

**Verwaltungsvorschriften  
über die Inklusion von Menschen mit Behinderung  
in der Berliner Verwaltung  
(VV Inklusion behinderter Menschen)  
Bekanntmachung vom 1. September 2021**

Inhaltsverzeichnis	Seite	
1	Allgemeines	
1.1	Geltungsbereich.....	3
1.2	<b>Arbeitgeber</b> .....	3
1.3	Personenkreis.....	3
1.4	Grundsätze.....	4
1.5	Nachweis der Behinderteneigenschaft und Aktenführung.....	5
2	Inklusionsvereinbarung.....	6
3	Stellenbesetzung und Ausbildung	
3.1	Grundsätze.....	7
3.2	Beschäftigungs- und Meldepflicht .....	7
3.3	<b>Ausbildung</b> .....	8
3.4	<b>Stellenbesetzung</b> .....	8
3.5	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung .....	10
4	Prüfungen	
4.1	<b>Nachteilsausgleich</b> .....	11
4.2	Art und Umfang eines Nachteilsausgleichs .....	11
4.3	<b>Bewertung</b> .....	11
5	Dienst- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten	
5.1	<b>Allgemeines</b> .....	11
5.2	Arbeitszeit, Arbeitspausen, Teilzeit .....	12
5.3	<b>Mehrarbeit</b> .....	12
5.4	Urlaub/Zusatzurlaub .....	13
5.5	Dienst- und Arbeitsbefreiung bei extremer Wetterlage .....	13
5.6	<b>Arbeitsstätte</b> .....	13
5.7	<b>Technische Arbeitshilfen</b> .....	14

5.8	Telearbeit .....	15
5.9	Dienstreisen .....	16
5.10	Dienstliche Beurteilung .....	16
5.11	Wechsel des Aufgabengebietes .....	17
6	Berufliche Fortkommen, Personalentwicklung	
6.1	Förderung .....	18
6.2	Berufliche Bildung .....	18
6.3	Förderungszuschüsse des Integrationsamts .....	18
7	Weitere Fürsorgemaßnahmen	
7.1	Parkmöglichkeit .....	18
7.2	Assistenzhunde .....	19
7.3	Behindertensport und Leistungen zur Teilhabe in der Gemeinschaft .....	19
8	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	
8.1	Prävention .....	20
8.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	21
9	Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen	
9.1	Versetzung in den Ruhestand .....	21
9.2	Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	22
10	Schwerbehindertenvertretungen	
10.1	Aufgaben .....	24
10.2	Rechtsstellung .....	26
10.3	Reisen .....	27
10.4	Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen .....	27
10.5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	27
10.6	Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen .....	28
10.7	Wahlen .....	28
11	Weitere Vertretungen und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers	
11.1	Allgemeines .....	29
11.2	Personalrat .....	29
11.3	Frauenvertreterin .....	29
11.4	Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers .....	30
12	Bußgeldvorschrift .....	30
13	Geltungsdauer .....	31

Aufgrund des § 6 Absatz 2 Buchstabe d des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG) vom 22. Juli 1996 (GVBl. S. 302), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (GVBl. S. 842) geändert worden ist, wird bestimmt:

## 1 - Allgemeines

### 1.1 - Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 AZG), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 AZG), für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Berlin, die Präsidentin oder den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes, die Präsidentin oder den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, die Präsidentin oder den Präsidenten des Rechnungshofes von Berlin sowie die Berliner Beauftragte oder den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

### 1.2 - Arbeitgeber

Arbeitgeber im Sinne dieser Vorschrift sind die unter Nummer 1.1 genannten Stellen in der Eigenschaft als Arbeitgeber und als Dienstherr.

### 1.3 - Personenkreis

1.3.1 - Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift gehört der Personenkreis nach § 2 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50), § 2 Absatz 3 SGB IX (gleichgestellte Menschen mit Behinderung mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30) und § 151 Absatz 4 SGB IX (Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist). Die Gleichstellung nach § 151 Absatz 4 SGB IX gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c SGB IX (Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung).

1.3.2 - Beschäftigte im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Beschäftigte.

1.3.3 - Für Menschen mit Behinderung (§ 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX) mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 Absatz 3 SGB IX sind, und Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind (§ 2 Absatz 1 Satz 3 SGB IX), ist im Einzelfall zu prüfen, ob Maßnahmen nach dieser Verwaltungsvorschrift in Betracht kommen. Die Entscheidung, ob Maßnahmen im Einzelfall in Betracht kommen, liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers und ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

1.3.4 - Für schwerbehinderte Richterinnen und schwerbehinderte Richter, schwerbehinderte Staatsanwältinnen und schwerbehinderte Staatsanwälte gelten die Regelungen dieser Verwaltungsvorschrift entsprechend, soweit für sie im SGB IX nicht Sonderregelungen getroffen sind.

## 1.4 – Grundsätze

1.4.1 - Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes und Artikel 11 Satz 1 der Verfassung von Berlin dürfen Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden. Auf § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Beweislast) wird verwiesen. Gemäß Artikel 11 Satz 2 der Verfassung von Berlin ist das Land darüber hinaus verpflichtet, für die gleichwertigen Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen. Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind nach Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf angemessene Vorkehrungen zu treffen. Hiernach hat der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Für die Bundesrepublik Deutschland ist außerdem das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verbindlich. Die Verwaltungsvorschrift Inklusion behinderte Menschen konkretisiert den Inklusionsgedanken im Sinne vorgenannter Regelungen.

1.4.2 - Die Eingliederung und Förderung behinderter Menschen in Arbeit und Ausbildung ist ein wesentlicher Bestandteil des SGB IX. Dabei kommt der Stärkung und der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderung eine besondere Bedeutung zu. Neben dem SGB IX sind insbesondere die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Landesgleichbehandlungsgesetzes sowie die zehn Behindertenpolitischen Leitlinien des Landes Berlin (in der je-weils gültigen Fassung) zu

beachten. Dem öffentlichen Dienst kommt bei der Anwendung dieser Regelungen im Sinne der Inklusion eine besondere Vorbildfunktion zu.

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.

1.4.4 - Diese Verwaltungsvorschrift ist seitens der Dienststellen jährlich allen Beschäftigten mit Führungsverantwortung, den Schwerbehindertenvertretungen, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Personalangelegenheiten, den Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX, den Personalvertretungen, den Frauenvertreterinnen und den in der Dienststelle tätigen schwerbehinderten Beschäftigten in geeigneter Weise zur Kenntnis zuzuleiten.

## **1.5 - Nachweis der Behinderteneigenschaft und Aktenführung**

1.5.1 - Die Behinderteneigenschaft wird gemäß § 152 Absatz 1 SGB IX in der Regel durch einen Bescheid des Versorgungsamtes festgestellt. Der nach § 152 Absatz 5 SGB IX ausgestellte Ausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX oder nach anderen Vorschriften zustehen. Als Nachweis der Gleichstellung im Sinne des § 2 Absatz 3 SGB IX gilt der von der Bundesagentur für Arbeit ausgestellte Gleichstellungsbescheid (§ 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 151 Absatz 2 und 3 SGB IX). Der Nachweis der Gleichstellung im Sinne des § 151 Absatz 4 SGB IX wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.

1.5.2 - Eine Verwirklichung der Rechte (schwer-)behinderter Beschäftigter sowie ihrer beruflichen Förderung setzt voraus, dass diese dem Arbeitgeber die Behinderteneigenschaft, den Grad der Behinderung sowie wesentliche Änderungen des Grades der Behinderung mitteilen. Dementsprechend soll bei einer oder einem schwerbehinderten Beschäftigten, sofern diese beziehungsweise dieser einwilligt, die Personalakte eine Ablichtung des Schwer-behindertenausweises (§ 152 Absatz 5 SGB IX) oder des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 151 Absatz 2 und 3 SGB IX) enthalten beziehungsweise bei Beschäftigten mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Beschäftigten, zumindest soweit für diese Maßnahmen nach dieser Vorschrift geleistet werden, ein sonstiger Nachweis über den Status als Mensch mit Behinderung beziehungsweise von Behinderung bedrohter Mensch, zum Beispiel mittels

Ablichtung des Feststellungsbescheides (unter Unkenntlichmachung der Diagnose und gegebenenfalls sonstiger Angaben, die über die reine Feststellung des Grades der Behinderung hinausgehen).

1.5.3 - Die schwerbehinderten Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber den Wegfall der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung unverzüglich mitzuteilen, sofern dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung bekannt war. Soweit Maßnahmen nach dieser Vorschrift für unter Nummer 1.3.3 genannte Personen geleistet werden, sind auch diese bei einer Änderung im Hinblick auf den Grad ihrer Behinderung (Wegfall beziehungsweise Reduzierung des Grades der Behinderung) beziehungsweise Wegfall des Bedrohtseins von einer Behinderung zu einer entsprechenden Mitteilung verpflichtet.

1.5.4 - Bei Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter ist die Nachwirkung bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des eine Verringerung des Grades der Behinderung auf weniger als 50 feststellenden Bescheides beziehungsweise des einen Gleichstellungsbescheid widerrufen Bescheids gemäß § 199 SGB IX zu beachten. Während der Dauer der Nachfrist bleiben der oder dem vormals schwerbehinderten beziehungsweise dieser oder diesem gleichgestellten Beschäftigten alle aus der Eigenschaft als schwerbehinderter beziehungsweise einem solchen gleichgestellten Menschen folgenden Rechte erhalten, so zum Beispiel der besondere Kündigungsschutz.

1.5.5 - Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach § 178 Absatz 3 SGB IX das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte oder sie betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

## 2 - Inklusionsvereinbarung

Die unter den Geltungsbereich nach Nummer 1.1. fallenden Dienststellen können selbst oder auf Antrag der Schwerbehindertenvertretungen in Inklusionsvereinbarungen (vergleiche § 166 SGB IX) zusätzliche oder die Verwaltungsvorschrift Inklusion behinderter Menschen ergänzende Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen treffen, soweit diese der Verwaltungsvorschrift Inklusion behinderter Menschen nicht widersprechen oder diese für die schwerbehinderten Menschen günstiger sind.

## 3 - Stellenbesetzung und Ausbildung

### 3.1 - Grundsätze

3.1.1 - Bei der Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen in das Arbeitsleben kommt dem Arbeitgeber Land Berlin eine besondere sozialpolitische Rolle und Vorbildfunktion zu. Er hat die Verpflichtung, sich Menschen mit Behinderung besonders anzunehmen. Dies gilt für neu eingestellte und auch für bereits Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

3.1.2 - Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz für (schwer-) behinderte Menschen geeignet ist. Ausnahmen hiervon kommen insbesondere in Betracht, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben besondere Anforderungen an die physische und/oder psychische Belastbarkeit stellt (zum Beispiel Dienstauglichkeit für den Polizei-, Justizwachtmeister- und Justizvollzugsdienst oder für den feuerwehrtechnischen Dienst oder in anderen Bereichen).

### 3.2 - Beschäftigungs- und Meldepflicht

3.2.1 - Die Arbeitgeber im Sinne des § 154 Absatz 2 SGB IX haben im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Quote nach § 154 Absatz 1 SGB IX auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze (§ 156 SGB IX) schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX), ebenso besonders schutzbedürftige schwerbehinderte Menschen nach § 155 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX, sowie schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 155 Absatz 1 Nummer 2 SGB IX). Soweit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, setzt sich nach § 155 Absatz 2 SGB IX jede Dienststelle je nach individueller Stellensituation das Ziel, einen angemessenen Anteil, der sich an der Beschäftigungspflichtquote orientieren soll, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen und berät sich dafür mit der zuständigen Interessenvertretung nach § 176 SGB IX.

3.2.2 - Bei Neueinstellungen soll auf eine Einstellungsquote von schwerbehinderten beziehungsweise diesen gleichgestellten behinderten Menschen geachtet werden, die sich an der Beschäftigungspflichtquote orientiert.

3.2.3 - Jede Dienststelle ist verpflichtet zu prüfen, ob freie oder freiwerdende Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Nach § 165 Satz 1 SGB IX sind nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze den Agenturen für Arbeit frühzeitig zu melden. Dies gilt sowohl bei Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

als auch bei Stellen für Beamtinnen und Beamte. Von der Meldepflicht darf nur dann abgesehen werden, wenn haushaltsrechtliche Regelungen entgegenstehen oder im Einzelfall Gründe vorliegen, die nach ihrem Gewicht geeignet sind, den Ausschluss externer Bewerberinnen und Bewerber zu tragen oder wenn die Dienststelle davon ausgehen kann, dass sie in der Lage ist, eine geplante Stellenbesetzung mit einer bereits bei ihr beschäftigten schwerbehinderten Bewerberin oder einem bereits bei ihr beschäftigten schwerbehinderten Bewerber vorzunehmen. Die jeweiligen Regelungen oder Gründe sind im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens zu dokumentieren und der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihrer Beteiligung vorzulegen.

3.2.4 - Jede Dienststelle soll prüfen, ob Beschäftigungsmöglichkeiten für voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderung im Rahmen des Budgets für Arbeit gemäß § 61 SGB IX sowie des Budgets für Ausbildung gemäß § 61a SGB IX möglich sind.

### 3.3 - Ausbildung

Eine besondere Verpflichtung besteht auch darin, die Ausbildung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Dies gilt bereits für die Einstellung von Auszubildenden mit Schwerbehinderung. Entsprechend sollen die ausbildenden Dienststellen bei Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden die Gruppe der Auszubildenden mit Schwerbehinderung als Zielgruppe besonders berücksichtigen. Weiterhin ist in den ausbildenden Dienststellen und in den Ausbildungsstätten eine angemessene Ausbildungsplatzsituation für schwerbehinderte Menschen zu schaffen.

### 3.4 - Stellenbesetzung

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. Dies gilt sowohl für externe, als auch für bereits in der Berliner Verwaltung beschäftigte Bewerberinnen und Bewerber. 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.

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.

3.4.3 - Die Einstellung von schwerbehinderten Menschen kann durch Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX gefördert werden. Die Leistungen an den Arbeitgeber richten sich nach § 50 SGB IX. Darüber hinaus sind auch Leistungen des Integrationsamtes nach dem 3. Teil des SGB IX möglich.

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

3.4.5 - Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3) sind eine wichtige Kompetenz für Führungskräfte. Das Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen soll Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht im Rahmen der Operationalisierung der Personalentwicklungskompetenz berücksichtigen. Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht sind darüber hinaus im Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen im Rahmen der Operationalisierung der Diversity-Kompetenz aufzuführen.

3.4.6 - Bei der Einstellung oder Beförderung von schwerbehinderten Menschen in das Beamtenverhältnis ist entsprechend den laufbahnrechtlichen Regelungen nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung zu verlangen. Die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn körperlich geeignet ist. Dies gilt nicht, wenn die Laufbahnbefähigung die uneingeschränkte körperliche Eignung für alle Ämter der Laufbahn erfordert. Schwerbehinderte Menschen können auch dann in ein Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eingestellt oder übernommen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist. Dies setzt in der Regel voraus, dass im Zeitpunkt der Begründung des Beamtenverhältnisses oder der Übernahme in ein solches Beamtenverhältnis nach dem ärztlichen Gutachten der oder des von der Dienstbehörde beauftragten Ärztin oder Arztes mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als 50 vom Hundert (überwiegende Wahrscheinlichkeit) davon ausgegangen werden kann, dass der schwerbehinderte Mensch noch mindestens für fünf Jahre ab Beginn des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit beziehungsweise für acht Jahre ab Beginn des Beamtenverhältnisses auf Probe dienstfähig bleibt und das Auftreten überdurchschnittlicher krankheitsbedingter Fehlzeiten während dieses Zeitraumes regelmäßig nicht zu erwarten steht. Der genannte Prognosezeitraum verlängert sich bei der Beurteilung der gesundheitlichen Eignung für ein Beamtenverhältnis auf Widerruf bei sogenannten „Laufbahnausbildungen“ um den Zeitraum der regulären Dauer des Vorbereitungsdienstes.

3.4.7 - Es ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle die untersuchende Ärztin oder den untersuchenden Arzt auf Nummer 3.4.6 hinweist und alle Umstände mitteilt, die für die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung von Bedeutung sind.

Dazu gehören bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung schwerbehinderter Menschen detaillierte Angaben über die Aufgaben, die die Bewerberin oder der Bewerber erfüllen soll. Dies gilt - mit Ausnahme des Verweises auf Nummer 3.4.6. - auch bei Einstellungsuntersuchungen für beabsichtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Beschäftigte. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind rechtzeitig vor Beginn einer Eignungsprüfung, die einem Auswahlverfahren vorausgehen kann, auf die Möglichkeit hinzuweisen, einen Nachteilsausgleich zu beantragen.

## 3.5 - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

### 3.5.1 - Stellenausschreibungen

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Stellenausschreibungen zu beteiligen.

### 3.5.2 - Stellenbesetzungsverfahren

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 Bewerbern ohne Behinderung zur Verfügung stehen, die der Arbeitgeber in die engere Wahl gezogen hat. In Stellenbesetzungsverfahren für Stellen mit Führungsverantwortung ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen, auch wenn keine Bewerbung eines Schwerbehinderten vorliegt, wenn die Aufgabe besondere schwerbehinderungsspezifische Führungsanforderungen stellt.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch dies ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX). Unberührt bleibt die Beteiligung nach § 178 Absatz 2 SGB IX.

## 4 - Prüfungen

### 4.1 - Nachteilsausgleich

Bei Prüfungen jeglicher Art (zum Beispiel Tests, Auswahlverfahren und anderen Leistungsnachweisen) können sich für schwerbehinderte Menschen im Wettbewerb mit anderen Prüflingen Härten ergeben. Schwerbehinderten Menschen sind deshalb auf Antrag entsprechend den laufbahnrechtlichen Regelungen mit ihrem Einverständnis die ihrer

Behinderung angemessenen Erleichterungen zum Ausgleich behinderungs-bedingter Nachteile zu gewähren.

## 4.2 - Art und Umfang eines Nachteilsausgleichs

Welche Erleichterungen beziehungsweise Hilfsmittel (zum Beispiel Zeitverlängerung, Erholungspausen, Gebärdendolmetscher, für die Bedienung durch Blinde geeignete Computer) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und entsprechend umzusetzen.

## 4.3 – Bewertung

Erleichterungen beziehungsweise die Verwendung von zugelassenen Hilfsmitteln dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung einer Prüfungsleistung auswirken. Die fachlichen Anforderungen dürfen nicht geringer bemessen werden.

# 5 - Dienst- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten

## 5.1 - Allgemeines

5.1.1 - Schwerbehinderten Beschäftigten sind die in § 164 Absatz 4 Satz 1 SGB IX geregelten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Danach sind schwerbehinderte Beschäftigte insbesondere so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. 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 (§ 164 Absatz 4 Satz 3 SGB IX).

5.1.2 - Schwerbehinderte Beschäftigte sind sorgfältig in ihr neues Arbeitsgebiet einzuweisen.

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 angeeignet zu lassen.

## 5.2 - Arbeitszeit, Arbeitspausen, Teilzeit

5.2.1 - Die individuelle Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten kann besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen nach Maßgabe des § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 und Satz 3 SGB IX erforderlich machen. In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass schwerbehinderte Beschäftigte für die Erledigung bestimmter Aufgaben mehr Zeit benötigen. Es soll unter Wahrung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes entgegenkommend verfahren werden. Ein Arbeitszeitausgleich ist unter besonderer Berücksichtigung der Belange der oder des schwerbehinderten Beschäftigten zu gewähren.

5.2.2 - Schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt sind und die für den Weg zu oder von ihrer Dienststelle ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen, kann, sofern sie nicht an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen können, gestattet werden, ihren Dienst bis zu einer halben Stunde später zu beginnen oder früher zu beenden. Unabhängig von dem Vorliegen der Voraussetzungen des Satzes 1 kann schwerbehinderten Beschäftigten, in deren Schwerbehindertenausweis nach der Schwerbehindertenausweisverordnung das **Merkzeichen „aG“, „H“, „B“ oder „Bl“ eingetragen** ist, gestattet werden, ihren Dienst bis zu einer halben Stunde später zu beginnen oder früher zu beenden.

5.2.3 - Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung ist nach Maßgabe des § 164 Absatz 5 Satz 3 und Absatz 4 Satz 3 SGB IX stattzugeben, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Absatz 5 SGB IX).

## 5.3 - Mehrarbeit

5.3.1 - Schwerbehinderte Beschäftigte sind gemäß § 207 SGB IX auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit in diesem Sinne ist für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und schwerbehinderte Arbeitnehmer jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit. Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ist Mehrarbeit derjenige Dienst, der über die in § 1 Absatz 1 der Arbeitszeitverordnung (AZVO) festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Ein Arbeitszeitausgleich ist unter besonderer Berücksichtigung der Belange der oder des schwerbehinderten Beschäftigten zu gewährleisten.

5.3.2 - § 207 SGB IX beinhaltet weder ein generelles Mehrarbeitsverbot noch ein Verbot des Dienstes zu ungünstigen Zeiten wie Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit oder Nachtarbeit.

5.3.3 - § 207 SGB IX enthält mehr als ein Leistungsverweigerungsrecht. Verlangt eine schwerbehinderte Beschäftigte oder ein schwerbehinderter Beschäftigter die Freistellung, so wird die Mehrarbeit nicht mehr geschuldet. Nachtarbeit und Bereitschaftsdienste werden von einem Freistellungsverlangen nach § 207 SGB IX nur erfasst, wenn damit Mehrarbeit verbunden ist. Die Ablehnung der Mehrarbeit durch die schwerbehinderte Beschäftigte oder den schwerbehinderten Beschäftigten bedarf keiner Begründung. Aus der Ablehnung darf kein Nachteil entstehen.

## 5.4 - Urlaub/Zusatzurlaub

5.4.1 - Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der oder des schwerbehinderten Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Dies, sowie weitere Einzelheiten, ergeben sich aus § 208 SGB IX. Dieser Anspruch besteht nicht für gleichgestellte behinderte Beschäftigte.

5.4.2 - Den Wünschen von schwerbehinderten Beschäftigten auf ungeteilten Urlaub oder besondere Urlaubsaufteilung sowie hinsichtlich des Zeitpunkts des Urlaubs ist nach Möglichkeit zu entsprechen. Im Fall eines Endes der Schwerbehinderteneigenschaft oder des Widerrufs des Gleichstellungsbescheides ist die Nachwirkung gemäß § 199 SGB IX zu beachten (vergleiche Nummer 1.5.4).

## 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.

## 5.6 - Arbeitsstätte

5.6.1 - Schwerbehinderte Menschen haben nach Maßgabe des § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 und Absatz 4 Satz 3 SGB IX Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Gestaltung der Arbeitsplätze und

des Arbeitsumfeldes unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr. Dazu zählen insbesondere die barrierefreie Gestaltung des Gebäudezugangs und der Gebäudenutzung, der Parkmöglichkeit, der Arbeits- und Sozialräume sowie der sanitären Anlagen. Die Grundlage hierfür ist die Vorgabe der für Stadtentwicklung zuständigen Senatsverwaltung „Design for all“ in der jeweils gültigen Fassung für das Land Berlin und die Arbeitsstättenverordnung in der jeweils gültigen Fassung.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vorzunehmen. Die ArbStättV bestimmt weiterhin, dass die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben ist, dass die besonderen Belange der Beschäftigten mit Behinderung im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von Menschen mit Behinderung genutzt werden (§ 3a Absatz 2 ArbStättV). Die die vorstehenden Anforderungen konkretisierenden Technischen Regeln für Arbeitsstätten „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten ASR V3a.2“ in ihrer jeweils geltenden Fassung sind insoweit zu berücksichtigen.

5.6.2 - Das Integrationsamt kann nach § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe a) SGB IX in Verbindung mit § 26 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 der Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV) Darlehen oder Zuschüsse an den Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsstätten für schwerbehinderte Menschen erbringen.

5.6.3 - Das Integrationsamt kann nach § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe e) SGB IX in Verbindung mit § 27 SchwbAV Zuschüsse an den Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erbringen, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind, der unter den in § 27 SchwbAV genannten Personenkreis fällt, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde.

## 5.7 - Technische Arbeitshilfen

5.7.1 - Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit ist der Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Behinderung nach Maßgabe des § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 5 und Absatz 4 Satz 3 SGB IX mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Hierzu können zum Beispiel gehören: Akustische und optische Hilfsmittel für hörgeschädigte Menschen, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung, behinderungsgerechte Büromöbel, behinderungsgerechte Arbeitsplatzausleuchtung, Braille-Zeilen (Ausgabegeräte für Blindenschrift), Lesegeräte, Vorleseprogramme,

Diktiergeräte oder -programme, Vergrößerungssysteme, Notizgeräte, Fachliteratur als Software oder in Blindenschrift.

5.7.2 - Die Leistungen der Rehabilitationsträger richten sich nach § 49 Absatz 8 Satz 1 Nummer 5 und § 50 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB IX. Das Integrationsamt kann nach § 185 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a) SGB IX in Verbindung mit § 19 SchwbAV Geldleistungen an den schwerbehinderten Menschen oder nach § 26 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SchwbAV Darlehen oder Zuschüsse an den Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen erbringen. Bei der Beschaffung der technischen Arbeitshilfen sollen der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes hinzugezogen werden.

5.7.3 - Bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung von Soft- und Hardware sind die Vorgaben des Berliner E-Government-Gesetzes sowie das Gesetz über die barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik Berlin zu beachten. Die im öffentlichen Dienst zum Einsatz kommenden Anwendungen und Anwendungsoberflächen sind hiernach barrierefrei zugänglich zu gestalten. Informationen und Dokumente in elektronischen Formaten sind soweit wie möglich und nach Maßgabe der zuvor genannten Regelungen barrierefrei zu gestalten.

5.7.4 - Im Vergabeverfahren zu jeglicher Beschaffung sind die Zugänglichkeitskriterien für Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen (Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG). Ein einheitlicher Vergabetext für das Land Berlin in der Ausschreibung und im Pflichtenheft ist anzustreben.

## 5.8 - Telearbeit

5.8.1 - Bei der Genehmigung von Telearbeit in den jeweils im Land Berlin geltenden Anwendungsformen werden die Belange schwerbehinderter Beschäftigter, die durch ihre Behinderung in ihrer Arbeitsfähigkeit im Arbeitsleben eingeschränkt sind, besonders berücksichtigt.

5.8.2 - Bevor ein Antrag auf alternierende Telearbeit aufgrund fehlender organisatorischer oder aufgabenbezogener Voraussetzungen abgelehnt wird, prüft die Dienststelle im Einvernehmen mit der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten und der Schwerbehindertenvertretung, ob diese gegebenenfalls geschaffen werden können. Einem Antrag auf mobile Telearbeit soll im Rahmen der dienstlich-organisatorischen Möglichkeiten grundsätzlich stattgegeben werden.

5.8.3 - Das Integrationsamt kann nach § 185 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a) SGB IX Geldleistungen an den Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte erbringen.

## 5.9 - Dienstreisen

5.9.1 - Bei Dienstreisen ist den Belangen der oder des schwerbehinderten Beschäftigten Rechnung zu tragen, insbesondere auch durch die Möglichkeit zur Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs im Einklang mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen (vergleiche Nummer 5.9.3).

5.9.2 - Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe ausführen oder Dienstgeschäfte nur mit fremder Hilfe erledigen können, dürfen sich von einer Person, auch wenn diese nicht im Landesdienst steht, begleiten lassen. Dadurch entstehende Fahrtkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel bis zu der Höhe erstattet, in der auch dem schwerbehinderten Dienstreisenden Kostenerstattung nach § 77 des Landesbeamtengesetzes (LBG) zusteht. Vergünstigungen sind zu nutzen. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson werden bis zu der Höhe erstattet, in der auch dem oder der schwerbehinderten Dienstreisenden Kostenerstattung nach § 77 LBG zusteht.

5.9.3 - Eine Wegstreckenentschädigung nach § 77 LBG in Verbindung mit § 5 Absatz 2 des Bundesreisekostengesetzes kommt insbesondere bei einer Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „aG“ in Betracht.

5.9.4 - Bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und schwerbehinderten Arbeitnehmern gelten vorstehende Grundsätze sinngemäß.

## 5.10 - Dienstliche Beurteilung

5.10.1 - Die dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten richtet sich nach den jeweils einschlägigen Beurteilungsvorschriften.

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. Die Leistung ist in der Weise zu beurteilen, dass eine durch die

Schwerbehinderung quantitativ eingeschränkte Leistungsfähigkeit nicht zum Nachteil angerechnet wird. Der Umfang der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis, sofern er auf behinderungsbedingten Minderleistungen beruht, nicht beeinflussen. In qualitativer Hinsicht sind die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, wird dies auf Wunsch der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Beurteilung vermerkt. Die Eignung für ein Beförderungsamtsamt wird schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten in der Regel zuzuerkennen sein, wenn sie die an das Amt zu stellenden Mindestanforderungen der jeweiligen Laufbahn erfüllen.

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

5.10.4 - Im Beurteilungsgespräch sind mögliche Auswirkungen der Behinderung auf die Leistungsfähigkeit zu erörtern. Auf Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung zu dem Gespräch hinzugezogen werden. Bei der Beurteilung von schwerbehinderten Beschäftigten ist auf deren Wunsch die zuständige Schwerbehindertenvertretung vor Eröffnung der Beurteilung zu beteiligen. Sollte sich aufgrund der Beteiligung die Notwendigkeit von Anpassungen ergeben, ist der Entwurf entsprechend zu ändern. Mit Einverständnis der oder des schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung im Falle einer Änderung der Beurteilung nach deren Eröffnung hierüber zu informieren.

## 5.11 - Wechsel des Aufgabengebietes

Ein Wechsel des Aufgabengebietes oder die Übertragung zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Ohne Einverständnis sollen schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere solche mit besonderen Anforderungen an ihren Arbeitsplatz beziehungsweise Arbeitsstätte im Rahmen des § 164 Absatz 4 SGB IX daher nur versetzt, abgeordnet, umgesetzt oder in sonstiger Weise mit anderen Aufgaben betraut werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind die oder der schwerbehinderte Beschäftigte und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.

## 6 - Berufliche Fortkommen, Personalentwicklung

### 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.

## 7 - Weitere Fürsorgemaßnahmen

### 7.1 – Parkmöglichkeit

7.1.1 - Die Parkerleichterungen für schwerbehinderte Menschen im öffentlichen Straßenverkehr richten sich nach § 46 Absatz 1 Nummer 11 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) in Verbindung mit der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Straßenverkehrs-Ordnung (VwV-StVO) zu § 46 Absatz 1 Nummer 11 Rn. 118 bis 144.

7.1.2 - Schwerbehinderte Beschäftigte, die für die Benutzung eines Kraftfahrzeugs 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 Rn. 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.

## 7.2 – Assistenzhunde

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

## 7.3 - Behindertensport und Leistungen zur Teilhabe in der Gemeinschaft

### 7.3.1 - Behindertensport

Behindertensport ist von Menschen mit Behinderung ausgeübter Sport, der in Breiten-, Leistungs- und Rehabilitationssport unterschieden werden kann. Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten, die Arbeitskraft zu erhalten und den Lebenswillen von Menschen mit Behinderung zu stärken. Die Teilnahme am Behindertensport ist aus diesem Grund im Rahmen der Gesundheitsförderung und des örtlichen Gesundheitsmanagements zu fördern. Für Rehabilitationssport, Funktionstraining und Mobilitätstraining kann nach Maßgabe der folgenden Teilziffern Dienstbefreiung gewährt werden.

### 7.3.2 - Rehabilitationssport und Funktionstraining

#### Rehabilitationssport (Rehasport)

Rehasport nach § 64 Absatz 1 Nummer 3 SGB IX soll dazu beitragen, die körperliche Leistungsfähigkeit zu verbessern, Restfunktionen zu mobilisieren, die Ausdauer und Belastungsfähigkeit zu erhöhen und den Betroffenen bei der psychischen Bewältigung ihrer Krankheit und Behinderung sowie den Folgewirkungen zu helfen.

#### Funktionstraining

Vom Rehasport zu unterscheiden ist das Funktionstraining nach § 64 Absatz 1 Nummer 4 SGB IX. Dieses wirkt mit den Mitteln der Krankengymnastik und der Ergotherapie gezielt auf spezielle körperliche Strukturen des Menschen mit Behinderung ein, ist immer organorientiert und dient dem Erhalt von Funktionen sowie dem Hinauszögern von Funktionsverlusten einzelner Organsysteme beziehungsweise Körperteile. Rehasport und

Funktionstraining sind nach § 11 Absatz 2 Satz 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), § 43 Absatz 1 SGB V in Verbindung mit § 64 Absatz 1 Nummer 3 und 4 SGB IX nur dann notwendig, wenn eine Behinderung vorliegt, die nur durch die weitere Teilnahme am Rehasport oder Funktionstraining zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen oder deren Verschlimmerung zu verhüten oder deren Folgen nur hierdurch zu mildern sind. Für die Teilnahme am Rehasport oder Funktionstraining nach § 64 Absatz 1 Nummer 3 beziehungsweise 4 SGB IX kann Dienstbefreiung - bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 29 Abs. 1 Buchst. f) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) unter Fortzahlung der Bezüge - gewährt werden, soweit die ärztlich verordnete Teilnahme nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist und von einer nach § 11a Absatz 2 des Bundesversorgungsgesetzes (BVG), § 64 SGB IX in Verbindung mit der zwischen den zuständigen Rehabilitationsträgern und verschiedenen Behinderten(-sport-)verbänden abgeschlossenen „Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining“ in der aktuellen Fassung anerkannten Rehabilitationssportgruppe oder Funktionstrainingsgruppe unter ärztlicher Betreuung beziehungsweise fachkundiger Anleitung durchgeführt wird.

### 7.3.3 - Mobilitätstraining

Mobilität kann eine Erweiterung des eigenen Aktionsradius mit sich bringen und trägt dazu bei, soziale Barrieren abzubauen und die Integration in allen gesellschaftlichen Bereichen zu erleichtern. Für ärztlich verordnetes Mobilitätstraining kann - bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 29 Absatz 1 Buchst. f) TV-L unter Fortzahlung der Bezüge - im notwendigen Umfang Dienstbefreiung gewährt werden, sofern die Teilnahme nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist. Ist aus Anlass einer örtlichen Veränderung des Arbeitsplatzes Mobilitätstraining notwendig, welches nicht außerhalb der Dienstzeit wahrgenommen werden kann, kann Dienstbefreiung in notwendigem Umfang gewährt werden.

7.3.4 - Die Vorschriften sind für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte entsprechend anzuwenden.

## 8 - Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

### 8.1 - Prävention

Gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten im Dienst- oder Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen, die zu einer Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die unter § 176 Satz 1 SGB IX genannten

Vertretungen und das Integrationsamt einzuschalten, um Hilfemöglichkeiten zu erörtern. Es geht nicht nur darum, eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu vermeiden, sondern vor allem auch darum, behinderungsbedingten Problemen bei der Beschäftigung vorzubeugen.

## 8.2 - Betriebliches Eingliederungsmanagement

§ 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX definiert das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und verpflichtet zur Einleitung von Maßnahmen gleichermaßen für alle Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

## 9 - Beendigung von Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen

### 9.1 - Versetzung in den Ruhestand

9.1.1 - Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können nach Maßgabe von § 39 Absatz 3 Nummer 1 LBG auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX sind. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Beginn der Einleitung eines Verfahrens zur Zuruhesetzung unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Sie ist vor einer Entscheidung über die Zuruhesetzung anzuhören. Die getroffene Entscheidung über die Zuruhesetzung ist ihr mitzuteilen.

9.1.2 - Für die Versetzung in den Ruhestand gelten die allgemeinen einschlägigen Beamten- rechtlichen Regelungen, das heißt insbesondere die Regelungen des LBG, des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und des Landesbeamtenversorgungsgesetzes.

9.1.3 - Gemäß § 26 Absatz 1 Satz 1 BeamtStG in Verbindung mit § 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.

9.1.4 - In den Ruhestand wird gemäß § 26 Absatz 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 Absatz 2 Satz 1 BeamtStG).

9.1.5 - Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringer wertige 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 Absatz 3 BeamtStG).

9.1.6 - 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 Absatz 1 BeamtStG).

9.1.7 - Eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit ist nach den Vorschriften des § 29 BeamtStG in Verbindung mit § 44 LBG möglich. Dabei sind die Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 SGB IX zu beachten.

## 9.2 - Beendigung von Arbeitsverhältnissen

9.2.1 - Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Altersrente nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI), insbesondere unter den Voraussetzungen des § 37 SGB VI.

9.2.2 - Sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 168 und 174 Absatz 1 SGB IX). Die in den §§ 169, 171 und 174 SGB IX genannten Fristen sind zu beachten.

9.2.3 - Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt (§ 175 SGB IX).

9.2.4 - Vor der Entscheidung zum Ausspruch einer Kündigung einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin oder eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX zu unterrichten und anzuhören. Eine ohne entsprechende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX). Etwaige Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung muss die Schwerbehindertenvertretung analog § 102

Absatz 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung analog § 102 Absatz 2 Satz 3 BetrVG unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitteilen. Einer ausdrücklichen Fristsetzung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht.

9.2.5 - Die Kündigung während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses bedarf nicht der Zustimmung des Integrationsamtes. Diese und weitere Ausnahmen für schwerbehinderte Menschen sind in den Fällen des § 173 SGB IX geregelt. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

9.2.6 - Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 178 Absatz 2 SGB IX vor der Antragstellung beim Integrationsamt zu beteiligen, das heißt unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Im Vorfeld einer Entscheidung ist gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX gemeinsam zu prüfen, mit welchen Maßnahmen das Arbeitsverhältnis der schwerbehinderten Arbeitnehmerin beziehungsweise des schwerbehinderten Arbeitnehmers erhalten werden kann.

9.2.7 - Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages oder durch Auflösungsvertrag stellt keine Kündigung dar und bedarf daher auch nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

9.2.8 - Die Regelungen des § 33 Absatz 2 bis 4 TV-L zur Beendigung oder zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei verminderter Erwerbsfähigkeit gelten auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Absatz 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 Absatz 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 Absatz 2 bis 4 TVöD zu beachten. Auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Nummer 9.2.6 wird hingewiesen.

## 10 – Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen sind die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die Gesamtschwerbehindertenvertretungen und die Hauptschwerbehindertenvertretungen.

## 10.1 - Aufgaben

10.1.1 - Die Schwerbehindertenvertretungen haben die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Menschen in den Dienststellen oder den Betrieben zu fördern, die Interessen dieses Personenkreises zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Sie sollen die Einhaltung der schwerbehindertenrechtlichen Verpflichtungen des Dienstherrn und des Arbeitgebers überwachen, insbesondere im Hinblick auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht und die Einhaltung des Benachteiligungsverbots. Sie erfüllen ihre Aufgaben gemäß § 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragen,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirken; sie unterrichten die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

10.1.2 - 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 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX).

10.1.3 - Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen unmittelbar an das Integrationsamt (§ 185 f. SGB IX), die Integrationsfachdienste (§ 192 ff. SGB IX), die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (§ 39 ff. SGB IX) und an die Agentur für Arbeit (§ 187 f. SGB IX) zu wenden.

10.1.4 - Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen mitzuteilen und die Kopie der jeweils nach § 163 Absatz 2 Satz 1 SGB IX zum 31. März für die zuständige Agentur für Arbeit zu erstellenden Anzeige inklusive des zu führenden Verzeichnisses über die beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu übermitteln.

10.1.5 - Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Beschäftigter der Dienststelle durchzuführen (§ 178 Absatz 6 Satz 1 SGB IX). Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts finden entsprechende Anwendung. Entsprechendes gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauenspersonen durch die Gesamt- oder Hauptschwerbehindertenvertretungen (§ 180 Absatz 8 SGB IX).

10.1.6 - Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber entsprechend den Kostenregelungen für Personalvertretungen. Dies umfasst auch die Zurverfügungstellung von Bürokräften in erforderlichem Umfang (§ 179 Absatz 8 Satz 1 SGB IX).

10.1.7 - Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Personalvertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stehen, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden (§ 179 Absatz 9 SGB IX). Die ungestörte und vertrauliche Abwicklung von Sprechzeiten sowie die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorschriften muss gewährleistet sein.

10.1.8 - Nach § 180 Absatz 6 Satz 1 SGB IX vertreten die Gesamtschwerbehindertenvertretungen in erster Linie die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Dienststellen in Angelegenheiten, die mehrere dieser Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können. Zudem haben die Gesamtschwerbehindertenvertretungen die Befugnis, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu vertreten, die in einer in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Dies gilt entsprechend § 180 Absatz 4 SGB IX auch für die Gesamtschwerbehindertenvertretungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Die Gesamtschwerbehindertenvertretungen sind durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die nach dem vorstehenden Absatz in ihre Zuständigkeit fallen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; ihnen ist die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, § 180 Absatz 7 in Verbindung mit § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX.

10.1.9 - Nach § 180 Absatz 6 in Verbindung mit § 180 Absatz 2 SGB IX vertreten die Hauptschwerbehindertenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin und die Hauptschwerbehindertenvertretung für die Richterinnen und Richter des Landes Berlin die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten oder Richterinnen und Richter in Angelegenheiten, die die Berliner Verwaltung oder Berliner Richterinnen- und Richterschaft insgesamt oder mehrere Dienststellen oder Gerichte betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der

einzelnen Dienststellen oder Gerichte nicht geregelt werden können. Zudem haben die Hauptschwerbehindertenvertretungen die Befugnis, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten oder Richterinnen und Richter zu vertreten, die in einer Dienststelle oder Gericht tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Die Hauptschwerbehindertenvertretungen sind durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die nach dem vorstehenden Absatz in ihre Zuständigkeit fallen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; ihnen ist die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, § 180 Absatz 7 in Verbindung mit § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX.

10.1.10 - Die Gesamt- und Hauptschwerbehindertenvertretungen beraten und unterstützen die übrigen Schwerbehindertenvertretungen ihrer Bereiche bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse.

## 10.2 - Rechtsstellung

10.2.1 - Die Schwerbehindertenvertretungen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus (§ 179 Absatz 1 SGB IX). Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Absatz 2 SGB IX).

10.2.2 - Die Schwerbehindertenvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und werden in dem notwendigen Umfang von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Absatz 4 Satz 1 SGB IX).

10.2.3 - Die Schwerbehindertenvertretungen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Mitglieder des Personalrats (§ 179 Absatz 3 Satz 1 SGB IX).

10.2.4 - Die Schwerbehindertenvertretungen können sich auf Wunsch freistellen lassen, wenn in der Regel 100 schwerbehinderte Menschen in der Dienststelle beschäftigt sind; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig (§ 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

10.2.5 - Im Falle der Verhinderung nehmen die stellvertretenden Mitglieder die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung wahr und besitzen während der Vertretung und Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson (§ 179 Absatz 3 Satz 2 SGB IX).

10.2.6 - In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der

höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren schwerbehinderten Beschäftigten kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte Mitglied herangezogen werden (§ 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX).

### **10.3 – Reisen**

Reisen zur Erledigung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen bedürfen keiner Genehmigung oder Anordnung. Die Kosten trägt der Arbeitgeber nach Maßgabe des Reisekostenrechts. Im Interesse der Klarstellung der Erstattungspflicht und wegen der Bereitstellung der Haushaltsmittel soll rechtzeitig vor Antritt einer Reise das Einvernehmen mit der Dienststelle oder dem Betrieb herbeigeführt werden.

### **10.4 - Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**

10.4.1 - Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen notwendig sind, sind die Schwerbehindertenvertretungen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge in erforderlichem Umfang freizustellen. Dies gilt auch für das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied sowie in den Fällen des § 178 Absatz 1 Satz 5 auch für das jeweils mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied (§ 179 Absatz 4 Satz 1 und 3 SGB IX).

10.4.2 - Die Dienststelle trägt die Kosten der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (§ 179 Absatz 8 Satz 1 und Satz 2 SGB IX). Bei der Höhe der Kosten ist das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten. Es gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Eine Anordnung oder Genehmigung der Reise durch die zuständige Behörde ist nicht erforderlich, es empfiehlt sich jedoch auch hier, vor Antritt der Reise das Einvernehmen mit der Dienststelle oder dem Betrieb herbeizuführen.

### **10.5 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

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

10.5.2 - Sind in den Dienststellen örtliche Sicherheitsbeauftragte nach § 22 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) bestellt, nimmt die Schwerbehindertenvertretung an deren Sitzungen und Besprechungen teil.

## 10.6 - Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen

Die Hauptschwerbehindertenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder. Sie vertritt dort die Belange des Landes Berlin. Fachspezifische Arbeitsgemeinschaften des Bundes und der Länder sowie Arbeitsgruppen werden durch die entsprechenden Gesamtschwerbehindertenvertretungen wahrgenommen. Die Hauptschwerbehindertenvertretung hat das Recht aus dem Kreis der Schwerbehindertenvertretungen Arbeitsgruppen zu bilden. Die Hauptschwerbehindertenvertretung für die schwerbehinderten Richterinnen und Richter des Landes Berlin ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der richterlichen, staatsanwaltlichen und nichtrichterlichen Haupt- und Gesamtschwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder.

## 10.7 - Wahlen

10.7.1 - Zur Wahrung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten in Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und wenigstens eine Stellvertretung für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 177 Absatz 1 und Absatz 5 SGB IX). Ist für mehrere Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung richtet sich nach § 180 Absatz 3 SGB IX. Die Vorbereitung und Durchführung dieser Wahlen regelt die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 in der jeweils geltenden Fassung.

10.7.2 - Die gewählte Schwerbehindertenvertretung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie die Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Absatz 8 SGB IX). Darüber hinaus sind alle gewählten Vertreterinnen und gewählten Vertreter der Hauptschwerbehindertenvertretung mitzuteilen.

## 11 - Weitere Vertretungen und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

## 11.1 – Allgemeines

Die gleichberechtigte und benachteiligungsfreie Teilhabe für schwerbehinderte Menschen erfordert, dass alle damit betrauten und dazu berufenen Personen und Stellen eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen (§ 182 SGB IX). Dabei haben Arbeitgeber, die oder der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretungen, Personalrat und Frauenvertreterin ihre Arbeit miteinander und aufeinander abzustimmen.

## 11.2 - Personalrat

11.2.1 - Der Personalrat hat die Eingliederung und die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und insbesondere darauf zu achten, dass die der Dienststelle oder dem Betrieb nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 176 SGB IX).

11.2.2 - Die Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 Satz 1 SGB IX). Hierzu zählen auch regelmäßig zwischen der Leitung der Dienststelle und dem Personalrat stattfindende Besprechungen. Die Schwerbehindertenvertretungen können an Personal-versammlungen teilnehmen und haben dort ein Rederecht (§ 178 Absatz 8 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretungen können beantragen, Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Dienstkräfte betreffen, binnen einer Woche im Rahmen der Personalratssitzung als Tagesordnungspunkt vorzusehen (§ 30 Absatz 3 Personalvertretungsgesetz).

11.2.3 - Die Regelungen der Ziffern 11.2.1 und 11.2.2 gelten entsprechend für den Richterrat und den Staatsanwaltsrat.

## 11.3 – Frauenvertreterin

Die Frauenvertreterin und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten in Fragen, die Frauen mit Behinderung betreffen, vertrauensvoll und eng zusammen.

## 11.4 - Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

11.4.1 - Für jede Dienststelle ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die oder der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Die oder der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein (§ 181 Satz 2 SGB IX).

11.4.2 - Mit der Bestellung der oder des Inklusionsbeauftragten soll für die schwerbehinderten Beschäftigten sichergestellt werden, dass sie eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner auf Seiten des Arbeitgebers haben. Ebenso ist die oder der Inklusionsbeauftragte Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretungen und die Personalräte und hält insoweit Verbindung zu den Agenturen für Arbeit und zum Integrationsamt. Sie oder er hat ferner darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine gesetzlichen Verpflichtungen aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen des SGB IX erfüllt.

11.4.3 - Die oder der Inklusionsbeauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; sie oder er soll insoweit auch Entscheidungen des Arbeitgebers vorbereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung, Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten und den Arbeitgeber. Eine rein schematische Verknüpfung dieser Aufgabe mit bestimmten Funktionen (zum Beispiel Personalreferentin oder Personalreferent, Personalsachbearbeitung) ist in der Regel nicht sachgerecht. Die Inklusionsbeauftragten sollen bei Bestellung in das Amt entsprechend geschult werden. Sie müssen über die mit der Ausübung ihres Amtes verbundenen haftungsrechtlich relevanten Rechtsfolgen aufgeklärt werden.

11.4.4 - Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der Bestellung und der Abberufung der oder des Inklusionsbeauftragten anzuhören (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Die Bestellung und die Abberufung der oder des Inklusionsbeauftragten sind den personalsachbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenvertreterin und dem Personalrat anzuzeigen. Außerdem sind die Inklusionsbeauftragten der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen (§ 163 Absatz 8 SGB IX).

## 12 – Bußgeldvorschrift

Auf die Bußgeldvorschriften des § 238 SGB IX bei Nichtbeachtung der dort genannten Pflichten wird besonders hingewiesen.

## 13 – Geltungsdauer

Diese Verwaltungsvorschriften treten am 18. September 2021 in Kraft. Sie treten am 17. September 2026 außer Kraft.

*Quelle: Amtsblatt von Berlin Nr. 41 / 17. September 2021 Seiten - 3742 ff*