

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Maik Penn (CDU)**

vom 12. Juli 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Juli 2019)

zum Thema:

**Charité und Vivantes: Schutzbedürftige Beschäftigte sowie Barrierefreiheit**

und **Antwort** vom 02. August 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Aug. 2019)

Herrn Abgeordneten Maik Penn (CDU)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

## **A n t w o r t**

**auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/20235**

**vom 12. Juli 2019**

**über Charité und Vivantes: Schutzbedürftige Beschäftigte sowie Barrierefreiheit**

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Beziehung der Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité) und der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH (Vivantes) beantworten kann. Sie wurden daher um Stellungnahme gebeten.

1. Wie werden besonders schutzbedürftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte) speziell gefördert und entwickelt?

Zu 1.:

Die Charité hat die „Charta der Vielfalt“ 2013 unterzeichnet. Besonders schutzbedürftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen, wie allen Mitarbeitenden der Charité, grundsätzlich die gleichen Fördermaßnahmen zu. Soweit nötig erhalten diese zusätzlich über die Inklusionsbeauftragte der Charité speziell erforderliche und individuell abgestimmte technische Arbeitshilfen/Arbeitsplatzausstattungen. Ggf. wird hierzu die Unterstützung von technischen Beraterinnen und Beratern des Integrationsamtes oder der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen. In Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten werden, im Falle von physischen oder psychischen Einschränkungen in der Arbeitsleistung, Anpassungen von Arbeitsprofilen bezogen auf die jeweiligen Einschränkungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgenommen. Die Charité ermöglicht schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche auf die Hilfe von eigenem Assistenzpersonal angewiesen sind, deren Einsatz auch im beruflichen Umfeld. In Bewerbungsverfahren finden schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugte Berücksichtigung.

Vivantes hat 2010 die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Damit verpflichtet sich Vivantes zur Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem alle Menschen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Interne Gremien wie Frauenvertretung, Schwerbehinderten-Vertretung, Jugend- und Auszubildenden-

Vertretung treten als Ansprechpartnerinnen und -partner auf und initiieren auch eigene Projekte im Unternehmen. Vivantes engagiert sich auch für eine verbesserte Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder informiert Geflüchtete zu einer Karriere in der Pflege. Der Betriebsöffentlichkeit wird über das Vivantes Intranet ein zugängliches Lexikon mit den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt. Bei schwerbehinderten Mitarbeitenden gibt es eine Abstimmung über die Arbeitsplatzwahl zwischen der Führungskraft und der Schwerbehindertenvertretung. Teilweise sind Parkplätze mit Merkzeichen G (= gehbehindert) und aG (außergewöhnlich gehbehindert) vorhanden und ausgewiesen.

2. Werden für diese Beschäftigten regelmäßig individuelle Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt? Wer ist hierfür zuständig und welche Kriterien gibt es hierfür?

Zu 2.:

In der Charité werden die allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig aktualisiert und konkretisiert. Dabei wird u.a. die Wirksamkeit von Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Personen überprüft und ggf. notwendige Anpassungen vorgenommen. Zu allen Aspekten der Gefährdungsbeurteilung werden im Sinne eines inklusiven Ansatzes regelmäßig die speziellen Bedarfe der besonders schutzbedürftigen Personengruppen berücksichtigt, jedoch aufgrund der individuellen Vielfalt nicht vollständig ausdifferenziert abgebildet. Auf Basis der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung kann bei den Betroffenen eine individuelle Gefährdungseinschätzung erfolgen, z.B. im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, welche dann in die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen am Arbeitsplatz einfließt, z.B. durch Ausstattung mit Hilfsmitteln, Anpassungen der Arbeitsorganisation usw.

Bei Vivantes wird die Gefährdungsbeurteilung vom Betriebsärztlichen Dienst durchgeführt und mit den Fachvorgesetzten und dem Personalbereich abgestimmt. Die Kriterien (z.B. Infektionsgefahr, erhöhte Unfall- und Verletzungsgefahr, Gefahrstoffe, Mehrarbeit) sowie der Maßnahmenkatalog (z.B. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Umsetzung/ Arbeitsplatzwechsel) sind für alle Beschäftigten über die Veröffentlichung der Gefährdungsbeurteilung im Vivantes-Intranet einsehbar.

3. Gibt es Inklusionsvereinbarungen? Wenn ja, wie werden diese gelebt? Wenn es noch keine gibt, wann sind solche Vereinbarungen mit welchen wesentlichen Zielen geplant?

Zu 3.:

In der Charité bestehen derzeit keine Inklusionsvereinbarungen. Ziele einer Inklusionsvereinbarung wären abhängig von etwaigen Vorstellungen der Interessensvertretungen Regelungen zur Erhaltung der Gesundheit von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Beschäftigungssicherung, zur Überprüfung der Arbeitsplätze auf Eignung für behinderte Menschen, zur beruflichen Förderung, zur Fortbildung und die Berücksichtigung der individuellen Besonderheiten bei der dienstlichen Beurteilung behinderter Beschäftigter, zur Förderung der Ausbildung von behinderten Menschen, zum Erhalt und Ausbau der Barrierefreiheit auf allen Charité-Standorten und zur Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit.

Bei Vivantes gibt es auch noch keine Inklusionsvereinbarung, jedoch eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BEM), die wertschätzend umgesetzt wird. Die Schwerbehindertenvertretung bietet allen Mitarbeitenden, die zu einem BEM-Gespräch geladen sind, Beratung an.

Konkrete Planungen für den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen bestehen bei beiden Einrichtungen derzeit noch nicht.

4. Gibt es Konzepte oder Vereinbarungen für Barrierefreiheit? Wie wird konkret das Barrierefreie-IKT-Gesetz Berlin - BIKTG Bln in den Einrichtungen der Charité und Vivantes umgesetzt?

Zu 4.:

Zur Umsetzung des Gesetzes über die barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik Berlin vom 4. März 2019 an der Charité gab es ein erstes Treffen mit Vertretern der Charité und der designierten Landesbeauftragten für barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik Berlin, in Folge dessen ein Maßnahmenplan zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen erarbeitet wird.

Vivantes strebt an, die Informations- und Kommunikationstechnik barrierefrei zu gestalten. Die Herstellung von Barrierefreiheit aller vorhandenen Internet- und Intranetseiten einschließlich aller Verfahren ist allerdings ein fortlaufender Prozess, der noch nicht umgesetzt ist. In den Qualitätsberichten, die alle Krankenhäuser auf ihren Internetseiten veröffentlichen, ist dargestellt, wie Barrierefreiheit an den einzelnen Standorten umgesetzt ist. An allen Standorten gibt es Beauftragte für Patientinnen und Patienten mit Behinderungen und für Barrierefreiheit.

5. Welche Standorte von Charité und Vivantes sind a) für Beschäftigte und b) für Gäste und Patienten bereits barrierefrei? Wo ist dies noch nicht vollständig umgesetzt, mit welchem Zeit- und Kostenplan soll dies erreicht werden?

Zu 5:

Nicht alle Einrichtungen der Charité außerhalb der Krankenversorgung sind barrierefrei. Insbesondere in historischen Gebäuden sind vielfach die Türbreiten nicht rollstuhlgerecht. Wenn eine Grundsanierung eines Gebäudes ansteht, wird die Barrierefreiheit hergestellt. Die Einrichtungen der Krankenversorgung sind an allen drei klinischen Standorten der Charité barrierefrei. Für Neubauvorhaben findet grundsätzlich die Anleitung „Konzept Barrierefrei“ für öffentlich zugängliche Gebäude im Land Berlin Anwendung.

Die medizinischen Einrichtungen bei Vivantes, zu denen die Beschäftigten sowie Patientinnen und Patienten im Zuge der Behandlung gelangen müssen, sind an allen Standorten barrierefrei zugänglich. Die Verwaltungsbereiche sind nur teilweise barrierefrei.

Neubauten werden gemäß den geltenden Normen barrierefrei errichtet und gestaltet.

Berlin, den 02. August 2019

In Vertretung  
Steffen Krach  
Der Regierende Bürgermeister von Berlin  
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung -