

Integrationsvereinbarung

zur Eingliederung behinderter Menschen in die Dienststellen
im Geschäftsbereich des XXX
gemäß § 83 Sozialgesetzbuch — Neuntes Buch — (SGB IX)
— Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen —

Inhalt

I.	Ziele der Integrationsvereinbarung	2
II.	Rechtliche Rahmenbedingungen	2
III.	Geltungsbereich	3
IV.	Beschäftigungsquote	3
V.	Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen	4
VI.	Eingliederungsmaßnahmen	5
VII.	Abschluss ergänzender Integrationsvereinbarungen	8
VIII.	Schlussbestimmungen	9

I. Inhalt

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

Ziel dieser Integrationsvereinbarung ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich des XXX unter Berücksichtigung ressortspezifischer Gegebenheiten weiter zu fördern. Voraussetzung für die erfolgreiche Integration schwerbehinderter Menschen sind Verständnis und Toleranz für die unterschiedlichen Stärken und Schwächen der Bediensteten sowie gegenseitige Information und Kommunikation. Integration in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie ein respektvoller Umgang mit ihnen sind dem für Belange schwerbehinderter Menschen zuständigen XXX Staatsministerium für XXX besondere Verpflichtung.

II. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen ist im Grundgesetz und in der Landesverfassung verankert. Ferner richtet die Landesverfassung an den Staat den Auftrag, sich für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderungen einzusetzen. In Erfüllung dieses Verfassungsauftrags obliegt dem öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Diese Pflicht erstreckt sich nicht nur auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, die schwerbehinderten Menschen im Geschäftsbereich



des XXX Staatsministeriums für XXX berufliche Perspektiven eröffnen. Dabei sollen die persönlichen Potentiale der behinderten Menschen im Vordergrund stehen.

Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden in folgenden Gesetzen und Verwaltungsvorschriften konkretisiert. Sie sind bei der Auslegung dieser Integrationsvereinbarung heranzuziehen:

- Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches — Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen — (SGB IX),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- XXX Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung und

- Bekanntmachung des XXX Staatsministeriums der Finanzen über die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in XXX vom XXX (Fürsorgetrichtlinien). Die ab XXX in Kraft getretenen Fürsorgetrichtlinien stellen bereits eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX dar und werden durch diese Integrationsvereinbarung ergänzt und konkretisiert.

III. Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen dem XXX Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, der Hauptschwerbehindertenvertretung, der Hauptvertretung der schwerbehinderten Richter, den Hauptrichterräten der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit und dem Hauptpersonalrat beim XXX Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Sie gilt für alle Dienststellen und Gerichte im Geschäftsbereich des XXX Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.

Die Integrationsvereinbarung ist anwendbar auf schwerbehinderte Menschen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX (Bedienstete mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50). Ferner gilt sie für gleichgestellte behinderte Menschen (Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 bis weniger als 50, die nach § 2 Abs. 3 SGB IX durch die Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind). Für sonstige behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht nach § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen nach dieser Integrationsvereinbarung in Betracht kommen.

IV. Beschäftigungsquote

1. Gesetzliche Vorgaben

Nach § 71 SGB IX haben private und öffentliche Arbeitgeber mindestens 5 v.H. der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Im Geschäftsbereich des XXX Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wird diese gesetzliche Beschäftigungspflicht derzeit mit über 13 v.H. deutlich übererfüllt.

2. Erhaltung der Beschäftigungsquote

In Anerkennung der besonderen Vorbildfunktion und der sozialpolitischen Bedeutung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen strebt das XXX Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen an, über die gesetzliche Verpflichtung hinaus dauerhaft die Beschäftigungsquote im Geschäftsbereich des XXX Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen über 12 Prozent zu halten. Schwerbehinderte Frauen und



besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX sollen in angemessenem Umfang beschäftigt werden.

Alle Beteiligten verpflichten sich, an der Erreichung dieses Ziels mitzuwirken. Dienststellen, die bereits eine höhere Beschäftigungsquote erreicht haben, sollen diese durch geeignete Maßnahmen nach Möglichkeit auch in Zukunft erhalten.

V. Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen

1. Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen ist in allen Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Schwerbehindertenvertretung (SV) zu wählen. Bei den Mittelbehörden besteht eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und beim XXX Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen als oberster Dienstbehörde eine Hauptschwerbehindertenvertretung sowie eine Hauptvertretung der schwerbehinderten Richter.

In Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung verpflichten sich alle Dienststellenleitungen und die jeweils zuständigen SVen zu einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit. In allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, ist die SV rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor der Entscheidung zu hören. Die SV erhält alle Verfügungen und sonstigen Informationen, die auch dem Personalrat zur Verfügung gestellt werden, soweit Belange einzelner schwerbehinderter Menschen oder der Gesamtheit der schwerbehinderten Bediensteten betroffen sind.

2. Regelmäßige Gespräche

Zur Gewährleistung einer effektiven Zusammenarbeit ist ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen den SVen und den Dienststellenleitungen oder deren Vertretungen erforderlich. Mit Zustimmung der SV kann sich die Dienststellenleitung auch durch andere Beschäftigte vertreten lassen. Zwischen den Beteiligten findet mindestens einmal jährlich ein Erörterungsgespräch statt. Auf Wunsch der SV kann der Personalrat an den Erörterungsgesprächen teilnehmen. Die Erörterungsgespräche können auch im Rahmen der Monatsgespräche nach Art. XXX stattfinden.

3. Freistellung von Vertrauenspersonen

Damit die Vertrauenspersonen die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen können, werden sie von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

4. Informationsaustausch

Zur Gewährleistung einer effektiven Zusammenarbeit der SVen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ist ein regelmäßiger Informationsaustausch der SVen sinnvoll. Die Hauptschwerbehindertenvertretung lädt daher die Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Regel zu zwei Sitzungen und die örtlichen SVen bei Bedarf zu einer Sitzung jährlich ein.

5. Bericht des Arbeitgebers

Das XXX Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen berichtet der Hauptschwerbehindertenvertretung bzw. der Hauptvertretung der schwerbehinderten Richter jährlich gemäß § 83 Abs. 3 SGB IX, spätestens bis zum 31. Mai, über alle Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen des Vorjahres. Dabei sind folgende Punkte darzustellen:



- a) Beschäftigungsquote des Geschäftsbereichs und der einzelnen Dienststellen/Gerichte
 - b) Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen, getrennt nach Männern und Frauen
- sowie möglichst nach Altersgruppen
- bis 40 Jahre
 - 41 bis 60 Jahre
 - über 60 Jahre
- c) Einstellungen behinderter Menschen, getrennt nach Männern und Frauen, aufgegliedert nach
 - Tarifbeschäftigten, Richtern und Beamten (Aufteilung in Laufbahngruppen),
 - davon Anzahl der Einstellungen mit zeitlicher Befristung
 - davon Einstellungen nach Art. 6 c Haushaltsgesetz
 - d) Anteil der schwerbehinderten
 - Beamten und Richter bei Beförderungen und Leistungskomponenten der Besoldung, getrennt nach Männern und Frauen bzw.
 - Tarifbeschäftigten bei Höhergruppierungen und Leistungskomponenten des Entgelts, getrennt nach Männern und Frauen
 - e) Auftragsvolumen an die Werkstätten für behinderte Menschen

VI. Eingliederungsmaßnahmen

Bei der Eingliederung und gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben wirken Dienststelle, die SV und alle Bediensteten mit. Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten sind von den Dienststellen im Einzelnen folgende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der SVen zur Realisierung der größtenteils bereits in den Fürsorgerichtlinien geregelten Integrationsmaßnahmen zu beachten. Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

1. Einstellung

Jede freie Stelle ist daraufhin zu überprüfen, ob und inwieweit sie mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Dabei ist davon auszugehen, dass im Geschäftsbereich des XXX Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen grundsätzlich alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit einem schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Besonders geeignete Arbeitsplätze, z.B. Datenerfassungsstellen oder Telefonzentralen, sind bevorzugt mit schwerbehinderten Bediensteten zu besetzen.

Arbeitsplätze, die für die Beschäftigung von im Arbeitsleben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX (z.B. blinde, schädel-/hirnverletzte Menschen) besonders geeignet sind, sollen bevorzugt mit solchen schwerbehinderten Menschen besetzt werden.

Im Rahmen der Prüfung ist die SV unter umfassender und unverzüglicher Unterrichtung zu hören. Die Entscheidung der Dienststelle ist der SV unverzüglich mitzuteilen und bei Bedenken der SV mit dieser unter Darlegung der Gründe zu erörtern.

Bezüglich der Beteiligung der SV bei Vorstellungsgesprächen wird auf die entsprechende Regelung in den Fürsorgerichtlinien (Abschnitt IV.4.5) hingewiesen. Die Teilnahme der SV an Vorstellungsgesprächen können nur schwerbehinderte Bewerber ablehnen. Soweit allerdings nur eine einzige Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorliegt und die Beteiligung



der SV abgelehnt wird, ist die SV insgesamt vom Bewerbungsverfahren hinsichtlich der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und der Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen ausgeschlossen, da das Ziel der Beteiligung, nämlich ein Vergleich der Eignung der schwerbehinderten mit den nichtschwerbehinderten Bewerbungen nicht mehr erreichbar ist.

2. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- a) Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist auf die durch die Behinderung bedingten Einschränkungen wohlwollend Rücksicht zu nehmen. Soweit dabei Schwierigkeiten in dienstlichen Abläufen auftreten, ist die SV möglichst frühzeitig einzuschalten. Mit ihr sollen alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sowie erforderliche Arbeitshilfen und begleitende Hilfen der Integrationsämter und anderer Rehabilitationsträger erörtert werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- b) Schwerbehinderte Bedienstete haben einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Darüber hinaus soll schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten vorbehaltlich der stellenmäßigen Voraussetzungen möglichst kurzfristig eine Erhöhung der reduzierten Arbeitszeit bis hin zur Vollbeschäftigung genehmigt werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- c) Bei beabsichtigter Versetzung, Abordnung oder Umsetzung eines schwerbehinderten Menschen ist die SV vorher anzuhören. Die Entscheidung ist der SV unverzüglich mitzuteilen und auf Verlangen mit ihr unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Auf Wunsch der schwerbehinderten Bediensteten kann auch die Personalvertretung hinzugezogen werden, soweit diese nicht ohnehin zu beteiligen ist.
- d) Die SV ist frühzeitig vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung (z.B. bei der Erstellung der Punktevorschlüsse in Form von Beurteilungslisten) über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem/der Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren; dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beamte und Richter bei einer entsprechenden Befragung die Beteiligung der SV ablehnen. Die SV soll die Beurteilerinnen und Beurteiler auf die Auswirkungen hinweisen, die die Behinderung aus Sicht der SV auf die für die Beurteilung wesentlichen Tatsachen hat. Eventuelle Einschränkungen aufgrund einer anerkannten Behinderung dürfen sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken. Bei Einwendungen schwerbehinderter Beamter sowie Richter ist die Stellungnahme der SV zusammen mit den Einwendungen der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen. Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten und Auszubildenden. Auf die entsprechende Regelung in den Fürsorgeleitlinien (Abschnitt IX.) wird hingewiesen.

3. Arbeitsbedingungen

- a) Bei baulichen Veränderungen ist die SV so frühzeitig einzubeziehen, dass sie entsprechende Vorschläge für behindertengerechte Maßnahmen in die Planung einbringen kann. Die einschlägigen DIN-Normen zum barrierefreien Bauen sind zu berücksichtigen.
- b) Die Barrierefreiheit muss sinngemäß auch bei der Entwicklung und Änderung von Anwenderprogrammen gegeben sein (auch hier ist die SV gem. § 95 Abs. 2 SGB IX zu



- beteiligen). Dies ist durch entsprechende Tests und die Aufnahme in Schulungsmaßnahmen zu gewährleisten.
- c) Beim Einsatz von Telekommunikationssystemen, Zeiterfassungsgeräten etc. wird auf die barrierefreie Nutzbarkeit für alle Bedienstete großer Wert gelegt.
 - d) Einmal jährlich soll auf Wunsch der schwerbehinderten Bediensteten eine Arbeitsplatzbegehung durch die SV und Beauftragte der Dienststelle erfolgen. Dabei sind die behindertengerechte Ausstattung und die Möglichkeit einer Verbesserung der individuellen Arbeitssituation zu prüfen.
 - e) Bei der Bemessung der Arbeitsmenge soll im Einzelfall die individuelle Leistungsfähigkeit der/des Bediensteten berücksichtigt werden.

4. Fortbildung der Führungskräfte

Führungskräfte (Amtsleitungen, Dienststellenleitungen, Sachgebietsleitungen, Personalverantwortliche) sollen für die Beschäftigung schwerbehinderter Bediensteter sensibilisiert werden; hierfür werden Schulungs- und/oder Informationsveranstaltungen angeboten.

5. Durchführung des Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Bediensteten auf, die dieses Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der SV und der Personalvertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

6. Beendigung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses mit schwerbehinderten Menschen

Sollen schwerbehinderte Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, ist die SV unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Bei schwerbehinderten Richtern ist entsprechend zu verfahren. Die SV ist in gleicher Weise bei der beabsichtigten Kündigung von schwerbehinderten Tarifbeschäftigten zu beteiligen.

7. Sonstige Fürsorgemaßnahmen

Über sonstige integrationsfördernde Fürsorgemaßnahmen im Sinne der Fürsorgerichtlinien ist auf Antrag schwerbehinderter Bediensteter oder der SV umgehend zu entscheiden. Entsprechende Anträge sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wohlwollend zu prüfen. Die SV ist regelmäßig zu beteiligen, soweit die Maßnahmen nicht ohnehin vor ihr beantragt worden sind.

VII. Abschluss ergänzender Integrationsvereinbarungen

Diese Integrationsvereinbarung kann bei Bedarf durch Integrationsvereinbarungen, die den örtlichen und sachlichen Besonderheiten Rechnung tragen, ergänzt werden. Solche Integrationsvereinbarungen werden zwischen der örtlichen SV, dem örtlichen Personal- oder Richterrat und der örtlichen Dienststellenleitung abgeschlossen. Dabei können die Hauptschwerbehindertenvertretungen beteiligt werden. Das Antragsrecht auf Abschluss einer ergänzenden Integrationsvereinbarung steht der örtlichen SV bzw., wenn eine solche nicht vorhanden ist, der jeweiligen Hauptschwerbehindertenvertretung zu. Bei Abschluss



ergänzender Integrationsvereinbarungen durch nachgeordnete Dienststellen und Gerichte ist auf diese Integrationsvereinbarung Bezug zu nehmen.

VIII. Schlussbestimmungen

1. Allgemeines

Die Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ist eine Daueraufgabe. Diese Integrationsvereinbarung ist ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung dieser Aufgabe. SVen und Dienststellen sind aufgefordert, Änderungs- und Verbesserungsvorschläge vorzulegen, die umgehend und wohlwollend geprüft werden.

2. Bekanntgabe

Die Integrationsvereinbarung ist allen Amtsleitungen, Dienststellenleitungen, Beauftragten des Arbeitgebers, Personalverantwortlichen, Personal-, Richter- und SVen sowie Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern bekannt zu geben.

Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt erhalten einen Abdruck dieser Vereinbarung.

3. In-Kraft-Treten — Weiterentwicklung dieser Integrationsvereinbarung — Kündigung

Diese Integrationsvereinbarung tritt ab XXX in Kraft. Sie kann zum Ende eines jeden Quartals gekündigt werden. Über die Notwendigkeit einer Änderung oder Ergänzung dieser Integrationsvereinbarung finden bei Bedarf Gespräche statt. Auf Antrag eines der Unterzeichneten dieser Integrationsvereinbarung ist unverzüglich ein Gesprächstermin zu vereinbaren. Vor einer Kündigung der Integrationsvereinbarung ist zwingend ein solches Gespräch zu führen.

XXX, den XXX

