalrats und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte angehören. Das Inklusionsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens jedoch halbjährlich.

1.7 Gesamtinklusionsteam

Zur Sicherstellung und ressortübergreifenden Umsetzung dieser Vereinbarung wird ein Gesamtinklusionsteam gebildet, dem jeweils die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die/der

³ Im Folgenden wird das Amt für Versorgung und Integration Bremen – Integrationsamt (AVIB) mit seiner Abkürzung AVIB genannt.

Gesamtinklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin, ein Mitglied des Gesamtpersonalrats und ein/e Vertreter*in der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau angehören soll. Das Gesamtinklusionsteam trifft sich bei Bedarf, jedoch mindestens jährlich. Das Gesamtinklusionsteam hat u.a. die Aufgabe notwendige ressortübergreifende Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen.

1.8 Zusammenarbeit zur Umsetzung der Inklusion

Die Dienststellenleitung, die/der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind verpflichtet, bei allen Belangen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, eng zusammenzuarbeiten. Dies gilt auch für die ressortübergreifend tätig werdenden Institutionen (Gesamtinklusionsbeauftragte, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Gesamtpersonalrat, Gesamtrichterrat und Gesamtinklusionsteam).

1.9 Umsetzung der Vereinbarung

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Dienststellenleitungen, die Leitungen v.a. der für Personal zuständigen Organisationseinheiten, die Inklusionsbeauftragten, die/der Gesamtinklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin, die Beschäftigten in den für Personal zuständigen Organisationseinheiten und die Interessenvertretungen zuständig. Hierfür ist entsprechender Sachverstand bei den Verantwortlichen zu gewährleisten. Zudem muss in den Dienststellen sichergestellt werden, dass eine vertrauensvolle und gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung, unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung, gewährleistet ist.

1.10 Kooperationspartner*innen

Bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen sind im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen bzw. bei Bedarf einzubeziehen:

- die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter Bremen,
- das AViB,
- die Integrationsfachdienste (IFD),
- die Rehabilitationsträger (Träger der Leistungen zur Teilhabe),
- Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

2. Pflichten der FHB als Arbeitgeberin

2.1 Behinderungsgerechte Beschäftigung

Die Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung sicherzustellen (§164 SGB IX Abs. 4). Unmittelbare Vorgesetzte sollen sich mit den Beschäftigten mit Behinderung fortlaufend über die Möglichkeiten der Unterstützung austauschen und gemeinsam Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation entwickeln, wenn dies erforderlich ist. Hierbei soll auch geklärt werden, wie die Leistungs- und Verwendungsfähigkeit sichergestellt werden kann.

2.2 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung

Dienststellen, die über mindestens 20 Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX verfügen, haben gemäß §154 SGB IX die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 % von Menschen mit Schwerbehinderung zu erfüllen. Ziel jeder Dienststelle muss es gemäß der Selbstverpflichtung in der Präambel sein, eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 % von Menschen mit Schwerbehinderung, bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze, zu erreichen. Dabei ist darauf zu achten, dass in dieser Quote auch ein angemessener Anteil von Frauen mit Schwerbehinderung enthalten ist. Diese Ziele stehen unter dem Vorbehalt spezieller berufsgruppenspezifischer Anforderungen (z.B. Polizei, Feuerwehr, Justizvollzugsdienst).

2.3 Bildung von Schwerbehindertenvertretungen

Auf die Bildung von Schwerbehindertenvertretungen gemäß Ziffer 1.4 ist seitens der Dienststellen hinzuwirken. Ab fünf Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen.

Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung und das berufliche Fortkommen.

2.4 Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretung ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Menschen oder die Gruppe von Menschen mit Schwerbehinderung betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören, unbeschadet der Beteiligungen anderer Interessenvertretungen (§ 178 SGB IX Abs. 2). Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Ist in einer Dienststelle keine örtliche Schwerbehindertenvertretung gewählt, ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung zuständig.

Die Information/Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann nicht durch das Recht der Schwerbehindertenvertretung, an Sitzungen des Personalrates und an Besprechungen teilzunehmen, ersetzt werden.

2.5 Erarbeitung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen

Bei der Erarbeitung von dienststellenspezifischen und dienststellenübergreifenden Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen ist im Rahmen der Anhörungs- und Beteiligungsverfahren die Gesamtschwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen, wenn Menschen mit Schwerbehinderung betroffen sind.

2.6 Bericht über Eingliederung der Menschen mit Schwerbehinderung

Gemäß § 166 SGB IX Abs. 4 berichten die Dienststellenleitungen oder die Inklusionsbeauftragten auf den nach dem Schwerbehindertenrecht vorgesehenen Versammlungen (siehe 3.9) über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

2.7 Berichtspflicht der FHB als Arbeitgeberin

Die FHB als Arbeitgeberin stellt in einer zentralen jährlichen Berichterstattung die Beschäftigtenstruktur der Menschen mit Schwerbehinderung dar. Dieser Bericht soll geschlechterdifferenzierte Aussagen treffen über:

1. Die Beschäftigungsquote im Sinne von § 154 SGB IX,
2. Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach Funktions- und Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschließlich einer geschlechtsspezifischen Darstellung,
3. Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildungsverhältnissen einschließlich deren Zu- und Abgänge,
4. Abgänge und Neueinstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung,
5. Ab- und Zugänge im Beschäftigungsverhältnis (Wegfall/Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft),
6. Förderungsmaßnahmen für Menschen mit Schwerbehinderung (z.B. technische Arbeitshilfen),
7. Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen, Maßnahmen, die zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ergriffen wurden oder die für die Zukunft beabsichtigt sind.

Im Rahmen der zentralen Berichterstattung sind die erforderlichen Daten in den Dienststellen zu erfassen und der zuständigen senatorischen Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Diese wertet die Informationen aus und gibt sie nach Abstimmung im Gesamtklusionsteam bis

zum 31. Oktober jeden Jahres für das Vorjahr in Berichtsform bekannt. Einzelheiten zur Datenübermittlung durch die Dienststellen werden durch Rundschreiben der zuständigen senatorischen Dienststelle geregelt.

2.8 Berichterstattung an Dienststellenleitungen

In allen Berichten an die Leitung der Dienststelle über Personalangelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung, ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, sofern die Kenntnis hiervon von Bedeutung sein kann.

2.9 Fort- und Weiterbildung

Die senatorische Dienststelle Finanzen bietet im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms regelmäßig geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Vorgesetzte, Personalverantwortliche und andere Angehörige des öffentlichen Dienstes zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen an. Das Landesinstitut für Schule führt diese Fortbildungen für die entsprechenden Zielgruppen im Schulbereich durch.

Vorgesetzte bzw. Mitarbeitende, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen mit Personalverantwortung bewerben, sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Das erworbene Wissen ist regelmäßig zu aktualisieren.

In allen bedarfsbezogenen Ausbildungsjahrgängen für den bremischen öffentlichen Dienst werden die Themenpunkte Schwerbehindertenrecht und Menschen mit Behinderungen aufgenommen.

Die örtlichen Inklusionsbeauftragten sollen im Rahmen ihrer Bestellung an Schulungsmaßnahmen des AVIB es oder an vergleichbaren Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

3.(Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung

3.1 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

In Dienststellen und Betrieben mit wenigstens fünf, nicht nur vorübergehend beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung wählen die Menschen mit Schwerbehinderung eine Schwerbehindertenvertretung sowie wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Die Dienststellenleitungen, die Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen und der zuständige Personalrat haben erforderlichenfalls auf die Wahl hinzuwirken.

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt grundsätzlich vier Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (§ 177 SGB IX Abs. 7 Satz 1 und 2).

3.2 Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen und Eigenbetriebe wählen für die betriebliche Verwaltung eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV). Die Regelungen zur Amtszeit finden analog zu denen der Schwerbehindertenvertretung Anwendung (siehe Ziffer 3.1 Abs. 2).

3.3 Stellvertretung der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung

Die gewählte Stellvertretung vertritt die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung im Falle der Verhinderung in allen Angelegenheiten. Während der Vertretung hat das stellvertretende Mitglied dieselben Aufgaben und Rechte wie die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung.

3.4 Nachrücken und Nachwahl

Erlischt das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig, zum Beispiel durch Rücktritt oder Ausscheiden aus der Dienststelle, so rückt das stellvertretende Mitglied automatisch für den Rest der Amtszeit als Schwerbehindertenvertretung nach; das zweite stellvertretende Mitglied - soweit vorhanden - wird dann zum ersten stellvertretenden Mitglied. Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus, werden für den Rest der Amtszeit neue stellvertretende Mitglieder nachgewählt.

3.5 Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung in Dienststellen und Betrieben ohne gewählte örtliche 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.

3.6 Freistellung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem notwendigen Umfang von dienstlicher Tätigkeit freizustellen. In Dienststellen/Betrieben, in denen mindestens 100 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, ist der Schwerbehindertenvertretung auf Antrag eine vollständige Freistellung zu gewähren. Aufgrund besonderer dienststellenspezifischer Gegebenheiten sind angemessene Vereinbarun-

gen zur Teilfreistellung verbindlich zu treffen (z.B. eine regelmäßig große Anzahl an Auswahlverfahren; mehrere Dienstgebäude mit weiten Wegstrecken dazwischen). Dabei können bei Bedarf auch stellvertretende Mitglieder teilfreigestellt werden.

Freistellungen sind der Schwerbehindertenvertretung und deren Vertreter*innen auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gewähren, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Dazu gehört auch die Mitwirkung an der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Landes Bremen sowie an Schulungsveranstaltungen der GSV.

3.7 Zu- und Abgänge von Beschäftigten mit Behinderung

Um einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu haben, wird der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie der jährlich abzugebenden Anzeige an die Agentur für Arbeit über Zu- und Abgänge von Menschen mit Schwerbehinderung sowie Änderungen der Schwerbehinderten- und Gleichstellungseigenschaft durch die zuständige Organisationseinheit übermittelt. Der Personalrat oder Richterrat sowie der/ die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin erhalten ebenfalls eine Kopie der Anzeige.

3.8 Teilnahmerecht an Gesprächen

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Besprechungen (z.B. Monatsgespräch mit Dienststellenleitungen) zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und dem Personalrat hinzuziehen.

3.9 Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung in der Dienststelle durchzuführen. Die für Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung. Den Beschäftigten ist die Teilnahme hieran zu ermöglichen.

3.10 Kostenregelung Schwerbehindertenvertretung

Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume und sachliche Mittel bereitzustellen. Für eine ungestörte Wahrnehmung der Tätigkeiten und die Gewährung des Daten- und Vertrauensschutzes hat die Dienststelle Sorge zu tragen. Solange hierfür nicht eigene Räume zur Verfügung gestellt werden, stehen die Räume und der Geschäftsbedarf des Personalrates auch der Schwerbehindertenvertretung zu. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehen-

den notwendigen Kosten trägt die Dienststelle entsprechend der Kostenregelung der Personalvertretungen. Ebenso sollen ggf. die Kosten für eine Bürokräft im erforderlichen Umfang von der Dienststelle übernommen (§179 SGB IX Abs. 8 und 9) werden.

Die Dienststellen haben der Schwerbehindertenvertretung, nachdem alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, entstehende Beratungs- und Rechtsanwaltskosten zu erstatten. Die Schwerbehindertenvertretung kann den Rechtsbeistand frei wählen. Die Dienststelle ist über die Notwendigkeit einer Hinzuziehung einer Rechtsvertretung vorab schriftlich zu informieren.

Für notwendige Reisen zur Wahrnehmung der Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung sind die Kosten im Rahmen des Bremischen Personalvertretungsgesetzes zu tragen. Dies erfolgt im Rahmen des üblichen Antragsverfahrens für Dienstreisen.

3.11 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen

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.

3.11.1 Aufgabenbereich

Die Arbeitsgemeinschaft formuliert ihren Aufgabenbereich im Rahmen ihrer Satzung und wird entsprechend tätig. Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft können im Rahmen ihres Aufgabenbereiches durch fachlich zuständige Stellen unterstützt werden.

3.11.2 Beteiligung

Bei Maßnahmen von übergeordneter und grundsätzlicher Bedeutung ist der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehinderten durch die/den Gesamtinklusionsbeauftragte*n der Arbeitgeberin rechtzeitig zu beteiligen, sodass Anregungen, Vorschläge oder auch Bedenken der Arbeitsgemeinschaft behandelt werden können.

3.11.3 AGSV Länder

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

4 Beginn des Arbeits- und Dienstverhältnisses

4.1 Stellenbesetzungen

Die Dienststellenleitung sowie andere Stellen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, sind vor der Ausschreibung verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeits- und Ausbildungsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden können (§164 SGB IX); dies gilt auch für Teilzeitarbeitsplätze und befristet zu besetzende Arbeitsplätze. Schwerbehinderte Frauen sind besonders zu berücksichtigen.

Menschen mit Schwerbehinderung ist bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der Vorrang zu geben. In jeder Stellenausschreibung ist grundsätzlich darauf hinzuweisen.

Bewerber*innen mit Schwerbehinderung des allgemeinen Arbeitsmarktes können sich auch auf die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen bewerben, die sich nur an Mitarbeiter*innen des bremischen öffentlichen Dienstes richten.

Ist behinderungsbedingt ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich, so sind bei der Besetzung freier Stellen Menschen mit Schwerbehinderung bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz bereits ausgeschrieben ist.

4.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Der Schwerbehindertenvertretung ist der Ausschreibungstext zur Beteiligung im Rahmen der Mitwirkung rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen (auch von Menschen ohne Behinderung) im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilzunehmen und Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen zu nehmen (§ 178 SGB IX Abs. 2).

4.3 Informationspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit

Das Land und die Stadtgemeinde Bremen als Gesamtarbeitgeberin meldet der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter Bremen frühzeitig freiwerdende, neu zu besetzende sowie vollständig neu geschaffene Arbeitsplätze. Eine Kopie der Meldung erhalten der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis.

4.4 Eignungstest und Nachteilsausgleich

Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen Menschen mit Behinderungen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, sodass ihnen

entsprechend Ihrer ggf. bestehender Erfordernisse Nachteilsausgleiche eingeräumt werden können. Die Nachteilsausgleiche sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall oder für eine Mehrzahl von Fällen zu regeln.

4.5 Einladung zum Vorstellungsgespräch

Menschen mit Schwerbehinderung, die sich auf einen Arbeits-/Ausbildungsplatz beworben haben (externe und interne Bewerbungen) oder von der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, einem Integrationsfachdienst oder einem Berufsförderungs- und Berufsbildungswerk vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§165 SGB IX Satz 3). Hiervon kann nur abgesehen werden, wenn die Bewerbung aufgrund der fehlenden Formalqualifikation offensichtlich nicht in Betracht kommt; dies ist immer mit der Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über die Einladung zu erörtern.

4.6 Unterstützungsbedarf

Die Dienststelle hat rechtzeitig bei den Bewerber*innen mit Schwerbehinderung abzufragen, ob ein besonderer Unterstützungsbedarf bei den Vorstellungsgesprächen besteht. Sollte dies der Fall sein, unterrichtet die Dienststelle die zuständige Schwerbehindertenvertretung hierüber.

4.7 Berufung in das Beamtenverhältnis

Bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung in das Beamtenverhältnis ist insbesondere § 12 der Bremischen Laufbahnverordnung (BremLVO) zu beachten. Danach darf bei der Einstellung von Bewerber*innen mit Schwerbehinderung, soweit nicht berufsgruppenspezifische Anforderungen entgegenstehen, bei der Einstellung nur das Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung verlangt werden. Die gesundheitliche Eignung wird im Allgemeinen als ausreichend angesehen, wenn der Mensch mit Schwerbehinderung nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig, psychisch und körperlich geeignet ist.

Menschen mit Schwerbehinderung können auch dann eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist. Die Bewerber*innen sind darauf hinzuweisen, dass eine beamtenrechtliche Versorgung eine ruhegehaltsfähige Dienstzeit von mindestens 5 Jahren voraussetzt.

4.8 Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung

Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden die Dienststellenleitung nicht von der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 205 SGB IX).

4.9 Finanzielle Fördermöglichkeiten

Die Dienststellen nutzen bei der Besetzung freier und freiwerdender Stellen aktiv die Fördermöglichkeiten zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung wie z.B. das Budget für Arbeit oder andere Förderprogramme.

Die senatorische Dienststelle Finanzen wirbt regelmäßig Haushaltsmittel ein, um in Absprache mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung die unbefristete Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung in allen Dienststellen temporär zu unterstützen (Schwerbehinderten-Pool).

Zuschüsse für die berufliche Eingliederung von Rehabilitationsträgern, des AViB und von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter Bremen, sind in Anspruch zu nehmen und werden der Dienststelle zur Verfügung gestellt, bei der die Person eingestellt wird.

5 Ausbildung

5.1 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen finden die vorstehenden Regelungen sinngemäß Anwendung.

5.2 Menschen mit Behinderungen in Ausbildung

Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis sowie der Vorbereitungsdienst so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet oder benachteiligt werden. Dafür ist nach der Auswahlentscheidung zu klären, ob und welcher individuelle Unterstützungsbedarf im Einzelfall besteht und wie dieser bei Bedarf befriedigt werden kann.

Menschen mit Behinderungen in Ausbildung werden auf Antrag den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des AViB im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung.

5.3 Prüfungen in der Ausbildung

Prüfungen im Sinne dieser Vereinbarung sind Prüfungen und prüfungsähnliche Verfahren bei Auswahlverfahren, Eignungs-, Laufbahn- und sonstigen verwaltungsinternen Prüfungen und Tests.

5.3.1 Nachteilsausgleiche

Bei der Prüfung von Menschen mit Behinderungen können sich durch die Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit den Umständen der Prüfungssituation besondere Härten ergeben. Zum Ausgleich sind den Menschen mit Behinderungen daher auf Antrag im Prüfungsverfahren die ihrer Behinderung angemessenen Nachteilsausgleiche individuell zu gewähren.

Als Nachteilsausgleiche können unter anderem in Betracht kommen:

- eine angemessene und individuelle Verlängerung und ggf. auch Verkürzung der Prüfungsdauer, wenn notwendig, zusätzliche Erholungspausen
- die Zulassung von behinderungsspezifischen Hilfsmitteln
- die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie bspw. Gebärdendolmetscher*innen
- die Ermöglichung einer Einzelprüfung ggf. in einem separaten Prüfungsraum
- sofern rechtlich möglich, eine der Behinderung angemessene Gestaltung der Prüfungsaufgaben

Etwaige Nachteilsausgleiche werden von der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), vom Prüfungsamt bzw. von einer sonstigen prüfenden Stelle individuell und unter Berücksichtigung der ärztlichen Empfehlungen eingeräumt.

5.3.2 Verfahren zum Nachteilsausgleich

Menschen mit Behinderungen sind von der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) rechtzeitig schriftlich oder elektronisch auf die Möglichkeit hinzuweisen, Nachteilsausgleiche zu beantragen. Dieser Antrag ist rechtzeitig vor Beginn der Prüfung schriftlich zu stellen. Der/Die Prüfungsteilnehmer*in mit Behinderung muss die Auswirkungen ihrer/seiner Behinderung auf die Prüfung und die daraus entstehenden Nachteile, die es auszugleichen gilt, in geeigneter Weise darlegen.

Die zuständige Stelle nach dem BBiG⁴ soll die Notwendigkeit sowie Art und Umfang der Nachteilsausgleiche mit dem/der Prüfungsteilnehmer*in mit Behinderung erörtern. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass der/die Prüfungsteilnehmer*in mit Behinderung damit nicht einverstanden ist.

5.3.3 Bewertung von Prüfungen

Bei der Beurteilung der Prüfungsleistungen sind Art und Umfang der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

6 Beschäftigung

6.1 Arbeitsbedingungen

Für Menschen mit Behinderungen sind die bestmöglichen Arbeitsbedingungen herzustellen, soweit die Realisierung für die Dienststelle zumutbar ist, diese nicht mit unverhältnismäßigen Mehraufwendungen verbunden ist und keine staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtlichen Vorschriften entgegenstehen. Insoweit haben Menschen mit Behinderungen gegenüber ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgeber den Anspruch auf:

- eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse
- Anpassung des Arbeitsplatzes, soweit dies möglich ist, an die Behinderung im Einzelfall
- eine Beschäftigung, bei der unter Berücksichtigung des Leistungsvermögens sowie des Artikels 33 GG, die Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwertet und weiterentwickelt werden können
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung in inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, auch durch spezifische Angebote für besondere Gruppen von Menschen mit Behinderungen
- berufliche Fortbildung, die in der Regel barrierefrei zu gestalten ist

Bei Beratungen über den Einsatz von Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben können die Rehabilitationsträger wie die Bundesagentur für Arbeit oder die

⁴ In Angelegenheiten des Landesinstituts für Schule ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung Schulen ebenfalls anzuhören.

Rentenversicherung, das AVIB, das Zentrum für Gesunde Arbeit (Performa Nord) hinzugezogen werden.

6.2 Behinderungsgerechter Arbeitsplatz

Menschen mit Schwerbehinderung haben gegenüber ihrer Arbeitgeberin/ ihrem Arbeitgeber Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

Die Kosten hierfür trägt in der Regel der/die Arbeitgeber/-in. Bei der Durchführung der Maßnahmen unterstützen die Bundesagentur für Arbeit, die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Antrag.

6.3 Berufliche Fortbildung

Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung von Menschen mit Schwerbehinderung zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 164 SGB IX Abs. 4 Ziff. 2). Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden.

6.4 Teilzeit, Homeoffice und Mobile Arbeit

Unter Berücksichtigung des §164 SGB IX Abs. 4 Satz 3 haben Menschen mit Schwerbehinderung einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 SGB IX Abs. 5). Sofern Homeoffice oder Mobile Arbeit bezogen auf den jeweiligen Aufgabenbereich möglich und mit dem Dienstbetrieb vereinbar sind, ist diese zu ermöglichen.

6.5 Einarbeitungszeit

Menschen mit Behinderungen ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren. Dies ist im Einzelfall abzustimmen. Bei Bedarf ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und anzuhören.

6.6 Arbeitsassistenz

Menschen mit Schwerbehinderung können im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einen Antrag auf eine Arbeitsassistenz beim AVIB stellen. Sie entscheiden hierüber grundsätzlich selbst und haben ein eigenständiges Wahlrecht, in welcher Form sie Un-

terstützung beanspruchen möchten. In allen Fällen hat die Dienststelle sie hierbei zu unterstützen und die in ihrem Verantwortungsbereich liegenden innerdienstlichen Maßnahmen auszuschöpfen. Die Dienststellenleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsassistenz ihren Auftrag im Rahmen des Dienstbetriebes wahrnehmen kann.

6.7 Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz

Zu den Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz gehört auch eine zu erstellende und regelmäßig anzupassende Gefährdungsbeurteilung, um gesundheitliche Gefährdungen zu vermeiden bzw. rechtzeitig zu erkennen.

Im Rahmen einer inkludierten⁵ Gefährdungsbeurteilung ist besonders auf spezielle Gefahren für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zu achten. Solche gesonderten Gefährdungsbeurteilungen werden für alle Arbeitsstätten, Arbeitsplätze oder Tätigkeiten erstellt, an denen Beschäftigte mit Schwerbehinderung mit folgenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen beschäftigt sind:

- Beschäftigte mit mindestens einer wesentlichen Sehbehinderung,
- Beschäftigte mit mindestens einer hochgradigen Schwerhörigkeit,
- Beschäftigte mit einer dauerhaften Mobilitätseinschränkung.

Die gesundheitlichen Belange und individuellen Problemlagen der hier zuvor benannten Beschäftigten haben Vorrang vor dienstlichen Belangen. Im Falle einer Epidemie oder Pandemie sind ebenfalls besondere und umgehende Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen, die einer Risikogruppe angehören, zu treffen. Im Arbeitsschutzausschuss werden entsprechende Maßnahmen erörtert und vereinbart. Sofern Klärungsbedarf bzgl. einzelner Maßnahmen bei den direkten Vorgesetzten besteht, kann auch der Arbeitsmedizinische Dienst des Zentrums für Gesunde Arbeit eingeschaltet werden.

⁵ Bei der Einstellung von Beschäftigten mit einer Behinderung muss neben der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung auch eine individuelle, die sogenannte inkludierte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Menschen mit Behinderungen benötigen im Arbeitsalltag oft andere Schutzmaßnahmen als Beschäftigte ohne Behinderung, z.B. bei motorischen oder sensorischen Einschränkungen. Deshalb muss auf speziellen Gefahren und Anforderungen hingewiesen werden, um bei Bedarf Unterstützungsmaßnahmen zu ergreifen.

6.8 Dienstliche Beurteilung von Menschen mit Schwerbehinderung

Bei der Beurteilung der Leistung von Menschen mit Schwerbehinderung soll eine behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit berücksichtigt werden. Der Anwendungsbereich bezieht sich ausschließlich auf quantitative Leistungsminderungen bezogen auf die Arbeitsmenge. Beschäftigte mit Schwerbehinderung können den Wunsch äußern, dass ihre behinderungsbedingte Minderleistung bei der Beurteilung in der Begründung der Note beschrieben und positiv berücksichtigt wird.

Vor jeder Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung mit Einwilligung des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen rechtzeitig hiervon in Kenntnis zu setzen. Beurteilende können vor der Erstellung der Beurteilung ein beratendes Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung wahrnehmen. Das Gespräch kann auch gemeinsam mit der zu beurteilenden Person stattfinden, sofern der/die Beschäftigte damit einverstanden ist.

Sofern der/die Beschäftigte damit einverstanden ist, kann die Schwerbehindertenvertretung auch zur Eröffnung und Besprechung der dienstlichen Beurteilung hinzugezogen werden,

Diese Beurteilungsgrundsätze gelten auch während der Ausbildungszeit.

6.9 Beförderungseignung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Menschen mit Behinderungen dürfen bei der Beförderung bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung nicht benachteiligt werden. Eine Beförderungseignung wird dem Menschen mit Schwerbehinderung in der Regel nur dann nicht zuerkannt, wenn bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamts zu stellenden Mindestanforderungen aufgrund behinderungsbedingter Voraussetzungen nicht erfüllt werden. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern; sie sind dem Menschen mit Schwerbehinderung rücksichtsvoll und offen darzulegen. Bei Bedarf kann die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Beschäftigten mit Schwerbehinderung, hier insbesondere auch Frauen, sind im Rahmen der vorhandenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten höherwertige Tätigkeiten bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeiten im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind, als sonstige Bewerber*innen. Bei der Übertragung von Dienstposten und bei Beförderungen darf, soweit es die Anforderungen des Dienstpostens zulassen, nur das Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden.

6.10 Verbeamtung auf Lebenszeit

Waren die zu einer Behinderung führenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen einer verbeamteten Person bereits vor der Begründung dieses Beamtenverhältnisses auf Probe bekannt, dann darf die vorgesetzte Dienstbehörde die gesundheitliche Eignung der verbeamteten Person auf Probe bei der anstehenden Ernennung zur verbeamteten Person auf Lebenszeit nur dann im Hinblick auf diese Erkrankung verneinen, wenn sich die Grundlagen ihrer Bewertung inzwischen zulasten der Person geändert haben. Wenn sich die Erkrankung der verbeamteten Person auf Probe nicht verändert hat, dann ist die vorgesetzte Dienstbehörde an ihre Bewertung der gesundheitlichen Eignung zur Begründung des Probe-Beamtenverhältnisses gebunden.

Bei der Verbeamtung auf Lebenszeit kann auf die ärztliche Untersuchung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung verzichtet werden, wenn diese bereits für die Berufung in ein unmittelbar vorangegangenes Beamtenverhältnis auf Widerruf oder Probe festgestellt worden ist und sich während dieses Beamtenverhältnisses keine Anhaltspunkte für neue gesundheitliche Beeinträchtigungen ergeben haben.

6.11 Personalaktenführung

In die Personalakten von Menschen mit Schwerbehinderung ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft oder des Gleichstellungsbescheides aufzunehmen.

Menschen mit Schwerbehinderung haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

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

Menschen mit Schwerbehinderung brauchen bei Anträgen (z.B. Dienstreiseanträge, Anträge auf Arbeitszeitreduzierung) an die Dienststelle die Art ihrer Behinderung nicht anzugeben. Das Einverständnis zur Einsicht in die Personalakte genügt. Nachfragen zur Art der Behinderung sind nicht gestattet.

7 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

7.1 Prüfung von Arbeitsplätzen

Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, z.B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, auf denen Menschen mit Schwerbehinderung tätig sind, wird das Ziel einer umfassenden Information in

der Regel durch die unmittelbare Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung erreicht. Daher ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, dass der betroffene Mensch mit Schwerbehinderung nicht damit einverstanden ist.

7.2 Härtefälle

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

7.3 Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange von Beschäftigten mit Schwerbehinderung berücksichtigt werden (§ 164 SGB IX Abs. 4 Ziff. 4), diese können auch von den allgemeinen Arbeitszeitvorschriften abweichen. Die Abweichungen müssen den EU-rechtlichen Vorgaben, insbesondere zu den Ruhezeiten entsprechen. Dabei sollte die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden. Hiervon nicht berührt sind Regelungen über generelle Ermäßigungen im Rahmen von Nachteilsausgleichen nach dem Schwerbehindertenrecht.

7.4 Mehrarbeit

Menschen mit Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

7.5 Freistellung von Vertretungstätigkeit

Menschen mit Schwerbehinderung, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (§ 155 SGB IX Absatz 1), können auf Antrag in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt werden

7.6 Dienstbefreiung / Zusatzurlaub

Bei der Gewährung von Dienstbefreiung aus Anlässen, die die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung berühren (z.B. medizinische Behandlungen, Reha-Sport oder Arztbesuche), ist großzügig zu verfahren.

Menschen mit Behinderungen mit einem GdB von 30 oder 40 und einer Gleichstellung von der Agentur für Arbeit erhalten einen Zusatzurlaub in Höhe von drei Arbeitstagen pro Jahr, wenn im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wurde, dass ihre Tätigkeit mit einer erheblichen körperlichen und/oder psychischen Belastung verbunden ist.

7.7 Extreme Wetterlagen

Dienstbefreiung im angemessenen Umfang kann Menschen mit Schwerbehinderung erteilt werden, die aufgrund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind. Hierzu gibt es ressortübergreifende Regelungen (Rundschreiben Senator für Finanzen).

Insoweit kann von bestehenden Regelungen der gleitenden Arbeitszeit abgewichen werden. Vorrangig ist von alternativen Formen der Arbeitszeit- und ortsgestaltung (z.B. Mobile Arbeit) umfassend Gebrauch zu machen.

7.8 Parkplätze/Anmietung

Menschen, die wegen ihrer Schwerbehinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges zum Erreichen Ihrer Arbeitsstelle angewiesen sind (z.B. Menschen mit dem Ausweismerkmal „aG“ bzw. „G“ oder mit nachweisbarer erheblicher Gehbehinderung), sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Eine Nähe zum barrierefreien Gebäudezugang ist grundsätzlich zu gewährleisten.

Stehen eigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkfläche nicht zur Verfügung, sind geeignete Flächen anzumieten, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist und geeignete Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Bei Neuanmietungen/Käufen von Dienstgebäuden ist ein entsprechender Platzbedarf zu berücksichtigen. Vor einer Entscheidung über die Bereitstellung von Parkflächen ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung anzuhören.

7.9 Begleitperson bei Dienstreisen

Menschen mit Schwerbehinderung, denen die Wahrnehmung einer Dienstreise nur mit fremder Hilfe möglich ist, dürfen auch eine Begleitperson mitnehmen, die nicht im Bremischen öffentlichen Dienst steht. Die notwendigen Auslagen werden im Rahmen des Bremischen Reisekostengesetzes als Nebenkosten erstattet.

7.10 Einzelbüro

Einem Menschen mit Schwerbehinderung soll ein Einzelbüro zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies erforderlich macht, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der Mensch mit Schwerbehinderung damit einverstanden ist.

7.11 Jobcoaching

Jobcoaching ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit anerkannter Schwerbehinderung. Das Coaching hat das Ziel, die betrieblich Beteiligten (Mensch mit Schwerbehinderung, Führungskräfte sowie Kolleg*innenschaft) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln, um Probleme am Arbeitsplatz zu beseitigen. Hierdurch soll die langfristige Zusammenarbeit verbessert und stabilisiert werden. Zusätzlich sollen Krisensituationen vermieden werden. Beratung und ggf. finanzielle Unterstützung zum Jobcoaching leisten im Einzelfall Rehabilitationsträger oder das AVIB.

8. Beendigung des Arbeits- und Dienstverhältnisses

8.1 Grundsätzliche Bestimmungen

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, hat der/die Arbeitgeber/-in präventive Maßnahmen zu ergreifen, um das Arbeits- oder Dienstverhältnis langfristig zu sichern.

Soll ein Arbeitsverhältnis gegen den Willen der/des Beschäftigten mit Schwerbehinderung beendet werden, ist vorab die Zustimmung des AVIB einzuholen, sofern keine Ausnahme des § 173 SGB IX vorliegt. Der besondere Kündigungsschutz findet in der Regel auch dann Anwendung, wenn ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt worden ist. Eine Kündigung ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam.

Gemäß eines EuGH-Urteils aus 2022 ist im Falle der Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung während der Probezeit auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorher zu prüfen, ob ihm/ihr eine andere passende Stelle angeboten werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass es eine freie Stelle gibt, die geeignet ist. Zudem darf der/die Arbeitgeber/-in nicht unverhältnismäßig belastet werden.

8.2 Vorzeitiger Ruhestand bzw. Renteneintritt

Beschäftigte mit Schwerbehinderung können sich auf Antrag – im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen – in den vorzeitigen Ruhestand versetzen lassen bzw. früher in Rente gehen. Menschen mit einer Schwerbehinderung im können sich ebenfalls – im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen – auf ihren Antrag vorzeitig in den Ruhestand versetzen lassen. Verbeamtete Menschen mit Behinderungen sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass

sie auch bei Ausschöpfung aller Möglichkeiten (z.B. Altersteilzeit) nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Die Schwerbehindertenvertretung ist vorher anzuhören.

9. Maßnahmen im Rahmen des Personalausgleich

9.1 Gleichwertiger Arbeitsplatz

Ist der weitere Einsatz eines Menschen mit Schwerbehinderung auf dem bisherigen Arbeitsplatz (z.B. aufgrund organisatorischer Maßnahmen in der Dienststelle) nicht mehr möglich, ist dem Menschen mit Schwerbehinderung im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderweitiger angemessener Arbeitsplatz zu vermitteln. Der neue Arbeitsplatz soll gleichwertige Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, um weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern.

9.2 Abordnung, Versetzung, Umsetzung oder Zuweisung

Bei einer Abordnung, Versetzung, Umsetzung oder Zuweisung aus dienstlichen Gründen haben die Dienstvorgesetzten bei ihrer Entscheidung im Rahmen der Fürsorgepflicht auf die besondere Situation derjenigen Menschen mit Schwerbehinderung 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 eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung bedarf dessen Zustimmung.

Beantragen Beschäftigte mit Schwerbehinderung ihre Umsetzung, Versetzung, Abordnung bzw. Zuweisung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, soll dem Antrag (soweit sachlich möglich und gerechtfertigt) entsprochen werden.

10. Barrierefreiheit

10.1 Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht durch bauliche oder technische Hindernisse erschwert wird oder an diesen scheitert. Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung, wie zum Beispiel mit technischen Arbeitshilfen, in vollem Umfange auszuschöpfen.

Der Anspruch von Menschen mit Schwerbehinderung auf behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsumfeldes ist bei der Planung von Neu- und

Umbauten sowie Sanierungen und Neuanmietungen dahingehend zu beachten, dass sowohl die Gestaltung der Gebäude als auch die Inneneinrichtung im Rahmen der rechtlichen Vorschriften erfolgt. Die allgemein anerkannten Regeln der Technik und des Arbeitsschutzes sowie die jeweils gültigen DIN-Normen sind einzuhalten.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen oben genannten Maßnahmen anzuhören und zu informieren, damit ihre Vorschläge in die Planung einbezogen werden können. Über den Bau- und Planungsfortschritt ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

Die/Der Landesbehindertenbeauftragte ist frühestmöglich mit einzubeziehen. Die technischen Beratungsdienste der im Einzelfall zuständigen Rehaträger können beratend hinzugezogen werden

10.2 Brandschutz in Dienstgebäuden

Die besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeber/-innen für Menschen mit Schwerbehinderung erstreckt sich auch auf Maßnahmen des Brandschutzes und der Notfallorganisation. Die Dienststellenleitungen tragen dafür Sorge, dass die bestellten Evakuierungshelfer*innen notwendige Schulungen erhalten, um mobilitätseingeschränkte Menschen im Evakuierungsfall zu unterstützen.

Die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigung sind im Brandfall ganz besonders zu berücksichtigen.

10.3 Informationstechnologie (IT)

Digitale Auftritte und Dienstleistungen sowie elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe mit und innerhalb der Verwaltung, einschließlich der Verfahren zur elektronischen Aktenführung und zur elektronischen Vorgangsbearbeitung, sind für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar, d.h. barrierefrei zu gestalten. Barrierefreiheit bedeutet, dass die IT für Menschen mit visuellen, auditiven, kognitiven oder motorischen Behinderung wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet und in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und ohne fremde Hilfe uneingeschränkt zu bedienen ist. Beim Einsatz von IT-Verfahren im Verwaltungsablauf ist gemäß § 13 Abs. 2 BremBGG die aktuell gültige BITV („Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung“) zu Grunde zu legen. Die Hard- und Software soll für alle Beschäftigten vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein; bereits bei Planung und Ausschreibung ist dies zu berücksichtigen (BremBGG § 13 und BremEGovG § 14).

10.4 Dokumente

Um einen reibungslosen Arbeitsablauf für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zu gewährleisten sollen im Arbeitsalltag barrierefreie Dokumente (§ 10 BremBGG) verwendet werden.

11. Betriebliches Eingliederungsmanagement / Prävention / Berufliche Rehabilitation / Teilhabe

11.1. Grundsätzliche Bestimmungen

Im Rahmen der geltenden Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zur Prävention und zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst sind die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung besonders zu berücksichtigen und ggf. zu regeln.

Zu einer wirkungsvollen Prävention gehört auf Seiten der Vorgesetzten, Behörden- und Dienststellenleitungen sowie aller sonstigen mit der Personalführung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten betrauten Dienststellenangehörigen auch das Wissen über die gültigen Rechtsnormen zur Vermeidung von Nachteilen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung.

11.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist in die betriebliche Präventionsstrategie einzubeziehen. Es zielt darauf ab,

- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken,
- 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.

Vorgehen und Ablauf des BEM sind in der Handlungshilfe für den bremischen öffentlichen Dienst beschrieben.

Erkenntnisse, die in einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gewonnen wurden, dürfen nicht in ein Präventionsverfahren einfließen. Es sei denn, die betroffene Person stimmt hier ausdrücklich zu oder verweist von selbst auf diese Möglichkeit.

11.3 Prävention

Der/Die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis einer/s Beschäftigten mit Schwerbehinderung gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und das AVIB einzuschalten (§ 167 SGB IX Abs. 1).

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

11.4 Maßnahmen der Prävention

Entscheidend für eine erfolgreiche Prävention ist bereits die Früherkennung von Handlungsbedarfen bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten und die frühzeitige Einleitung eines Präventionsverfahrens beim AVIB. Hierdurch soll die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses der betroffenen Person mit Schwerbehinderung gewährleistet werden. Innerbetriebliche Maßnahmen zur Verhinderung, Früherkennung bzw. Beseitigung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten können u.a. sein:

- Beschäftigung der betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse,
- Regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch den arbeitsmedizinischen Dienst des Zentrums für Gesunde Arbeit,
- Behinderten- und gesundheitsgerechte Ausstattung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, Anwendung ergonomisch sinnvoller Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisation,
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen,
- Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes, neuer Aufgabenzuschnitt,
- Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung),
- Innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX Abs. 3 Nr. 4), wie berufliche Anpassung und Weiterbildung,
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- Umsetzung oder Versetzung.

Sind entsprechende Maßnahmen nicht ausreichend, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen, sind darüber hinaus weitere Maßnahmen zu prüfen, wie z.B. die Möglichkeit einer psychosozialen Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz durch die betriebliche Sozialberatung oder einen externen Anbieter. Die betriebliche Sozialberatung kann insbesondere

auch im Sinne der Früherkennung eingeschaltet werden, um Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bereits in der Entstehung entgegenwirken zu können.

Alle Maßnahmen sind unter Beteiligung des Inklusionsteams in der betroffenen Dienststelle zu treffen.

11.5 Berufliche Rehabilitation, Teilhabe

Um das Ziel einer dauerhaften Eingliederung und einer vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen 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".

11.5.1 Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen

Soweit Beschäftigte mit Behinderung 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.

11.5.2 Berufsfördernde Maßnahmen

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

11.5.3 Stufenweise Wiedereingliederung

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess aufgrund ärztlichen Attestes nur stufenweise möglich, ist unter Beachtung der tariflichen oder beamtenrechtlichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

12. Weitere Akteur*innen bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

12.1 Personalräte

Personalräte im Sinne dieser Vereinbarung, sind die örtlich gewählten Personalräte. Interessensvertretungen sind der Gesamtpersonalrat, die Richterräte sowie der Gesamtrichterrat.

Die Personalräte haben die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern und darauf zu achten, dass die den Dienststellen obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Personalräte und deren Ausschüssen, Arbeitsgruppen, Arbeitskreisen sowie Besprechungen mit dem/der Arbeitgeber/-in beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne Menschen mit Schwerbehinderung oder die Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der Personalratssitzung zu setzen.

Erachtet sie einen Beschluss der Personalräte als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Vorschriften des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend.

12.2 Integrationsfachdienst

Um die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung zu sichern, können der/ die Arbeitgeber/-in, das AVIB oder die Rehabilitationsträger den Integrationsfachdienstes (IFD) zur Betreuung beauftragen. Der Integrationsfachdienst soll die Beschäftigten mit Schwerbehinderung, solange erforderlich, am Arbeitsplatz begleiten.

Die Leistung des Integrationsfachdienstes kann einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Inklusion in den Dienststellen leisten und soll daher (soweit verfügbar) umfassend genutzt werden. Dienststellen und Vorgesetzte sind aufgefordert, hier unterstützend mitzuwirken. Gespräche von Menschen mit Schwerbehinderung mit dem IFD sind aufgrund der Wichtigkeit für die Teilhabe am Arbeitsleben grundsätzlich Arbeitszeit.

13. Schlussbestimmungen, Öffnungsklausel, Inkrafttreten

13.1 Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können (auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung oder Dienststelleinleitungen) 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:

- Personalentwicklung – vorausschauende Einstellungsmöglichkeiten,
- Baumaßnahmen,

- Fördermaßnahmen für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung, z.B. Weiterbildungsmaßnahmen in Einrichtungen, die speziell für Menschen mit Schwerbehinderung ausgestattet sind,
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Einzelne,
- Arbeitszeitregelungen für besonders Betroffene,
- Anschaffung von technischen Hilfsmitteln und Einrichtung von speziellen Arbeitsplätzen,
- Inklusionsbetriebe für Menschen mit Schwerbehinderung (§§ 215 SGB IX ff.),
- Dienststellenbezogene Berichterstattung im Sinne von Ziffer 1.4.7 dieser Vereinbarung mit zusätzlichen Erhebungskriterien unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen.

13.2 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen

Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

13.3 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom ... in Kraft. Gleichzeitig tritt die Vereinbarung vom 17. Dezember 2007 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.