

INTEGRATIONSVEREINBARUNG

**HEADQUARTERS
UNITED STATES ARMY, EUROPE AND SEVENTH ARMY**

**ALS OBERSTE DIENSTBEHÖRDE DER US-LANDSTREITKRÄFTE
IN DEUTSCHLAND**

UND DIE

**HAUPTBETRIEBSVERTRETUNG
UNITED STATES ARMY, EUROPE**

**IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG
UNITED STATES ARMY, EUROPE**

SCHLIESSEN FOLGENDE

DIENSTVEREINBARUNG

**zur Integration, Chancengleichheit und Förderung der Beschäftigung
von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten**

gemäß § 83 des Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen in Verbindung mit den anwendbaren Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (modifizierte Fassung) (BPersVG)(mF)).

PRÄAMBEL

Hauptbetriebsvertretung, Hauptschwerbehindertenvertretung und oberste Dienstbehörde, im Benehmen mit dem Arbeitgeberbeauftragten der obersten Dienstbehörde, stimmen darin überein, dass die behindertengerechte Beschäftigung, die Förderung und die Realisierung der Chancengleichheit von schwerbehinderten Menschen und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne des SGB IX zu den ständigen Aufgaben der Kommandeure, Dienststellenleiter und Vorgesetzten in allen Dienststellen, Einheiten und Einrichtungen der US-Landstreitkräfte in Deutschland gehören.

Diese Integrationsvereinbarung ist als Beitrag für eine dauerhafte berufliche Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen in den genannten Dienststellen zu verstehen. Die US-Landstreitkräfte in Deutschland werden alle Anstrengungen unternehmen, um die Gesamtzahl der Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten insgesamt auf einem Niveau zu halten, das der jeweils gültigen gesetzlichen Quote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten entspricht.

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Berufschancen von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten bei den US-Landstreitkräften in Deutschland obliegt es in erster Linie den Dienststellenleitern und den Beauftragten des Arbeitgebers sowie den für Personalangelegenheiten zuständigen Mitarbeitern, die Unterbringung von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten zu fördern und ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder vertretbaren Weise behilflich zu sein.

Die Oberste Dienstbehörde wirkt darauf hin, dass die Inhalte und Regelungen der vorliegenden Integrationsvereinbarung in allen Dienststellen der US-Landstreitkräfte in Deutschland Berücksichtigung finden.

Abschnitt I – Geltungsbereich. Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung auf ortsansässige Schwerbehinderte im Sinne des SGB IX sowie für Schwerbehinderten Gleichgestellte, die entsprechend den Bestimmungen des TVAL II beschäftigt sind und von der U.S. Army Civilian Human Resources Agency, Europe Region (CHRA-E) bzw. vom U.S. Army and Air Force Exchange Service, Europe (AAFES-E) verwaltet werden. Schwerbehinderte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Schwerbehinderten Gleichgestellte sind Personen, die nach § 68 SGB IX i.V.m. § 2 Abs. 3 SGB IX Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Die Schwerbehinderteneigenschaft ist durch Vorlage eines vom Versorgungsamt ausgestellten Schwerbehindertenausweises, die Gleichstellung durch einen Bescheid der Agentur für Arbeit nachzuweisen. Die Schwerbehindertenvertretung ist unverzüglich durch die Personalverwaltung über den Nachweis des Schwerbehindertenstatus bzw. des Status als Schwerbehinderten Gleichgestellter zu informieren.

Abschnitt II – Eingliederung von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten

1. Einstellung von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten.

a. Bei der Besetzung einer freien Stelle ist sorgfältig zu prüfen, ob diese Stelle für einen Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten geeignet ist und ob Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte - bei externen Stellenausschreibungen insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldete Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte - berücksichtigt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich zur Besetzung mit Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten geeignet sind, soweit nicht in den einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.

b. Vor jeder externen Einstellung ist bei der Agentur für Arbeit schriftlich nachzufragen, ob geeignete Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte gemeldet sind. Eine Durchschrift der Anfrage ist der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zuzuleiten. Über die Vermittlungsvorschläge und

vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten sind die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei der Prüfung nach Absatz b Satz 1 sind die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsvertretung zu beteiligen.

c. Stellenausschreibungen (intern und extern) sind so zu formulieren, dass sie nicht nur formal, sondern auch inhaltlich gezielt die Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten ansprechen. Die Bestimmungen der Army in Europe Regulation (AER) 690-70 bzw. der EOP 15-10 LNG bei AAFES-E in ihrer jeweils gültigen Fassung sind strikt einzuhalten. Bewerben sich Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte, so ist jeweils eine Kopie ihrer Bewerbungsunterlagen unverzüglich der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln.

d. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte, die sich auf intern und extern ausgeschriebene Stellen bewerben, sind innerhalb ihrer Zuweisungsgruppe - unabhängig von der Eingruppierung der jeweiligen Stelle - bei gleicher Qualifikation und persönlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Erfüllt ein schwerbehinderter bzw. ein Schwerbehinderten gleichgestellter Bewerber die Qualifikationsanforderungen für die ausgeschriebene Stelle nicht, ist die Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu informieren und anzuhören.

e. Ist ein schwerbehinderter bzw. ein Schwerbehinderten gleichgestellter Bewerber am Auswahlverfahren für die ausgeschriebene Stelle beteiligt, ist der Schwerbehindertenvertretung zeitgleich mit der Übermittlung des Vermittlungsvorschlages an den auswählenden Vorgesetzten eine Kopie des Vermittlungsvorschlages zu übermitteln. Die Schwerbehindertenvertretung hat in diesen Fällen das Recht, an allen Vorstellungs-/Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Nimmt die Schwerbehindertenvertretung an Vorstellungs-/Bewerbungsgesprächen teil, hat sie das Recht auf Einsichtnahme in alle Bewerbungsunterlagen, die dem Auswählenden vorliegenden. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung am Vorstellungs-/Bewerbungsgespräch selbst kann nur durch den betroffenen Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten selbst abgelehnt werden.

f. Mindestens zwei Tage vor Einleitung des Verfahrens zur Beteiligung der Betriebsvertretung gemäß § 75 Abs. 1 Nummer 1 und 2 BPersVG (mF) ist die Schwerbehindertenvertretung bezüglich der Auswahlentscheidung anzuhören. Dabei sind der Schwerbehindertenvertretung gegebenenfalls die Gründe für die Nichtauswahl schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten gleichgestellte Bewerber schriftlich mitzuteilen.

g. Sind Arbeitsplätze neu zu besetzen, die bereits mit hohem Aufwand behindertengerecht eingerichtet sind, haben qualifizierte Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte Vorrang vor anderen Bewerbern, sofern die Einrichtung des Arbeitsplatzes oder die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel der Behinderung des Bewerbers entspricht. Abweichend von den

Regelungen der AE-Dienstvorschrift 690-70 bzw. der EOP 15-10 LNG bei AAFES-E, sind für diese Arbeitsplätze externe und interne Bewerber gleichzeitig zu berücksichtigen.

h. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte, die im Rahmen betriebsbedingter Maßnahmen ausgeschieden sind, sind bei entsprechender Qualifikation und persönlicher Eignung bevorzugt wieder einzustellen.

2. Beschäftigung Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter

a. Vorgesetzte und Mitarbeiter müssen davon ausgehen, dass der Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte es im Rahmen seiner individuellen Leistungsfähigkeit als selbstverständlich ansieht, seine Dienstpflicht zu erfüllen. Die Anstrengungen Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter, trotz körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Vorgesetzten und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. Bei der Übertragung von neuen Aufgaben an Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte ist zu berücksichtigen, dass in Einzelfällen mehr Zeit für deren Erledigung benötigt wird. Bei Problemfällen ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu informieren, um gegebenenfalls unter Einschaltung des Integrationsamtes gemeinsam mit dem Vorgesetzten, dem Beauftragten des Arbeitgebers und der Betriebsvertretung das Problem zu lösen.

b. Zur Beurteilung der individuellen Leistungsfähigkeit eines schwerbehinderten bzw. eines einem Schwerbehinderten gleichgestellten Bewerbers kann der Integrationsfachdienst der Agentur für Arbeit hinzugezogen werden. Bei Problemfällen erfolgt die Einarbeitung Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter in enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Abschnitt III – Förderung des beruflichen Fortkommens

1. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

2. Die Verfahren zur Auswahl von Bewerbern zur Berufsausbildung sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten führen. Bei der Auswahl und Übernahme von schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten gleichgestellten Auszubildenden ist Abschnitt II Ziffer 1 analog anzuwenden.

3. Die Teilnahme von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf allen Ebenen sicherzustellen. Insbesondere ist ihre Teilnahme an Maßnahmen sicherzustellen, die ihrer Behinderung und fachlichen Kompetenzen entsprechen und ihren beruflichen Aufstieg fördern.

4. Bestrebungen Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter nach höherwertiger Beschäftigung sind zu unterstützen. Ihnen ist im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit zu übertragen, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeit erwarten lassen. Hierbei ist ausreichend Zeit zur Einarbeitung und Erprobung zu gewähren.

5. In Schulungen von Vorgesetzten sowie in Weiterbildungsseminaren zum Thema „Personalführung“ ist das Thema „Beschäftigung und die besondere Situation Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter im Betrieb und am Arbeitsplatz“ als integraler Bestandteil des Lehrstoffes zu behandeln.

Abschnitt IV – Prüfungen

1. Bei Prüfungen können sich für Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte im Wettbewerb mit Nicht-Schwerbehinderten Härten ergeben. Daher sind Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten bei Prüfungs- oder Auswahlverfahren Nachteilsausgleiche zu gewähren, die ihrer Behinderung angemessen sind. Bei Tests, die dem Schutz von Sachwerten oder Personen (z.B. Fahrprüfungen) dienen, dürfen schutzzweckgefährdende Nachteilsausgleiche nicht gewährt werden.

2. Die für die Personalbeschaffung und Einstellung ortsansässiger Arbeitnehmer zuständigen Stellen haben -

a. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte darauf hinzuweisen, dass sie entsprechend ihrer Behinderung bei Prüfungen Nachteilsausgleiche beantragen können. Dabei sind dem Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte auch die Adresse und Telefonnummer der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zwecks Hilfestellung und Unterstützung mitzuteilen.

b. auf Grundlage der Darlegung der möglichen Auswirkungen der Behinderung auf den Prüfungsverlauf die Notwendigkeit eines Nachteilsausgleichs zu prüfen und gegebenenfalls den für die Behinderung notwendigen Nachteilsausgleich zu gewähren, ohne dabei die fachlichen Anforderungen wegen der physischen und psychischen Hemmnisse des Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten bei der Bewertung der praktischen Prüfungen, Arbeitsproben oder Tests geringer zu bemessen. Die Art der Behinderung darf nur mit Einwilligung der bzw. des Betroffenen mitgeteilt werden.

c. auf Verlangen des Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten vor Beginn der Prüfung die Gewährung eines Nachteilsausgleichs mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme an der Prüfung zu gestatten. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht zu beteiligen, falls der Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte dies selbst ausdrücklich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung ablehnt.

d. zu gewährleisten, dass sich die Nachteilsausgleiche nicht negativ auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken.

3. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte sind zu einer zusätzlichen Wiederholungsprüfung zuzulassen, soweit nicht Ausbildungsordnungen oder sonstige Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. Die Wiederholungsprüfung kann auf die Themenbereiche beschränkt werden, in denen die Leistungen des Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten nicht ausreichend waren. Mündliche Prüfungen können auf Verlangen des Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten als Einzelprüfungen abgehalten werden.

Abschnitt V – Arbeitsbedingungen

1. Für Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen ihrer Behinderung möglichst gerecht werden. Sie haben Anspruch auf eine behindertengerechte Beschäftigung. Um dieses Ziel zu erreichen, kann es notwendig sein, besondere Regelungen in den jeweiligen Dienst- oder Arbeitsplänen zu treffen. Hierzu ist Voraussetzung, dass notwendige Maßnahmen nach Art und Grad der Behinderung und unter Berücksichtigung der auf ihr beruhenden persönlichen Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit ergriffen werden.

2. Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebsvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen achten unter Hinzuziehung der zuständigen Stellen (Stab des Safety Office oder, falls notwendig, der Bauabteilung) und des Integrationsamtes darauf, dass in den Dienststellen Arbeitsplätze, Sozialräume, Betriebsvorrichtungen und Arbeitsabläufe gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX eingerichtet und unterhalten werden.

3. Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten können auch besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen angezeigt sein. Die Art der Behinderung und die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen bei der Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit des/der Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten rechtfertigen. Dies gilt entsprechend auch bei gleitender Arbeitszeit oder vergleichbaren Arbeitszeitregelungen.

4. Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind je nach Art und Umfang der Behinderung Hilfsmittel bereitzustellen. Insbesondere ist der Arbeitsplatz mit technischen Arbeitshilfen auszustatten, wenn derartige Hilfen zum Ausgleich oder zur Abmilderung der Behinderung erforderlich sind. Hierbei können Leistungen der zuständigen Behörden (wie beispielsweise des Integrationsamtes) als notwendig erachtet werden. Entsprechende Leistungsanträge sind durch die Schwerbehindertenvertretungen bzw. die Beauftragten des Arbeitgebers an die zuständigen Behörden zu stellen. Die Schwerbehindertenvertretungen, in

Zusammenarbeit mit den Beauftragten der Arbeitgeber, koordinieren die weitere Vorgehensweise mit den Behörden und Dienststellen.

5. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist; § 81 Abs. 4 Satz 3 letzter Halbsatz SGB IX gilt entsprechend. Nachdem eine Planung von Teilzeitarbeitsplätzen kaum möglich ist, wird mit dem Beauftragten des Arbeitgebers, der zuständigen Personalverwaltung und der Schwerbehindertenvertretung bei Bedarf ein geeigneter Teilzeitarbeitsplatz gesucht. Sollte sich die Behinderung langfristig bessern, ist dem Schwerbehinderten bzw. dem Schwerbehinderten Gleichgestellten die Möglichkeit zu eröffnen, die regelmäßige Wochenarbeitszeit (bis zur Vollzeit) wieder zu erhöhen, es sei denn, der Arbeitgeber kann geltend machen, dass eine solche Erhöhung unzumutbar ist.

Abschnitt VI – Prävention

1. Um Schwierigkeiten verschiedener Art und unterschiedlicher Ursachen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt) frühzeitig zu erkennen, aufzugreifen und zu beheben, muss die Dienststellenleitung möglichst frühzeitig auf die Probleme hinweisen und die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsvertretung einschalten. Ziel ist es dabei, gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX alle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung innerhalb und außerhalb der Dienststelle in Erwägung zu ziehen, um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortsetzen zu können.

2. Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter ist, dass beim Arbeitseinsatz der Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Durch geeignete Vorsorgemaßnahmen sollen gesundheitliche Beeinträchtigungen vermieden werden. Treten trotz aller Vorsorge körperliche oder seelische Funktionsbeeinträchtigungen auf, unterstützt das Integrationsteam und alle anderen zur Verfügung stehenden Sachverständigen (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsfachdienst) die Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten bei der Überwindung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten.

Abschnitt VII – Ergänzende Regelungen

1. Dienstreisen, Begleitpersonen bei Dienstreisen:

a. Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte, die eine Dienstreise auf Grund ihrer Behinderung nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen hiervon nur auf Wunsch des oder der Betroffenen ausgeschlossen werden.

b. Ist die Dienstreise eines/einer Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten, die nur mit fremder Hilfe ausgeführt werden kann, unumgänglich, darf der/die Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte sich auch von einer

Person, die nicht bei den US-Landstreitkräften beschäftigt ist, begleiten lassen. Die dadurch entstehenden Fahrtkosten und die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegung sind als Nebenkosten im Rahmen des Anhangs R, Ziffer I, Abs. 4 TVAL II zu erstatten.

c. Die Voraussetzungen für Dienstreisen Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter mit Begleitpersonen sind erfüllt, wenn im Schwerbehindertenausweis die Merkzeichen "aG" (außergewöhnliche Gehbehinderung), "H" (Hilflosigkeit) oder "B" (nachgewiesene Notwendigkeit ständiger Begleitung) eingetragen sind.

2. Parkmöglichkeiten:

a. Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, sind für Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte, die aufgrund ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, Stellplätze zu markieren. Soweit möglich sind Parkplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes bereitzustellen. Anspruch hierauf haben Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte mit den Merkzeichen "aG" (außergewöhnliche Gehbehinderung) sowie den Merkzeichen "G" (Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt), "B" (nachgewiesene Notwendigkeit ständiger Begleitung) und "H" (Hilflosigkeit).

b. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen gegeben sind, kann auch das Anmieten von Parkplätzen für Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte in Betracht kommen. Gegebenenfalls sind für Rollstuhlfahrer geeignete Parkplätze einzurichten.

c. Vor der Einrichtung und Reservierung von Parkmöglichkeiten für Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören

d. Parkplätze, die für Fahrzeuge Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter bereitgestellt werden, sind nach Möglichkeit in eine vorgesehene Bewachung der jeweiligen Dienststelle oder Anlage einzubeziehen.

e. Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, sollte der Schwerbehinderte bzw. der Schwerbehinderten Gleichgestellte auf die Möglichkeit einer Ausnahmegenehmigung nach § 46 Abs. 1 Nr. 11 der Straßenverkehrsordnung und der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften der einzelnen Bundesländer hingewiesen werden.

3. Fürsorge in Katastrophenfällen. In den Dienststellen muss sichergestellt sein, dass die Sicherheit Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter in Brand- oder Katastrophenfällen gewährleistet ist. Der besonderen Situation Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter, insbesondere von Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten mit Anfallleiden, von Blinden, Gehörlosen,

chronisch Kranken und von Gehbehinderten, muss im Evakuierungsplan der Dienststelle Rechnung getragen werden. Bei der Erstellung der Evakuierungspläne ist die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzuzuziehen.

4. Betriebseigene Unterkünfte. Bei der Vermietung von betriebseigenen Unterkünften muss auf die besonderen Bedürfnisse Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter, auf die Nähe der jeweiligen Unterkunft zum Arbeitsplatz, sowie auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse Rücksicht genommen werden. Bei gleicher Dringlichkeit sind Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte gegenüber Nicht-Schwerbehinderten bei der Zuweisung betriebseigener Unterkünfte vorrangig zu berücksichtigen.

Abschnitt VIII – Bestandsaufnahme und Controlling, Laufzeit

1. Die Oberste Dienstbehörde, vertreten durch den Beauftragten des Arbeitgebers, stellt in einem zentralen jährlichen Bericht an die USAREUR Hauptschwerbehindertenvertretung zum 30. Juni die Beschäftigtenstruktur der Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten in der Bundesrepublik Deutschland dar. Entsprechende Statistiken sind von den Beauftragten des Arbeitgebers bei den Mittelbehörden und in allen personalvertretungsrechtlichen Dienststellen zu erstellen und an die zuständigen Bezirks- und Schwerbehindertenvertretungen zu übermitteln. Der Bericht sollte Aussagen treffen zu:

a. Anzahl der Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten in allen Dienststellen.

b. Jeweilige Gesamtzahl der schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeiter und Angestellten in allen Dienststellen (absolut und prozentual) sowie die entsprechende Aufschlüsselung in weibliche und männliche Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte.

c. Anzahl der schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten gleichgestellten Auszubildenden, einschließlich deren Zu- und Abgänge.

d. Tatsächliche Abgänge und Neueinstellungen von Schwerbehinderten bzw. von Schwerbehinderten Gleichgestellten.

e. Ab- und Zugänge innerhalb des Zuständigkeitsbereiches (Wegfall/Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung).

2. In den Versammlungen der Schwerbehinderten bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellten gemäß § 83 Abs. 3 SGB IX ist die Bestandsaufnahme durch den Beauftragten des Arbeitgebers zu präsentieren.

3. Zur Sicherstellung und dienststellenübergreifenden Umsetzung dieser Vereinbarung wird auf der Ebene der Obersten Dienstbehörde ein Gesamtintegrationsteam gebildet,

dem der/die Beauftragte des Arbeitgebers, ein Vertreter der Hauptbetriebsvertretung und die Hauptschwerbehindertenvertretung angehören. Das Gesamtintegrationsteam trifft sich bei Bedarf; mindestens jedoch einmal jährlich. Das Gesamtintegrationsteam hat u.a. die Aufgabe notwendige übergreifende Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen. Vertreter des zuständigen Integrationsamts, der Agentur für Arbeit oder sonstige Sachverständige können zu diesen Treffen hinzugezogen werden.

4. Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Quartals des Kalenderjahres von beiden Seiten gekündigt werden, bleibt jedoch bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zur Integration Schwerbehinderter bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellter in Kraft.

5. Diese Integrationsvereinbarung ersetzt die Integrationsvereinbarung vom 27. September 2001.

Abschnitt IX – Unterschriften

Für die oberste Dienstbehörde:

Für die Hauptbetriebsvertretung:



DONALD F. COPSON
Zivil- Personaldirektor
U.S. Army Europe

18 Aug 2009

(Datum)



ANDREAS ROGEL
Vorsitzender

18 AUG 2009

(Datum)

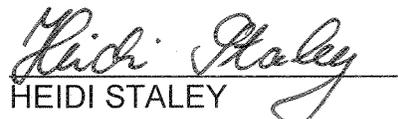


ALEXANDER BREHM
Stellv. Vorsitzender

18 AUG 2009

(Datum)

Für die Hauptschwerbehindertenvertretung:



HEIDI STALEY
Hauptvertrauensfrau der Schwerbehinderten

18 AUG 2009

(Date)