

## ***Integrationsvereinbarung***

Zwischen der XXX - nachfolgend Verwaltung genannt – und dem Personalrat der XXX, dem Personalrat des Eigenbetriebes Entsorgung, der Schwerbehindertenvertretung

wird folgende Dienstvereinbarung gemäß § 76 in Verbindung mit § 69 Abs. 1 Nr. 6 Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz und § 93 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) zur Eingliederung schwerbehinderter städtischer Beschäftigter in den Ämtern, Eigenbetrieben und Eigengesellschaften bei der XXX nach § 83 SGB IX in der Fassung vom 19. Juni 2001 geschlossen:

### **Gliederung**

1. Präambel
2. Grundsätze
3. Pflichten des Arbeitgebers
4. Einstellung von Schwerbehinderten
5. Beteiligung Dritter bei der Integration
6. Aus- und Weiterbildung
7. Beschäftigung und Art der Tätigkeit
8. Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen
9. Dienstliche Beurteilung und Personalaktenführung
10. Gleichwertiger Arbeitsplatz und Integrationsprojekte
11. Inkrafttreten

...



## 1. Präambel

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 Beteiligung am gesellschaftlichen Leben.

Nach Art. 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung verstärkt dieses Gebot. Danach unterstehen Menschen mit Behinderungen dem besonderen Schutz des Staates. Insoweit wirkt er auf die gleichberechtigte Beteiligung Behinderter am Leben in der Gemeinschaft und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Die Verwaltung fördert einen unvoreingenommenen Zugang zu Menschen mit Behinderungen, sie sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Arbeitsverwaltung.

## 2. Grundsätze

- 2.1 Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mildern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Diese Hilfen müssen dem individuellen Hilfebedarf der schwerbehinderten Menschen Rechnung tragen.
- 2.2 Für die Realisierung der Maßnahmen zu Gunsten Schwerbehinderter sind in erster Linie die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die Einstellung und Verwendung von Beschäftigten entscheiden, zuständig. Alle Beteiligten haben in Fragen, die Schwerbehinderte betreffen, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem/der Beauftragten des Arbeitgebers vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Es ist ihre Pflicht, den Schwerbehinderten im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten entgegenzukommen.



### 3. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

- 3.1 Die Verwaltung hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Eigenbetriebe und Fachämter mit dezentralisierter Personalverantwortung haben in ihrem Jahresbericht die Schwerbehindertenquote darzustellen. Bei Unterschreitungen sind gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung und dem/der Beauftragten des Arbeitgebers Wege zur Erfüllung der Beschäftigungsquote zu vereinbaren. Unterschreitungen sind entsprechend zu begründen.
- 3.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist, unabhängig von den Beteiligungsrechten des Personalrates und der Frauenbeauftragten, in grundsätzlichen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als einzelne oder als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr dann unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen.
- 3.3 Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten nach dem Sozialgesetzbuch IX. Unter den beschäftigten Schwerbehinderten sollen sich nach § 72 SGB IX in angemessenem Umfang Schwerbehinderte, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind und Schwerbehinderte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, befinden.
- 3.4 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über die Entwicklung der zu betreuenden Personen zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von Schwerbehinderten regelmäßig mitzuteilen. Einmal jährlich wird der Schwerbehindertenvertretung eine Übersicht zur Verfügung gestellt, aus der die Gesamtzahl der Beschäftigten untergliedert nach Vollzeit/Teilzeit, männlich/weiblich und die Zahl der Schwerbehinderten untergliedert nach den gleichen Kriterien, hervorgeht.
- 3.5 Es entspricht der Zielsetzung des Sozialgesetzbuches IX, dass die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter, die oder der Beauftragte des Arbeitgebers und die Personal- und Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng zusammenarbeiten. In schwierigen Fällen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (Ärzten, Psychologen) oder von Vertretern des Integrationsamtes oder der Arbeitsverwaltung.

### 4. Einstellung von Schwerbehinderten

- 4.1 Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages kommt den öffentlichen Arbeitgebern eine besondere Vorbildfunktion zu.
- 4.2 Die Verwaltung geht davon aus, dass bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen grundsätzlich jede Stelle mit einem oder einer Schwerbehinderten besetzt werden kann. Ausnahmen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob die festgelegte Quote erfüllt ist. Schwerbehinderte Frauen sind bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.



- 4.3 Eine besondere Verpflichtung besteht auch darin, die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu fördern.
- 4.4 Wird eine Stelle ausgeschrieben, ist die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes vor der Veröffentlichung zu beteiligen.
- 4.5 Bewerbungen von Schwerbehinderten sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit einer Stellungnahme dem Personalrat zuzuleiten. Schwerbehinderten ist bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerbern zu geben. In Stellenausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass Schwerbehinderte bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass sie offensichtlich fachlich und/oder persönlich ungeeignet sind. Der Schwerbehindertenvertretung ist eine Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen einzuräumen, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu diesen Gesprächen eingeladen sind. Der Arbeitgeber hat dabei der Schwerbehindertenvertretung auch die Kriterien mitzuteilen, die für ihn bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber von Bedeutung sind.

- 4.6 Bei der Auswahl von Nachwuchskräften ist darauf zu achten, dass auch geeignete Schwerbehinderte eingestellt werden. Der Arbeitgeber hat frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen. Über die Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes und vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

Die Möglichkeit eines Orientierungsjahres wird im Einzelfall angeboten. Es wird geprüft, ob im Bereich der Beteiligungen der XXX mit den XXX, der XXX und den XXX gemeinsame Praktika zur Arbeitserprobung durchgeführt werden können. Nach Beendigung eines Praktikums ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu prüfen.

- 4.7 Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen Schwerbehinderte 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.

## 5. Beteiligung Dritter bei der Integration

- 5.1 Die XXX hat in regelmäßigen Abständen, mindestens aber zu den einzelnen Einstellungsmaßnahmen, bei den zuständigen Arbeitsämtern anzufragen, ob für den aktuellen und absehbaren Personalbedarf geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind.



- 5.2 Bei der Integration von Schwerbehinderten sind, soweit erforderlich, im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen einzubeziehen:
1. die Arbeitsämter,
  2. die Zentrale Arbeitsvermittlungsstelle,
  3. das Integrationsamt,
  4. die Integrationsfachdienste,
  5. die Rehabilitationsträger,
  6. Ausbildungseinrichtungen von Behindertenverbänden und Werkstätten,
  7. Behindertenbeirat,
  8. Landesbehindertenbeauftragter,
  9. Arbeitskreis Gesundheitsdienst,
  10. Vertrauensärztin/Vertrauensarzt und Betriebsärztin/Betriebsarzt

## 6. Ausbildung und Weiterbildung

- 6.1 Auf die berufliche Fortbildung Schwerbehinderter ist besonderen Wert zu legen. Schwerbehinderte sollen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie bevorzugt zuzulassen; mögliche Erleichterungen sollen dabei bewilligt und die Kosten nach Möglichkeit übernommen werden.
- 6.2 Die Stadtverwaltung bietet im Rahmen ihrer internen Aus- und Fortbildung spezielle Seminare für Schwerbehinderte an, die dem Bedarf jährlich angepasst werden.
- 6.3 Schwerbehinderte sollen bevorzugt bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens berücksichtigt werden.

## 7. Beschäftigung und Art der Tätigkeit

- 7.1 Für Schwerbehinderte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, geschaffen werden. Insoweit besteht die Notwendigkeit
1. zu einer persönlichkeitsgerechten Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben,
  2. zur Anpassung des Arbeitsplatzes, soweit dies möglich ist, an die Behinderung im Einzelfall,
  3. zur Beachtung und Berücksichtigung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Schwerbehinderten.
- 7.2 In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass Schwerbehinderte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.
- 7.3 Schwerbehinderten ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.
- 7.4 Besondere Arbeitszeitmodelle und Sonderregelungen für Schwerbehinderte werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen.



- 7.5 Der unmittelbare Vorgesetzte soll sich über die Gesamtsituation der Behinderung des Schwerbehinderten, die Auswirkungen auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit laufend unterrichten.
- 7.6 Schwerbehinderte sollen, wenn möglich,
1. Erleichterungen in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung gewährt werden,
  2. einen Arbeitsplatz erhalten, der mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet ist.

Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtlichen Vorschriften entgegenstehen.

Bei Schwerbehinderten im Vorbereitungsdienst ist die informatorische Tätigkeit in den verschiedenen Zweigen der Verwaltung so zu organisieren, dass den Schwerbehinderten hinreichend Gelegenheit gegeben wird, die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, dass aber auch eine nicht zumutbare körperliche Belastung vermieden wird.

## 8. Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

- 8.1 Bei der Besetzung freier Stellen sind solche Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits auf geringer bewerteten Stellen in der Verwaltung tätig sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie andere Bewerber.
- 8.2 Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, auf denen Schwerbehinderte tätig sind, wird das Ziel einer umfassenden Information in der Regel durch die unmittelbare Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu erreichen sein. Daher ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, es sei denn, dass der Schwerbehinderte nicht damit einverstanden ist.
- 8.3 In besonderen Härtefällen können im Rahmen vorhandener Stellen auch besonders nach Art und Umfang des Leistungsvermögens angepasste Arbeitsplätze für Schwerbehinderte geschaffen werden.
- 8.4 Für Schwerbehinderte ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf die Anforderungen eines anderen Arbeitsplatzes umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können und durch einen Wechsel keine negativen Auswirkungen hinsichtlich der Verschlimmerung der Schwerbehinderung zu erwarten ist. Wenn sie ihre Umsetzung beantragen, soll dem, soweit sachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden.



- 8.5 Arbeitszeit und Pausen können, wenn es die betrieblichen Abläufe zulassen, im Einzelfall für Schwerbehinderte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden darf.
- 8.6 Dienstbefreiung im angemessenen Umfang kann Schwerbehinderten erteilt werden, die auf Grund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, entscheidet das Personalamt auf Antrag im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung. Bei der Gewährung von Dienstbefreiung und Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von Schwerbehinderten berühren, soll im Rahmen der geltenden Vorschriften großzügig verfahren werden.
- 8.7 Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z. B. Schwerbehinderte mit dem Ausweiskennzeichen „G“ bzw. Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 oder mit erheblicher Gehbehinderung, die zum Erreichen ihrer Arbeitsstelle auf die Benutzung eines privaten Personenkraftwagens angewiesen sind, weil ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß oder auf eine andere Art und Weise zurückzulegen), sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Stehen eigene oder angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, können geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist. Schwerbehinderte im vorstehenden Sinne genießen insoweit den Vorrang gegenüber allen anderen Beschäftigten.
- Schwerbehinderten mit dem Ausweiskennzeichen aG ist auf Antrag ein kostenfreier Parkplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes zur Verfügung zu stellen.
- 8.8 Schwerbehinderte im Sinne von § 72 SGB IX können auf Antrag von Krankheits- und Urlaubsvertretungen oder Ehrenämter freigestellt werden, jedoch nur soweit diese zu unverhältnismäßig hohen Mehrbelastungen, insbesondere durch Über- oder Mehrarbeitsstunden führen würde und eine Entscheidung darüber in die Verantwortlichkeit der Verwaltung fällt. Vor Ablehnung eines solchen Antrages hat die Verwaltung die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.
- 8.9 Schwerbehinderten soll ein Einzelzimmer zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies notwendig erscheinen lässt, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der/die Schwerbehinderte dies wünscht.
- 8.10 Schwerbehinderten, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, und sich deshalb einer Begleitperson bedienen müssen, die nicht im städtischen Dienst steht, sind die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.



- 8.11 Schwerbehinderte erhalten zur Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen von Selbsthilfegruppen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Arbeitsbefreiungen ab 15.00 Uhr, wenn die Treffen unter ärztlicher Aufsicht oder Leitung der Schwerbehindertenvertretung stattfinden. Gedacht ist dabei an Gruppen mit Herz-Kreislaufkrankungen, Diabetes, Allergien oder Krebserkrankungen. Die Verwaltung stellt geeignete Räume zur Verfügung.
- 8.12 Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich und dass die Gebäude, Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet sind. Die Schwerbehindertenvertretung des Nutzers der baulichen Maßnahme ist sowohl bei der Projektvorbereitung als auch bei der Baudurchführung zu beteiligen.
- 8.13 Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten und Arbeitskraft und Lebenswille zu stärken. Er dient nicht nur den persönlichen Belangen der Schwerbehinderten, sondern auch zur Erhaltung der Dienstfähigkeit. Aus diesem Grund ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern. Schwerbehinderte erhalten zur Teilnahme am Behindertensport auf Landes- oder Bundesebene Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, wenn der Behindertensport unter ärztlicher Betreuung und fachkundiger Leitung durchgeführt wird.

## 9. Dienstliche Beurteilung und Personalaktenführung

- 9.1 Auf Wunsch des/der Schwerbehinderten nimmt die Schwerbehindertenvertretung an Beurteilungsgesprächen teil.
- 9.2 Vor jeder Beurteilung einer/eines Schwerbehinderten ist der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Das Verfahren richtet sich im Einzelnen - soweit vorhanden - nach den Beurteilungsrichtlinien.
- 9.3 Eine Beförderungseignung wird dem Schwerbehinderten in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn er bei wohlwollender Prüfung die an das Beförderungsamt zu stellenden Mindestanforderungen nicht erfüllt. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern: sie sind dem Schwerbehinderten rücksichtsvoll, aber offen darzulegen, und zwar im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, dass dieser deren Anwesenheit nicht wünscht. Bei Angestellten und Arbeitern gelten diese Grundsätze sinngemäß.
- 9.4 Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.
- 9.5 Schwerbehinderte brauchen bei Anträgen (Bewerbungen, Beihilfe- und Dienstreiseanträgen usw.) die Art ihrer Behinderung nicht anzugeben, soweit sie für die Entscheidung irrelevant ist. Ein Hinweis auf die Personalakte genügt.



9.6 Die Personaldaten (Akten oder PC-Erfassung) von Schwerbehinderten sind mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen.

## 10. Gleichwertiger Arbeitsplatz und Integrationsprojekte

10.1 Ist der weitere Einsatz Schwerbehinderter in dem bisherigen Amt/Betrieb nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Ämtern), ist dem Schwerbehinderten im Rahmen der tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz zu vermitteln.

10.2 Ist ein weiterer Einsatz von Schwerbehinderten nach Prüfung der unter Absatz 1 genannten Voraussetzungen oder ist eine Weiterbeschäftigung auf Grund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten nicht möglich, sind Prüfungen vorzunehmen, die eine Weiterbeschäftigung ämterübergreifend oder in Form von Integrationsprojekten (Integrationsbetriebe oder Integrationsabteilungen) sicherstellen.

Leistungen der Ausgleichsabgabe können sowohl für den Aufbau, die Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung, als auch für die betriebswirtschaftliche Beratung im Rahmen einer unterstützenden Beschäftigung beansprucht werden.

## 11. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. September 2001 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen. Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein bzw. ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht berührt werden.

Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke, soll die gesetzliche Regelung gelten bzw. eine gesetzliche Regelung, die dem Gewollten nach Sinn und Zweck entspricht.

XXX, XXX

