

# **INTEGRATIONSVEREINBARUNG**

**zwischen der  
Stadtverwaltung Potsdam  
vertreten durch den Oberbürgermeister**

**und der  
Schwerbehindertenvertretung  
vertreten durch die Vertrauensperson**

**und dem  
Personalrat  
vertreten durch den Vorsitzenden**

Die vorliegende Vereinbarung wird geschlossen auf der Grundlage von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz (GG) und § 83 Sozialgesetzbuch (SGB) IX mit dem Ziel, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in das Arbeitsleben, insbesondere im Bereich der Stadtverwaltung Potsdam, zu integrieren, deren Arbeitsplätze und Arbeitssituation zu erhalten und zu verbessern sowie jugendlichen Schwerbehinderten eine Berufsausbildung bei der Stadtverwaltung Potsdam zu ermöglichen. Die Vertragsparteien sind sich der gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgabe der Integration von schwerbehinderten Menschen bewusst und stimmen darin überein, Geist und Buchstaben der Integrationsvereinbarung mit Leben zu erfüllen und an der Verwirklichung der niedergelegten Ziele aktiv und gemeinsam zu arbeiten.

Anlage 1 der Integrationsvereinbarung listet den derzeitigen Stand der Beschäftigung, Arbeitssituation und Integration der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf und ist als Bestandteil der Integrationsvereinbarung Ausgangspunkt und Maßstab für die Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung der Vereinbarung. Sie wird regelmäßig nach Ablauf eines Jahres, vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Integrationsvereinbarung an aktualisiert.

Anlage 2 der Integrationsvereinbarung beinhaltet Funktionen und Zuständigkeiten der an der Verwirklichung der Ziele der Integrationsvereinbarung direkt beteiligten Beschäftigten der Stadtverwaltung. Sie sind für die einzelnen im folgenden beschriebenen Ziele verantwortlich und Ansprechpartner für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Anlage wird stets bei Veränderungen in Person und Zuständigkeit aktualisiert.

## **§1 Geltungsbereich**

Die Integrationsvereinbarung gilt für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Potsdam einschließlich ihrer unselbständigen Eigenbetriebe; ferner als Empfehlung für die Gesellschaften, an denen die Stadt Potsdam mehrheitlich beteiligt ist.

Anspruchsberechtigte sind die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Beschäftigte, Adressat ist jede Dienstkraft der Verwaltung.

## **§2 Ziele**

Ziele der Integrationsvereinbarung sind

- die Arbeitsplatzzerhaltung und Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für behinderte Menschen
- die Schaffung und Gewährleistung von Ausbildungsplätzen für behinderte Menschen
- die Förderung von Beschäftigung und Ausbildung insbesondere behinderter Frauen
- die Planung und Durchführung dienstlicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- die Realisierung der Barrierefreiheit in den einzelnen Häusern der Dienststelle
- die Förderung und Erhaltung der Gesundheit behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen
- die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Integration behinderter und ihnen gleichgestellter Menschen

## **§3 Maßnahmen der Personalplanung**

1. Die Dienststelle wird alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten mit Unterstützung des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten nutzen, um die Beschäftigungsquote bei der Stadtverwaltung dauerhaft bei mindestens 6 v.H. bei einem angestrebten hälftigen Anteil von Frauen und Männern zu sichern. Hierzu arbeitet die Dienststelle eng und vertrauensvoll mit dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten, den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit sowie den Rentenversicherungsträgern zusammen.
2. Jede Ausschreibung im Bereich der Beschäftigungs- und der Ausbildungsstellen wird vorab der für die Integration zuständigen Stelle des Arbeitsamtes zugeleitet.
3. In Bewerberauswahlverfahren achten die zur Entscheidung befugten Personen darauf, dass bei gleicher Eignung schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt berücksichtigt werden. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen werden dabei nicht als Nichteignung bewertet, sofern diese bei Bedarf ausgeglichen werden können. Das Gleiche gilt entsprechend bei Auszubildenden, Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat in Zweifelsfällen das Recht, eine Entscheidung des Oberbürgermeisters zu verlangen.
4. Umsetzung, Abordnung, Kündigung  
Unter der Berücksichtigung der individuellen Behinderteneigenschaft erfolgt eine Umsetzung oder Abordnung von behinderten Beschäftigten nur dann, wenn ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen bzw. Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden können. Die Personalentscheiderinnen und -entscheider achten hierauf im Vorfeld der zu treffenden Entscheidung und ziehen für die Entscheidung die Vertrauensperson der Schwerbehinderten rechtzeitig hinzu. Betriebsbedingte Kündigungen sollen gegenüber schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten dauerhaft nicht ausgesprochen werden.
5. Vorhaltung von Stellen für Schwerbehinderte  
Die Fachbereiche berücksichtigen bei ihren Personalplanungen die Geeignetheit der Beschäftigung von Schwerbehinderten und tragen im Rahmen der Möglichkeiten des Haushaltes dafür Sorge, dass behindertengerechte Tätigkeiten zur Verfügung stehen.
6. Teilzeit / Altersteilzeit  
Für schwerbehinderte Beschäftigte werden bedarfsgerecht Teilzeitarbeitsplätze, insbesondere auch bei teilweiser Erwerbsminderung, zur Verfügung gestellt; Anträge von schwerbehinderten Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung werden von den Personalentscheiderinnen und -entscheider entsprechend den Möglichkeiten der Fachbereiche, auch fachbereichsübergreifend, genehmigt. Anträge auf

Inanspruchnahme von Altersteilzeit werden nach den bei der Stadtverwaltung jeweils geltenden Regelungen beschieden, ohne dass die Schwerbehinderteneigenschaft zum Nachteil des Antragstellers / der Antragstellerin berücksichtigt wird.

#### **§4 Ausbildung, Qualifizierung und Fortbildung**

1. Die Vertragsparteien werden alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen, um den Anteil von schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der in jedem Jahr einzustellenden neuen Auszubildenden bei 10 v.H., mindestens jedoch ein bis zwei Auszubildende, zu halten; der Anteil soll sich dabei gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilen. Bei der Auswahl und der Einstellung von Auszubildenden werden die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Personalrat rechtzeitig und umfassend beteiligt.
2. Die Verwaltung stellt entsprechend den organisatorischen und fachlichen Möglichkeiten in ausreichender Zahl Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung.
3. Der Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarf für behinderte Menschen wird einmal jährlich geprüft. Gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen. Soweit erforderlich, erstellt der zuständige Vorgesetzte mit dem behinderten Menschen einen Fortbildungsplan und erörtert diesen mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Die / der Beauftragte des Arbeitgebers ermittelt gemeinsam mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der / dem Behindertenbeauftragten die Fördermöglichkeiten und stellt die entsprechenden Anträge bei dem jeweils zuständigen Leistungsträger.
4. Bei Fortbildungsmaßnahmen beachten die Fachbereiche den besonderen Bedarf ihrer schwerbehinderten Beschäftigten, fördern Fortbildungen entsprechend dem erarbeiteten Fortbildungsplan und wenden die Dienstvereinbarung zur Fortbildung in der jeweils gültigen Fassung für alle Beschäftigten des Fachbereichs gleichermaßen an, ohne eine Schwerbehinderung eines / einer Beschäftigten zu dessen / deren Nachteil zu berücksichtigen.

#### **§ 5**

#### **Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

1. Bei der Planung von Neubauten und Umbauten ist entsprechend der Brandenburgischen Bauordnung und den hierzu erlassenen Vorschriften auf die Einhaltung der Barrierefreiheit zu achten.
2. Die Geschäftsbereiche, Fachbereiche und Bereiche sind für die Schaffung der notwendigen Einrichtung und Ausstattung behindertengerechter Arbeitsplätze verantwortlich und veranlassen das Notwendige. Der konkrete Gestaltungsbedarf ist rechtzeitig zu ermitteln, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann. Die Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass auf Besonderheiten der jeweiligen Behinderung Rücksicht genommen wird. Dabei sind die Arbeitsgruppe für behindertengerechte Arbeitsplätze und die technischen Berater des Integrationsamtes mit einzubeziehen.
3. An Tagen mit extremen Wetterlagen, die wegen der Art der Behinderung für den Schwerbehinderten ein besonderes Erschwernis bedeuten, wird dem Behinderten auf Wunsch Arbeitsbefreiung ohne Belastung des Arbeitszeitkontos, eine Arbeitszeitverlagerung oder eine Erschwernisverringerung ( z.B. Abholung durch einen städtischen Fahrdienst ) entsprechend den dienstlichen Möglichkeiten und Erfordernissen gewährt. Schwerbehinderte/r und Fachvorgesetzte/r stimmen sich hierzu rechtzeitig ab; sie ziehen bei Unstimmigkeiten die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hinzu.

4. Im Einzelfall können unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen besondere Regelungen für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen vereinbart werden.

## **§ 6**

### **Prävention / Rehabilitation/Anerkennung**

1. Für die Integration der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Fachbereichsleitungen zuständig. Sie schalten rechtzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat ein, wenn bei erkennbaren personen-, Verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten die Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses droht, um gemeinsam die Schwierigkeiten zu überwinden.
2. Wiedereingliederung nach Krankheit („Hamburger Modell“)  
Das „Hamburger Modell“ ermöglicht den gleitenden Übergang in das Arbeitsleben nach längerer Krankheit. Die tägliche Arbeitszeit wird individuell vom Arzt festgelegt und von der Dienststelle anschließend unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange bestätigt. Da während der Wiedereingliederung weiterhin Krankengeld gezahlt wird, entfällt ein Urlaubs- und Freistellungsanspruch.  
Da sich die Wiedereingliederung auf weniger als die vertraglich vereinbarten Wochenstunden bezieht, ist in Absprache mit dem Fachbereich die tägliche Arbeitszeit und die Arbeitsmenge entsprechend der tatsächlich geleisteten Zeit abzustimmen. Bei zu starker Belastung kann das „Hamburger Modell“ auch in Absprache mit dem Arzt abgebrochen werden. Der Personalservice berät hier bei Bedarf.
3. Anerkennungsverfahren  
Auf Antrag des behinderten Menschen stellen die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung fest.  
Liegen mehrere Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vor, so wird der Grad der Behinderung nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt die Beschäftigten bei Anträgen an das Amt für Soziales und Versorgung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an das Arbeitsamt.

## **§7**

### **Team für die Integration von behinderten Menschen (Integrationsteam)**

1. Bei der Stadtverwaltung Potsdam wird ein Integrationsteam gebildet. Dem Integrationsteam obliegt die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung und deren regelmäßigen Fortschreibung, die Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen dienstlichen und außerdienstlichen Fachkräften, die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen. Im Rahmen der Zuständigkeit für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen der Integrationsvereinbarung sowie der Fortschreibung ist das Integrationsteam Ansprechpartner für die Fachbereiche und fungiert als Clearing- Stelle.
2. Das Integrationsteam besteht aus
  - der / dem Beauftragten des Arbeitgebers
  - der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
  - der / dem Gleichstellungsbeauftragten
  - der / dem Ingenieur für Arbeits- und Gesundheitsschutz,
  - einem Vertreter des Personalrates
  - dem Leiter/ der Leiterin der Personalsteuerung.

## **§8 Berichtswesen**

Das Integrationsteam tritt regelmäßig einmal im Kalendervierteljahr zusammen und berät über die Erfüllung der Ziele und die Wirksamkeit der Maßnahmen dieser Vereinbarung. Es berichtet im Bedarfsfall gegenüber dem Oberbürgermeister und den Beigeordneten, in den Versammlungen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in den Personalversammlungen gem. §§ 48 ff. PersVG über den Umsetzungsstand der Vereinbarung und schlägt geeignete Maßnahmen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung vor.

## **§9 Beteiligungsrechte**

Die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften bestehenden Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung bleiben unberührt.

## **§10 Inkrafttreten**

Die Integrationsvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung durch die Vertragspartner in Kraft und hat zunächst eine Laufzeit von drei Jahren. Die Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht spätestens drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Die Nachwirkung wird vereinbart nach Kündigung bis zum Abschluss einer dem § 83 SGB IX entsprechenden neuen Integrationsvereinbarung.

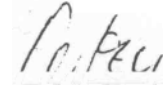
Potsdam, den



Oberbürgermeister



Schwerbehindertenvertretung



Personalrat



Anlage 1: derzeitiger Stand (September 2002)

Anlage 2: Zuständigkeit und Verantwortung; Stand: September 2002