

# Handlungshilfe zur Inklusionsvereinbarung 2024



Der Senator für Finanzen

## Impressum

### Herausgeber

Der Senator für Finanzen  
Abteilung 3 - Personal- und Verwaltungsmanagement  
[www.finanzen.bremen.de](http://www.finanzen.bremen.de)

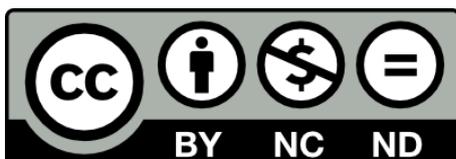
### Ansprechpersonen

Dr. Jochen Schiffmann  
Der Senator für Finanzen – Referat 33  
Am Tabakquartier 56 (Alter Tabakspeicher 2),  
28197 Bremen  
[Jochen.Schiffmann@finanzen.bremen.de](mailto:Jochen.Schiffmann@finanzen.bremen.de)



Unterstützt wurde die Erstellung von Marco Bockholt und Frank Fischer von der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen.

Erscheinungsdatum: August 2025



# **Handlungshilfe zur Inklusionsvereinbarung**

im Sinne von § 166 Sozialgesetzbuch

- Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit  
Behinderungen

**Bitte lesen Sie die Hinweise zum Einsatz der Handlungshilfe auf der nächsten Seite**

## Hinweise zum Einsatz der Handlungshilfe

Der Aufbau der Handlungshilfe orientiert sich stringent an der Inklusionsvereinbarung und liefert Zusatzinformationen oder Hinweise zu einzelnen Kapiteln. Diese werden in zusätzlichen gelben und roten Kästen abgebildet. Die Zusatzinformationen (gelb) liefern in erster Linie Wissen die den Kontext des jeweiligen Abschnitts besser erschließen lassen. Dafür werden auch Links zu weiterführenden Infos mit aufgeführt. Die Hinweise (rot) sind häufiger rechtlicher Natur oder machen auf wichtige verbindliche Aspekte bezogen auf den jeweiligen Abschnitt aufmerksam.

Falls gewünschte Informationen nicht auffindbar sind, empfehlen wir das Online-Lexikon der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen:

<https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z-13482>

Eine weitere wichtige Onlinequelle für Informationen rund um das Thema Inklusion liefert die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:

<https://www.bih.de/>

Eine wichtige Stelle bei der Umsetzung des Themas Inklusion in der FHB ist die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA). Diese übernimmt in vielen Bereichen eine Lotsenfunktion und soll deshalb bereits an dieser Stelle eine Erwähnung finden. Die Angebote und Kontaktdaten finden Sie auf der Website des Integrationsfachdienstes:

<https://www.ifd-bremen.de/ea>

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Präambel .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Grundlagen .....</b>	<b>2</b>
1.1 Geltungsbereich .....	2
1.2 Personenkreis .....	2
1.3 Schutzgedanke.....	3
1.4 (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretungen .....	3
1.5 (Gesamt-) Inklusionsbeauftragte .....	4
1.6 Örtliche Inklusionsteams .....	5
1.7 Gesamtinklusionsteam .....	6
1.8 Zusammenarbeit zur Umsetzung der Inklusion .....	6
1.9 Umsetzung der Vereinbarung.....	6
1.10 Kooperationspartner*innen.....	7
<b>2. Pflichten der FHB als Arbeitgeberin .....</b>	<b>11</b>
2.1 Behinderungsgerechte Beschäftigung.....	11
2.2 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung .....	12
2.3 Bildung von Schwerbehindertenvertretungen.....	13
2.4 Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretungen .....	13
2.5 Erarbeitung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen .....	14
2.6 Bericht über Eingliederung der Menschen mit Schwerbehinderung .....	15
2.7 Berichtspflicht der FHB als Arbeitgeberin .....	15
2.8 Berichterstattung an Dienststellenleitungen .....	16
2.9 Fort- und Weiterbildung .....	16
<b>3.(Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung .....</b>	<b>17</b>
3.1 Wahl der Schwerbehindertenvertretung .....	17
3.2 Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung .....	18
3.3 Stellvertretung der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung .....	18
3.4 Nachrücken und Nachwahl .....	18

3.5	Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung .....	19
3.6	Freistellung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung .....	19
3.7	Zu- und Abgänge von Beschäftigten mit Behinderung .....	21
3.8	Teilnahmerecht an Gesprächen .....	21
3.9	Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung .....	21
3.10	Kostenregelung Schwerbehindertenvertretung .....	22
3.11	Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen .....	22
3.11.1	Aufgabenbereich .....	22
3.11.2	Beteiligung .....	22
3.11.3	AGSV Länder .....	23
<b>4</b>	<b>Beginn des Arbeits- und Dienstverhältnisses .....</b>	<b>23</b>
4.1	Stellenbesetzungen .....	23
4.2	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung .....	23
4.3	Informationspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit .....	24
4.4	Eignungstest und Nachteilsausgleich .....	24
4.5	Einladung zum Vorstellungsgespräch .....	24
4.6	Unterstützungsbedarf .....	27
4.7	Berufung in das Beamtenverhältnis .....	27
4.8	Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung .....	28
4.9	Finanzielle Fördermöglichkeiten .....	28
<b>5</b>	<b>Ausbildung .....</b>	<b>30</b>
5.1	Besetzung von Ausbildungsplätzen .....	30
5.2	Menschen mit Behinderungen in Ausbildung .....	30
5.3	Prüfungen in der Ausbildung .....	32
5.3.1	Nachteilsausgleiche .....	32
5.3.2	Verfahren zum Nachteilsausgleich .....	34
5.3.3	Bewertung von Prüfungen .....	34
<b>6</b>	<b>Beschäftigung .....</b>	<b>34</b>

6.1 Arbeitsbedingungen .....	34
6.2 Behinderungsgerechter Arbeitsplatz .....	35
6.3 Berufliche Fortbildung .....	36
6.4 Teilzeit, Homeoffice und Mobile Arbeit .....	37
6.5 Einarbeitungszeit.....	37
6.6 Arbeitsassistenz .....	37
6.7 Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz .....	38
6.8 Dienstliche Beurteilung von Menschen mit Schwerbehinderung .....	39
6.9 Beförderungseignung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten .....	40
6.10 Verbeamtung auf Lebenszeit.....	41
6.11 Personalaktenführung .....	41
<b>7 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen .....</b>	<b>42</b>
7.1 Prüfung von Arbeitsplätzen .....	42
7.2 Härtefälle .....	42
7.3 Arbeitszeit.....	43
7.4 Mehrarbeit .....	43
7.5 Freistellung von Vertretungstätigkeit .....	43
7.6 Dienstbefreiung / Zusatzurlaub.....	44
7.7 Extreme Wetterlagen.....	46
7.8 Parkplätze/Anmietung .....	46
7.9 Begleitperson bei Dienstreisen.....	47
7.10 Einzelbüro .....	47
7.11 Jobcoaching .....	47
<b>8. Beendigung des Arbeits- und Dienstverhältnisses .....</b>	<b>47</b>
8.1 Grundsätzliche Bestimmungen.....	47
8.2 Vorzeitiger Ruhestand bzw. Renteneintritt .....	49
<b>9. Maßnahmen im Rahmen des Personalausgleich.....</b>	<b>49</b>
9.1 Gleichwertiger Arbeitsplatz.....	49

9.2 Abordnung, Versetzung, Umsetzung oder Zuweisung .....	50
<b>10. Barrierefreiheit.....</b>	<b>50</b>
10.1 Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung .....	51
10.2 Brandschutz in Dienstgebäuden.....	52
10.3 Informationstechnologie (IT).....	53
10.4 Dokumente .....	58
<b>11. Betriebliches Eingliederungsmanagement / Prävention / Berufliche Rehabilitation / Teilhabe .....</b>	<b>58</b>
11.1. Grundsätzliche Bestimmungen.....	58
11.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	58
11.3 Prävention .....	59
11.4 Maßnahmen der Prävention .....	59
11.5 Berufliche Rehabilitation, Teilhabe .....	61
11.5.1 Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen .....	61
11.5.2 Berufsfördernde Maßnahmen.....	61
11.5.3 Stufenweise Wiedereingliederung .....	61
<b>12. Weitere Akteur*innen bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.....</b>	<b>62</b>
12.1 Personalräte .....	62
12.2 Integrationsfachdienst .....	62
<b>13. Schlussbestimmungen, Öffnungsklausel, Inkrafttreten.....</b>	<b>63</b>
13.1 Öffnungsklausel.....	63
13.2 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen.....	63
13.3 Inkrafttreten .....	63

## Präambel

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

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

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

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

Diese Inklusionsvereinbarung wendet sich an alle Beteiligten in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen. Ziel dabei ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern, zu sichern und auszubauen. Besondere Beachtung gilt vor allem den Menschen, die durch ihre persönlichen Merkmale einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sein könnten. Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung folgt dem Grundsatz der Intersektionalität<sup>1</sup>.

## 1. Grundlagen

### 1.1 Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigten, Beamt\*innen und Richter\*innen der Freien Hansestadt Bremen (im folgenden Beschäftigte<sup>2</sup> genannt). Zudem gilt die Vereinbarung für alle Dienststellen, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (§§ 1 und 7 BremPersVG). Weitergehende Regelungen können im Sinne von Ziffer 13.1 (Öffnungsklausel) dieser Inklusionsvereinbarung in den jeweiligen Dienststellen, Gerichten und Eigenbetrieben des Landes und der Stadtgemeinde Bremen getroffen werden.

### 1.2 Personenkreis

Diese Vereinbarung gilt vorrangig für Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX, nachstehend zusammengefasst Menschen mit Schwerbehinderung genannt. Menschen mit Schwerbehinderung sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Gleichgestellte Menschen mit Behinderungen sind Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag bei der Agentur für Arbeit und bedarf eines Feststellungsbescheides über den Grad der Behinderung. An einigen Stellen wird der Personenkreis bewusst erweitert auf alle Menschen mit Behinderungen, damit der Inklusionsgedanke gestärkt und nicht zu eng gefasst wird.

---

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

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

### 1.3 Schutzgedanke

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

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Schutzgedanke“**

Ein Lexikon zur beruflichen Teilhabe: GdB-abhängige Nachteilsausgleiche/Steuerfreibeträge finden Sie auf der Homepage von Rehadat: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-GdB-abhaengige-Nachteilsausgleiche---Steuerfreibetraege/>.

Weitere Informationen zum Thema können Sie auch im Lexikon A-Z der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen finden: <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z-13482>.

### 1.4 (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretungen

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

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

### **Hinweise zum Kapitel „(Gesamt-) Schwerbehindertenvertretungen“**

Ein übergreifendes Thema kann beispielsweise die Einführung von Software sein, die von mehreren oder allen Dienststellen genutzt wird, z.B. die Einführung des Betriebssystems Microsoft Windows 11 oder des Dokumentenmanagementsystems VIS.

Sobald in einer Dienststelle eine eigene Schwerbehindertenvertretung im Sinne des § 177 Abs. 1 SGB IX gewählt worden ist, ist diese ausschließlich für alle Schwerbehindertenangelegenheiten dieser Dienststelle im Sinne des § 178 SGB IX zuständig.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung kann nicht vertretungsweise bei Verhinderung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung einspringen (auch nicht im Krankheits-/Urlaubsfall oder bei Terminkollisionen).

Bei etwaiger Abwesenheit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung werden die Interessen der Menschen mit Behinderung vom örtlich in der Dienststelle zuständigen Personalrat wahrgenommen.

### **1.5 (Gesamt-) Inklusionsbeauftragte**

Alle Dienststellen, bei denen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, haben Inklusionsbeauftragte schriftlich zu bestellen und diese in den Dienststellen bekanntzugeben. Die Bestellung und Abberufung ist mitbestimmungspflichtig und bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter Bremen, dem Amt für Versorgung und Integration Bremen – Integrationsamt (AVIB)<sup>3</sup> und der Gesamtschwerbehindertenvertretung anzuzeigen.

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

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

---

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

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

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

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „(Gesamt-) Inklusionsbeauftragte“**

Inklusionsbeauftragte sollten sich im Schwerbehindertenrecht auskennen. Sie sind Kontaktpersonen auf Arbeitgeberseite für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten wie auch für die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat. Sie arbeiten mit der Arbeitsagentur und dem Integrationsamt zusammen.

Inklusionsbeauftragte sollen auf die Einhaltung der Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung der schwerbehinderten Mitarbeitenden achten (besondere Fürsorgepflicht!) und die Arbeitgeber so vor Pflichtverletzungen schützen. Im Konfliktfall wirken die Inklusionsbeauftragten auf einen gerechten Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten hin.

Weiter gehört zu den Aufgaben, Maßnahmen zu suchen oder zu entwickeln, welche die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung sicherstellen.

Der/die Beauftragte ist auch zur engen Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Personalrat verpflichtet, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu ermöglichen oder zu verbessern. Er gilt als zentraler Ansprechpartner des Arbeitgebers in allen einschlägigen Fragen. Die Interessenvertretungen sind jedoch nicht daran gebunden, sich ausschließlich an den Inklusionsbeauftragten zu wenden.

Weiterführende Informationen: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsbeauftragte/>

Lernangebote für Inklusionsbeauftragte findet man bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Form eines Online-Selbstlernkurses unter: <https://akademie.bih.de/my/>. Eine vorherige Registrierung im Portal ist notwendig. <https://benutzer.bih.de/login>, sowie beim AVIB <https://www.avib.bremen.de/integrationsamt/informations-und-bildungsangebote-2218>

## **1.6 Örtliche Inklusionsteams**

Die Aufgabe des Inklusionsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung

von Menschen mit Schwerbehinderung voll auszuschöpfen. Dazu gehört auch die Überwachung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung in den einzelnen Dienststellen und gegebenenfalls örtlicher Regelungen gemäß Ziffer 13.1. Dem Inklusionsteam sollen jeweils die örtlichen Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung, ein Mitglied des örtlichen Personalrats und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte angehören. Das Inklusionsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens jedoch halbjährlich.

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Örtliche Inklusionsteams“**

Das Inklusionsteam kann sich von weiteren Unterstützenden beraten lassen, zum Beispiel von der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt oder von der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Das Inklusionsteam kann aber auch zusätzliche Hilfe von außen dazu holen, zum Beispiel vom AViB, von der Agentur für Arbeit, von der Rentenversicherung oder von der Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA). Letztere bietet einen Lotsendienst für alle Fragen im Kontext Inklusion (<https://www.ifd-bremen.de/eaa>).

Weiterführende Informationen: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/integrationsteam>

## **1.7 Gesamtinklusionsteam**

Zur Sicherstellung und ressortübergreifenden Umsetzung dieser Vereinbarung wird ein Gesamtinklusionsteam gebildet, dem jeweils die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die/der Gesamtinklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin, ein Mitglied des Gesamtpersonalrats und ein/e Vertreter\*in der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau angehören soll. Das Gesamtinklusionsteam trifft sich bei Bedarf, jedoch mindestens jährlich. Das Gesamtinklusionsteam hat u.a. die Aufgabe notwendige ressortübergreifende Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen.

## **1.8 Zusammenarbeit zur Umsetzung der Inklusion**

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

## **1.9 Umsetzung der Vereinbarung**

Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind in erster Linie die Dienststellenleitungen, die Leitungen v.a. der für Personal zuständigen Organisationseinheiten, die

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

### **1.10 Kooperationspartner\*innen**

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Kooperationspartner\*innen“**

Eine wichtige Stelle bei der Umsetzung des Themas Inklusion in der FHB ist die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA). Diese übernimmt in vielen Bereichen eine Lotsenfunktion und soll deshalb an erster Stelle genannt werden.

#### **Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:**

Die "Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber" richtet sich an Behörden und Unternehmen, die Arbeits- oder Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen oder sie beschäftigen. Die Fachkräfte der EAA helfen, Fördergelder zu beantragen und beraten in allen Fragen, die mit den Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind.

Die Berater\*innen der EAA bauen Hürden ab, führen schnell und unkompliziert zu den relevanten Unterstützungs- und Förderungsangeboten und begleiten

Personalverantwortliche sowie Führungskräfte. Darüber hinaus sind sie Ansprechpartner\*innen in allen Fragen, die Betriebe zu einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis von Menschen mit Behinderung haben. Die EAA wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch das Amt für Versorgung und Integration Bremen finanziert.

- Beratung zur kurz- oder langfristigen Personalgewinnung
- Beratung zu inklusiven Beschäftigungsverhältnissen
- Information zu staatlichen Fördermitteln
- Entwicklung betrieblicher Inklusionskonzepte

- Weitergabe von Stellengesuchen an Netzwerkpartner und Integrationsfachdienste
- Vorträge und Inhouse-Schulungen zu Themen wie BEM und Präventionsverfahren

Weitere Informationen:

- die Rehabilitationsträger (Träger der Leistungen zur Teilhabe)
- Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Website: <https://www.ifd-bremen.de/ea>

Die genannten Kooperationspartner\*innen aus der Inklusionsvereinbarung sollen im Folgenden nochmal anhand ihrer Angebote und Aufgaben näher vorgestellt werden.

#### **Die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter Bremen:**

- finanzielle Unterstützung bei Mehrbedarf (z.B. spezielles Essen wegen gesundheitlicher Probleme)
- Unterstützung beim Gleichstellungsantrag
- Unterstützung bei der Jobvermittlung durch persönliche Ansprechpartner\*innen im Kontext Jobberatung
- technischer Beratungsdienst, Lohnzuschuss für das Arbeitsleben
- bei Schwerbehinderung besteht die Möglichkeit einer Probebeschäftigung von maximal 3 Monaten, zudem bietet das Jobcenter Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung

Website: <https://www.jobcenter-bremen.de/ich-bin/gesundheitslich-eingeschraenkt>

#### **Das Amt für Versorgung und Integration Bremen (AVIB):**

- Feststellung, in welchem Grad eine Behinderung vorliegt und Ausstellung von Schwerbehindertenausweisen
- Stellungnahmen nach der Versorgungsmedizin-Verordnung
- Leistungen an schwerbehinderte Menschen, z.B. technische Arbeitshilfen und Arbeitsassistenzen
- Leistungen an Arbeitgeber, z.B. behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Beteiligung bei Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX
- Hinzuziehung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen im Sinne der §§ 168-175 SGB IX

Website: <https://www.avib.bremen.de/>

#### **Die Integrationsfachdienste (IFD):**

Die Zielgruppen des IFD sind insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an berufsbegleitender Betreuung

- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können und
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind.

Aufgaben des Integrationsfachdienstes sind:

- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – zu begleiten
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln
- die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten
- die Bundesagentur für Arbeit bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen zu unterstützen
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsumfeld zu informieren
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen
- in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

Der IFD arbeitet bei seinen Aufgaben eng mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt, Rehabilitationsträgern, Arbeitgebern, den Integrationsteams, Rehabilitationseinrichtungen, den Handwerks- und Handelskammern usw. zusammen.

Begriff, Aufgaben, Beauftragung und Finanzierung sind durch das Neunte Sozialgesetzbuch (§§ 185 und 192 ff.) sowie die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (§§ 27a und 28) geregelt.

Website: <https://www.ifd-bremen.de/>

### **Die Rehabilitationsträger (Träger der Leistungen zur Teilhabe):**

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden (vergleiche § 6 SGB IX).

Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, Menschen mit Behinderung umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 12 SGB IX). Durch geeignete Maßnahmen stellen sie sicher, dass ein Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkannt und auf eine Antragstellung der Leistungsberechtigten hingewirkt wird.

In die Regelungen zur Zusammenarbeit und Sicherstellung einer möglichst nahtlosen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung bis hin zum konkreten Arbeitsplatz sind auch die Integrationsämter mit ihren auf die Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung nach § 152 SGB IX bezogenen Leistungen zur Prävention und Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingebunden (vergleiche zum Beispiel § 3, § 12 Absatz 2, §§ 19–22, §§ 25, 26 SGB IX).

Rehabilitationsträger sind z.B.:

- Träger der gesetzlichen Krankenversicherung
- Bundesagentur für Arbeit
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (z.B. Unfallkasse Bremen bzw. einzelne Berufsgenossenschaften)
- Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (z.B. Deutsche Rentenversicherung)

Die Deutsche Rentenversicherung bietet einen kostenlosen Firmenservice:

[https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Traeger/Bund/firmenservice/firmenservice\\_bd.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Traeger/Bund/firmenservice/firmenservice_bd.html)

### **Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen**

Rehabilitationseinrichtungen sind u.a. Einrichtungen zur medizinischen Rehabilitation (Reha-Kliniken) und Berufsförderungswerke, die spezialisiert auf die berufliche und Weiterbildung von Erwachsenen sind, die in der Regel ihre vorangegangene Berufstätigkeit wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht weiter ausüben können.

Menschen mit Behinderungen, die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, haben Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe in Werkstätten für behinderte Menschen, kurz WfbM. Es gibt einen Eingangs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich. In Werkstätten erhalten Beschäftigte keinen Mindestlohn, sondern ein Beschäftigungsentgelt sowie weitergehende Sozialleistungen zur Existenzsicherung. Träger ist in Bremen Werkstatt Bremen.

Weitere Informationen zum Thema können Sie auch im Lexikon A-Z der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen finden: <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z-13482>.

## 2. Pflichten der FHB als Arbeitgeberin

### 2.1 Behinderungsgerechte Beschäftigung

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Behinderungsgerechte Beschäftigung“**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach § 164 Absatz 3, 4 und 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und entwickeln können. Dieser Anspruch umfasst die behinderungsgerechte Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit.

Die FHB ist verpflichtet, zur Erfüllung des Anspruchs auf behinderungsgerechte Beschäftigung alle zumutbaren Veränderungen vorzunehmen, um das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Die FHB ist als Arbeitgeberin verpflichtet, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte behinderungsgerecht zu gestalten und mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten – soweit dies finanziell, technisch und organisatorisch zumutbar ist. Bei einem höheren Aufwand kann die FHB durch finanzielle und beratende Leistungen durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter (in Bremen das AVIB) unterstützt werden.

Können Arbeitnehmer\*innen aufgrund ihrer Behinderung die vertraglich vereinbarte Tätigkeit am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr oder nur noch zum Teil verrichten, muss die Arbeitgeberin prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz im selben Betrieb oder Unternehmen möglich ist.

Eine Maßnahme zur behinderungsgerechten Beschäftigung kann auch die Arbeitszeitgestaltung sein, denn Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer\*innen haben Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dies erforderlich und dem Betrieb zumutbar ist. Dazu gehören u.a.

- Freistellung von Mehrarbeit
- Verzicht auf Überstunden
- Teilzeitarbeit

Auch die Einrichtung eines Tele- oder Homeoffice-Arbeitsplatzes ist eine Möglichkeit der behinderungsgerechten Beschäftigung. Da der Weg zur Arbeit entfällt, sind diese Arbeitsplätze besonders für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen und regelmäßigen Therapiebehandlungen (z. B. Dialyse bei einer Nierenerkrankung) geeignet.

Weiterführende Informationen: [https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber/behinderungsgerechte-beschaeftigung/#headline-ws\\_4d075624-1-1](https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber/behinderungsgerechte-beschaeftigung/#headline-ws_4d075624-1-1) oder <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#bb9>

## 2.2 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung

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

### **Hinweise zum Kapitel „Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung“**

Menschen mit Schwerbehinderung können bei ihrem zuständigen Integrationsamt, in Bremen wäre das das Amt für Versorgung und Integration (AVIB), einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung stellen. Erfolgt eine Bewilligung, so wird der SB-Ausweis oftmals befristet ausgestellt. Nach Ablauf der Gültigkeit einer Schwerbehinderung bzw. des SB-Ausweises ist eine Anrechnung auf die Beschäftigungsquote nicht mehr möglich. Aufgabe der Personalstellen ist es daher, die SB-Ausweise rechtzeitig vor Ablauf bzw. in regelmäßigen Abständen hinsichtlich ihres Gültigkeitsdatums zu überprüfen und aktuell zu halten. Das gilt auch für abwesende Beschäftigte mit Schwerbehinderung, denn auch dieser Personenkreis ist bei der Beschäftigungsquote größtenteils zu berücksichtigen. PuMa-Online bietet dafür die Möglichkeit an, eine Wiedervorlage zu erstellen.

### **Zusatzinformation zum Kapitel „Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung“**

Bei einer ausdrücklichen Aberkennung tritt gemäß § 199 SGB IX eine „Schutzfrist“ ein. Danach läuft die Schwerbehinderung erst am Ende des dritten Monats nach der

Aberkennung durch das AVIB bzw. zuständigem Integrationsamt ab. Bis dahin ist eine Anrechnung auf die Beschäftigungsquote weiterhin möglich.

Bei einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes können Betroffene jederzeit einen Neufeststellungsantrag stellen. Weitere Informationen finden Sie auf der FAQ-Seite des AVIB (<https://www.avib.bremen.de/schwerbehinderung/allgemeines/fragen-und-antworten-1746>).

Eine Neufeststellung bedeutet nicht immer, dass weitere/neu hinzugekommene Erkrankungen auch eine Erhöhung des bereits festgestellten GdB erbringen. Es empfiehlt sich hier ggf. vor einem Antrag auf Neufeststellung eine Rücksprache mit der örtlichen SBV oder der Gesamtschwerbehindertenvertretung zu halten. Dies betrifft insbesondere den Personenkreis, wo die ursprüngliche Feststellung eines GdB schon mehrere/einige Jahre zurückliegt.

Für Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 und einer anerkannten Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit wirken im Beschäftigungsverhältnis die gleichen Schutzmechanismen nach dem SGB IX. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Zusatzurlaub (es sei denn, dass gemäß den Regelungen aus dieser Inklusionsvereinbarung entsprechendes anzuwenden ist – siehe Punkt 7.6) und ebenfalls auch kein Anspruch auf einen vorzeitigen Renteneintritt unter erleichterten Bedingungen.

### **2.3 Bildung von Schwerbehindertenvertretungen**

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

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

### **2.4 Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretungen**

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

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

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretungen“**

Diese Anhörungspflicht der Arbeitgeber beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Es besagt, dass Arbeitgeber vor einer Entscheidung in Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung (zum Beispiel Umsetzung, Versetzung, Beförderung, Eingruppierung, Kündigung, Änderung der Arbeitsbedingungen, behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, berufliche Weiterbildung) verpflichtet sind, der Schwerbehindertenvertretung die Gründe für ihre Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Dazu muss die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit haben, mit dem betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung in Kontakt zu kommen und sich umfassend zu informieren. Daraus erklärt sich auch das Recht des Menschen mit Schwerbehinderung, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Absatz 3 Satz 1 SGB IX).

Wird die Schwerbehindertenvertretung – entgegen der Anhörungspflicht (§ 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) – bei einer Entscheidung nicht beteiligt, ist die Entscheidung für die Dauer von einer Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Wurde die Entscheidung jedoch schon vollzogen oder durchgeführt, führt die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht dazu, dass die Personalmaßnahme unwirksam wird (keine Unwirksamkeitsfolge). Es gilt jedoch eine Ausnahmeregelung, wenn Arbeitgeber Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung beabsichtigen zu kündigen: Gemäß § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, die Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 aussprechen, unwirksam (Unwirksamkeitsklausel).

Weiterführende Informationen: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/schwerbehindertenvertretung/>  
<https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#s5>

## **2.5 Erarbeitung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen**

Bei der Erarbeitung von dienststellenspezifischen und dienststellenübergreifenden Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen ist im Rahmen der Anhörungs- und

Beteiligungsverfahren die Gesamtschwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen, wenn Menschen mit Schwerbehinderung betroffen sind.

## **2.6 Bericht über Eingliederung der Menschen mit Schwerbehinderung**

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

## **2.7 Berichtspflicht der FHB als Arbeitgeberin**

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

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

Im Rahmen der zentralen Berichterstattung sind die erforderlichen Daten in den Dienststellen zu erfassen und der zuständigen senatorischen Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Diese wertet die Informationen aus und gibt sie nach Abstimmung im Gesamtinklusiosteam bis zum 31. Oktober jeden Jahres für das Vorjahr in Berichtsform bekannt. Einzelheiten zur Datenübermittlung durch die Dienststellen werden durch Rundschreiben der zuständigen senatorischen Dienststelle geregelt.

## 2.8 Berichterstattung an Dienststellenleitungen

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

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Berichterstattung an Dienststellenleitungen“**

Es kann vorkommen, dass Vorgesetzte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Personalangelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung Berichte an die Dienststellenleitung fertigen müssen. In diesen Fällen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft/Gleichstellung hinzuweisen, wenn die Kenntnis hiervon von Bedeutung sein kann.

Das kann insbesondere in den Fällen des § 164 Abs. 4 SGB IX der Fall sein, u.a. wenn es um die Verwertung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen geht, die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte und die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

## 2.9 Fort- und Weiterbildung

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

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

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

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

## 3.(Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung

### 3.1 Wahl der Schwerbehindertenvertretung

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“**

Bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wird im vereinfachten oder im förmlichen Wahlverfahren gewählt.

Eine Wahlmöglichkeit zwischen vereinfachtem und förmlichem Wahlverfahren besteht nicht. Es ist stets das Wahlverfahren anzuwenden, dessen Voraussetzungen im jeweiligen Ressort beziehungsweise in der jeweiligen Dienststelle gegeben sind.

Einzelheiten hierzu können Sie auf der Homepage der GSV im Lexikon unter Wahl der Schwerbehindertenvertretung entnehmen (<https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#w1>).

Außerdem können Sie sich direkt auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zum Thema informieren. Dort finden Sie als Arbeitshilfe eine Broschüre mit umfangreichen Erläuterungen und Formulare für die jeweils anzuwendenden Wahlverfahren (<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/wahl-der-schwerbehindertenvertretung/>).

Regelmäßig wird eine Schwerbehindertenvertretung alle 4 Jahre im Oktober/November in den Ressorts und Dienststellen gewählt. Abweichend von den Regeln zu den Wahlen von Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten stehen diese jeweiligen Wahljahre fest. Die nächsten Wahlen finden 2026, 2030, 2034 etc. statt.

Ausnahme und Beispiel: wenn z. B. der Zeitraum bis zur regulär anstehenden Wahl im Oktober/November 2026 weniger als 12 Monate beträgt und vorzeitig neu gewählt werden muss (z. B. im März 2026), dann muss nicht noch mal im Oktober/November 2026 zum

regulären Wahltermin neu gewählt werden, d. h. die Wahlperiode der hier in diesem Beispiel gewählten SBV gilt dann bis spätestens 30. November 2030.

### **3.2 Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung**

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

### **3.3 Stellvertretung der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung**

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

### **3.4 Nachrücken und Nachwahl**

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Nachrücken und Nachwahl“**

Wenn die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt ausscheidet, rücken die Stellvertretungen in der gewählten Reihenfolge nach.

Die gewählte Reihenfolge ist für das Aufrücken bindend, es kann kein Tausch in der Reihenfolge erfolgen.

Falls es beispielsweise 2 Stellvertretungen gibt und die 1. Stellvertretung nach dem vorzeitigen Ausscheiden der bisherigen Vertrauensperson nicht Vertrauensperson werden möchte, gäbe es nur die Möglichkeit, dass die 1. Stellvertretung zurücktritt und dadurch die 2. Stellvertretung aufrückt und das Amt der Vertrauensperson übernimmt. In diesem Fall hätte die neue Vertrauensperson aber keine Stellvertretung!

Sie könnte das Amt bis zur nächsten regelmäßigen Wahl ohne Stellvertretung/en wahrnehmen oder eine/mehrere Stellvertretung/en im jeweils anzuwendenden Wahlverfahren (vereinfachtes oder förmliches Wahlverfahren) nachwählen lassen.

Weiterführende Informationen: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/stellvertretendes-mitglied-der-schwerbehindertenvertretung>

### 3.5 Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung in Dienststellen und Betrieben ohne gewählte örtliche Schwerbehindertenvertretung, werden von der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist auch in Angelegenheiten von allgemeiner, grundsätzlicher und übergeordneter Bedeutung zuständig, die von örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bzw. den Dienststellen nicht oder nicht umfassend geregelt werden können.

#### Zusatzinformationen zum Kapitel „Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung“

Die Zuständigkeiten der Beteiligung in sozialen, personellen oder organisatorischen Angelegenheiten ergeben sich analog der Zuständigkeiten des Gesamtpersonalrats, die beispielhaft in den Paragraphen 63 ff Bremisches Personalvertretungsgesetz aufgelistet sind ([https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremisches-personalvertretungsgesetz-vom-5-maerz-1974-214161?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremisches-personalvertretungsgesetz-vom-5-maerz-1974-214161?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d)). Zudem ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung für alle Auszubildende /Studierenden mit Einstellung beim AFZ zuständig.

### 3.6 Freistellung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem notwendigen Umfang von dienstlicher Tätigkeit freizustellen. In Dienststellen/Betrieben, in denen mindestens 100 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, ist der Schwerbehindertenvertretung auf Antrag eine vollständige Freistellung zu gewähren. Aufgrund besonderer dienststellenspezifischer Gegebenheiten sind angemessene Vereinbarungen zur Teilfreistellung verbindlich zu treffen (z.B. eine regelmäßig große Anzahl an Auswahlverfahren; mehrere Dienstgebäude mit weiten Wegstrecken dazwischen). Dabei können bei Bedarf auch stellvertretende Mitglieder teilfreigestellt werden.

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

## **Zusatzinformationen zum Kapitel „Freistellung der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung“**

Die Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wird gewährt, damit die SBV/GSV sich ihren Aufgaben und Angelegenheiten angemessen widmen kann. Dazu gehört bspw.:

- Gremienarbeit, z.B. Teilnahme an Personalratssitzungen oder Arbeitsschutzausschuss
- Teilnahme an Steuerungs- und Lenkungsgruppen der Ressorts/Dienststellen, z.B. in IT-Angelegenheiten oder Organisationsentwicklungsprozessen
- Teilnahme an Auswahlgesprächen
- Beratung/Begleitung/Unterstützung von schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten

Das SGB IX lässt verschiedene Möglichkeiten zu, den notwendigen Umfang für die Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit festzustellen: eine pauschalierte Freistellung oder eine Befreiung vom Dienst je nach den notwendigen Erfordernissen.

Ab 100 Menschen mit Behinderungen erfolgt eine vollständige Freistellung. Bei Unterschreitung der 100 beschäftigten Menschen mit Behinderung in einer Dienststelle kann auf folgende Empfehlung zur Orientierung zurückgegriffen werden:

- Bei bis zu 20 Menschen mit Behinderungen beträgt die Freistellung 8 Stunden pro Woche.
- Die Freistellung erhöht sich für je angefangene zehn weitere Beschäftigte mit Behinderungen um jeweils 4 Stunden pro Woche.
- Bei nachweislichem Bedarf soll eine (vollständige) Freistellung auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung auch dann erfolgen, wenn weniger als 100 Beschäftigte mit Behinderung zuzurechnen sind (Beispiel: weitere Wegstrecken bei mehreren auseinanderliegenden Dienstgebäuden einer Dienststelle).

Bei mehr als 100 Menschen mit Behinderung können auch die stellvertretenden Mitglieder im Sinne von § 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden. Diese Entscheidung zur zusätzlichen Freistellung von stellvertretenden Mitgliedern für bestimmte Aufgaben erfolgt per Abstimmung innerhalb der Schwerbehindertenvertretung. Eine anteilige und zeitgleiche Freistellung von mehreren Stellvertretungen ist möglich. Die Freistellung der stellvertretenden Mitglieder kann von der grundsätzlichen Rangfolge der gewählten Stellvertretungen abweichen. Diese Möglichkeit besteht analog auch für die Gesamtschwerbehindertenvertretung.

### **3.7 Zu- und Abgänge von Beschäftigten mit Behinderung**

Um einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu haben, wird der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie der jährlich abzugebenden Anzeige an die Agentur für Arbeit über Zu- und Abgänge von Menschen mit Schwerbehinderung sowie Änderungen der Schwerbehinderten- und Gleichstellungseigenschaft durch die zuständige Organisationseinheit übermittelt. Dies muss nach § 163 SGB IX spätestens bis zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, geschehen. Der Personalrat oder Richterrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie der/ die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin erhalten ebenfalls eine Kopie der Anzeige.

#### **Hinweise zum Kapitel „Zu- und Abgänge von Beschäftigten mit Behinderung“**

Nach § 163 SGB IX haben Arbeitgeber\*innen, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen. Einmal jährlich, bis spätestens zum 31. März, sind die zur Berechnung der Beschäftigungsquote, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe erforderlichen Daten der zuständigen Agentur für Arbeit für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten anzuzeigen. Dieser Anzeige sind das geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen.

### **3.8 Teilnahmerecht an Gesprächen**

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

#### **Hinweise zum Kapitel „Teilnahmetrecht an Gesprächen“**

Besonders wichtig für die Durchführung der Aufgaben ist das Recht der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen zu können (§ 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX)

### **3.9 Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung**

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

### **3.10 Kostenregelung Schwerbehindertenvertretung**

Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume und sachliche Mittel bereitzustellen. Für eine ungestörte Wahrnehmung der Tätigkeiten und die Gewährung des Daten- und Vertrauensschutzes hat die Dienststelle Sorge zu tragen. Solange hierfür nicht eigene Räume zur Verfügung gestellt werden, stehen die Räume und der Geschäftsbedarf des Personalrates auch der Schwerbehindertenvertretung zu. Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle entsprechend der Kostenregelung der Personalvertretungen. Ebenso sollen ggf. die Kosten für eine Bürokraft im erforderlichen Umfang von der Dienststelle übernommen (§179 SGB IX Abs. 8 und 9) werden.

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

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

### **3.11 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen**

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

#### **3.11.1 Aufgabenbereich**

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

#### **3.11.2 Beteiligung**

Bei Maßnahmen von übergeordneter und grundsätzlicher Bedeutung ist der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehinderten durch die/den Gesamtinklusionsbeauftragte\*n

der Arbeitgeberin rechtzeitig zu beteiligen, sodass Anregungen, Vorschläge oder auch Bedenken der Arbeitsgemeinschaft behandelt werden können.

### **3.11.3 AGSV Länder**

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

## **4 Beginn des Arbeits- und Dienstverhältnisses**

### **4.1 Stellenbesetzungen**

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

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

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

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

### **4.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung**

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

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

### 4.3 Informationspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit

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

### 4.4 Eignungstest und Nachteilsausgleich

Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen Menschen mit Behinderungen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, sodass ihnen entsprechend Ihrer ggf. bestehender Erfordernisse Nachteilsausgleiche eingeräumt werden können. Die Nachteilsausgleiche sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall oder für eine Mehrzahl von Fällen zu regeln.

#### Zusatzinformationen zum Kapitel „Eignungstest und Nachteilsausgleich“

Eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem Thema Nachteilsausgleich findet sich in einer Broschüre des Bildungsinstituts für Berufsbildung. Hier wird in erster Linie das Thema Nachteilsausgleich in Ausbildung und Prüfung behandelt, es können jedoch generell Aspekte und Beispiele nachvollzogen werden.

Weiterführende Informationen: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407>

### 4.5 Einladung zum Vorstellungsgespräch

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

#### Hinweise zum Kapitel „Einladung zum Vorstellungsgespräch“

Das Erfordernis der „Offensichtlichkeit“ einer fehlenden fachlichen Eignung sollte strengen Anforderungen unterstellt werden, da grundsätzlich die Förderung der Beschäftigung von Menschen Schwerbehinderung und ihnen durch die Agentur für Arbeit Gleichgestellten im Vordergrund steht. Öffentliche Arbeitgeber haben hier eine besondere Vorbildfunktion. Es geht darum, dass Bewerberin oder der Bewerber unter „keinem Gesichtspunkt“ für die ausgeschriebene Stelle geeignet erscheint. „Offensichtlich“ bedeutet in diesem Zusammenhang „unzweifelhaft“.

Eine offensichtliche Nichteignung kann z.B. vorliegen, wenn für die zu besetzende Stelle besondere Ausbildungs- oder Prüfungsvoraussetzungen bestehen, die nicht erfüllt werden (Formalqualifikationen, die sich aus dem Anforderungsprofil ergeben). Sofern aber ein bestimmter Bildungsabschluss gefordert und nachgewiesen wird, ist eine Einladung erforderlich, auch wenn die schwerbehinderte Bewerberin oder der schwerbehinderte Bewerber im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern mit einer schlechteren Note abgeschlossen hat; eine offensichtlich fehlende fachliche Eignung kann hieraus nicht abgeleitet werden.

Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung schwerbehinderter Menschen zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX beinhaltet auch das Erfordernis einen Ersatztermin anzubieten, wenn der sich bewerbende schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor der Durchführung des vorgesehenen Termins unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber die Durchführung eines Ersatztermins zumutbar ist.

Weitere Informationen: (<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2024/01/8-AZR-164-22.pdf>).

**Mehrstufige Auswahlverfahren:** Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil (8 AZR 45/19) vom 27. August 2020 den Begriff des „Vorstellungsgesprächs“ nach § 165 Satz 3 SGB IX konkretisiert und die damit verbundene Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber auch hinsichtlich mehrstufiger Auswahlverfahren erheblich ausgeweitet. Demnach sollten öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber\*innen, die für die ausgeschriebene Position nicht offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne von § 165 Satz 4 SGB IX sind, die Teilnahme an allen Stufen des Auswahlprozesses ermöglichen.

Weitere Informationen: <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#aa13>

**Nachweise zur Behinderung:** Es ist ausreichend, wenn die Bewerber\*innen als Nachweis eine Kopie des Schwerbehindertenausweises oder alternativ bei Vorliegen einer Gleichstellung eine Kopie des Gleichstellungsbescheides der Agentur für Arbeit mit der Bewerbung einreichen. Eine Kopie des Bescheides des Versorgungsamtes, in welchem im Regelfall auch die Diagnosen aufgeführt werden, darf hingegen nicht verlangt werden.

**Fragerecht im Bewerbungsverfahren nach Schwerbehinderung:** Für die Auseinandersetzung mit dem Fragerecht im Bewerbungsverfahren, gibt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes Aufschlüsse (<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-759-13/>). Hier sind die wichtigsten Auszüge aufgeführt:

- Zeigt der Bewerber an, dass er im Besitz eines Schwerbehindertenausweises ist, indem er seine Inhaberschaft nachweist, so genügt die Kopie der Ausweisivorderseite, um die Anwendungspflicht der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen auszulösen.
- Bei einer externen Bewerbung ist die Eigenschaft als behinderter oder schwerbehinderter Mensch bei jeder Bewerbung aufs Neue klar und eindeutig mitzuteilen. Zudem liegt es in der Entscheidung des Bewerbers, ob er seine Behinderung oder Schwerbehinderung vom Arbeitgeber bei der Behandlung der konkreten Bewerbung berücksichtigt haben will oder nicht. Eine Pflicht zur Offenbarung der Schwerbehinderung schon bei einer Bewerbung besteht grundsätzlich nicht, ebenso wenig wie ein grundsätzliches Fragerecht des Arbeitgebers
- Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber nicht wissen, ob eine anlässlich einer früheren Bewerbung mitgeteilte Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch noch vorliegt. Dies gilt auch im Fall einer nicht befristeten Feststellung der Schwerbehinderung oder der Ausstellung eines unbefristet gültigen Schwerbehindertenausweises. Denn die Anwendung der besonderen Regelungen des SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen wird beendet, wenn die Voraussetzungen wegfallen, also wenn der Grad der Behinderung sich auf weniger als 50 verringert oder wenn die Gleichstellung widerrufen oder zurückgenommen wird. Das Gebot der Rechtsklarheit und -sicherheit verbietet zudem eine Differenzierung nach dem Zeitablauf zwischen mehreren Bewerbungen oder nach der Größe des Arbeitgebers. Auch auf eine etwaige Kenntnis der Schwerbehindertenvertretung des Arbeitgebers von der Schwerbehinderteneigenschaft eines Bewerbers kann es nicht ankommen. Kenntnisse der Schwerbehindertenvertretung sind keine des Arbeitgebers.
- Anderes kann nur dann gelten, wenn dem Arbeitgeber außerhalb des Bewerbungsverhältnisses die Schwerbehinderteneigenschaft positiv bekannt ist, was regelmäßig bei der Innenbewerbung eines schwerbehinderten Mitarbeiters der Fall sein wird. Ebenso kann, etwa bei einem Vorstellungsgespräch, eine Behinderung offenkundig werden, z. B. bei einem auf den Rollstuhl angewiesenen Bewerber. Um die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen nach dem SGB IX zur Anwendung kommen zu lassen, ist jedoch die Feststellung nachzuweisen.
- Es kann eine Diskriminierung gerechtfertigt sein, wenn der Grund für die Benachteiligung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Erfordert der Arbeitsplatz etwa schwerste körperliche Anstrengungen oder eine besondere Belastbarkeit, darf der Arbeitgeber sich auch nach der Geeignetheit des Bewerbers für die zu besetzende Stelle erkundigen.

- Entscheidend ist damit allein der Tätigkeitsbezug der Frage, d. h., ob die körperlichen Beschwerden die Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit entfallen lassen
- Ob die physischen Defizite als Schwerbehinderung eingestuft werden oder nicht, ist für eine Rechtfertigung nach § 8 AGG demgegenüber unerheblich. Die Schwerbehinderung ist eine durch Verwaltungsakt erworbene Eigenschaft, die grundsätzlich keine Rückschlüsse auf die körperliche Eignung des Stellenbewerbers zulässt.

#### 4.6 Unterstützungsbedarf

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

#### 4.7 Berufung in das Beamtenverhältnis

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

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

#### Hinweise zum Kapitel „Berufung in das Beamtenverhältnis“

Für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis ist die gesundheitliche Eignung der Bewerber\*innen zu prüfen (vgl. § 10 Abs. 8 BremBG). Das Verfahren hierzu wird in den einschlägigen Rundschreiben des Senators für Finanzen beschrieben (Rundschreiben 06/2016 [https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rundschreiben-der-senatorin-fuer-finanzen-nr-06-2016-feststellung-der-gesundheitlichen-eignung-von-beamtenbewerberinnen-und-bewerbern-94491?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rundschreiben-der-senatorin-fuer-finanzen-nr-06-2016-feststellung-der-gesundheitlichen-eignung-von-beamtenbewerberinnen-und-bewerbern-94491?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d) und

05/2027 [https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rundschreiben-der-senatorin-fuer-finanzen-nr-05-2017-feststellung-der-gesundheitlichen-eignung-von-beamtenbewerberinnen-und-bewerbern-94488?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rundschreiben-der-senatorin-fuer-finanzen-nr-05-2017-feststellung-der-gesundheitlichen-eignung-von-beamtenbewerberinnen-und-bewerbern-94488?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d)).

#### **4.8 Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung**

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

##### **Hinweise zum Kapitel „Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung“**

§ 205 SGB IX legt fest, dass die Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen, insbesondere nach § 8 Bundesgleichstellungsgesetz, den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für diesen Personenkreis, vor allem also nach Maßgabe des SGB IX, entbinden.

Das BGleG kann damit keinen Vorrang vor den Regelungen des SGB IX entfalten noch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn von sich aus dem SGB IX ergebenden Verpflichtungen befreien. Die sich aus dem SGB IX und dem BGleG für die Dienststellen ergebenden Pflichten bestehen nebeneinander.

In § 8 Abs.1 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) ist geregelt, dass Frauen, sofern sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind, von der Dienststelle bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber\*innen im Einstellungsverfahren bevorzugt zu berücksichtigen sind.

§ 205 SGB IX begründet zwar keinen Vorrang schwerbehinderter Menschen gegenüber anderen besonders geschützten Personengruppen, er steht aber dem Vorrang anderer besonders geschützter Personengruppen gegenüber schwerbehinderten Menschen entgegen.

#### **4.9 Finanzielle Fördermöglichkeiten**

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

Die senatorische Dienststelle Finanzen wirbt regelmäßig Haushaltsmittel ein, um in Absprache mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung die unbefristete Einstellung von

Menschen mit Schwerbehinderung in allen Dienststellen temporär zu unterstützen (Schwerbehinderten-Pool).

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

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Finanzielle Fördermöglichkeiten“**

Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter setzen sich gemeinsam für die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben ein und fördern diese auch. In enger Zusammenarbeit unterstützen sie Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### **Fördermöglichkeiten für Arbeitnehmer\*innen**

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, finanzielle Förderungen zu erhalten, so z. B.

- Als Zuschuss zur Einstellung von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen
- Förderung einer Probebeschäftigung
- Finanzielle Förderungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Förderung von Kommunikationshilfen
- Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen
- Budget für Arbeit

Weitergehende Informationen:

<https://www.gsv.bremen.de/informationen/foerdermoeglichkeiten-13624> sowie

<https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#fff3>

#### **Fördermöglichkeiten für Auszubildende**

Für die Ausbildung sowie behinderungsbedingte notwendige Leistungen des Arbeitgebers gibt es unterschiedliche Fördermöglichkeiten, wie z. B.

- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung
- Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung für den Arbeitgeber
- Ausbildungs- und Arbeitsassistenz
- Assistierte Ausbildung
- Budget für Ausbildung

Weitergehende Informationen: <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#fff2>

Informationen zur assistierten Ausbildung finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe> sowie [https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterentwickelte-ausbildung-asaflex\\_ba146683.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterentwickelte-ausbildung-asaflex_ba146683.pdf)

## 5 Ausbildung

### 5.1 Besetzung von Ausbildungsplätzen

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

### 5.2 Menschen mit Behinderungen in Ausbildung

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Menschen mit Behinderungen in Ausbildung“**

Bezogen auf den Themenkomplex Menschen mit Behinderungen in Ausbildung können folgende Fragestellungen hilfreich sein

#### **Wer erteilt den Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Auszubildende, deren Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder wenn ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist?**

Der entsprechende Bescheid wird vom Amt für Versorgung und Integration Bremen (AVIB) bzw. anderen Integrationsämtern erteilt, wenn eine Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX vorliegt. Soweit die Behinderung oder die drohende Behinderung nicht durch den vorbeschriebenen Bescheid oder vorliegende Gutachten ausreichend nachgewiesen oder nicht offenkundig ist, sind zu deren Feststellung die Fachdienste der Bundesagentur (Ärztlicher Dienst und/oder Berufspsychologischer Service) einzuschalten.

Die Behinderung wird von der Beraterin bzw. dem Berater für berufliche Rehabilitation und Teilhabe formlos festgestellt.

Die Sonderform der Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 SGB IX bewirkt, dass das Integrationsamt

- Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Unterstützung der beruflichen Orientierung behinderter Jugendlicher einsetzen (Kofinanzierung von Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III) und
- Arbeitgebern Leistungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c SGB IX (Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen) gewähren kann.

**Wem müssen diese Nachweise wie z.B. die Stellungnahme der Agentur für Arbeit vorgelegt werden?**

Der Arbeitgeber bzw. die Ausbildungsdienststelle müssen, um Leistungen vom AVIB für Menschen mit Behinderung gewährt zu bekommen, dem AVIB entweder die entsprechende Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit oder den Nachweis über die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe nach § 4 SGB IX vorlegen.

**Nach welchen Kriterien wird der Bescheid erstellt?**

Es müssen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 SGB IX gegeben sein. Zu den Behinderungen können auch Lernbehinderungen (z.B. Legasthenie) gehören, wenn sie wesentlich die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einschränken.

**Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des AVIB im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung. Welche Leistungen sind damit gemeint?**

Hierbei kann es sich um eine Teil- oder Kofinanzierung der Ausbildung im Sinne des § 48 SGB III handeln oder um Leistungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c SGB IX in Form von Prämien und Zuschüssen zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener.

**Gilt die Gleichstellung im Sinne des § 154 Abs. 4 SGB IX nur für die Ausbildung?**

Seit dem 1.5.2004 ist die Gleichstellung für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene unter erleichterten Voraussetzungen zu erlangen. Diese Form der Gleichstellung gilt nur für die Ausbildung bzw. Berufsorientierung. Der Unterschied gegenüber der Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 SGB IX liegt darin, dass ein Grad der Behinderung noch gar nicht festgestellt sein muss bzw. die Feststellung auch einen geringeren Grad der Behinderung als 30 beinhalten kann. Rechtliche Wirkungen folgen aus der Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 S. 3 SGB IX aber nur insoweit, als dem Arbeitgeber Prämien und Hilfen für die Berufsausbildung

der betroffenen Personen durch das Integrationsamt bewilligt werden können. Andere, insbesondere arbeitsrechtliche Schutzwirkungen, entfaltet die Gleichstellung nicht.

Weiterführende Informationen: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/doc\\_ba016002.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/doc_ba016002.pdf)

### **5.3 Prüfungen in der Ausbildung**

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

#### **5.3.1 Nachteilsausgleiche**

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

Als Nachteilsausgleiche können unter anderem in Betracht kommen:

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Nachteilsausgleiche“**

Nachteilsausgleiche können geltend gemacht werden, wenn die Gesundheitsproblematik den Nachweis der Befähigung erschwert.

Bei der Gewährung von Prüfungserleichterungen zum Ausgleich von Behinderungen steht der Prüfungsbehörde kein Beurteilungs- oder Ermessensspielraum zu, der Nachteilsausgleich ist zu gewähren.

Art und Umfang der Erleichterungen sind immer individuell danach auszurichten, dass die Beeinträchtigung voll ausgeglichen wird, dies ist immer im Einzelfall zu klären.

Dabei ist zu beachten, dass ausschließlich der behinderungsbedingte Nachteil ausgeglichen wird, nicht jedoch das Prüfungsniveau oder der Prüfungsinhalt für die Betroffene oder den Betroffenen im Vergleich zu den anderen Prüfungsteilnehmer\*innen verändert wird.

Es handelt sich immer um eine Einzelfallbetrachtung.

**Beispiele (nicht abschließend):**

- Blindheit/Sehbehinderungen
- Hörschädigung/Gehörlosigkeit und Sprachbehinderungen
- Internistische und chronische Erkrankungen
- Körperbehinderungen
- Lernbehinderungen
- Psychische Behinderungen
- Teilleistungsstörungen wie z.B. Lese/Rechtschreibstörung (Legasthenie) oder auch Rechenstörung (Dyskalkulie).

Die verschiedenen Behinderungen haben unterschiedliche Funktionsstörungen zur Folge. Häufig liegt zwar eine „führende“ Behinderung vor, doch die bzw. der Betroffene hat noch weitere Einschränkungen. Komplexe Funktionsstörungen können die Betroffenen in Prüfungssituationen benachteiligen.

Wichtig ist, dass die Prüfungsteilnehmer\*innen die Funktionsstörungen, die sie/ ihn bei der Prüfung benachteiligen könnten, frühzeitig, möglichst jedoch bereits mit der Anmeldung zur Prüfung, der zuständigen Stelle mitteilt und dieser in geeigneter Weise glaubhaft darstellen. Diese Mitteilung kann auch bereits Vorschläge enthalten, wie der behinderungsbedingte Nachteil ausgeglichen werden könnte.

**Beispiele für Nachteilsausgleiche (nicht abschließend):**

- Unterstützung durch Dritte
- Räumliche Besonderheiten
- Textoptimierte Prüfungsaufgaben
- Leichte Sprache/sprachliche und andere Hilfen
- Technische Hilfen
- Zeitstruktur (z. B. Verlängerung der Prüfungszeit).

**Sonstige prüfende Stellen sind u.a.:**

- die Verwaltungsschule und auch alle anderen (Berufs-)Schulen, die Auszubildende der FHB besuchen (z.B. Inge-Katz-Schule für unsere Erzieher\*innen in Ausbildung)
- die Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht (Anträge auf Nachteilsausgleich von den Nachwuchskräften der Steuerverwaltung)
- die Hochschule Bremen (Anträge auf Nachteilsausgleich von dual Studierenden)

- weitere zuständige Stellen, wie die Handelskammer, die Handwerkskammer etc.

Weiterführende Informationen: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407>

### 5.3.2 Verfahren zum Nachteilsausgleich

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

Die zuständige Stelle nach dem BBiG<sup>4</sup> soll die Notwendigkeit sowie Art und Umfang der Nachteilsausgleiche mit dem/der Prüfungsteilnehmer\*in mit Behinderung erörtern. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zu unterrichten und anzuhören, es sei denn, dass der/die Prüfungsteilnehmer\*in mit Behinderung damit nicht einverstanden ist.

### 5.3.3 Bewertung von Prüfungen

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

## 6 Beschäftigung

### 6.1 Arbeitsbedingungen

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

- eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse
- Anpassung des Arbeitsplatzes, soweit dies möglich ist, an die Behinderung im Einzelfall

---

<sup>4</sup> In Angelegenheiten des Landesinstituts für Schule ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung Schulen ebenfalls anzuhören.

- eine Beschäftigung, bei der unter Berücksichtigung des Leistungsvermögens sowie des Artikels 33 GG, die Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwertet und weiterentwickelt werden können
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung in inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, auch durch spezifische Angebote für besondere Gruppen von Menschen mit Behinderungen
- berufliche Fortbildung, die in der Regel barrierefrei zu gestalten ist

Bei Beratungen über den Einsatz von Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben können die Rehabilitationsträger wie die Bundesagentur für Arbeit oder die Rentenversicherung, das AViB, das Zentrum für Gesunde Arbeit (Performa Nord) hinzugezogen werden.

## **6.2 Behinderungsgerechter Arbeitsplatz**

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

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

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Behinderungsgerechter Arbeitsplatz“**

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gibt hierbei die Maßstäbe zur einheitlichen Gestaltung von Orten vor, die als Arbeitsplätze dienen. Hierbei konkretisiert die Technische Regel für Arbeitsstätten V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ weitere Anforderungen aus der Arbeitsstättenverordnung. Länderspezifische Bauordnungen geben weitere Regelungen vor.

Zu der behinderungsgerechten Einrichtung zählen auch die technischen Arbeitshilfen. Das Ziel dieser ist die größtmögliche Unterstützung der Menschen mit Behinderung, die Kompensation etwaiger Einschränkungen und die Gewährleistung von Schutz am Arbeitsplatz. Dabei handelt es sich um Einzelmaßnahmen, welche jedoch fester Bestandteil der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung sind. Der/die Arbeitgeber\*in erhält hierfür eine Beratung vom Technischen Beratungsdienst (TBD) für den Einsatz technischer Arbeitshilfen, die Beschaffung erfolgt hauptsächlich über die Rehabilitationsträger. Eine Bezuschussung ist je nach Einzelfall entweder an den Menschen mit Schwerbehinderung oder auch an den Arbeitgeber möglich.

Ein weiteres Beispiel ist die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz. Diese ergibt sich immer, sobald Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Weitere Informationen hierzu sind unter anderem im Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz

([https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremisches-behindertengleichstellungsgesetz-brembgg-vom-18-dezember-2018-124515?template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremisches-behindertengleichstellungsgesetz-brembgg-vom-18-dezember-2018-124515?template=20_gp_ifg_meta_detail_d)) nachzulesen. Die Barrierefreiheit umfasst nicht

nur die räumlichen Exponenten, sondern ebenfalls Software und IT und Dokumente.

Insgesamt umfasst nach §164 (4) SGB IX die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten ebenfalls die Betriebsanlagen, Maschinen, Geräte sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, insbesondere unter Berücksichtigung der Unfallgefahr.

Weitere Informationen: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/technische-arbeitshilfen/>,  
<https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Technischer-Beratungsdienst/>,  
<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/arbeitsstaettenverordnung-arbstaettv/>,  
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/ASR-V3a-2.html>

### **Hinweise zum Kapitel „Behinderungsgerechter Arbeitsplatz“**

Bei der Umsetzung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes oder Ausbildungsplatzes empfiehlt es sich, das Zentrum für Gesunde Arbeit als beratende Instanz hinzuzuziehen (<https://performanord.bremen.de/kund-innen/zentrum-fuer-gesunde-arbeit-11853>).

Bei der Neugestaltung oder der behinderungsgerechten Umgestaltung von Arbeitsplätzen oder Ausbildungsplätzen ist oft fachtechnische Unterstützung notwendig und erwünscht, hier können die technischen Berater des AVIB weiterhelfen (<https://www.avib.bremen.de/integrationsamt/technischer-beratungsdienst-2177>).

Ein weiteres wichtiges Angebot im Kontext Behinderungsgerechter Arbeitsplatz sind die Reha-Spezialisten des Arbeitgeber-Service der Agentur (<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/bremen-bremerhaven/ansprechstelle>).

### **6.3 Berufliche Fortbildung**

Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung von Menschen mit Schwerbehinderung zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur

beruflichen Bildung und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 164 SGB IX Abs. 4 Ziff. 2). Die Kosten für solche Maßnahmen sollen nach Möglichkeit übernommen werden.

#### **6.4 Teilzeit, Homeoffice und Mobile Arbeit**

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

#### **Hinweise zum Kapitel „Teilzeit, Homeoffice und Mobile Arbeit“**

Da nach der Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ die Arbeitsplatzausstattung sowie die Arbeitsmittel von der Dienststelle bereitgestellt werden müssen, greift die Regelung der behinderungsgerechten Ausstattung auch bei Telearbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung.

#### **6.5 Einarbeitungszeit**

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

#### **6.6 Arbeitsassistenz**

Menschen mit Schwerbehinderung können im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einen Antrag auf eine Arbeitsassistenz beim AViB stellen. Sie entscheiden hierüber grundsätzlich selbst und haben ein eigenständiges Wahlrecht, in welcher Form sie Unterstützung beanspruchen möchten. In allen Fällen hat die Dienststelle sie hierbei zu unterstützen und die in ihrem Verantwortungsbereich liegenden innerdienstlichen Maßnahmen auszuschöpfen. Die Dienststellenleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsassistenz ihren Auftrag im Rahmen des Dienstbetriebes wahrnehmen kann.

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Arbeitsassistenz“**

Voraussetzung für eine Arbeitsassistenz ist die Notwendigkeit, was bedeutet, dass die von dem/der Arbeitgeber\*in bereitgestellte Unterstützung und Arbeitsplatzgestaltung für die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht ausreicht. Die Notwendigkeit besteht nur bei einem GdB von mindestens 50 oder einem diesem gleichgestellten Menschen ab einem GdB von 30. Um eine Arbeitsassistenz zu erhalten, muss der/die Arbeitnehmer\*in mit Behinderung selbst die Organisation und Anleitung der Assistenzkraft übernehmen.

Das bedeutet, dass er/sie die Assistenzkraft nach dem Arbeitgebermodell selbst einstellt, oder, dass er/sie eine\*n Anbieter\*in von Assistenzdienstleistungen nach dem Dienstleistungsmodell auf eigene Rechnung mit der Durchführung beauftragt.

Die Arbeitsassistenz dient der Unterstützung der Menschen mit Behinderung bei der Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten. Dabei übernimmt die Arbeitsassistenz nicht die Kernaufgaben der Tätigkeit, sondern lediglich Hilfstätigkeiten, die die Person mit Behinderung nicht selbst erledigen kann.

**Assistenzhunde:** Eine Art der Arbeitsassistenz ist der Assistenzhund. Auf diesen hat grundsätzlich jeder Mensch mit Behinderung einen Anspruch, der darauf angewiesen ist. Wann genau ein Hund als Assistenzhund im Sinne des Gesetzes zählt, ist in der Assistenzhundeverordnung nachzulesen. Der Arbeitgeber kann nur dann die Erlaubnis zur Mitnahme verweigern, wenn der Assistenzhund eine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellt, wie beispielsweise aus hygienischen Gründen in der Lebensmittelherstellung oder auch wegen Störung anderer Mitarbeitenden. In solchen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Alternativen zu suchen.

Weitergehende Informationen: [https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2023/assistenz-auf-vier-pfoten/?gad\\_source=1&qclid=EA1aIQobChMlIaalstvVhwMVELKDBx1hIR1WEAAYAAEgIEWvD\\_BwE](https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2023/assistenz-auf-vier-pfoten/?gad_source=1&qclid=EA1aIQobChMlIaalstvVhwMVELKDBx1hIR1WEAAYAAEgIEWvD_BwE), sowie [https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Politik-fuer-Menschen-mit-Behinderungen/Assistenzhunde/Fragen-und-Antworten-AHundV/faq-ahundv-art.html#doc7abd2dd1-6c8c-472f-aa63-8fd023fc72a0bodyText12\\_oder](https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Politik-fuer-Menschen-mit-Behinderungen/Assistenzhunde/Fragen-und-Antworten-AHundV/faq-ahundv-art.html#doc7abd2dd1-6c8c-472f-aa63-8fd023fc72a0bodyText12_oder) oder <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#a12>

## 6.7 Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz

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

Im Rahmen einer inkludierten<sup>5</sup> Gefährdungsbeurteilung ist besonders auf spezielle Gefahren für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zu achten. Solche gesonderten

---

<sup>5</sup> Bei der Einstellung von Beschäftigten mit einer Behinderung muss neben der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung auch eine individuelle, die sogenannte inkludierte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Menschen mit Behinderungen benötigen im Arbeitsalltag oft andere Schutzmaßnahmen als Beschäftigte ohne Behinderung, z.B. bei

Gefährdungsbeurteilungen werden für alle Arbeitsstätten, Arbeitsplätze oder Tätigkeiten erstellt, an denen Beschäftigte mit Schwerbehinderung mit folgenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen beschäftigt sind:

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Pflichten der Arbeitgeberin (FHB) im Arbeitsschutz“**

Zusätzliche Maßnahmen für diese Personen wären zu prüfen, um den Belangen der jeweiligen Krankheitssituation im Arbeitsumfeld Rechnung zu tragen. Es wird empfohlen die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen des Beschäftigten miteinzubinden, sofern dieses im Sinne des Datenschutzes möglich erscheint.

Sofern Klärungsbedarf bzgl. einzelner Maßnahmen bei den direkten Vorgesetzten besteht, kann auch der Arbeitsmedizinische Dienst des Zentrums für Gesunde Arbeit eingeschaltet werden.

Im Arbeitsschutzausschuss können entsprechende Maßnahmen erörtert und vereinbart werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat nach § 95 SGB IX das Recht am ASA beratend teilzunehmen.

### **6.8 Dienstliche Beurteilung von Menschen mit Schwerbehinderung**

Bei der Beurteilung der Leistung von Menschen mit Schwerbehinderung soll eine behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit berücksichtigt werden. Der Anwendungsbereich bezieht sich ausschließlich auf quantitative Leistungsminderungen

---

motorischen oder sensorischen Einschränkungen. Deshalb muss auf speziellen Gefahren und Anforderungen hingewiesen werden, um bei Bedarf Unterstützungsmaßnahmen zu ergreifen.

bezogen auf die Arbeitsmenge. Beschäftigte mit Schwerbehinderung können den Wunsch äußern, dass ihre behinderungsbedingte Minderleistung bei der Beurteilung in der Begründung der Note beschrieben und positiv berücksichtigt wird.

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

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

Diese Beurteilungsgrundsätze gelten auch während der Ausbildungszeit.

### **Hinweise zum Kapitel „Dienstliche Beurteilung von Menschen mit Schwerbehinderung“**

Werden die auf einer Behinderung beruhenden Einschränkungen auf Wunsch in die Beurteilung aufgenommen, so ist die entsprechende Willenserklärung in die Personalakte/Ausbildungsakte aufzunehmen.

Dienstliche Beurteilungen müssen darüber hinaus nach § 2 der Bremischen Beurteilungsverordnung generell frei von sachfremden Erwägungen, unvoreingenommen und nachvollziehbar erfolgen.

## **6.9 Beförderungseignung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

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

Beschäftigten mit Schwerbehinderung, hier insbesondere auch Frauen, sind im Rahmen der vorhandenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten höherwertige Tätigkeiten bevorzugt zu übertragen, wenn sie für diese Tätigkeiten im Wesentlichen in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind, als sonstige Bewerber\*innen. Bei der Übertragung von

Dienstposten und bei Beförderungen darf, soweit es die Anforderungen des Dienstpostens zulassen, nur das Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden.

### **6.10 Verbeamtung auf Lebenszeit**

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

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

### **6.11 Personalaktenführung**

In die Personalakten von Menschen mit Schwerbehinderung ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft oder des Gleichstellungsbescheides aufzunehmen. Menschen mit Schwerbehinderung haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

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

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

## **Zusatzinformationen zum Kapitel „Personalaktenführung“**

Von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten ist, soweit sie ihren Status offenlegen und daraus Rechte abgeleitet werden sollen, ein Nachweis über die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung zur Personalakte zu nehmen.

Als Nachweis reicht die Kopie des vom Versorgungsamt ausgestellten Schwerbehindertenausweises oder der Bescheid der Agentur für Arbeit für eine von dort anerkannte Gleichstellung aus. Bescheide, welche Diagnosen enthalten, dürfen nicht zur Personalakte genommen werden.

Dies gilt auch bei später eintretenden Veränderungen. Zur Einsatz- und Verwendungsfähigkeit können gesundheitliche Beeinträchtigungen nur mit schriftlichem Einverständnis der oder des Beschäftigten in der Personalakte dokumentiert werden ([https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/verwaltungsvorschrift-ueber-die-verarbeitung-von-personalaktendaten-und-die-fuehrung-von-personalakten-pavwv-144771?template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/verwaltungsvorschrift-ueber-die-verarbeitung-von-personalaktendaten-und-die-fuehrung-von-personalakten-pavwv-144771?template=20_gp_ifg_meta_detail_d)).

Bezüglich der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit dokumentierte gesundheitliche Beeinträchtigungen sollten auch nur im engen Kontext mit der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit dokumentiert werden. Diagnosen sind nicht mit aufzunehmen.

Die ggf. notwendigen Maßnahmen zur Herstellung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit können bei Bedarf beispielsweise vom Arbeitsmedizinischen Dienst durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt ohne Diagnoseangabe bescheinigt werden.

## **7 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen**

### **7.1 Prüfung von Arbeitsplätzen**

Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, z.B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, auf denen Menschen mit Schwerbehinderung tätig sind, wird das Ziel einer umfassenden Information in der Regel durch die unmittelbare Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung erreicht. Daher ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, dass der betroffene Mensch mit Schwerbehinderung nicht damit einverstanden ist.

### **7.2 Härtefälle**

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

### 7.3 Arbeitszeit

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

### 7.4 Mehrarbeit

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

#### Zusatzinformationen zum Kapitel „Mehrarbeit“

Hierbei ist die Unterscheidung von Mehrarbeit und Überstunden relevant. Mehrarbeit liegt dann vor, wenn die Arbeitszeit an einem Tag über die 8-Stunden-Grenze hinausgeht. Die individuell vereinbarte beziehungsweise tarifliche regelmäßige Arbeitszeit spielt somit bei der Bewertung von Mehrarbeit keine Rolle.

Weiterführende Informationen: <https://www.gsv.bremen.de/informationen/lexikon-a-z/lexikon-a-z-gesamtuebersicht-13138#m2>

### 7.5 Freistellung von Vertretungstätigkeit

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

#### Zusatzinformationen zum Kapitel „Freistellung von Vertretungstätigkeit“

Zu diesen gehören nach § 155 SGB IX Menschen mit Schwerbehinderung,

- die vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
- deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
- die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
- bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder

- die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben

Menschen mit Schwerbehinderung:

- die das 50. Lebensjahr vollendet haben

Letztere gesetzliche Regelung („Ü50“) bedeutet, dass die zuvor aufgeführten fünf Kriterien als Aufzählung zu möglichen Einschränkungen nicht erfüllt sein müssen, wenn ein Mensch mit Schwerbehinderung/Gleichstellung zum Personenkreis gehört, welcher das 50.

Lebensjahr vollendet hat. Hier ist dann alleine das Alter ausschlaggebend für den Anspruch auf Freistellung von Vertretungstätigkeit.

Quelle: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb\\_9\\_2018/\\_155.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_9_2018/_155.html)

## 7.6 Dienstbefreiung / Zusatzurlaub

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

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

### **Zusatzinformation zum Kapitel „Dienstbefreiung / Zusatzurlaub“**

In der bremischen Inklusionsvereinbarung wird in Punkt 7.6 (Dienstbefreiung / Zusatzurlaub) aufgeführt, dass Menschen mit Behinderungen mit einem GdB 30/40 und Gleichstellung einen Zusatzurlaub in Höhe von drei Arbeitstagen pro Jahr erhalten, wenn im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wurde, dass ihre Tätigkeit mit einer erheblichen körperlichen und/oder psychischen Belastung verbunden ist. Der hier beschriebene Kausalzusammenhang zwischen Schwerbehindertenrecht und Arbeitsschutzrecht lässt sich allerdings auf Maßnahmenebene nicht verknüpfen.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Feststellung des Ausmaßes psychischer und / oder physischer Belastungen ist Pflichtaufgabe für Arbeitgeber\*innen und festgelegt im ArbSchG §5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Werden aufgrund der Gefährdungsbeurteilung körperliche und / oder psychische Belastungen identifiziert, sind in der Rangfolge des TOP-Prinzips (technische Maßnahmen (T), organisatorische Maßnahmen (O) und persönliche bzw. personenbezogene Maßnahmen (P)) Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die die identifizierten Belastungen reduzieren. Diese Maßnahmen gelten gleichermaßen für alle Beschäftigten eines Arbeitsbereichs.

Der in der Inklusionsvereinbarung genannte Zusatzurlaub i. H. v. drei Tagen stellt entsprechend keine Maßnahme dar, die aus dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung resultiert.

Dennoch soll die Möglichkeit eingeräumt werden können, Beschäftigten mit GdB 30/40 und Gleichstellung analog zu SGB IX §208 Zusatzurlaub zur Regeneration und zum Erhalt der Arbeitskraft zu ermöglichen: Die in der Gefährdungsbeurteilung festgestellten Belastungen werden deshalb herangezogen, um Dienststellenleitungen in der Entscheidungsfindung zu unterstützen, da diese das objektivste Mittel der Arbeitsplatzbewertung hinsichtlich psychischer und physischer Belastungsfaktoren darstellen.

Im Zuge der routinemäßigen Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung wird diese regelmäßig zur Entscheidung über die Gewährung des Zusatzurlaubes herangezogen. Wird nach erneuter Durchführung der Gefährdungsbeurteilung festgestellt, dass psychische und/oder physische Belastungen nicht mehr in erheblichem Maße vorliegen, entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub.

Für die Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung ist es in einem ersten Schritt sinnvoll, sich an das Zentrum für Gesunde Arbeit (<https://performanord.bremen.de/kund-innen/zentrum-fuer-gesunde-arbeit-11853>) zu wenden.

Für die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung hat der Senator für Finanzen die Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei der Arbeit ([https://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Handlungshilfe%20GfB%20psych%20Belast\\_final.pdf](https://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Handlungshilfe%20GfB%20psych%20Belast_final.pdf)) herausgegeben. In der Handlungshilfe werden nicht nur die Arbeitsschritte der psychischen Gefährdungsbeurteilung dezidiert aufgezeigt, sondern auch Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastungen für den bremischen öffentlichen Dienst empfohlen. Hat eine Dienststelle noch keine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, wird empfohlen den Zusatzurlaub bis zur Erledigung zu gewähren, da es sonst zu Lasten der Beschäftigten gehen würde. Voraussetzung für die Gewährung ist jedoch die Beantragung der betroffenen Beschäftigten.

Weitere Informationen zur einer Gefährdungsbeurteilung:

[https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1\\_dokumente/arbeitsnausbildung/dokumente\\_229/forschungsvorhaben\\_ina/17\\_3979-Inkludierte\\_Gefaehrungsbeurteilung\\_barrierefrei.pdf](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitsnausbildung/dokumente_229/forschungsvorhaben_ina/17_3979-Inkludierte_Gefaehrungsbeurteilung_barrierefrei.pdf)

Weitere Informationen zur inkludierten Gefährdungsbeurteilung: <https://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de/meldung.php?k1=main&k2=index&k3=&k4=&view=&lang=1&si=67bc72dd4dc57>

## 7.7 Extreme Wetterlagen

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

### Zusatzinformationen zum Kapitel „Extreme Wetterlagen“

Insbesondere für Menschen mit Behinderungen sind extreme Wetterlagen wie große Hitze, aber auch große Kälte, Schnee- oder Eisglätte, oftmals mit erhöhten gesundheitlichen Belastungen verbunden. Solche Wetterlagen können unter Umständen in erheblicher Weise ihre Leistungsfähigkeit und Gesundheit beeinträchtigen oder auch einen gefährlichen Arbeitsweg zwischen Dienststelle und Wohnort erschweren.

Die Dienststellen sind in diesen Fällen aufgefordert, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht im Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten geeignete Maßnahmen zur Entlastung zu ergreifen. Dazu kann im Einzelfall auch die Entscheidung über eine Dienstbefreiung auf Grundlage der Inklusionsvereinbarung gehören. In Betracht kommt auch die stundenweise Gewährung einer Dienstbefreiung.

Falls zwischen Dienststelle und betroffenen Beschäftigten kein Einvernehmen über die Dienstbefreiung erzielt werden kann, kann in den genannten Fällen der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) beim Zentrum für Gesunde Arbeit zur Beratung hinzugezogen werden. Hierfür erfolgt die umgehende Beauftragung des AMD durch die Dienststellenleitung, indem der AMD um Stellungnahme gebeten wird, ob eine Dienstbefreiung aus arbeitsmedizinischer Sicht erforderlich ist. Der AMD teilt umgehend das Ergebnis der Beratung mit.

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

## 7.8 Parkplätze/Anmietung

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

Stehen eigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkfläche nicht zur Verfügung, sind geeignete Flächen anzumieten, soweit die Anmietung wirtschaftlich

vertretbar ist und geeignete Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Bei Neuamietungen/Käufen von Dienstgebäuden ist ein entsprechender Platzbedarf zu berücksichtigen. Vor einer Entscheidung über die Bereitstellung von Parkflächen ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung anzuhören.

### **7.9 Begleitperson bei Dienstreisen**

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

### **7.10 Einzelbüro**

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

### **7.11 Jobcoaching**

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

## **8. Beendigung des Arbeits- und Dienstverhältnisses**

### **8.1 Grundsätzliche Bestimmungen**

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

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

worden ist. Eine Kündigung ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam.

### **Hinweise zum Kapitel „Grundsätzliche Bestimmungen“**

Das Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist im Vergleich zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX nur bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen durchzuführen.

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist auch bereits in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung verpflichtend, da im Gesetzestext und auch bei teleologischer Auslegung keine Gründe für eine Reduktion erkennbar sind. Der Sinn und Zweck der Vorschrift spricht gerade deutlich gegen eine zeitliche Begrenzung. Ist ein Mensch mit Behinderung in einem Beschäftigungsverhältnis und kommt es zu Problemen, so müssen alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen unter Einbeziehung sachkundiger Stellen getroffen werden, um eine dauerhafte Fortsetzung zu ermöglichen. Gerade in der Probezeit oder in der Ausbildung kann es sinnvoll sein, durch die Ermittlung und Anwendung unterstützender Maßnahmen das Arbeitsverhältnis über die ersten sechs Monate hinaus und für die weitere Zukunft zu sichern.

Bei Kenntnis des Arbeitgebers von deutlichen Problemen im Arbeitsverhältnis ist folglich stets ein Präventionsverfahren in Erwägung zu ziehen. Im Rahmen eines solchen können die Probleme und Mängel in der Arbeitsleistung besprochen und somit ein eventueller Zusammenhang mit der Behinderung untersucht werden. Hierbei ist das Integrationsamt verpflichtend zu beteiligen. Der Integrationsfachdienst kann z. B. unter Beachtung der Schweigepflicht gemeinsam mit der/dem behinderten Beschäftigten behinderungsbedingte Probleme besprechen und mögliche Vorkehrungen für eine behinderungsgerechte Beschäftigung vorschlagen. Hierfür ist es nicht notwendig, dass der Arbeitgeber die konkrete Beeinträchtigung in Form der zugrundeliegenden Erkrankung oder deren Hintergründe kennt. Es genügt vielmehr, dass behinderungsbedingte Umstände wie z. B. das Bedürfnis nach einer verlängerten Einarbeitungszeit oder kurzen Pausen vom Beschäftigten oder Integrationsfachdienst verlangt wird.

Eine Kündigung ist dann nicht benachteiligend, wenn die Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auch im Rahmen eines Präventionsverfahrens und ggf. anschließender Maßnahmen nicht zu beseitigen sind.

Bei Beamt\*innen ist Folgendes zu beachten: Die Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX sind auch auf Beamt\*innen anzuwenden. Die Verfahren nach dem SGB IX und dem beamtenrechtlichen Dienstunfähigkeitsverfahren sind rechtlich jedoch nicht miteinander verknüpft. So wirkt sich die Frage, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement

gem. § 167 Abs. 2 SGB IX ordnungsgemäß durchgeführt worden ist, nicht auf die Rechtmäßigkeit einer Ruhestandsversetzung aus<sup>6</sup>. Entsprechendes gilt für die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX<sup>7</sup>.

Das Integrationsamt ist aufgrund des hohen Schutzniveaus des Dienstunfähigkeitsverfahrens bei der Versetzung von schwerbehinderten Lebenszeitbeamt\*innen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Maßgabe \*des § 168 SGB IX (zu beteiligen<sup>8</sup>. Es bedarf bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit daher keiner vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

## 8.2 Vorzeitiger Ruhestand bzw. Renteneintritt

Beschäftigte mit Schwerbehinderung können sich auf Antrag – im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen – in den vorzeitigen Ruhestand versetzen lassen bzw. früher in Rente gehen. Menschen mit einer Schwerbehinderung im können sich ebenfalls – im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen – auf ihren Antrag vorzeitig in den Ruhestand versetzen lassen. Verbeamtete Menschen mit Behinderungen sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei Ausschöpfung aller Möglichkeiten (z.B. Altersteilzeit) nicht fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Die Schwerbehindertenvertretung ist vorher anzuhören.

### Zusatzinformation zum Kapitel „Vorzeitiger Ruhestand bzw. Renteneintritt“

Bei der Altersteilzeit für verbeamtete Menschen mit Behinderungen handelt es sich um ein Instrument, welches unabhängig vom Grad der Behinderung von Beamt\*innen beantragt werden kann. Sie dient allein öffentlichem Interesse, dringende dienstliche Belange dürfen ihrer Genehmigung nicht entgegenstehen (§ 63 BremBG).

## 9. Maßnahmen im Rahmen des Personalausgleich

### 9.1 Gleichwertiger Arbeitsplatz

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

<sup>6</sup> vgl. BVerwG, Urt. v. 5.6.2014 – 2 C 22.13.

<sup>7</sup> vgl. BayVGH, Urteil vom 28.02.2018 – 3 B 16.1996, Rn. 48.

<sup>8</sup> vgl. [BVerwG, Urt. vom 7. Juli 2022 – 2 A 4/21](#).

Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, um weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern.

### **Hinweise zum Kapitel „Gleichwertiger Arbeitsplatz“**

Bei der Suche nach einer anderweitigen, amtsangemessenen, Verwendung bzw. einer ggf. auch geringerwertigen aber zumutbaren Tätigkeit ist das in den RS 10-2016 (Tarifbeschäftigte) bzw. 10-2024 (Beamte) des Senators für Finanzen beschriebene Verfahren zu beachten.

## **9.2 Abordnung, Versetzung, Umsetzung oder Zuweisung**

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

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

## **10. Barrierefreiheit**

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Barrierefreiheit“**

Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Arbeitsstätte behinderungsgerecht einrichtet und unterhält (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

Trifft der Arbeitgeber im Einzelfall keine angemessenen Vorkehrungen, damit Beschäftigte mit Behinderung ihre Arbeit ausüben können, können sie sich schadensersatzpflichtig machen, da dies als eine verbotene Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im Sinne des § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gelten kann.

Barrierefreiheit bedeutet die Freiheit, dass alle Lebensbereiche von Menschen mit Behinderung ohne Beschwerden, grundsätzlich ohne fremde Hilfe sowie auf dem normal üblichen Weg zugänglich und nutzbar sein müssen. Zu diesen Lebensbereichen zählen unter anderem bauliche Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen. Die Barrierefreiheit ist das Kernstück des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG), welches durch verschiedene Verordnungen etc. ergänzt wird, insbesondere auch durch die UN-Behindertenrechtskonvention.

### **Räumliche Barrierefreiheit**

Bei der Barrierefreiheit geht es um die Gestaltung des allgemeinen und beruflichen Lebensumfeldes für alle Menschen. Das bedeutet, dass Orte so gestaltet werden, dass sie für alle Menschen grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Gemeint sind:

- Gebäude und öffentliche Orte
- Arbeitsplätze und Wohnungen
- Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände
- Dienstleistungen und Freizeitangebote.

### **Kommunikative Barrierefreiheit**

Neben räumlicher Barrierefreiheit gibt es weitere Bereiche des Lebens, in welchen Barrieren kontinuierlich abgebaut werden müssen, wie z. B.

- Barrierefreie Informationen (z.B. Nachrichten)
- Barrierefreie Kommunikation (z.B. Leichte Sprache)
- Digitale Barrierefreiheit (z.B. Vorlese-Funktionen).

## **10.1 Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung**

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

Der Anspruch von Menschen mit Schwerbehinderung auf behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsumfeldes ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie Sanierungen und Neuanmietungen dahingehend zu beachten, dass sowohl die Gestaltung der Gebäude als auch die Inneneinrichtung im Rahmen der rechtlichen Vorschriften erfolgt. Die allgemein anerkannten Regeln der Technik und des Arbeitsschutzes sowie die jeweils gültigen DIN-Normen sind einzuhalten.

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

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

### Zusatzinformationen zum Kapitel „Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung“

Relevante rechtliche Regelungen und Informationen:

- Bremische Landesbauordnung  
([https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremische-landesbauordnung-vom-29-mai-2024-232736?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremische-landesbauordnung-vom-29-mai-2024-232736?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d))
- Richtlinie zur Barrierefreiheit öffentlicher Gebäude  
(<https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/senat-beschliesst-richtlinie-zur-barrierefreiheit-oeffentlicher-gebäude-353360>)
- Technische Regeln für Arbeitsstätten: ASR V3A.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/ASR-V3a-2>)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV): gibt die nach anerkannten Maßstäben einheitliche Gestaltung von Orten vor, die als Arbeitsplätze dienen ([https://www.gesetze-im-internet.de/arbst\\_tv\\_2004/](https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_tv_2004/))
- DIN 18040-1 Barrierefreies Bauen: Erläuterungen dazu gibt es auf der Internetseite nullbarriere.de unter dem (<https://nullbarriere.de/din18040-1.htm>).
- DGUV Information 215-111 Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Teil 1 : Grundlagen (<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/2605/barrierefreie-arbeitsgestaltung-teil-i-grundlagen>)
- DGUV Information 215-112 Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung – Teil 2: Grundsätzliche Anforderungen (<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/verwaltung/barrierefreie-arbeitsgestaltung/2816/barrierefreie-arbeitsgestaltung-teil-ii-grundsätzliche-anforderungen>)

## 10.2 Brandschutz in Dienstgebäuden

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

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

### Zusatzinformationen zum Kapitel „Brandschutz in Dienstgebäuden“

Im Hinblick auf die Alarmierung und Evakuierung einer Arbeitsstätte müssen Menschen mit Behinderung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.

Dies betrifft auch vorübergehend erkrankte Menschen, wie z.B. Menschen mit Knochenbrüchen. Die konkreten Maßnahmen zur Alarmierung und Evakuierung sind durch die individuellen Erfordernisse der Menschen mit Behinderung bestimmt. Zusätzliche Informationen finden Sie in der DGUV Information 205-033 „Alarmierung und Evakuierung“.

Weiterführende Informationen: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3554/alarmierung-und-evakuierung>

### 10.3 Informationstechnologie (IT)

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

#### Zusatzinformationen zum Kapitel „Informationstechnologie (IT)“

Für manche Menschen mit Behinderung ist die Digitale Barrierefreiheit unerlässlich, um am digitalen Leben teilzuhaben. Sie können die Inhalte einer Webseite, Software oder App nur dann wahrnehmen und bedienen, wenn diese barrierefrei gestaltet sind.

#### Welche Einschränkungsarten gibt es, wer kann betroffen sein?

Menschen können permanent, situativ oder vorübergehend eingeschränkt sein. Zu den permanenten Einschränkungsarten zählt man vor allem Menschen mit Behinderungen. Diese wiederum müssen nicht immer sichtbar sein. Vielen Menschen mit einer Farbfehlsichtigkeit sieht man nicht an, dass sie auf digitale Barrierefreiheit angewiesen sind. Aber auch Menschen mit vorübergehenden Einschränkungen, wie zum Beispiel nach einem Unfall, profitieren direkt von digitaler Barrierefreiheit. Bei den Einschränkungsarten unterscheidet man in fünf Kategorien:

- **Sehen:** Bei den visuellen Einschränkungen unterscheidet man zwischen nicht sehend und eingeschränkt sehend. Menschen mit vollständigem Sehverlust bedienen den Computer ganz anders als sehende Menschen. Sie nutzen einen Screenreader, der Inhalte und Funktionalitäten einer Webseite vorliest. Dann muss eine Webseite so ausgelegt sein, dass sie vollständig vorlesbar und per Tastatur bedienbar ist. Der größere Teil der Bevölkerung ist allerdings nicht blind sondern seheingeschränkt. Um diese Personengruppen zu unterstützen, sollte man unter anderem Kontrastwerte einhalten und die eigene digitale Anwendung nahtlos vergrößerbar machen.
- **Hören:** Gehörlose oder eingeschränkt hörende Menschen haben in der Regel keine speziellen Hilfsmittel zur Benutzung einer digitale Anwendung. Sie haben allerdings andere Bedürfnisse. Um Barrierefreiheit für Menschen mit Hörverlust zu gewährleisten, müssen redaktionelle Inhalte speziell bearbeitet werden. Jede audiobasierte Information sollte also in Schriftform übertragen werden. Das bedeutet, Videos brauchen Untertitel, Audios brauchen Transkripte. Besonders wichtige Inhalte sollten zudem in Deutsche Gebärdensprache übersetzt werden. Diese spezielle Sprachform ist vor allem für Menschen wichtig, die von Geburt an gehörlos sind. Deren Muttersprache ist die deutsche Gebärdensprache.
- **Bewegen:** Motorische Einschränkungen können viele Ursachen haben. Die Gründe können unter anderem vorübergehende Einschränkungen durch Unfälle, muskuläre Erkrankungen oder Erkrankungen durch Nervenschädigungen sein. Stark eingeschränkte Menschen haben in der Regel Hilfsmittel wie spezielle Mäuse, Tastaturen oder Spracherkennungssoftware im Einsatz. Hier gilt es sicherzustellen, dass eine Spracherkennungssoftware gut auf die Inhalte der digitalen Anwendung zugreifen kann. Außerdem sollten Elemente auf der Oberfläche groß genug sein, damit man sie einfach anklicken kann. Auch zeitliche Begrenzungen (wie man sie von Online Banking kennt) können zum Problem werden, da stark motorisch eingeschränkte Menschen häufig länger brauchen, um einen Computer oder ein Handy zu bedienen.
- **Verstehen:** Verständnisprobleme können aus verschiedenen Problemlagen resultieren. Menschen mit kognitiven Einschränkungen, sei es erworben oder von Geburt an, können Probleme haben, komplexere Beschreibungen oder Darstellungsformen zu verarbeiten. Auch ältere Menschen können im Lauf ihres Lebens Probleme beim Verständnis technischer Geräte oder Plattformen entwickeln. Digitale Barrierefreiheit berücksichtigt dies, indem sie beispielsweise eine übersichtliche und konsistente Gestaltung von Benutzeroberflächen verlangt. Auch einfache oder leichte Sprache unterstützt beim Verständnis. Sie ist auch für Personengruppen hilfreich, die Deutsch nicht als Muttersprache gelernt haben und daher Verständnisprobleme bei komplizierter Ausdrucksweise haben können.

- **Sprechen:** Bei sprachlichen Einschränkungen ist nicht die kognitive Leistung sprechen zu können gemeint, sondern motorische Probleme beim Sprechen. Dabei unterscheidet man zwischen einem vollständigen Sprachverlust und einer teilweisen Einschränkung, beispielsweise einer sehr undeutlichen Aussprache. Zwar sind die Barrieren auf Webseiten oder Software selten, aber es gibt sie: automatisierte Spracheingaben mit einer computergestützten Erkennung können für diese Personengruppen zu einer Barriere werden. Außerdem gibt es noch konzeptionelle Dinge zu beachten, wie zum Beispiel, dass man auf einer Webseite nicht nur einen telefonischen Kontakt hinterlegen sollte, sondern immer eine schriftliche Alternative bieten sollte.

### **Welche Probleme gibt es regelmäßig bei der Anschaffung neuer Software?**

- Barrierefreiheit wird bei digitalen Projekten häufig zu spät mitgedacht. Die Fehler beginnen nämlich meist am Anfang.
- Bei der Ausschreibung für die neue Software wurde vergessen, die Anforderung an Barrierefreiheit zu definieren, z. B. alte und neue PDFs auf der Webseite sind nicht barrierefrei und viele Kolleg\*innen wissen noch gar nicht, was Barrierefreiheit ist.

Um solche Fehler zu vermeiden, sollte und muss die digitale Barrierefreiheit also schon bei der Planung und Anschaffung beginnen, dies ergibt sich u. a. aus dem Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz sowie auch der Inklusionsvereinbarung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Lande Bremen.

### **Welche Hilfsmittel gibt es?**

Die Bandbreite der Hilfsmittel ist vielfältig: es gibt spezielle Geräte wie Spezialtastaturen oder spezielle Mäuse, die als kassenzugelassene Hilfsmittel gelistet sind. Manchmal helfen aber herkömmliche Produkte wie Kleinfeldtastaturen oder Gaming-Mäuse. Hier muss immer individuell geschaut werden. Unterstützung/Beratung kann hier z. B. auch die technische Beratungsstelle des Integrationsamtes Bremen (AVIB) bieten.

Außerdem gibt es assistive Software. Diese ist teilweise kostenlos in den Betriebssystemen integriert, wie etwa die Bildschirmtastatur, oder es handelt sich ebenfalls um eine spezielle Software für Menschen mit Einschränkungen, wie eine Sprachsteuerung oder ein Screenreader (wie z. B. JAWS oder NVDA). Insbesondere JAWS wird als Standard in bremischen Dienststellen eingesetzt und ist über den IT-Dienstleister Dataport bestellbar.

### **Rechtliche Grundlagen und technische Standards**

Die barrierefreie Informationstechnik ist im Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz ([BremBGG](#)) geregelt. Dieses setzt die Vorgaben der internationalen Richtlinien EU 2016/2102 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32016L2102>) um. Bitte beachten Sie dazu auch das Rundschreiben des Senators für Finanzen 16/2020

[https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rundschreiben-des-senators-fuer-finanzen-nr-16-2020-hinweise-zur-umsetzung-barrierefreier-informationstechnik-oeffentlicher-stellen-nach-dem-3-abschnitt-des-bremischen-behindertengleichstellungsgesetzes-brembgg-152778?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rundschreiben-des-senators-fuer-finanzen-nr-16-2020-hinweise-zur-umsetzung-barrierefreier-informationstechnik-oeffentlicher-stellen-nach-dem-3-abschnitt-des-bremischen-behindertengleichstellungsgesetzes-brembgg-152778?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d)).

Außerdem ist die digitale Barrierefreiheit im Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Bremen in § 14 BremEGovG

[https://www.transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014\\_tp.c.112242.de&asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014_tp.c.112242.de&asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d)) ausgeführt.

## **BITV 2.0**

Im Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz erfolgt ein dynamischer Verweis auf die Barrierefreie Informationstechnik Verordnung (BITV) des Bundes in der jeweils geltenden Fassung: [https://www.gesetze-im-internet.de/bitv\\_2\\_0/](https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/)

- Diese regelt, in welcher Form Informationen in Deutscher Gebärdensprache und Leichter Sprache bereitzustellen sind.
- Zur technischen Umsetzung verweist die BITV 2.0 auf die harmonisierten Normen EN 301 549 ([https://www.etsi.org/deliver/etsi\\_en/301500\\_301599/301549/03.02.01\\_60/en\\_301549v030201p.pdf](https://www.etsi.org/deliver/etsi_en/301500_301599/301549/03.02.01_60/en_301549v030201p.pdf)) in der Version 3.2.1 laut Durchführungsbeschluss 2021/1339 der EU (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32021D1339&qid=1631273561507>). Im Sinne einer breiten Zugänglichkeit der DIN EN 301 549 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) daher darauf hingewirkt, dass die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT-Bund) Personen mit einem berechtigten Interesse die DIN EN 301 549 als zentrale europäische Norm der digitalen Barrierefreiheit auf ihrer Website in deutscher Sprache zur Verfügung stellen kann. Dazu hat das BMAS mit dem DIN eine Lizenzvereinbarung getroffen. Für den Download der deutschen Version ist es erforderlich, sich auf dem BFIT-Bund-Webauftritt zu registrieren und berechtigtes Interesse zu begründen.
- Diese Mindestanforderungen an Barrierefreiheit orientieren sich an den weltweiten Web Content Accessibility Guidelines WCAG 2.1. (<https://www.w3.org/TR/WCAG21/>).

## **Weitere technische Standards:**

- DIN EN ISO 9241: Die Norm legt Anforderungen zu Mensch-Computer-Interaktionen fest, d.h. zur Arbeitsumgebung, Software und Hardware. Diese sind als Standard für die Benutzerfreundlichkeit (Ergonomie) wichtig, insbesondere Teil 11 und Teil 110. Teil 171 definiert darüber hinaus Leitlinien für die Zugänglichkeit von Software.

- DIN EN ISO 14289-1: Die Norm beschreibt den PDF/UA Standard. PDF/UA definiert, wie der PDF-Standard anzuwenden ist, damit ein PDF-Dokument die Anforderungen an Barrierefreiheit erfüllen kann.
- DIN EN 17161: Die Norm beschäftigt sich mit Qualitätsmanagement. Sie bietet Methoden, wie mittels entsprechender Prozesse die Barrierefreiheit von Produkten, Waren und Dienstleistungen sichergestellt werden kann. Zielsetzung ist dabei, die Umsetzung des "Design für Alle"-Ansatzes, der es jedem Menschen ermöglichen soll, ohne Assistenz oder individuelle Anpassung Zugang zu erhalten.

Für die Ausschreibung und Beschaffung der Eigenentwicklung neuer Verfahren oder zum Erwerb fertiger Verfahren kann zusätzlich verwiesen werden auf:

- Standardanforderungskatalog zur Umsetzung barrierefreier IKT:  
<https://www.barrierefreiheit-dienstekonsolidierung.bund.de/Webs/PB/DE/standardanforderungskatalog/standardanforderungskatalog-node.html>
- Vergabebaustein Barrierefreiheit: [https://www.barrierefreiheit-dienstekonsolidierung.bund.de/Webs/PB/DE/barrierefreie\\_it/vergabebaustein/vergabebaustein-node.html](https://www.barrierefreiheit-dienstekonsolidierung.bund.de/Webs/PB/DE/barrierefreie_it/vergabebaustein/vergabebaustein-node.html)
- Handreichung Vergabeprozess <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/handreichung-vergabeprozess.html>
- Textbausteine Vergabe Softwareentwicklung <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/handreichung-textbausteine-vergabe-software.html>

### **Ergänzende Informationen für den Entwicklungsprozess:**

Handreichung barrierefreie Software: <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/handreichung-software.html>

Handreichung barrierefreie User Interface Elemente: <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/handreichung-barrierefreie-ui.html>

Informationen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit von Bestandssoftware bietet auch die [https://handreichungen.bfit-bund.de/ag02/1.1/barrierefreiheit\\_fuer\\_bestandssoftware.html#](https://handreichungen.bfit-bund.de/ag02/1.1/barrierefreiheit_fuer_bestandssoftware.html#)

### **Handlungshilfe zur Erstellung barrierefreier IKT-Produkte**

Zur Unterstützung bei der Berücksichtigung der barrierefreien Gestaltung von IT-Verfahren im Zuge ihrer Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung gibt es eine entsprechende Handlungshilfe. Diese geht in einem Praxisteil darauf ein, wie barrierefreie digitale Angebote sichergestellt werden können, indem Maßnahmen- und Zeitpläne erstellt und umgesetzt werden.

<https://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/der-beauftragte/zentralstelle-fuer-barrierefreie-informationstechnik/handlungshilfe-zur-erstellung-barrierefreier-ikt-produkte-schwerpunkt-it-verfahren-45237>

Es empfiehlt sich, bei Unklarheiten zur Barrierefreiheit eine Rücksprache mit der „Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik“ (ZenBIT) beim Landesbehindertenbeauftragten zu halten. Das Angebot beim Landesbehindertenbeauftragten prüft und unterstützt öffentliche Einrichtungen und Stellen bei der Umsetzung barrierefreier digitaler Angebote.

Weiterführende Informationen: <https://barrierefrei.bremen.de/leben-arbeit/zentralstelle-fuer-barrierefreie-informationstechnik>

## 10.4 Dokumente

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

## 11. Betriebliches Eingliederungsmanagement / Prävention / Berufliche Rehabilitation / Teilhabe

### 11.1. Grundsätzliche Bestimmungen

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

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

### 11.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken,

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

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

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

### **11.3 Prävention**

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

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

### **11.4 Maßnahmen der Prävention**

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

- Beschäftigung der betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse,
- Regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch den arbeitsmedizinischen Dienst des Zentrums für Gesunde Arbeit,

- Behinderten- und gesundheitsgerechte Ausstattung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, Anwendung ergonomisch sinnvoller Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisation,
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen,
- Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes, neuer Aufgabenzuschnitt,
- Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung),
- Innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX Abs. 3 Nr. 4), wie berufliche Anpassung und Weiterbildung,
- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- Umsetzung oder Versetzung.

Sind entsprechende Maßnahmen nicht ausreichend, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen, sind darüber hinaus weitere Maßnahmen zu prüfen, wie z.B. die Möglichkeit einer psychosozialen Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz durch die betriebliche Sozialberatung oder einen externen Anbieter. Die betriebliche Sozialberatung kann insbesondere auch im Sinne der Früherkennung eingeschaltet werden, um Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bereits in der Entstehung entgegenwirken zu können.

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

### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Maßnahmen der Prävention“**

Der Begriff der Prävention im § 167 Abs. 1 SGB IX ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwebebehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern.

Arbeitgeber\*innen sind dazu verpflichtet, personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu thematisieren. Wenn Schwierigkeiten auftreten, die den Arbeitsplatz gefährden, besteht die Verpflichtung ein Präventionsverfahren durchzuführen. Ein entsprechender Antrag befindet sich auf der Homepage des AVIB/Integrationsamt

Das Integrationsamt wird nach Eingang eines Antrages auf Prävention ein Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeitenden/Auszubildenden führen. Im weiteren Verlauf des Präventionsverfahrens werden gemeinsame Gespräche mit Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und allen weiteren Beteiligten geführt, damit nach Lösungen der Schwierigkeiten gesucht werden kann.

Das Verfahren ist regelungsoffen und beinhaltet einen großen Gestaltungsspielraum. Ziel des Präventionsverfahrens ist der Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses durch die

Beseitigung oder Milderung der bestehenden Schwierigkeiten. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen.

Ein Präventionsverfahren ist auch durchzuführen, wenn das Beschäftigungsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate mit einem schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten Bestand hat, da anderenfalls Nachteile für den/die Arbeitgeber\*in in der Führung des Kündigungsschutzverfahrens nicht auszuschließen sind.

## **11.5 Berufliche Rehabilitation, Teilhabe**

Um das Ziel einer dauerhaften Eingliederung und einer vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt: "Rehabilitation/berufliche Wiedereingliederung geht vor Rente".

### **11.5.1 Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen**

Soweit Beschäftigte mit Behinderung diese Leistungen mit Hilfe der gesetzlichen Rehabilitationsträger während der Arbeitszeit (soweit unvermeidbar) in Anspruch nehmen, können sie im Rahmen der tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen, unter Fortzahlung des Entgelts/ der Besoldung, von der Tätigkeit/ vom Dienst freigestellt werden.

### **11.5.2 Berufsfördernde Maßnahmen**

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

### **11.5.3 Stufenweise Wiedereingliederung**

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

## **Zusatzinformationen zum Kapitel „Stufenweise Wiedereingliederung“**

Weitere Informationen zur stufenweise Wiedereingliederung sind hier zu finden:

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/wiedereingliederung-stufenweise/>.

## **12. Weitere Akteur\*innen bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung**

### **12.1 Personalräte**

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

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

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

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

### **12.2 Integrationsfachdienst**

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

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

#### **Zusatzinformationen zum Kapitel „Integrationsfachdienst“**

Eine genaue Beschreibung des IFD finden Sie in Kapitel 1.10 hier werden auch andere wichtige Institutionen (wie z.B. die EEA) ausführlich anhand ihrer Aufgaben beschrieben.

## **13. Schlussbestimmungen, Öffnungsklausel, Inkrafttreten**

### **13.1 Öffnungsklausel**

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

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

### **13.2 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen**

Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

### **13.3 Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 15.06.2024 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Vereinbarung vom 17. Dezember 2007 außer Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

