

**Kreisverwaltung Teltow-Fläming**  
**Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Abs. 1 und 2 SGB IX**

*Zwischen der Kreisverwaltung Teltow-Fläming,  
gesetzlich vertreten durch den Landrat Herrn Giesecke*

*und*

*der Schwerbehindertenvertretung,  
vertreten durch deren Vorsitzenden Herrn Rauer*

*sowie  
durch den Personalrat,  
vertreten durch dessen Vorsitzende Frau Wagner*

*wird nachfolgende Integrationsvereinbarung geschlossen.*

**Präambel**

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Unverzichtbare Voraussetzungen dafür sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen und dienststellenbezogenen Besonderheiten.

Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Der Dienstherr sucht in dem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt dabei das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarung und zur Bewältigung betrieblicher oder verwaltungsinterner Problemlagen, wobei sie hierbei von dem Personalrat unterstützt wird. Die Rahmenintegrationsvereinbarung ist mit dem ausdrücklichen Hinweis verbunden, dass Maßnahmen zur Integration Schwerbehinderter immer nur unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Behinderung im jeweiligen Einzelfall erfolgen können. Dem öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherr kommt diesbezüglich eine Vorbildfunktion zu.

### Beschäftigung und Förderung

1. Die Neueinstellung sowie Ausbildung von schwerbehinderten Menschen bzw. denen Gleichgestellten im Sinne des § 2 SGB IX wird gefördert. Dazu ist bereits im Stadium der Personalplanung grundsätzlich die Frage zu klären, ob die Beschäftigung eines/einer Schwerbehindertenbewerbers/in auf dem neu- oder nachzubesetzenden Arbeitsplatz möglich ist. Bei Neueinstellungen bzw. Nachbesetzungen, Umbesetzungen und Abordnungen Schwerbehinderter ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig zu beteiligen; es sei denn, dass die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vom betroffenen Schwerbehinderten nicht gewünscht wird. Bei Neueinstellungen sind vor Vertragsabschluss entsprechende Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit bzw. des zuständigen Integrationsamtes zu prüfen und ggf. zu beantragen.
2. Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind so zu beschäftigen, dass ihre Kenntnisse und Fähigkeiten gefördert und sie sich entsprechend weiterentwickeln können.  
Mindestens einmal im Jahr ist für Behinderte und Gleichgestellte von der Personalabteilung der Qualifizierungs-/Fort- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und in einem Qualifizierungsbedarfsplan darzustellen.

Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sind schwerbehinderte Beschäftigte bei der beruflichen Weiterbildung bevorzugt zu berücksichtigen.

3. Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind bei Bedarf behinderungsgerecht auszustatten, z. B. durch
  - a. technische Aus- und/oder Umrüstung
  - b. persönliche Ausstattung des Betroffenen/der BetroffenenÜber die spezielle Möblierung hinaus, welche in den Zuständigkeitsbereich des Landrates oder der Agentur für Arbeit/Integrationsamt fallen, beinhaltet dies auch die Ausstattung mit entsprechenden Hard- und Softwareprodukten. Die Förderungsmöglichkeit durch das Integrationsamt wird dabei durchgängig immer im Vorfeld der Auftragserteilung geprüft. Bei Neueinstellungen sind ebenfalls vorhandene Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit vor Vertragsschluss zu prüfen und wenn möglich, in Anspruch zu nehmen.
4. Bei der Arbeitsorganisation ist die Art der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Dies setzt voraus, dass zu diesem Zweck die gesundheitlichen Beeinträchtigungen den Personalverantwortlichen gegenüber mit Einverständnis des Betroffenen offengelegt werden. Dabei sind folgende Möglichkeiten zu prüfen:
  - Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes
  - Veränderung des Arbeitsablaufes (Arbeitszeitregelungen)
  - Rückgriff auf Vorqualifizierung
  - interne und externe Qualifizierung
  - zumutbare Mitwirkung der/des Betroffenen (Überstunden- und Bereitschaftsdienstregelungen).

Sollten in diesem sehr sensiblen persönlichen Bereich Fragen oder Probleme auftreten, sind diese mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat einvernehmlich zu erörtern und nach einer Verständigung zu suchen.

5. Gleichzeitig ist mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sicherzustellen, dass auch das berufliche Umfeld nach Art und Schwere der Behinderung behindertengerecht ausgestaltet wird.
6. Im Falle des Auftretens von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis sind seitens der Einrichtungen und der Personalverwaltung so früh wie möglich die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat einzuschalten. Ziel ist es, durch entsprechende Hilfestellungen in Form von Beratungen und ggf. finanziellen Leistungen des Integrationsamtes im Sinne des § 102 SGB IX den Bestand des Arbeitsverhältnisses möglichst zu sichern. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 84 Abs. 1 SGB IX.
7. Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 81 Abs. 5 Satz 2 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist, wobei Abs. 4 Satz 3 des SGB IX entsprechend Anwendung findet.
8. In jedem Ausbildungsjahr soll ein/e schwerbehinderte/r Auszubildende/r eingestellt werden, falls diese/dieser die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für den ausgeschriebenen Ausbildungsplatz erfüllt.
9. **Die Ausschreibungstexte externer und interner Stellenausschreibungen sollen folgende Hinweise enthalten:**

Bewerbungen behinderter Menschen für Ausbildung und Beruf sind besonders erwünscht und werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt

## Umsetzung

Auf die zielgerichtete Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung achten alle Beteiligten. Jedem Beteiligten steht dabei das Recht zu, sich in Fragen der ordnungsgemäßen Umsetzung der Integrationsvereinbarung im Bedarfsfall an die Dienststellenleitung zu wenden.

1. Die Dienststelle stellt in einer jährlichen Fortschreibung gemäß § 80 SGB IX die Beschäftigungsstruktur von Schwerbehinderten dar. Ein Exemplar des Berichts geht jeweils an die Schwerbehindertenvertretung sowie den Personalrat.
2. Die Dienststelle berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 95 Abs. 6 SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter, was auch § 83 Abs. 3 SGB IX gesetzlich vorschreibt.
3. In der Kreisverwaltung wird eine Arbeitsgruppe „**Integrationsvereinbarung**“ gegründet, welche die Umsetzung der in dieser Vereinbarung festgelegten Handlungsvorgaben und Ziele überwacht. Die Arbeitsgruppe tagt vierteljährlich und wird von der Schwerbehindertenvertretung schriftlich einberufen.

Mitglieder dieser Arbeitsgruppe sind :

- der Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung,
  - die Sachgebietsleiterin für Personalangelegenheiten,
  - ein Mitglied des Personalrates,
  - die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte sowie
  - der/die Beauftragte des Arbeitsgebers.
4. Der Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl von derzeit 7,9 % ist nach Möglichkeit beizubehalten § 71 Absatz 1 und 2 SGB IX bleibt im übrigen unberührt.

### Schlussbestimmung

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten und verlängert sich stillschweigend um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt wird. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber verlangen. Nach Eingang einer Kündigung nehmen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung unverzüglich Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung auf. Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die geltende Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Die Agentur für Arbeit sowie das zuständige Integrationsamt erhalten jeweils eine Durchschrift dieser Vereinbarung.

Die Integrationsvereinbarung wird innerhalb der Kreisverwaltung ortsüblich bekanntgegeben.

Luckenwalde, den 23.01.2008

gez. Giesecke  
Landrat

gez. Rauer  
Vorsitzender  
Schwerbehindertenvertretung

gez. Wagner  
Personalrat