

HANDREICHUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

zur Inklusionsvereinbarung für die bei SenBJF
Beschäftigten an den Berliner Schulen

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Herausgegeben von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
in Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung der
allgemeinbildenden Schulen und der SBVzbS

Ausgabe 2023

Anlagen:

1. Gesprächsprotokoll Teilhabegespräch- Pädagogisches Personal
2. Gesprächsprotokoll Teilhabegespräch
3. Information an die Schwerbehindertenvertretung über Fortbildungen
4. Erfassung einer Schwerbehinderung in LiV
5. Meldebogen Schwerbehinderung/Gleichstellung

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie



Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie • Bernhard-Weiß-Str. 6 • 10178 Berlin

An die

- öffentlichen Schulen des Land Berlin
- die regionalen Schulaufsichten I 01 bis I 12
- die Schulaufsichten über die zentral verwalteten und beruflichen Schulen

nachrichtlich:

Schwerbehindertenvertretungen, Personalräte
+ Frauenvertretungen im Schulbereich

Geschäftszeichen (bitte angeben)

I AbtL

Christian Blume

Tel. +49 30 90227 6407

Zentrale +49 30 90227 5050

Christian.blume@senbjf.berlin.de

Bernhard-Weiß-Str. 6, 10178 Berlin

27.06.2023

Beschäftigte mit Behinderungen in der Berliner Schule -Handreichung für Führungskräfte-

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung der allgemeinbildenden Schulen und die Inklusionsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie wurde in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung der zentral verwalteten und beruflichen Schulen die Handreichung für Führungskräfte zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung überarbeitet und an die aktuelle Gesetzeslage angepasst.

Die Inklusionsvereinbarung ist ein wichtiger Schritt, das uneingeschränkte und selbstverständliche Recht von Menschen mit Behinderung auf Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben umzusetzen. Die UN-Behindertenrechtskonvention wird hiermit zum Ausdruck gebracht. In der Praxis hat sie das Ziel, die Verpflichtung der Gesellschaft, ein Arbeitsverhältnis, das den Fähigkeiten eines Menschen entspricht, nicht an Barrieren verschiedenster Art scheitern zu lassen.

Die Handreichung mit ihren Anlagen trägt dazu bei, über gesetzliche Regelungen zu informieren und so Führungskräften Sicherheit in ihrer besonderen Verpflichtung bei der Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen an den Berliner Schulen zu geben.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie • Bernhard-Weiß-Str. 6 • 10178 Berlin
U + S Alexanderplatz

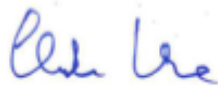
post@senbjf.berlin.de • www.berlin.de/sen/bjf



Für Fragen und Anregungen finden Sie in der Handreichung Ansprechpersonen in unserem Haus sowie Helfersysteme, die Sie bei der Umsetzung des Ausgleichs von behinderungsbedingten Nachteilen unterstützen.

Für Ihre aktive Mitarbeit bei der Umsetzung der Zielstellungen der Inklusionsvereinbarung danke ich allen Beteiligten sehr herzlich.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Christian Blume
Leiter der AbtL I



Mirko Salchow
Leiter der AbtL IV

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtliche Grundlagen im Überblick.....	2
2. Rechtsquellen nach Stichworten.....	3
3. Wissenswertes und Grundbegriffe	4
3.1 Vorbemerkungen:	4
3.2 Übersicht.....	4
3.3 Definition Behinderung	4
3.4 Definition Schwerbehinderung.....	5
3.5 Definition Gleichstellung	5
3.6 Geschützter Personenkreis.....	5
3.7 Antrag auf Anerkennung einer Behinderung.....	5
3.8 Grad der Behinderung (GdB) von 20, 30 oder 40.....	6
3.9 Gleichstellung	6
3.10 Rechte der schwerbehinderten Menschen	6
3.11 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.....	6
4. Was ist zu tun - Fallbeispiele	8
5. Einstellungen	10
6. Arbeitsplatzgestaltung	14
6.1 Teilhabegespräch	14
6.2 Arbeitseinsatz.....	16
6.3 Ermäßigungsstunden / Zusatzurlaub.....	16
6.4 Behinderungsbedingte Einschränkungen	19
6.5 Außerunterrichtliche Tätigkeiten.....	19
6.6 Mehrarbeit.....	19
6.7 Extreme Wetterlagen.....	20
6.8 Stundenplan / Dienstplangestaltung.....	20
6.9 Aufsichten	20
6.10 Arbeitsumfeld	21
6.11 Technische Ausstattung.....	22
6.12 Förderung der beruflichen Entwicklung, Fort- und Weiterbildung.....	23
7. Dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse	25
8. Umsetzungen	26
9. Prävention	27
9.1 Prävention nach § 167 (1) SGB IX.....	27
9.2 Präventive Maßnahmen im Sinne des BEM nach § 167 (2) SGB IX.....	28
9.3 Anderweitiger Einsatz.....	30
10. Hilfe-Systeme	32

1. Rechtliche Grundlagen im Überblick

Vereinte Nationen

2008 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention - kurz UN-BRK)

Bundesrepublik Deutschland

1994 Ergänzung des Grundgesetzes in Artikel 3

2001 Sozialgesetzbuch IX

2016 geändert durch das Bundesteilhabegesetz

2002 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Land Berlin

2021 Gesetz zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin

2021 „Berlin Inklusiv“: Berliner Maßnahmenplan 2020 bis 2025 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

2021 Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (kurz VV Inklusion)

Berliner Schule

2018 Inklusionsvereinbarung (kurz IV)

2. Rechtsquellen nach Stichworten

Thema	SGB IX	VV Inklusion	Inklusionsvereinbarung	sonstige Regelungen
Arbeitsassistenz	§ 185 Absatz 5			
behinderungsgerechter Einsatz	§ 164 (4)	Ziffer 5	Punkt 4.2	
Benachteiligungsverbot	§ 164 (2)	Ziffer 4.1.4		AGG § 7
besondere Fürsorge- und Förderungspflicht		1.4.3		
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	§ 178 (2)	Ziffer 10	Punkt 4.3	
Dienstliche Beurteilungen		Ziffer 5.10		AV Dienstliche Beurteilungen
Einstellungen	§ 164 (1) und § 165	Ziffer 3	Punkt 4.1	Arbeitsanweisung Einstellungen
Ermäßigungsstunden			Punkt 4.2.4	VV Zumessung
extreme Wetterlagen		Ziffer 5.5		
Fortbildung	§ 164 (4)	Ziffer 6.2		
Inklusionsbeauftragte/r	§ 181	Ziffer 11.4		
Kündigungsschutz	§ 168 ff.	Ziffer 9.2		
Mehrarbeit	§ 207	Ziffer 5.3.		
Parkmöglichkeiten		Ziffer 5.6, 7.1.		
Aufsicht			Punkt 4.2.3	
Prävention	§ 167 (1) und (2)	Ziffer 8		DV Gesundheit
Prüfungserleichterungen		Ziffer 4		
technische Arbeitshilfen	§ 164 (4) Nr. 5 und § 185 (3)	Ziffer 5.7		
Teilhabegespräch			Punkt 4.2.2 und Anlagen	
Teilzeitarbeit	§ 164 (5)	Ziffer 5.2.3		
Umsetzungen		Ziffer 5.11		DV Umsetzungen
vertrauensvolle Zusammenarbeit	§ 182	Ziffer 11	Punkt 4.3.1	
Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes	§ 165	Ziffer 3.1.1		
Wandertage, Sportfeste, Klassenfahrten			Punkt 4.2.5	
Zusatzurlaub	§ 208	Ziffer 5.4	Punkt 4.2.4	

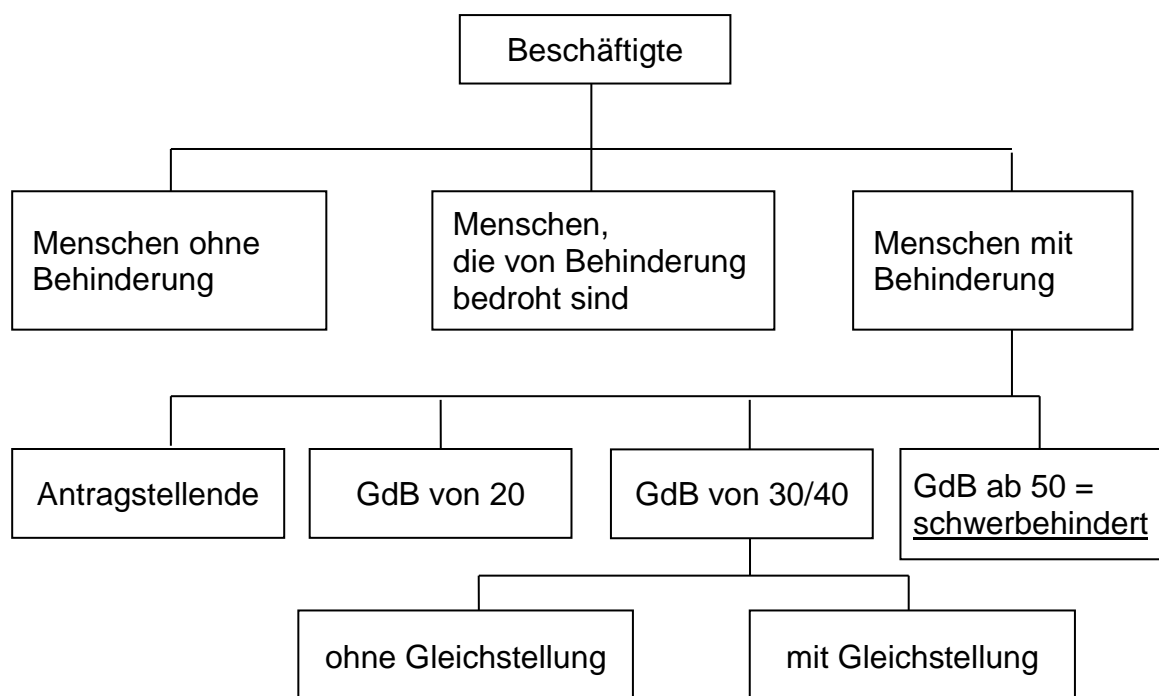
3. Wissenswertes und Grundbegriffe

3.1 Vorbemerkungen:

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie beschäftigt in den öffentlichen Schulen zurzeit ca. 2500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer anerkannten Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung.

Wenn in der Handreichung von schwerbehinderten Menschen gesprochen wird, schließt das auch immer die Gruppe der Personen mit einer Gleichstellung ein. Es sei denn, es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese ausgenommen sind.

3.2 Übersicht



3.3 Definition Behinderung

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist“ (§ 2 Absatz 1 SGB IX).

Die Schwere der Einschränkung, die einem behinderten Menschen in allen Lebensbereichen - nicht nur im Berufsleben - widerfährt, wird durch den sogenannten „Grad der Behinderung“ (GdB) zum Ausdruck gebracht. Siehe auch Punkt 3.7.

3.4 Definition Schwerbehinderung

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

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

Schwerbehinderte Menschen erhalten auf Antrag einen entsprechenden Ausweis.

3.5 Definition Gleichstellung

Mit einem entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit können Personen mit einem GdB von 30 oder 40 den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 2 Absatz 3 SGB IX).

Für sie gelten die gleichen gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen wie für schwerbehinderte Menschen. Ausgenommen sind: Die Gewährung von Ermäßigungstunden, der Zusatzurlaub, der vorzeitige Renten- bzw. Pensionsbeginn.

Siehe auch Punkt 3.9.

3.6 Geschützter Personenkreis

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

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

zu beachten:

Regelungen des SGB IX, der VV Inklusion und der Inklusionsvereinbarung stellen keine „Begünstigung“ der schwerbehinderten Menschen dar. Es sind Nachteilsausgleiche, die dazu dienen, einen „Ausgleich“ für behinderungsbedingte Einschränkungen zu schaffen, Chancengleichheit herzustellen sowie die Arbeitskraft langfristig zu erhalten.

3.7 Antrag auf Anerkennung einer Behinderung

Der Antrag auf Anerkennung einer Behinderung erfolgt bei dem für den Wohnort zuständigen Versorgungsamt.

Der Grad der Behinderung wird in Zehnerschritten bemessen.

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

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

zu beachten:

Die Schwerbehindertenvertretung wird auch bei Beschäftigten im Antragsverfahren in allen Angelegenheiten beteiligt (siehe IV 4.3).

3.8 Grad der Behinderung (GdB) von 20, 30 oder 40

Beschäftigte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 20, 30 oder 40 sollten die Dienststelle über ihre anerkannte Behinderung informieren, sofern sie Nachteilsausgleiche gemäß der VV Inklusion und der Inklusionsvereinbarung in Anspruch nehmen möchten.

zu beachten:

Der Grad der Behinderung auch bei 30/40 wird oftmals irrtümlich von Kollegen und Kolleginnen als Schwerbehinderung oder veraltet als Schwerbeschädigung bezeichnet. Für Führungskräfte ist wichtig zu wissen, dass auch einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 schon starke Einschränkungen zugrunde liegen und auch für Betroffene ohne einen Gleichstellungsbescheid daher einzelne Maßnahmen in Betracht kommen können.

3.9 Gleichstellung

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

Diese holt eine Stellungnahme des Arbeitgebers sowie der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats ein. Für Rückfragen steht die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung.

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

3.10 Rechte der schwerbehinderten Menschen

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber bekannt gemacht, können die Beschäftigten die Regelungen des SGB IX, der VV Inklusion des Landes Berlin und der Inklusionsvereinbarung für die Berliner Schulen für sich beanspruchen.

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

„Die Bestimmungen, die Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen betreffen, sind großzügig auszulegen.“ (VV Inklusion Ziffer 1.4.3)

3.11 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

„Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.“ (§ 178 (1) SGB IX).

zu beachten:

„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten

Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.“
§ 178 (2) SGB IX

„Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 178 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren anzuhören. Diese Beteiligung erfolgt vor der Frauenvertretung und der Personalvertretung. Dies gilt auch für die Beschäftigten im Anerkennungsverfahren. Für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen werden die Schwerbehindertenvertretungen beratend tätig. Durch eine konstruktive Kommunikation zwischen Schulaufsicht und Schwerbehindertenvertretung soll erreicht werden, dass die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gelingt.“ (Punkt 4.3. der Inklusionsvereinbarung).

Siehe auch Punkt 3.7.

4. Was ist zu tun

Fall 1:

Eine Kollegin legt die Kopie ihres Schwerbehindertenausweises vor.

- **Weiterleitung** der beglaubigten **Kopie des Ausweises** mit dem Meldebogen (siehe Anlage) durch die Schule an die zuständige SBV (vertraulich und verschlossen). Der Meldebogen ist von den Beschäftigten vorher auszufüllen und wird nach Kenntnisnahme durch die zuständige Vertrauensperson der Schwerbehinderten von dieser entsprechend an die Personalstelle weitergeleitet.
- Erfassung der Schwerbehinderung in LiV (s.a. LiV Handreichung Schulleitung Nr. 9, S.18-19), siehe Anlage
- **Kurzfristiges Angebot zum Teilhabegespräch** mit der/dem schwerbehinderten Beschäftigten im Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz.
⇒ siehe 6.1
- **Sofortige Gewährung der zustehenden Pflichtstundenermäßigung** ab Vorlage des Nachweises der Schwerbehinderung nach Rücksprache mit der betreffenden Person bezüglich der betreffenden Stunden, Lerngruppen etc. Eine rückwirkende Gewährung der Pflichtstundenermäßigung ist nicht möglich.
⇒ siehe 6.3
- **Gewährung des Zusatzurlaubes von fünf Arbeitstagen** für Nichtlehrkräfte (anteilig ab Anerkennung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch)
⇒ siehe 6.3
- **Wahlmöglichkeit des Zusatzurlaubes** für pädagogisches Personal (Nichtlehrkräfte), Betreuerinnen und Betreuer sowie Beschäftigte des verwaltenden und technischen Personals beachten
⇒ siehe 6.3

zu beachten:

Wenn Kollegen den Bescheid des Versorgungsamtes vorlegen, gilt dies auch als Nachweis bis der Ausweis vorliegt. Bei evtl. Weiterleitung sind Diagnosen immer zu schwärzen.

Fall 2:

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

- **Weiterleitung** der beglaubigten **Kopie des Bescheides** mit dem Meldebogen (siehe Anlage) durch die Schule an die zuständige SBV (vertraulich und verschlossen). Der Meldebogen ist von den Beschäftigten vorher auszufüllen und wird nach Kenntnisnahme durch die zuständige Vertrauensperson der Schwerbehinderten von dieser entsprechend an die Personalstelle weitergeleitet.

- Erfassung der Gleichstellung in LiV (s.a. LiV Handreichung Schulleitung Nr. 9, S.18-19). Siehe Anlage
- **Kurzfristiges Angebot zum Teilhabegespräch** mit dem Beschäftigten in Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz

⇒ siehe 6.1

Achtung: Es gelten alle Regelungen wie für Schwerbehinderte, außer:
Zusatzurlaub, Stundenermäßigung, vorzeitiger Renten-/Pensionsanspruch

Fall 3:

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

- **Weiterleitung** der beglaubigten **Kopie** des Bescheides an die zuständige Personalstelle (vertraulich und verschlossen), Information an die zuständige SbV
(Achtung: Diagnosen unkenntlich machen)
- Auf Wunsch der Kollegin **Verabredung zum Gespräch**, um eventuelle erforderliche behinderungsbedingte Maßnahmen zu erörtern.

Fall 4:

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

- **Weiterleitung** der beglaubigten Kopie des Schreibens an die zuständige Personalstelle (vertraulich und verschlossen)
- **Kurzfristiges Angebot für ein Gespräch** mit dem Kollegen in Hinblick auf den weiteren schulischen Einsatz
- **Information** an die zuständige Schwerbehindertenvertretung

In allen Fällen ist zu beachten:

- den Datenschutz einhalten
- bei Beratungsbedarf Kontakt mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung aufnehmen
- den Kolleginnen und Kollegen raten, die Schwerbehindertenvertretung bezüglich der Schwerbehinderung, Gleichstellung, Anerkennung eines Grades der Behinderung oder Antragstellung zu kontaktieren.

5. Einstellungen

Vorbemerkungen

Dem Öffentlichen Dienst obliegt es in besonderem Maße, in seinem Bereich Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten und deren Benachteiligung zu verhindern. Deshalb wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Es ist zu vermeiden, dass die Einstellung schwerbehinderter Menschen an baulichen und technischen Hindernissen scheitert (vgl. Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2.1 und SGB IX § 155).

Nach § 155 SGB IX sind zudem besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang zu beschäftigen. Dabei kann das Verfahren der Senatsverwaltung für Finanzen über die Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung in der Berliner Verwaltung, hier Bewirtschaftung der nichtplanmäßigen Personalmittel (sog. Fürsorgemittel), zum Einsatz kommen und unterstützen.

Siehe Rundschreiben SenFin IV Nr. 79/2020

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

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Einstellungsverfahren grundsätzlich in barrierefreien Gebäuden stattfinden (vgl. Inklusionsvereinbarung Punkt 4.1.1).

Aufgaben der Schulleitung:

Eingang von Bewerbungen

- Überprüfung der Bewerbungslisten, einschließlich der BEOV-Listen, ob Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen
- Umgehende Information der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen
- Auch wenn keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen eingegangen sind, ist die Schwerbehindertenvertretung über das Einstellungsverfahren zu informieren.

Vorauswahl und Einladung zum Vorstellungsgespräch

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

Auswahlverfahren

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

Hinweis:

Erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber mit einer Ausbildung als Lehrkraft oder Erzieherin und Erzieher kein Einstellungsangebot, kann auf ihren Wunsch hin ein Beratungsgespräch mit dem Bereich Personalmanagement oder der Inklusionsbeauftragten geführt werden (Punkt 4.1.2 Inklusionsvereinbarung). Über diese Möglichkeit sind die Bewerberinnen und Bewerber zu informieren.

zu beachten:

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

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

Auf keinen Fall darf nach Diagnosen gefragt werden!

Fördermöglichkeiten

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

Bei neu geschaffenen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen kann auch das Integrationsamt Förderleistungen erbringen, deren Umfang ist höher als bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

Ebenso ist die Förderung der Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung in der Berliner Verwaltung über die nichtplanmäßige Bereitstellung von Personalmitteln zu beachten (Rundschreiben SenFin IV Nr. 79/2020).

Die Schwerbehindertenvertretungen unterstützen bei den Antragstellungen. Für Fragen stehen auch die Inklusionsbeauftragten als Ansprechpartner/innen zur Verfügung (siehe auch Punkt 10 „Hilfe-Systeme“).

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX § 164 (1)

„Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.... Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten...“

SGB IX § 165

„Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. ... Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt...“

VV Inklusion

Ziffer 3.4.1

„Nach § 165 Satz 3 und 4 SGB IX werden alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch oder Auswahlgespräch eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. ... Die fehlende fachliche Eignung muss „offensichtlich“, das heißt zweifelsfrei erkennbar und nachweisbar sein. Eine lediglich vermutete oder mögliche Nichteignung reicht nicht aus. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen. Offensichtlich ungeeignet ist hier insbesondere, wer tarif- oder beamtenrechtlich zwingend vorgeschriebene Ausbildungs-, Prüfungs- und/oder Fortbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt.“

Ziffer 3.4.2

„Von einer Einstellung eines oder Stellenbesetzung mit einem schwerbehinderten Menschen darf nicht deshalb abgesehen werden, weil hierfür im Einzelfall besondere arbeitsstätten- beziehungsweise arbeitsplatzbezogene Maßnahmen nach § 164 Absatz 4 Nummer 4

und 5 SGB IX notwendig sind.“

Ziffer 3.4.4

„Schwerbehinderte Menschen werden im Rahmen von Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen.“

Ziffer 3.5.1

„Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Stellenausschreibungen zu beteiligen.“

Ziffer 3.5.2

„Über alle Bewerbungen und Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit von schwerbehinderten Menschen sind gemäß § 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 Satz 1 SGB IX genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Ein Eignungsvergleich setzt voraus, dass der Schwerbehindertenvertretung auch Informationen insbesondere zur Eignung aus den Bewerbungsunterlagen von Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung zur Verfügung stehen, die der Arbeitgeber in die engere Wahl gezogen hat.“

Inklusionsvereinbarung Ziffer 4.1

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

Maßnahmen:

- In allen Einstellungsverfahren erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei Vorliegen der notwendigen fachlichen Voraussetzungen unabhängig von der Note grundsätzlich eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Einstellungsverfahren grundsätzlich in barrierefreien Gebäuden stattfinden.
- Die Bereiche Personalmanagement der allgemeinbildenden sowie der zentral verwalteten und beruflichen Schulen und die Inklusionsbeauftragten beraten auf Wunsch schwerbehinderte Lehreranzwärtinnen und Lehreranzwärter, Studienreferendarinnen und -referendare sowie Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen und Fachhochschulen für Sozialpädagogik, die nach erfolgreich abgelegten Prüfungen kein Einstellungsangebot erhalten, inwieweit eine Übernahme in den Schuldienst realisiert werden kann.

6. Arbeitsplatzgestaltung

Vorbemerkungen:

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit sowie auf behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes. Hier ist auch besonders die Ausstattung in Bezug auf die Nutzungsmöglichkeiten der mobilen Endgeräte für Pädagogisches Personal zu beachten.

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

Wegen ihrer behinderungsbedingten Beeinträchtigungen darf ihnen keinerlei Nachteil erwachsen.

6.1 Teilhabegespräch

Vorbemerkungen:

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

Laut Inklusionsvereinbarung 4.2.2 ist rechtzeitig vor Erstellung bzw. Veränderung des Einsatzplanes ein Teilhabegespräch anzubieten.

Das Teilhabegespräch der Dienstkraft anzubieten, ist für die Schulleitung verpflichtend.

Die schwerbehinderte Dienstkraft kann auf das Teilhabegespräch verzichten.

Bei diesem Gespräch handelt es sich weder um ein Präventionsgespräch im Sinne des § 167 SGB IX noch um ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch im allgemeinen Sinne.

Zu dem Gespräch kann auf Wunsch der oder des Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung und/oder eine Person des Vertrauens (z. B. aus dem Kollegium) hinzugezogen werden.

Ziel des Gespräches:

- Es ist zu ermitteln, wie der Einsatz einer schwerbehinderten Dienstkraft so geplant werden kann, dass sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln kann.
- Die schwerbehinderte Person ist anzuhören, um einen möglichen Unterstützungsbedarf und erforderliche Nachteilsausgleiche zu ermitteln.
- Kommt es zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, gilt es, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
- Sollte an der Schule keine einvernehmliche Lösung über behinderungsbedingt erforderliche Maßnahmen am Arbeitsplatz gefunden werden, so stehen die Schwerbehindertenvertretung und die regionale Schulaufsicht als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zeitpunkt des Gesprächs:

- Zeitnah nach Bekanntwerden einer Behinderung bzw. nach Kenntnis eines Antrags auf Anerkennung einer Behinderung,
- regelmäßig einmal jährlich zur Schuljahresvorbereitung,
- bei gegebenem Anlass (z.B. bei Veränderungen)

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

zu beachten:

Unzulässig ist es, Fragen nach der Diagnose und/oder der Art der Behinderung zu stellen. **Zulässig** ist die Frage nach der *Auswirkung* der Behinderung. (siehe auch Handreichung Punkt 6.4 Behinderungsbedingte Einschränkungen)

Rechtliche Grundlagen:

VV Inklusion Ziffer 5.1.3

„Die unmittelbar vorgesetzten Personen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten haben sich in Gesprächen unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Jahr über die Gesamtsituation der oder des schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren; dies gilt nicht soweit die oder der schwerbehinderte Beschäftigte dies ausdrücklich ablehnt.

Die unmittelbar vorgesetzten Personen haben der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens einmal im Jahr ein Gespräch über die Möglichkeiten ihres oder seines beruflichen Fortkommens anzubieten. Es ist die Pflicht der unmittelbar vorgesetzten Person, die Bestrebungen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten, die dienstlichen Aufgaben zu erfüllen, zu unterstützen und ihr oder ihm jede mögliche Hilfe und Personalentwicklung angedeihen zu lassen.“

Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2.2

„Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist die Schulleiterin, der Schulleiter verpflichtet, sich über die Gesamtsituation der schwerbehinderten Beschäftigten zu informieren und ihr/ihm bei Einstellung, bei Bekanntwerden einer Schwerbehinderung und jährlich rechtzeitig vor Erstellung der Stunden- bzw. Dienstpläne ein Teilhabegespräch über deren Arbeitsplatzsituation mit dem Ziel anzubieten, die besonderen Bedürfnisse zu erfahren und bei der Planung zu berücksichtigen.

Über die Ergebnisse wird ein Protokoll angefertigt, eine Kopie wird dem/der schwerbehinderten Beschäftigten ausgehändigt. Die Schwerbehindertenvertretung und/oder eine Person des Vertrauens können auf Wunsch des oder der Beschäftigten teilnehmen. Als Hilfestellung kann die Anlage 1 oder 2 verwendet werden.“

6.2 Arbeitseinsatz

Grundlagen für die Arbeitsplatzgestaltung und den Arbeitseinsatz bilden das Teilhabege-
spräch gemäß Inklusionsvereinbarung und gegebenenfalls Ergebnisse aus Präventionsge-
sprächen.

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

Gleichzeitig wird festgelegt, wie der Einsatz behinderungsgerecht gestaltet wird.

Erforderlich können je nach individuellem Bedarf beispielsweise sein:

- gar keine oder auch mehrere „Springstunden“ in der Woche
- nur Frühdienst, gar kein Frühdienst, Frühdienst nur an bestimmten Tagen
- Einsatz nur in bestimmten Räumen
- späterer Dienstbeginn

Rechtliche Grundlagen:

Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2

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

6.3 Ermäßigungsstunden / Zusatzurlaub

Regelungen für Lehrkräfte

Für schwerbehinderte Lehrkräfte wird ab einem GdB von 50 eine wöchentliche Stundener-
mäßigung entsprechend der jeweils gültigen Verwaltungsvorschrift für die Zumessung von
Lehrkräften ab dem Datum der Kenntnisnahme der Schwerbehinderung durch den Arbeit-
geber gewährt.

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

GdB	Beschäftigungsumfang	
	mindestens 2/3 der wöchentli- chen Regelpflichtstundenzahl (mind. 18 Std. OS / 18 Std. FZ /19 Std.GS)	mindestens 1/2 der wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl (mind. 13 Std. OS / 14 Std. FZ / 14 Std.GS)
50 - 60	2,0 Std.	1,0 Std.
70	3,0 Std.	1,5 Std.
80	4,0 Std.	2,0 Std.
90	5,0 Std.	2,5 Std.
100	6,0 Std.	3,0 Std.

Diese Ermäßigungsstunden gelten **zusätzlich** zu den Altersermäßigungsstunden nach der Arbeitszeitverordnung (AZVO) sowie tariflicher Regelungen für seit dem 28. Februar 2005 beim Land Berlin beschäftigte Lehrkräfte, die am 1. September 2008 mindestens 50 Jahre alt waren.

Neu: Beschäftigte mit anerkannter Behinderung, also ab GdB 30 und 40 u.U. 20, haben unabhängig einer Altersgrenze die Möglichkeit, zur Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit, ihr persönliches Arbeitszeitguthaben entsprechend der Regelung, dass eine Wochenstunde pro Schuljahr acht AZK Tagen entspricht, in Anspruch zu nehmen (vgl. Inklusionsvereinbarung 4.2.6).

Der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX gilt bei Lehrkräften mit den Schulferien als abgegolten.

Regelungen für Beschäftigte, die nicht Lehrkräfte sind

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (SGB IX § 208). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Hierbei handelt es sich um einen Nachteilsausgleich. Deshalb ist hinsichtlich der zeitlichen Lage den Wünschen der schwerbehinderten Dienstkraft zu entsprechen. Der Zusatzurlaub wird rückwirkend anteilmäßig auch in dem Jahr gewährt, in dem der Bescheid ergangen ist.

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

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

Beispiel 2: Die Feststellung ergeht zum 1. Juli. Der Zusatzurlaub beträgt $6/12 = 2,5$ von 5 Tagen. Es ist auf drei Tage aufzurunden.

Anspruch aufgelistet nach Monaten, auf ganze Tage gerundet:	
12 Monate = 5 Tage	6 Monate = 3 Tage
11 Monate = 5 Tage	5 Monate = 2 Tage
10 Monate = 4 Tage	4 Monate = 2 Tage
09 Monate = 4 Tage	3 Monate = 1 Tag
08 Monate = 3 Tage	2 Monate = 1 Tag
07 Monate = 3 Tage	1 Monat = 0

Hinweis: Entsprechend der Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2.4 haben schwerbehinderte Pädagoginnen und Pädagogen (Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen), die nicht Lehrkräfte sind, die Möglichkeit, anstatt des Zusatzurlaubsanspruchs von fünf Tagen sich für die wöchentliche Reduzierung der Arbeitszeit um 1 Stunde zu entscheiden.

Betreuerinnen und Betreuer haben die Wahlmöglichkeit, den Zusatzurlaub sowohl in den Ferien als auch außerhalb der Ferien zu nehmen. Betreuerinnen und Betreuer, die an der Ferienregelung teilnehmen, können wählen, ob der Zusatzurlaub in die Ferienzeitberechnung eingeht oder außerhalb der Ferien genommen wird.

Für Beschäftigte des nichtpädagogischen Personals an Schulen gelten die gleichen Wahlmöglichkeiten wie für die Betreuerinnen und Betreuer.

Diese Regelungen gelten jeweils für ein Kalenderjahr. Die Entscheidung bzw. deren Änderung ist der Personalstelle durch die Beschäftigten auf dem für sie geltenden Dienstweg rechtzeitig im Vorfeld formlos schriftlich mitzuteilen.

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

Diese Regelungen gelten nicht für gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

VV Inklusion Ziffer 1.4.3

„Die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht als Arbeitgeber gegenüber Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen geht über die allgemeine beamten- und arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hinaus. Sie obliegt vor allem den Leiterinnen und Leitern der vom Geltungsbereich nach Nummer 1.1 erfassten Stellen, den Vorgesetzten und denjenigen, die über die Einstellung, Verwendung und Personalentwicklung von Beschäftigten entscheiden. Die Bestimmungen, die Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen betreffen, sind großzügig auszulegen.“

VV Inklusion 5.4.2

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

6.4 Behinderungsbedingte Einschränkungen

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

Beispiele:

behinderungsbedingte Einschränkung	Lösungsmöglichkeit
Tafelarbeit nicht möglich	Smartboard
späterer Unterrichts-/Dienstbeginn (z.B. wegen Medikamenteneinnahme)	entsprechende Stundenplan- oder Dienstplangestaltung
Treppensteigen eingeschränkt (z.B. Gehbehinderung, Bewegungseinschränkung)	Einsatz in unteren Etagen oder Fahrstuhlnähe keine Hofaufsichten
Viele Arzt- oder Therapietermine	so möglich, Arbeitszeitverlagerung auf 4 Tage

6.5 Außerunterrichtliche Tätigkeiten

Inklusionsvereinbarung 4.2.5

„Der Einsatz und die Teilnahme an Wandertagen, Sportfesten, Klassenfahrten und sonstigen Schulveranstaltungen werden auf Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung rechtzeitig mit ihnen durch die Vorgesetzten erörtert und so geplant, dass für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen nicht entstehen. Im Falle einer Klassenfahrtteilnahme sollten die Schulleitungen im Rahmen der schulischen Gegebenheiten den schwerbehinderten Personen nachträglich die anteiligen Ermäßigungsstunden aufgrund der Schwerbehinderung gewähren. Bei nicht möglicher Teilnahme dürfen keine Nachteile erwachsen.“

AV Veranstaltungen 4.5.

„Bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten ist im Einzelfall im Vorfeld der Dienstreise genehmigung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu klären, wie die durch die Schülerfahrt entstehende Mehrbelastung durch geeignete erleichternde Maßnahmen oder durch Freizeitausgleich verringert werden kann.“

6.6 Mehrarbeit

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

Mehrarbeit ist jede Überschreitung

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

Rechtliche Grundlagen:

§ 207 SGB IX „Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.“

6.7 Extreme Wetterlagen

Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen wird gewährt, wenn es für die Dienstkraft behinderungsbedingt erforderlich ist. Dies sollte im Vorfeld (z. B. im Teilhabegespräch) erörtert werden.

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

Rechtliche Grundlagen:

VV Inklusion Ziffer 5.5 Dienst- und Arbeitsbefreiung bei extremer Wetterlage

„An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel Hitze, Sturm, Kälte, Schnee- oder Eisglätte) soll schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung darüber liegt in der jeweiligen Verantwortung der vom Geltungsbereich nach 1.1 erfassten Stellen und ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.“

6.8 Stundenplan/Dienstplangestaltung

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

Beispiele:

- Verteilung der Stunden auf vier Tage, um an einem anderen Tag z. B. für Therapie freizuhaben oder gleichmäßige Verteilung der Unterrichts-/Dienststunden auf alle Tage
- möglichst keine oder wenige Freistunden oder möglichst viele Freistunden (z.B. zur Regeneration - NICHT als Vertretungsreserve!)
- Prüfung der Möglichkeit von mobiler Telearbeit, so aufgrund der dienstlichen Arbeitsaufgaben umsetzbar (VV Inklusion 5.8.1 und 5.8.2)

6.9 Aufsichten

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass schwerbehinderte Menschen mehr Zeit für die Organisation benötigen sowie einen erhöhten Regenerationsbedarf haben.

Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind daher die Belange und Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter angemessen zu berücksichtigen und falls es die Behinderung erfordert, von diesen freizustellen.

Rechtliche Grundlagen:

Inklusionsvereinbarung Punkt 4.2.3

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

6.10 Arbeitsumfeld

Parkplatz

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

Unter bestimmten Voraussetzungen (Merkzeichen) kann ein besonders gekennzeichnete personenbezogener Stellplatz (§ 45 StVO) der Arbeitsstätte des Berechtigten im öffentlichen Verkehrsraum reserviert werden. Der Antrag kann von den Betroffenen bei der Straßenverkehrsbehörde des Bezirksamtes Ihres Hauptwohnsitzes gestellt werden. <https://www.berlin.de/lageso/behinderung/schwerbehinderung-versorgungsamt/nachteilsausgleiche/parken/-reservierung>

„Schwerbehinderten Beschäftigten, die für die Benutzung eines Kraftfahrzeuges eine Ausnahmegenehmigung zur Inanspruchnahme von Parkerleichterungen nach § 46 Absatz 1 Nummer 11 StVO in Verbindung mit der VwV-StVO, zu § 46 Absatz 1 Nummer 11 Randnummer 118 bis 144 vorlegen und die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, ist soweit erforderlich in der Nähe ihres Arbeitsplatzes eine genügende Anzahl von Stellplätzen bereitzustellen. Die Stellplätze sind grundsätzlich entgeltfrei zu vergeben.

Die Bereitstellung vorhandener Stellplätze für diese Gruppe von schwerbehinderten Beschäftigten geht der Verteilung nach anderen Kriterien vor. Diese Stellplätze sind besonders zu kennzeichnen. Sind keine oder nicht ausreichend Stellplätze vorhanden, so sind solche, soweit wirtschaftlich vertretbar, nach Möglichkeit zu schaffen, zu mieten oder zu erwerben.“ (VV Integration 7.1.2)

Pausenräume, Erholungsmöglichkeit

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

6.11 Technische Ausstattung

Vorbemerkungen

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

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

Bei der Durchführung der Maßnahmen unterstützen ggf. die Rehaträger und die Integrationsämter die Arbeitgeber (s. Helfersysteme).

Beispiele:

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

Ansprechpartner:

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

Verfahren

In der Regel wird der Bedarf für die behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes in einem Gespräch mit der schwerbehinderten Dienstkraft festgestellt. Sollen finanzielle Hilfen beantragt werden, ist zwischen Tarifbeschäftigten und verbeamteten Dienstkräften zu unterscheiden. Kann die Schule den Bedarf aus eigenen Mitteln nicht decken, stellt die Schulleitung einen formlosen Antrag an die Senatsverwaltung. Hier werden die Möglichkeiten zur Bereitstellung der benötigten Mittel geprüft.

Tarifbeschäftigte stellen zunächst selbst einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beim zuständigen Rehaträger. Wenn eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt ist, ist i. d. R. die Deutsche Rentenversicherung zuständig, ansonsten die Agentur für Arbeit. Häufig werden solche Anträge aber abgelehnt mit der Begründung, dass der Arbeitgeber zuständig sei (z. B. bei ergonomischen Bürostühlen). Um unnötig lange Wartezeiten zu vermeiden, ist in solchen Fällen der ergonomische Bürostuhl aus dem Budget der Schule zu stellen. Ist das Budget aufgebraucht, hilft hier die Verwaltungsleitung der jeweiligen Außenstelle.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten kann der Arbeitgeber einen Antrag auf finanzielle Leistungen beim Integrationsamt stellen. Diese Antragstellung erfolgt durch die Senatsverwaltung, nicht durch die Schulleitung (siehe unter Punkt 10 Hilfe System).

Formulare u. Hinweise: https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/insider_info/inklusion

Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen unterstützen bei der Antragstellung.

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX 164, Abs. 4

„Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf ...

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

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

6.12 Förderung der beruflichen Entwicklung, Fort- und Weiterbildung

Vorbemerkungen

Der Gesetzgeber betont die besondere Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen. Sie sind in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern. Im Teilhabegespräch ist zu prüfen, inwieweit Notwendigkeiten und Wünsche der schwerbehinderten Dienstkraft hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung zu realisieren sind. Dabei ist zu beachten, dass durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen keine Mehrbelastung entsteht. Es ist zu vermeiden, dass die Teilnahme schwerbehinderter Menschen an baulichen und technischen Hindernissen scheitert.

Aufgaben der Schulleitung:

- Erörterung von Bedarf, Wünschen und Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung im Teilhabegespräch
- Vorrangige Berücksichtigung bei der Auswahl des Teilnehmerkreises für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- Klärung im Vorfeld, wie die durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen entstehende Mehrbelastung durch geeignete erleichternde Maßnahmen verringert werden kann, z. B. durch vorübergehende Entlastung von außerunterrichtlichen Tätigkeiten
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Fort- und Weiterbildungsanträgen schwerbehinderter Menschen grundsätzlich vor einer Entscheidung. Hierfür kann das Formblatt im Anhang verwendet werden.

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX § 164 Abs. 4

„Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf ...

2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, ...“

VV Inklusion Ziffer 6.1 - Förderung

„Das berufliche Fortkommen der schwerbehinderten Beschäftigten ist besonders zu fördern (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummern 1 bis 3 und Absatz 4 Satz 3 SGB IX). Bestrebungen der schwerbehinderten Beschäftigten nach höherwertiger Tätigkeit sind zu unterstützen. Gegebenenfalls können entsprechende Förderungsmöglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden. Das Benachteiligungsverbot nach § 164 Absatz 2 SGB IX ist zu beachten.

6.2 - Berufliche Bildung

Besonderer Wert ist auf die berufliche Bildung der schwerbehinderten Beschäftigten zu legen (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummern 2 bis 3 und Absatz 4 Satz 3 SGB IX). Ihnen ist Gelegenheit zu geben, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung und zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens. Auf die barrierefreie Zugänglichkeit der Bildungsstätten ist zu achten. Die Fortbildungsangebote sind grundsätzlich barrierefrei zu gestalten.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die von Dritten angeboten werden, ist ihnen die Teilnahme in zumutbarem Umfang zu erleichtern.“

6.3 - Förderungszuschüsse des Integrationsamts

Das Integrationsamt kann nach § 185 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe e) SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV Zuschüsse zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten an den schwerbehinderten Menschen erbringen.

Dienstvereinbarung Qualifizierung § 4 (4)

„Bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten ist im Vorfeld im Einzelfall mit der Schulleitung zu klären, wie die durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen entstehende Mehrbelastung durch geeignete erleichternde Maßnahmen verringert werden kann.“

7. Dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse

Vorbemerkungen

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

Aufgaben der Schulleitung:

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

zu beachten:

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

Beispiele für mögliche Einschränkungen:

1. Behinderungsbedingt kann die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen oder außerschulischen Veranstaltungen eingeschränkt sein.
2. Behinderungsbedingt können nicht alle zur Verfügung stehenden Medien eingesetzt werden.
3. Behinderungsbedingt können die Belastung und der Einsatz eingeschränkt sein.

Rechtliche Grundlagen:

VV Inklusion 5.10.2 „Entsprechend den laufbahnrechtlichen Regelungen ist bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit auf Grund der Behinderung zu berücksichtigen.“

Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind.“

„5.10.3 - Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und schwerbehinderten Arbeitnehmern gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.“

Gesetz über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten (LfbG) § 25

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

8. Umsetzungen

Vorbemerkungen

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

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

Umsetzung aufgrund von Personalungleichgewichten

Für das pädagogische Personal gilt die „Regelung der Umsetzung von Lehrkräften und des weiteren pädagogischen Personals (DV Umsetzungen)“ vom 01.08.2021

Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte grundsätzlich ausgenommen.

Aufgaben der Schulleitung:

Nach erfolgter Freiwilligenabfrage sollte ein Beratungsgespräch mit der oder dem an einer Umsetzung interessierten schwerbehinderten Beschäftigten mit folgendem Inhalt geführt werden:

- Information zum Verfahren
- individuelle behinderungsbedingte Situation des/der Beschäftigten
- Einbeziehung der SbV im Vorfeld

Rechtliche Grundlagen:

DV Umsetzungen Ziffer 4

„Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen

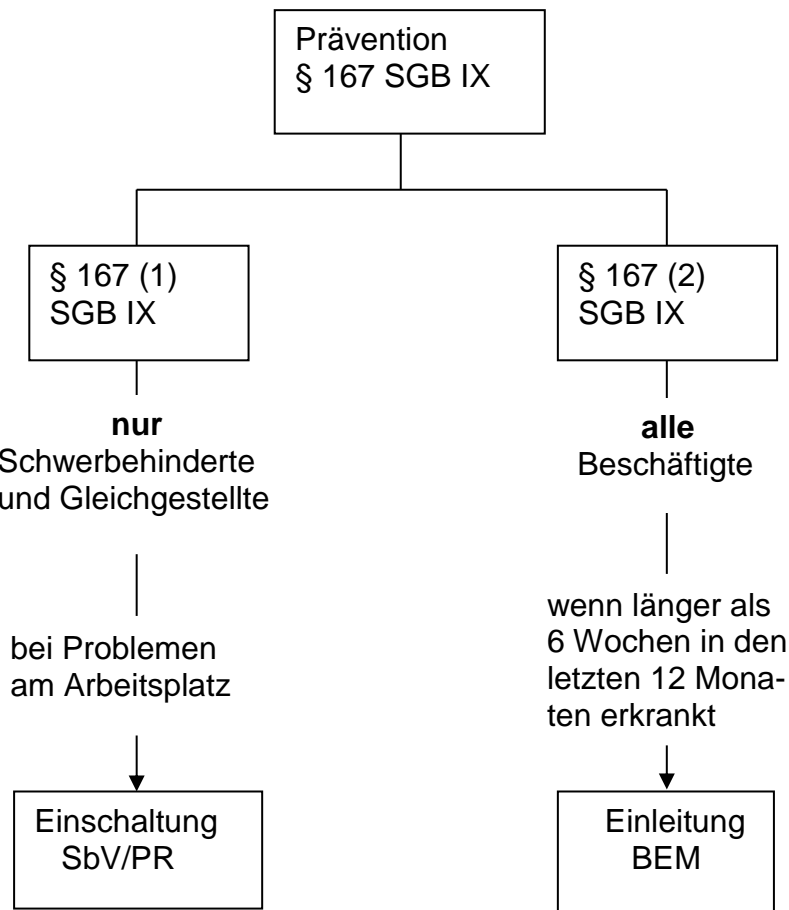
- Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte ...“

9. Prävention

Vorbemerkungen:

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

Prävention im Sinne des SGB IX beinhaltet zwei Aspekte:



9.1 Prävention nach § 167 (1) SGB IX

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

Aufgaben der Schulleitung:

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

- und gemeinsam mit den Betroffenen präventiv nach konstruktiven Lösungen im Interesse der Erhaltung des Arbeitsplatzes zu agieren

9.2 Präventive Maßnahmen im Sinne des BEM nach § 167 (2) SGB IX

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

Die Initiative für ein BEM kann auch von der oder dem Beschäftigten ausgehen. Das Angebot eines Präventionsgesprächs ist die Eröffnung eines BEM-Verfahrens. Unter Umständen sind Folgegespräche sinnvoll und werden entsprechend vereinbart.

Aufgaben der Schulleitung:

- Überprüfung, ob die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt sind
- schriftliches Gesprächsangebot an die Dienstkraft
- Information über das Gesprächsangebot an die Schwerbehindertenvertretung, die zuständige Personalvertretung und die Frauenvertreterin
- Einladung aller gewünschten Teilnehmer zum Präventionsgespräch (vorherige Terminabsprache)
- Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes und/oder schulinterner Unterstützungsmaßnahmen
- Regelungen zu Datenschutz, Dokumentation und Aufbewahrung beachten (DV Gesundheit Punkt 12.6 der DV Gesundheit von 2007. Hinweis: Dieser Punkt gilt unter dem Punkt III BEM der ansonsten durch die RDV Gesundheit abgelösten DV Gesundheit bis zum Abschluss einer RDV zum BEM weiter.)
- Stundenplantechnische bzw. arbeitsorganisatorische Umsetzung von Wiedereingliederungsplänen
- Vermeidung darüberhinausgehende zusätzliche Belastungen in der Wiedereingliederung
- Beachtung weiterer einschränkender Einsatzbedingungen
- Dokumentation der getroffenen Maßnahmen

zu beachten:

Ein Wiedereingliederungsplan (Hamburger Modell) muss vor Beginn von der Personalstelle bewilligt werden. Die Obergrenzen (Belastungsgrenzen) des Einsatzes für die einzelnen Wochen sind verbindlich festgelegt. Eine Überschreitung z. B. durch zusätzlichen Vertretungsunterricht kann den gesundheitlichen Stabilisierungsprozess gefährden und ist damit ausgeschlossen. Es ist möglich, dass Beschäftigte zu Beginn der Wiedereingliederung innerhalb der Schule für den Zeitraum von ca. 6 Wochen auch außerhalb des Unterrichtes/der Betreuungsgruppe in der Schule eingesetzt werden können.

Tarifbeschäftigte gelten während der Wiedereingliederung weiterhin als krank und erhalten, wenn die Entgeltfortzahlung abgelaufen ist, nur Krankengeld. Ihr Wiedereingliederungsplan wird zwischen der Krankenkasse, ggf. der Deutschen Rentenversicherung und der Personalstelle abgestimmt. Mit der Personalstelle wird ein entsprechender Vertrag geschlossen.

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

Soll ein HM über den Zeitraum von 6 Monaten verlängert werden, ist im Vorfeld der Amtsarzt einzubeziehen.

Rechtliche Grundlagen:

SGB IX § 167:

„(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

DV Gesundheit Ziffer 12.6

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

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

(3) Nur Eckdaten des BEM werden zur Personalakte genommen. Als Eckdaten sind die Unterlagen anzusehen, die mit dem Dienst-/Arbeitsverhältnis in einem unmittelbaren inneren

Zusammenhang stehen, insbesondere Gesprächsangebote mit Datum, Abschluss der Gespräche sowie ggf. Datum des Abbruchs der Gespräche. Beim Umgang mit diesen Daten sind die §§ 56 ff Landesbeamtengesetz (LBG) zu beachten und analog auf alle Beschäftigungsgruppen anzuwenden. Die gespeicherten Eckdaten sind spätestens zwei Jahre nach Beendigung eines BEM datenschutzgerecht zu vernichten.

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

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

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

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

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

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

Rundschreiben SenInn 11/2008

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

9.3 Anderweitiger Einsatz

Können schwerbehinderte Dienstkräfte die bisherige Tätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausüben, wollen aber im Dienst-/Arbeitsverhältnis verbleiben, ist unbedingt mit der regionalen Schwerbehindertenvertretung und der Referatsleitung zusammenzuarbeiten, damit die Teilhabe am Arbeitsleben erhalten bleiben kann.

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

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

Rechtliche Grundlagen:

Inklusionsvereinbarung Punkt 4

„4.2 Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung

Ziel:

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

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

Maßnahmen:

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

VV Inklusion 9.1.3

„Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG i.V.m. § 39 LBG sind Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand versetzt werden, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei Schaffung der bestmöglichen Arbeitsbedingungen nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

In den Ruhestand wird gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist. Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann (§ 26 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG).

Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist (§ 26 Abs. 3 BeamtStG).

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist auch abzusehen, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 Abs. 1 BeamtStG).“

VV Inklusion 9.2.8

„Die Regelungen des § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L zur Beendigung oder zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei verminderter Erwerbsfähigkeit gelten auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Abs. 3 dieser Regelung verpflichtet den Arbeitgeber zur Suche nach einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz, auf dem die betreffende Person weiterbeschäftigt werden kann, wenn die übrigen in der Vorschrift genannten Bedingungen erfüllt sind.

Die entsprechende Prüfung sollte im Sinne der oder des schwerbehinderten Beschäftigten vorgenommen werden.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es nach § 175 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Auf § 33 Abs. 2 Satz 4 wird in diesem Zusammenhang besonders aufmerksam gemacht. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gilt, ist anstelle der genannten TV-L-Vorschriften § 33 Abs. 2 bis 4 TVöD zu beachten. Auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Nr. 9.2.6 wird hingewiesen.“

Hier sind die aktuellen Regelungen im TV-L sowie im Beamtenrecht zu beachten.

10. Hilfe-Systeme

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

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

Im Folgenden sind die Helfersysteme für schwerbehinderte Beschäftigte tabellarisch aufgeführt.

Die Schwerbehindertenvertretungen können die Anschriften von Ansprechpersonen dieser Helfersysteme vermitteln.

Institution	Aufgaben	Erreichbarkeit	Zuständig für
Schwerbehindertenvertretung (SbV)	<ul style="list-style-type: none"> Beratung von Betroffenen, Dienststellen und Schulleitungen hinsichtlich der Umsetzung der Schutzvorschriften des SGB IX Kontaktaufnahme zu entsprechenden Helfersystemen bei systemischen, arbeitsplatzbezogenen oder persönlichen Problemen der Betroffenen 	Anschriften und Telefonnummern über das Beschäftigtenverzeichnis der Senatsverwaltung	schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte und für Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung gestellt haben
Inklusionsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers Vermittlung bei Problemen Ansprechpartner für Schulleitungen und SbV Verbindung zum Integrationsamt 	<p>für die allgemeinbildenden Schulen: derzeit Frau Heike Körnig heike.koernig@senbjf.berlin.de</p> <p>für die zentral verwalteten und beruflichen Schulen: derzeit Frau Uck-Koglin heike.uck-koglin@senbjf.berlin.de</p>	alle bei SenBJF Beschäftigte an Schulen
Arbeitsmedizinischer Dienst	<p>Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigte, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gefährdungsbeurteilungen Emissionen oder andere Belastungen am Arbeitsplatz Ergonomie am Arbeitsplatz Betriebliches Eingliederungsmanagement Suchtprobleme Mutterschutz Impfschutz 	<p>AMZ (für allgemeinbildende und zentral verwaltete Schulen) amz-schule@charite.de</p> <p>dispo-Tf Medical für die berufsbildenden Schulen info@medisafe.dispottf.de</p>	alle bei SenBJF Beschäftigte an Schulen
SenBJF	Annahme der Anträge auf Arbeitsplatzausstattung Überprüfung der Anträge Weiterleitung an die entsprechenden Stellen (z.B. Integrationsamt)	<p>für die allgemeinbild. Schulen: Frau Baukus I Gst 1.2 Telefon: 90227 5431 anja.baukus@senbjf.berlin.de</p> <p>für den Bereich zbS: Frau Monique Richter IV Gst 4 leidgerAP.Abt.4@senbjf.berlin.de</p>	alle bei SenBJF Beschäftigte
	Dienstunfallbearbeitung Beamte	Herr Schmidt, ZSP E17 dirk.schmidt@senbjf.berlin.de	Beamte

Institution	Aufgaben	Erreichbarkeit	Zuständig für
Inklusionsamt (IA)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen. • das IA bietet Beratung und Unterstützung zum Thema Arbeit • schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber können finanzielle Hilfen bekommen • das Inklusionsamt hält Fachdienste vor für u.a.: • Ingenieurfachdienst (Anpassung des Arbeitsplatzes und -umfeldes) 	<p>Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin Inklusionsamt Darwinstr. 15 10589 Berlin Telefon: 030/ 115 Fax: 030/90229-3399</p> <p>E-Mail: poststelle@lageso.berlin.de</p> <p>Homepage: https://www.berlin.de/lageso/</p>	schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte
Integrationsfachdienste (IFD)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle sowie bei Problemen am Arbeitsplatz z. B. durch: <ul style="list-style-type: none"> • Coaching • Systemanalyse • Arbeitsplatzanpassung • Beratung <p>Der IFD ist tätig im Auftrag des Inklusionsamtes und anderer Rehaträger (z.B. Krankenkassen, Unfallkassen)</p>	<p>Adressen zu erfragen unter: https://www.berlin.de/lageso/</p>	schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte sowie für psychisch beeinträchtigte Personen.
Rehaberater der Deutschen Rentenversicherung Bund	<ul style="list-style-type: none"> - beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen - Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen - Arbeitsplatzausstattung 	<p>Reha-Beratungsdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund Hohenzollerndamm 46/47 10713 Berlin Telefon: DRV Bund: 0800-1000480070 DRV Berlin -Brandenburg: 0800-100048025</p>	schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte sowie für psychisch beeinträchtigte Personen außer Beamte
Unfallkasse Berlin (gesetzliche Unfallversicherung)	<p>Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler mit den Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Gesundheitsschutz, • Arbeitsunfälle aufarbeiten und verhindern • Prävention, Rehabilitation und Entschädigung • Schulung von Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern 	<p>Culemeyerstr. 2 12277 Berlin Telefon: 030 7624-0 Homepage: www.unfallkasse-berlin.de E-Mail: unfallkasse@unfallkasse-berlin.de</p>	Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes und Schüler

Gesprächsprotokoll – Pädagogisches Personal

Schule: _____ Beschäftigte/r: _____

<p>1. Einsatz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterrichtseinsatz/ Gruppeneinsatz - Beschäftigungsumfang / Ermäßigungsstunden/ Zusatzurlaub - Klassenleitung/ Gruppenleitung - behinderungsbedingte Einschränkungen - außerunterrichtliche Tätigkeiten (z. B. Klassen- und Wanderfahrten, Sportfeste) - Mehrarbeit - extreme Wetterlagen 	
<p>2. Stundenplangestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - zeitliche Verteilung der Stunden - Raumplanung - Aufsichten - besondere Belastung 	
<p>3. Arbeitsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parkplatz - Pausenräume, Erholungsmöglichkeit 	
<p>4. Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none"> - behinderungsgerechte Ausstattung - technische Arbeitshilfen 	
<p>5. Förderung der beruflichen Entwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalentwicklungsplanung - Fortbildungsbedarf und -angebote - Beförderungsmöglichkeiten 	

Datum: _____

Unterschrift des Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/der Beschäftigten

Gesprächsprotokoll

Schule: _____ Beschäftigte/r: _____

Funktion: _____

<p>1. Einsatz</p> <ul style="list-style-type: none">- Beschäftigungsumfang/Arbeitszeit- behinderungsbedingte Einschränkungen- Mehrarbeit- extreme Wetterlagen	
<p>2. Arbeitsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none">- Organisationsstrukturen (z. B. Arbeitsteam, "Paten")- besondere Belastung- Integrationsbedarf- Parkplatz	
<p>3. Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none">- behinderungsgerechte Ausstattung- technische Arbeitshilfen	
<p>4. Förderung der beruflichen Entwicklung</p> <ul style="list-style-type: none">- Personalentwicklungsplanung- Fortbildungsbedarf und -angebote- Aufstiegsmöglichkeiten	

Datum: _____

Unterschrift des Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/der Beschäftigten

(Name der Schule)

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

Antrag auf Teilnahme an einer Fortbildung

Der/die schwerbehinderte Beschäftigte _____

hat die Teilnahme an der folgenden Fortbildungsmaßnahme beantragt:

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

Folgende Erleichterungen werden zur Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung
gewährt:

Berlin, den _____

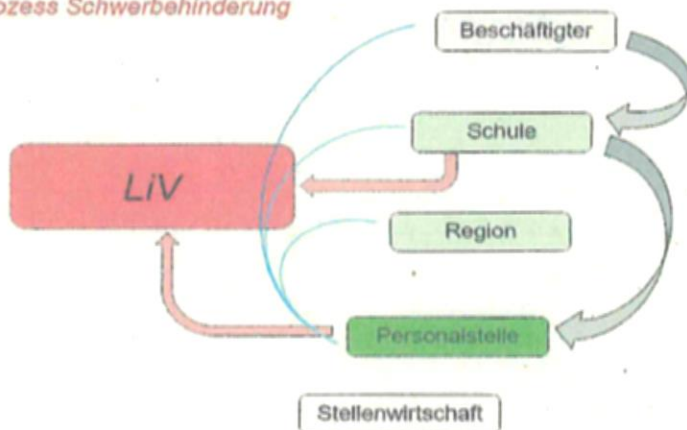
Unterschrift Schulleitung

9. Erfassung einer Schwerbehinderung




Prozess Schwerbehinderung

Sensitivität
für Bildung, Jugend
und Familie



Personalstammdaten pflegen, Person auswählen, Registerblatt „Grunddaten Person“ (1.) wählen.

Infotyp **Behinderung (IT 0004)** und Zeitraum „alles“ auswählen, dann Klick auf , um eventuell bereits erfasste „Behinderungen/Schwerbehinderungen“ anzuzeigen. Sofern noch keine Behinderung hinterlegt ist anlegen wie folgt:

Neu anlegen mit Klick auf 

Personalstammdaten pflegen

Personalstammdaten pflegen

Suche nach

- Person
 - LIV-Suche
 - Sammelsuchhilfe
 - Suchbegriff
 - Freie Suche

LV-Nummer: 3925 Vertrag: 01001363

Name: Oden Teatze Lehrkraft_01K02 BSFI: 01K02

Tariff. Beschaf.: I Arbgeb-LV: 22 P C 018 Beschäft: aktiv

Lehrkräfte: TA Geb-Datum: 01.01.1970

Schulung Grunddaten Person Grunddaten Arbeitsverhältnis Zeitdaten

Infotyptext: s...

Einzeluskunft

Mafnahmen

Organisations Zuordnung

Daten zur Person

Anschriften

Bankverbindung

Ausbildung/Lehramtsbefähigung

Behinderung

Quotentausch

Zeitraum

Zeitraum

von 01.01.1800 bis 31.12.9999

heute

alles

ab heute

akt. Periode

laufende Woche

laufender Monat

letzte Woche

letzter Monat

laufendes Jahr

Direkte Auswahl

Informationstyp: Behinderung Art: A21

Auf der nächsten Seite die Angaben vom SB (Schwerbehinderten)-Ausweis übernehmen.

Gültig: Beginn-Datum



Name, Vorname; Geburtsdatum	Geburtsdatum	eMail Adresse (freiwillig)
Amts-/ Dienstbezeichnung/ Funktion	Personalnummer	Schulnummer (BSN, z. B. 01G99)

Meldung über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (sbM) bzw. diesen gleichgestellter behinderter Mensch (gbM) und Mehrfachanrechnung für schulisches Personal**A) Hinweis auf die Rechtsgrundlage**

Das Fragerecht des Arbeitgebers/ der Dienstbehörde und die entsprechende Pflicht zur wahrheitsgemäßen Beantwortung, ob eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung i. S. des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) vorliegt, wird aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) abgeleitet (Urteil des BAG v. 01.08.1985 - 2 AZR 101/ 83). Die sich aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung ergebende Verpflichtung ist einer Rechtsgrundlage für die Erhebung der Daten gleichzusetzen.

Die Meldung über die Eigenschaft als sbM bzw. als diesen gbM dient allein der Wahrnehmung der Rechte und Pflichten aus dem Dienst- und Arbeitsverhältnis; insbesondere ergeben sich

- Anspruch auf Zusatzurlaub (jedoch nicht bei gbM)
- Eintritt eines besonderen Kündigungsschutzes, eines Umsetzungsschutzes
- Anrechnung auf einen Pflichtplatz und damit Grundlage für den Arbeitgeber/ Dienstbehörde für die Ermittlung der Beschäftigungsquote

Maßgeblich sind die dazu bestehenden Regelungen im SGB IX in der jeweils geltenden Fassung.

An die Schulleitung der _____

1. Erstmalige Mitteilung

Ich gehöre zu dem geschützten Personenkreis nach dem SGB IX

1.1 als sbM gem. § 2 Abs. 2 SGB IX (ab GdB 50). Die Schwerbehinderung wurde

befristet bis _____ unbefristet

Nachweis: beglaubigte Fotokopie des Ausweises nach § 152 Abs. 5 SGB IX liegt bei

1.2 als den schwerbehinderten Menschen gleichgestellter behinderter Mensch gem. § 2 Abs. 3 SGB IX (GdB 30 bis 49). Die Gleichstellung wurde befristet bis _____

Nachweis: beglaubigte Kopie des Gleichstellungsbescheides der Bundesagentur für Arbeit nach § 151 Abs. 2 SGB IX

2. Mitteilung über Veränderung

2.1 Der Grad der Behinderung ist neu festgesetzt worden:

bisher: _____ ab: _____ neu: _____

Nachweis: beglaubigte Kopie des Ausweises nach § 152 Abs. 5 SGB IX liegt bei

2.2 Die Gültigkeitsdauer meines Ausweises hat sich verändert. Er ist jetzt gültig

bis _____ oder unbefristet gültig

Nachweis: beglaubigte Kopie des Ausweises nach § 152 Abs. 5 SGB IX liegt bei

Jede Änderung werde ich unaufgefordert und unverzüglich mitteilen.

Datum/ Unterschrift der/ des Beschäftigten

Schulleitung z. K. genommen und in LIV notiert
Datum/ Unterschrift

→ Weitergabe an zust. regionale SbV

B Schwerbehindertenvertretung (SbV) der Region _____	Telefon _____
zur Kenntnis genommen: _____ Datum/ Unterschrift der Schwerbehindertenvertretung Weitergabe an <input type="checkbox"/> zust. Personalaktenführende Stelle in der ZS P (bei pädagog. Personal) <input type="checkbox"/> zust. Büroleitung in der regionalen Schulaufsicht (bei nichtpädagog. Personal)	
C Büroleitung für das nichtpädagog. Personal der Schulaufsicht der Region _____	Telefon _____
V 1. Datenerfassung in IPV +LiV (IT 0004 - Behinderung, IT 0019 - Terminverfolgung) Schwerbehinderung bzw. Änderung der Schwerbehinderung erfassen Befristete Gleichstellung erfassen ggf. UV-Eintragung vornehmen (sofern nicht durch Schule erledigt) WV/Terminverfolgung erfassen - 2. Abgabe an ZS P _____ zwB _____ Datum/ Unterschrift der Büroleitung für das nichtpädagog. Personal in der regionalen Schulaufsicht → Weitergabe an zust. Personalaktenführende Stelle in der ZS P	
D Personalaktenführende Stelle in der ZS P _____	Telefon _____
V 1. Datenerfassung in IPV +LiV (IT 0004 - Behinderung, IT 0019 - Terminverfolgung) bei pädagog. Personal 2. Kopie des Schwerbehindertenausweises zdA Kopie des Gleichstellungsbescheides zdA 3. Notiz Aktenvorblatt 4. Prüfung, ob die Schwerbehinderteneigenschaft die Beantragung einer Mehrfachanrechnung nach § 195 SGB IX durch den Arbeitgeber rechtfertigt. Vermerk (nur bei Mehrfachanrechnung-IT0004) Die Bundesagentur für Arbeit hat für den o.g. schwerbehinderten Menschen eine Mehrfachanrechnung nach § 195 SGB IX auf _____ Pflichtplätze zugelassen (s. beigefügter Bescheid) Die Mehrfachanrechnung wurde für die Dauer der Tätigkeit als _____ unbefristet zugelassen. Die Mehrfachanrechnung gilt ab _____ . Die Mehrfachanrechnung wurde befristet bis _____ . Befristete Mehrfachanrechnung in IPV/ LiV erfassen Bescheid über Mehrfachanrechnung zdA Zusatzurlaub (nicht bei Gleichgestellten) prüfen, bescheiden und erfassen (IT 2006) Zusatzurlaub streichen ab _____ und erfassen Statistische Angaben erfassen in IT 0033 (nicht bei kurzfristig Beschäftigten) 5. zdA _____ Datum/ Unterschrift der personalaktenführenden Stelle in der ZS P _____	

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX § 2 Begriffsbestimmungen)

- (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.
- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
- (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch -Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch -SGB IX § 151 Geltungsbereich)

- (4) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.
- (5) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 152 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.
- (6) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 208 und des Kapitels 13 angewendet.
- (7) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 1) während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, 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 Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch- Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGBIX § 152 Feststellung der Behinderung, Ausweise)

- (1) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung fest. Auf Antrag kann festgestellt werden, dass ein Grad der Behinderung oder gesundheitliche Merkmale bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegen haben, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. Beantragt eine erwerbstätige Person die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Absatz 2), gelten die in § 14 Absatz 2 Satz 2 und 3 sowie § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 genannten Fristen sowie § 60 Absatz 1 des Ersten Buches entsprechend. Das Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung ist entsprechend anzuwenden, soweit nicht das Zehnte Buch Anwendung findet. Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 20 vorliegt. Durch Landesrecht kann die Zuständigkeit abweichend von Satz 1 geregelt werden.
- (2) Feststellungen nach Absatz 1 sind nicht zu treffen, wenn eine Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung und den Grad einer auf ihr beruhenden Erwerbsminderung schon in einem Rentenbescheid, einer entsprechenden Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung oder einer vorläufigen Bescheinigung der für diese Entscheidungen zuständigen Dienststellen getroffen worden ist, es sei denn, dass der behinderte Mensch ein Interesse an anderweitiger Feststellung nach Absatz 1 glaubhaft macht. Eine Feststellung nach Satz 1 gilt zugleich als Feststellung des Grades der Behinderung.
- (3) Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Für diese Entscheidung gilt Absatz 1, es sei denn, dass in einer Entscheidung nach Absatz 2 eine Gesamtbeurteilung bereits getroffen worden ist.
- (4) Sind neben dem Vorliegen der Behinderung weitere gesundheitliche Merkmale Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen, so treffen die zuständigen Behörden die erforderlichen Feststellungen im Verfahren nach Absatz 1.
- (5) Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die zuständigen Behörden auf Grund einer Feststellung der Behinderung einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie im Falle des Absatzes 4 über weitere gesundheitliche Merkmale aus. Der Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen nach diesem Teil oder nach anderen Vorschriften zustehen. Die Gültigkeitsdauer des Ausweises soll befristet werden. Er wird eingezogen, sobald der gesetzliche Schutz schwerbehinderter Menschen erloschen ist. Der Ausweis wird berichtigt, sobald eine Neufeststellung unanfechtbar geworden ist.

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch- Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - {Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGBIX § 159 Mehrfachanrechnung)

- (1) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Satz 1 gilt auch für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 158 Absatz 2.
- (2) Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Satz 1 gilt auch während der Zeit einer Ausbildung im Sinne des § 51 Absatz 2, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle durchgeführt wird. Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet; Absatz 1 bleibt unberührt.
- (3) Bescheide über die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, die vor dem 1. August 1986 erlassen worden sind, gelten fort.

www.berlin.de/sen/bjf

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
Telefon +49 (30) 90227-5050
post@senbjf.berlin.de