



Sachstand Kreisaktionsplan zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention

VO/2023/135	Mitteilungsvorlage öffentlich
öffentlich	Datum: 28.03.2023
<i>FB 4 Soziales, Arbeit und Gesundheit</i>	Ansprechpartner/in: Prof. Dr. Stephan Ott
	Bearbeiter/in: Katrin Schliszio

<i>Datum</i>	<i>Gremium (Zuständigkeit)</i>	<i>Ö / N</i>
04.04.2023	Sozial- und Gesundheitsausschuss (Kenntnisnahme)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Entfällt

Sachverhalt

Die Verwaltung berichtet über den Stand der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Kreisaktionsplan für Menschen mit Behinderung beim Kreis Rendsburg Eckernförde.

Mit der Vergabe des Regionalverkehrs zum 01.01.2021 sind inzwischen alle Fahrzeuge im ÖPNV als Niederflurfahrzeuge barrierefrei ausgestaltet.

Ebenso bietet das derzeitige On-Demand-Angebot *remo* die Möglichkeit, ein Fahrzeug mit Rollstuhlrampe zu buchen, so dass auch hier mobilitätseingeschränkten Personen ein diskriminierungsfreier Zugang gewährt wird.

Im Jahr 2022 wurden Sprachansagen in den Personenaufzügen in den Dienstgebäuden der Kaiserstraße 8 und Kaiserstraße 10 (Neubau) installiert. Des Weiteren wurden bei der Neupflasterung am rückwärtigen Zugang der Kaiserstraße 8 taktile Bodenindikatoren für Blinde und Sehbehinderte verlegt.

Bis Ende 2022 wurden im Kreisgebiet im Zuge des Förderprogramms für den Ausbau barrierefreier Bushaltestellen des Kreises insgesamt 82 Maßnahmen von

den Kommunen beantragt, von denen 54 abgeschlossen sind. Dabei wurden bisher insgesamt 1,05 Mio. Euro an Fördermitteln bewilligt.

Im Jahr 2023 wurde eine Klingelanlage am Dienstgebäude Kaiserstraße 8 mit Sonderfunktionen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen angebracht. Ebenfalls wurde im Dienstgebäude Kaiserstraße 8 im Bereich der Zulassung eine barrierefreie Flur Tür installiert. Die Herrichtung von zwei weiteren barrierefreien Zugängen in der Kaiserstraße 8 sowie eines barrierefreien Zugangs in der Kaiserstraße 10 befinden sich noch in der Umsetzungsphase und sind noch nicht vollständig fertiggestellt.

In den Sitzungen des Kreistages, des Hauptausschusses und des Sozial- und Gesundheitsausschusses sowie des Beirates für Menschen mit Behinderungen kommen Gebärdensprachdolmetscher und Gebärdensprachdolmetscherinnen zum Einsatz. Eine barrierefreie / barrierearme Homepage ist in Planung. Eine Beteiligung am Projekt eines „Kommunalen Gebärdensprach-Avatars“ für Landkreise/Kreise und Kommunen wurde in Auftrag gegeben.

Am 14.03.2023 hat der Kreis eine Vereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen (Inklusionsvereinbarung) unterzeichnet. Die Inklusionsvereinbarung ist als Anlage beigefügt.

Relevanz für den Klimaschutz

./.

Finanzielle Auswirkungen

ja

Anlage/n:

1	Inklusionsvereinbarung
---	------------------------



Vereinbarung

zur Eingliederung
schwerbehinderter Menschen

(Inklusionsvereinbarung)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Grundsätze	4
§ 3 Pflichten der Dienststelle	5
§ 4 Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen	7
§ 5 Sicherung und Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	8
§ 6 Qualifizierung der schwerbehinderten Beschäftigten und der Führungskräfte.....	10
§ 7 Dienstliche Beurteilung und Personalaktenführung	10
§ 8 Inkrafttreten	11
§ 9 Salvatorische Klausel	11

Zwischen

**dem Kreis Rendsburg-Eckernförde,
vertreten durch den Landrat,**

u n d

**der Schwerbehindertenvertretung der Kreisverwaltung
Rendsburg-Eckernförde,
vertreten durch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,**

u n d

**dem Personalrat der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde,
vertreten durch die Vorsitzende,**

wird folgende Vereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen (Inklusionsvereinbarung) geschlossen:

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Die Kreisverwaltung ist sich der besonderen sozialen Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber und damit der besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen bewusst.

Diese besondere Verantwortung erstreckt sich auf die Einstellung, Beschäftigung, Ausbildung und Förderung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Gemeinsame Ziele sind daher

- die Einhaltung und Übererfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote,
- die Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen,
- die Sicherung und Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen,
- die Qualifizierung der schwerbehinderten Beschäftigten und der Führungskräfte und
- die Prävention zur Vermeidung einer vorzeitigen Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde und betrifft dort beschäftigte schwerbehinderte Menschen (ab einem GdB von 50) und behinderte

Menschen, die durch Bescheid der Agentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (GdB ab 30 bis unter 50), im Folgenden zusammengefasst unter dem Begriff schwerbehinderte Menschen.

§ 2 Grundsätze

(1) Diese Inklusionsvereinbarung basiert auf der Grundlage des 9. Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Es wird ein Inklusionsteam gebildet, welches aus den folgenden Personen besteht:

- die Schwerbehindertenvertretung,
- ein Mitglied aus dem Personalrat,
- eine Vertretung der Dienststelle,
- eine Inklusionsbeauftragte bzw. ein Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers und
- ein Mitglied aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretung übernimmt die Leitung des Inklusionsteams.

Das Inklusionsteam kann im Bedarfsfall innerbetriebliche und externe Fachleute zur Unterstützung und Beratung heranziehen. Sollten durch die Inanspruchnahme von externen Fachleuten / Dienstleistungen Kosten entstehen, ist hierzu vorher die Genehmigung der Dienststelle einzuholen.

Die Aufgabe des Inklusionsteams umfasst insbesondere die Überwachung der Inklusionsvereinbarung sowie der im Inklusionsteam festgelegten Ziele.

Das Inklusionsteam trifft sich alle sechs Monate zur Erledigung der Aufgaben aus dieser Inklusionsvereinbarung, erstmalig unmittelbar nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung. Die Schwerbehindertenvertretung terminiert und organisiert die Treffen.

Das Inklusionsteam unterliegt in der Ausführung seiner Tätigkeiten derselben gesetzlichen Schweigeverpflichtung wie die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat.

Zum Erreichen der gemeinsamen Ziele arbeiten die Mitglieder des Inklusionsteams eng und vertrauensvoll zusammen. Die Dienststelle hat die Schwerbehindertenvertretung als eigenständiges Organ nach SGB IX in allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Person oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX).

Die Führungskräfte, die Dienststelle, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung verpflichten sich, im Sinne des § 182 SGB IX auf allen Ebenen eng zusammenzuarbeiten. In schwierigen Fällen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen. Das Recht auf Hinzuziehung obliegt vorrangig dem Inklusionsteam.

Die Beteiligten versichern, die Verpflichtungen nach dem SGB IX ernst zu nehmen und die damit verbundenen finanziellen und personellen Ressourcen im Rahmen einer leidens- und realitätsgerechten Aufgabenerledigung zur Verfügung zu stellen. Finanzielle Förderungen Dritter für die umzusetzenden Maßnahmen sind dabei auszuschöpfen.

§ 3

Pflichten der Dienststelle

(1) Die Dienststelle bestellt eine Inklusionsbeauftragte bzw. einen Inklusionsbeauftragten, die bzw. der sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Die beauftragte Person achtet vor allem darauf, dass die der Dienststelle obliegende Verpflichtungen erfüllt werden (§ 181 SGB IX).

(2) Die Dienststelle strebt einen Beschäftigtenanteil von 10 % schwerbehinderter Menschen an.

Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass mindestens die nach § 154 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte leidens- bzw. behinderungs- und fähigkeitsgerechte Beschäftigung finden kann. Die Personalverwaltung hat mit der jährlichen Meldung der schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat Zahl und Quote der schwerbehinderten Beschäftigten darzustellen. Bei Unterschreitung der angestrebten Quote bis zur Pflichtquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX sind durch das Inklusionsteam Wege zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht zu vereinbaren. Unterschreitungen sind entsprechend zu begründen.

Als Gründe für eine Unterschreitung kommen insbesondere in Betracht:

- zu wenig fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerbende oder
- insgesamt zu wenig Bewerbende.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung ist, unabhängig von den Beteiligungsrechten des Personalrats, in grundsätzlichen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Beschäftigte als einzelne oder als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die getroffene Entscheidung ist ihr dann unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die die Dienststelle ohne Beteiligung nach § 178 S.1 SGB IX ausspricht, ist unwirksam.

(4) Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden die Dienststelle nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach dem SGB IX. Unter den beschäftigten schwerbehinderten Menschen sollen sich nach § 155 SGB IX in angemessenem Umfang schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, und schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, befinden.

(5) Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über die Entwicklung der zu betreuenden Personen zu geben, ist sie über Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen regelmäßig zu informieren. Viermal jährlich zum Quartalsbeginn wird der Schwerbehindertenvertretung unaufgefordert eine Übersicht zur Verfügung gestellt, aus der die Gesamtzahl der Beschäftigten, die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten und die daraus errechnete Quote hervorgeht.

Zudem sind folgende personenbezogene Daten der schwerbehinderten Beschäftigten in der Übersicht aufzuführen:

- der Name,
- das Geburtsdatum,
- der jeweilige Arbeitsbereich,
- der Status (schwerbehindert, gleichgestellt),
- die Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit) und
- die Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet).

Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, diese Übersicht an das Inklusionsteam weiterzugeben.

(6) Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat frühzeitig einzuschalten (§ 167 Abs. 1 SGB IX). Diese Vorschrift gilt speziell für schwerbehinderte Beschäftigte, findet aber auch in Einzelfällen Anwendung bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten.

Bei Bedarf werden der arbeitsmedizinische Dienst, der Integrationsfachdienst und das Integrationsamt sowie die jeweils zuständigen Rehabilitationsträger hinzugezogen, um sämtliche Hilfen zur Beratung bzw. finanzielle Leistungen zur dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses einzusetzen.

§ 4**Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen**

- (1) Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind diese grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, sie sind offensichtlich fachlich ungeeignet (§ 165 Satz 3 und 4 SGB IX). Der Schwerbehindertenvertretung ist eine Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen für eine Stellenbesetzung einzuräumen, wenn schwerbehinderte Bewerbende zu einem Gespräch eingeladen sind (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX).
- (2) Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Menschen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall oder für eine Mehrzahl von Fällen zu regeln.
- (3) Freie Arbeitsplätze sind bevorzugt mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen, sofern sie die gleiche berufliche Eignung besitzen wie nichtbehinderte Menschen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Frauen. Bei unzureichender spezieller Qualifikation ist in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob dies durch zumutbare dienstliche Qualifizierungsmaßnahmen oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen behoben werden kann. Die rechtzeitige und umfassende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Auswahl- und Besetzungsverfahren ist zu gewährleisten.
- (4) Für die Einstellung schwerbehinderter Menschen in das Beamtenverhältnis darf nach § 13 Abs. 1 der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung - ALVO) und vergleichbaren Vorschriften von schwerbehinderten Menschen nur das für die vorgesehene Verwendung erforderliche Mindestmaß an Eignung verlangt werden. Einer Einstellung steht nicht entgegen, dass aufgrund der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist, sofern aufgrund eines ärztlichen Gutachtens nach § 10 Abs. 2 i. V. m. § 44 Landesbeamtengesetz (LBG) festgestellt worden ist, dass voraussichtlich eine Dienstfähigkeit von mindestens fünf Jahren nach Abschluss der Ausbildung erwartet werden kann. Entsprechendes gilt auch für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit.
- (5) Die Kreisverwaltung strebt an, in jedem Kalenderjahr mindestens einen Ausbildungsplatz an einen schwerbehinderten Menschen zu vergeben, soweit geeignete und qualifizierte Bewerbungen vorliegen und im Rahmen der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung berücksichtigt werden können. Bei der Prüfung sind behinderungsbedingte, angemessene Erleichterungen zu gewähren; hierauf ist rechtzeitig in geeigneter Form hinzuweisen.

- (6) Die bzw. der Inklusionsbeauftragte wird so frühzeitig wie möglich über die beabsichtigte Einstellung eines schwerbehinderten Menschen informiert, damit keine Fristen im Hinblick auf die Gewährung von Zuschüssen Dritter versäumt werden (Minderleistungszuschuss).

§ 5

Sicherung und Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Menschen werden unter Berücksichtigung einer inkludierten Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz auf die jeweiligen Bedürfnisse angepasst.

- (2) Bei der Planung von Neubauten, Anmietung von Räumlichkeiten und Renovierungsarbeiten wird auf Barrierefreiheit für schwerbehinderte Menschen geachtet (DIN 18040).

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig in die Planung einzubeziehen. Für den Fall einer Evakuierung der Dienstgebäude sind für schwerbehinderte Menschen geeignete Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen und notwendige Regelungen zu treffen, um die Sicherheit für Leib und Leben zu gewährleisten.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei neuen Immobilien sowohl bei der Projektvorbereitung als auch bei der Baudurchführung zu beteiligen.

- (3) Soweit die Aufgabenstellung und die übrigen Voraussetzungen es zulassen, sind auf Wunsch aus behinderungsbedingten Gründen mobile Arbeitsplätze nach Maßgabe der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde einzurichten.

- (4) Für schwerbehinderte Menschen kann auf Antrag bei der Dienststelle und nach Rücksprache mit der Führungskraft der Beginn und das Ende der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit verändert werden. Beschäftigte, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Regenerationsbedarf haben, werden in ausreichendem Maße Arbeitsunterbrechungen eingeräumt. Auf Verlangen der Dienststelle ist dies aufgrund eines ärztlichen Attestes vom Arbeitsmedizinischen Dienst oder einer bzw. eines durch die Dienststelle beauftragten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen.

- (5) An Tagen mit extremer Wetterlage (z. B. erhöhte Luftbelastung, großer Hitze, starker Kälte, Schnee oder Glätte) sowie bei ungünstigen Arbeitsplatzverhältnissen (z. B. Baustellenlärm oder Rammarbeiten in unmittelbarer Nähe der Dienststelle), die sich nicht vermeiden lassen, soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage oder die ungünstigen Arbeitsplatzverhältnisse besondere Erschwernisse bereiten, eine Erleichterung in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit gewährt oder in angemessenem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung ihrer

Bezüge erteilt werden. Dies gilt auch bei erheblichen Beeinträchtigungen auf dem Weg zur Arbeit.

Grundsätzlich ist der Gewährung von mobiler Arbeit Vorrang einzuräumen gegenüber der Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge. Es ist hierbei insbesondere darauf zu achten, dass immer die betrieblichen Belange gewahrt sind.

Auf Verlangen hat die schwerbehinderte Person der Dienststelle ein ärztliches Attest vom Arbeitsmedizinischen Dienst oder der bzw. des durch die Dienststelle beauftragten Ärztin bzw. Arztes vorzulegen.

- (6) Schwerbehinderte Menschen i. S. d. § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sollen auf ihren Wunsch von der Vertretung in Krankheits-, Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen neben der ihnen sonst regelmäßig obliegenden Arbeit freigestellt werden. Für den Einsatz von schwerbehinderten Beschäftigten, die nicht zu dem in Satz 1 genannten Personenkreis gehören, darf die Vertretung den Zeitraum von zwölf Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- (7) Schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, werden nach Möglichkeit besonders gekennzeichnete Parkplätze für Kraftfahrzeuge in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes bereitgestellt.
- (8) Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, geschaffen werden. Insoweit besteht die Notwendigkeit
- zu einer Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben,
 - zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung im Einzelfall, soweit dies möglich ist,
 - zur Beachtung und Berücksichtigung der Fähigkeiten und Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen.

In Einzelfällen muss respektiert werden, dass schwerbehinderte Menschen mehr Zeit für die Arbeitsabläufe benötigen könnten als nicht behinderte Beschäftigte bzw. Beamte.

Schwerbehinderten Menschen ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

Besondere Arbeitszeitmodelle und Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen.

- (9) Die Führungskräfte unterstützen und fördern schwerbehinderte Menschen unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit und der behinderungsbedingten Einschränkungen.

(10) Schwerbehinderte Menschen erhalten, wenn möglich,

- Erleichterungen in dem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sowie
- einen Arbeitsplatz, der mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet ist.

§ 6

Qualifizierung der schwerbehinderten Beschäftigten und der Führungskräfte

(1) Bei Neueinstellungen und Arbeitsplatzwechsel sind schwerbehinderte Beschäftigte sorgfältig von der Führungskraft am neuen Arbeitsplatz einzuweisen, sodass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

(2) Schwerbehinderte Beschäftigte werden grundsätzlich nur abgeordnet oder umgesetzt, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. Gleiches gilt für Umstrukturierungsmaßnahmen. Der Arbeitsplatzwechsel erfolgt nur mit Einwilligung der betroffenen Person; die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen. Begründeten Anträgen auf Umsetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist vorrangig zu entsprechen.

(3) Den Führungskräften werden zu den Themen

- gesunde Führung,
- Inklusionsvereinbarung,
- Arten der Behinderung und
- Barrierefreiheit

Schulungen und Bildungsangebote des Integrationsamtes und anderer Bildungsträger zur verantwortlichen Verfügung gestellt. Jede Führungskraft nimmt in einem Zeitraum von drei Jahren an mindestens einer Schulung teil.

Den übrigen Mitarbeitenden wird die Teilnahme an entsprechenden Schulungen und Bildungsangeboten des Integrationsamtes und anderer Bildungsträger auf freiwilliger Basis ermöglicht.

§ 7

Dienstliche Beurteilung und Personalaktenführung

Auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen nimmt die Schwerbehindertenvertretung an Beurteilungsgesprächen teil. Die Führungskraft hat über diese Möglichkeit vorab zu informieren. Das Verfahren richtet sich im Einzelnen nach den Beurteilungsrichtlinien.

Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am Tage nach der Unterzeichnung erstmals in Kraft.

Die Inklusionsvereinbarung wird nach einem Jahr überprüft und fortgeschrieben und ggf. mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.

Ungeachtet dessen haben alle Beteiligten jederzeit das Recht und die Möglichkeit, Vorschläge über Ergänzungen und bzw. oder Änderungen bestimmter Passagen einzubringen bzw. zu veranlassen, dass darüber verhandelt wird.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

Rendsburg, 14.03.2023

Dr. Rolf-Oliver Schwemer
Landrat

Petra Dittmer
Personalratsvorsitzende

Uta Hofstetter
Vertrauensperson
der schwerbehinderten
Menschen