

**Vereinbarung**  
**zur Integration schwerbehinderter Menschen**  
**in der Bayerischen Staatskanzlei**  
**gemäß § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ([SGB IX](#))**  
**- Integrationsvereinbarung -**

## **I. Präambel**

(1) Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes und Artikel 118a Satz 1 der Bayerischen Verfassung darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Artikel 118a Satz 2 der Bayerischen Verfassung richtet an den Staat darüber hinaus den Auftrag, sich für gleichwertige Lebensbedingungen – also auch gleichwertige Arbeitsbedingungen – von Menschen mit und ohne Behinderung einzusetzen.

(2) Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

(3) Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation sollen in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt werden. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen in der Bayerischen Staatskanzlei abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der dienstlichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.

(4) Die Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die weitere Verbesserung der beruflichen Integration sowie für einen weiterhin hohen Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in der Bayerischen Staatskanzlei gesehen.

## **II. Allgemeines**

(1) Die Integrationsvereinbarung wird zwischen der Bayerischen Staatskanzlei, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat abgeschlossen. Der Beauftragte des Arbeitgebers für Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gemäß [§ 98 SGB IX](#) wirkt beratend mit.

(2) Der Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes in Bayern vom 26. April 2002 ([Fürsorgeerlass](#)), der dazu beitragen soll, die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert anzuwenden, ist Grundlage dieser Vereinbarung.

(3) Die Integrationsvereinbarung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#).

### **III. Ansprechpartner**

Zu Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stehen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

- [Personalabteilung](#)
- [Schwerbehindertenvertretung](#)
- [Personalrat](#)
- [Beauftragter des Arbeitgebers](#)
- [Integrationsamt Oberbayern](#)
- [Arbeitsamt München](#)

Zusätzlich für die Bayerische Landesvertretung in Berlin stehen zur Verfügung:

- [Integrationsamt Berlin](#)
- [Arbeitsamt Berlin](#)

### **IV. Strukturen der Zusammenarbeit**

Die Amtschefs in der Bayerischen Staatskanzlei, die Personalabteilung, der Personalrat sowie der Beauftragte des Arbeitgebers arbeiten wie bisher eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarung und zur Bewältigung dienstlicher Problemlagen. Hierbei wird sie vom Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers für Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt.

### **V. Personalplanung**

#### **1. Bestandsaufnahme:**

Die Bayerische Staatskanzlei erfüllt in vorbildlicher Weise ihre gesetzliche Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und steht damit an der Spitze der obersten Dienstbehörden im Freistaat Bayern. Dies ist besonders dem großen Integrationswillen der Beschäftigten zu verdanken, die trotz überdurchschnittlicher Arbeitsbelastung ausgeprägte Solidarität mit ihren behinderten Kolleginnen und Kollegen zeigen.

## **2. Zielvereinbarung:**

- ∇ Es werden auch künftig alle Anstrengungen unternommen, um den Beschäftigungsanteil von schwerbehinderten Menschen in der Bayerischen Staatskanzlei auf weiterhin hohem Niveau zu halten. Dabei wird davon ausgegangen, dass keine absolute Größe angegeben werden kann, bei welcher Beschäftigungsquote das Maximum erreicht ist. Die Grenze der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bildet ihre Integrationsfähigkeit. Das heißt, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Bayerischen Staatskanzlei wird dort ihre Grenze erreichen, wo trotz wohlwollendster Integrationsbereitschaft und Integrationsbemühungen aller Beschäftigten bei weiterer Einstellung von schwerbehinderten Menschen geordnete Arbeitsabläufe nicht mehr gewährleistet sind. Hierbei ist die besondere Arbeitssituation im vorgesehenen Arbeitsbereich der Maßstab für die Integrationsfähigkeit.
- ∇ Die Bayerische Staatskanzlei wird sich bemühen, nach Fertigstellung ihrer neuen Vertretung in Brüssel auch dort Schwerbehinderte zu beschäftigen.
- ∇ Die Führungsebenen sind für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu sensibilisieren. Die Personalabteilung wird hierzu hausinterne Informationsveranstaltungen anbieten.

## **VI. Arbeitsplatzgestaltung**

### **1. Bestandsaufnahme:**

Die Bereitschaft zur Versorgung der schwerbehinderten und von Behinderung bedrohten Menschen mit den notwendigen Hilfsmitteln ist in der Bayerischen Staatskanzlei vorbildlich. Deshalb haben die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel einen behindertengerechten Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

### **2. Zielvereinbarung:**

- ∇ Bei der Beschaffung von Mobiliar und technischer Ausstattung der Arbeitsplätze für den betroffenen Personenkreis wird auf behindertengerechte Ausführung geachtet werden.
- ∇ Wenn bei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine ihrer Behinderung gerecht werdende Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes erforderlich erscheint, werden von der Personalabteilung die notwendigen Schritte unverzüglich eingeleitet, ggf. unter Einbeziehung des Integrationsamtes, des Arbeitsamtes, der BfA oder der LVA.

∇ Alle Arbeitsplätze werden von der Personalabteilung zusammen mit den zuständigen Fachbehörden für Arbeitsschutz darauf hin überprüft, ob bei den Beschäftigten Gesundheitsgefahren oder der Eintritt einer Behinderung zu befürchten sind. Festgestellte Mängel werden von der Personalabteilung nach Möglichkeit unverzüglich im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten abgestellt.

∇ Zur Überprüfung der Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Schwerbehindertenvertretung Kontakt mit dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes aufnehmen und eine gemeinsame Arbeitsplatzbegehung mit der Personalabteilung und dem Personalrat durchführen.

### **VI.1. Gestaltung des Arbeitsumfeldes** (räumlich)

#### **1. Bestandsaufnahme:**

Das räumliche Arbeitsumfeld der schwerbehinderten Beschäftigten entspricht weitgehend den Erfordernissen. Das Betreten und Verlassen der Bayerischen Staatskanzlei in der Dienststelle in München ist für Rollstuhlfahrer und stark gehbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne fremde Hilfe jedoch nicht ohne weiteres möglich. Schwer zu öffnende Türen in der Tiefgarage sowie in den Übergängen zwischen den Flügelbauten erfordern zum Teil enorme Kraftanstrengungen.

#### **2. Zielvereinbarung:**

Die Personalabteilung unterbreitet spätestens ein halbes Jahr nach Unterzeichnung der Integrationsvereinbarung hierfür Vorschläge.

### **VI.2. Gestaltung des Arbeitsumfeldes** (persönlich)

#### **1. Bestandsaufnahme:**

Beim persönlichen Arbeitsumfeld der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht speziell bei Neueinstellungen Verbesserungsbedarf. Besuche am Arbeitsplatz finden bislang kaum statt. Außerdem werden die Kolleginnen und Kollegen bei Neueinstellung eines schwerbehinderten Menschen nur unzureichend auf die besondere Situation, die eine Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Menschen mit sich bringt, vorbereitet.

## **2. Zielvereinbarung**

∇ Die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einmal jährlich an ihrem Arbeitsplatz von der Schwerbehindertenvertretung in Abstimmung mit der Personalabteilung, dem Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers besucht.

∇ Neueingestellte schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen im ersten Jahr ihrer Beschäftigung eine besondere Fürsorge erhalten, außer diese wird von diesen ausdrücklich nicht gewünscht. Hierzu sind sie an ihrem Arbeitsplatz mindestens einmal im Quartal von der Schwerbehindertenvertretung zu besuchen.

∇ Die Personalabteilung wird vor Einstellung eines schwerbehinderten Menschen mit dessen Einverständnis die gesamte Organisationseinheit, der die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter voraussichtlich zugewiesen werden soll, informieren und auf eine positive, unvoreingenommene Haltung gegenüber einem schwerbehinderten Mitarbeiter hinwirken.

∇ Die Personalabteilung wird besonderes Augenmerk auf sorgfältige Einweisung von neuen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Kollegen legen. Gegebenenfalls ist ein Eingliederungsplan in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers zu entwickeln. Bei Bedarf ist frühzeitig ergänzende Hilfe durch den Integrationsfachdienst beizuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalabteilung informieren sich regelmäßig über die Eingliederungsfortschritte.

## **VII. Arbeitsorganisation**

### **1. Bestandsaufnahme:**

In der Bayerischen Staatskanzlei wird darauf geachtet, dass die Organisation der Arbeitsabläufe und der Zuschnitt der Aufgabenfelder der schwerbehinderten Beschäftigten behindertengerecht gestaltet werden.

### **2. Zielvereinbarung:**

∇ Vor Änderungen bei der Organisation von Arbeitsabläufen oder beim Zuschnitt von Aufgabenfeldern, die Auswirkungen auf schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben können, wird die Schwerbehindertenvertretung informiert.

∇ Technische Neuerungen und innovative Entwicklungen im IT-Bereich sollen fortlaufend daraufhin überprüft werden, ob durch ihren Einsatz in der Bayerischen Staatskanzlei Arbeitsabläufe, insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, vereinfacht oder verbessert werden können.

### **VIII. Umsetzung der Vereinbarungen**

Die Umsetzung der Zielvereinbarungen obliegt der Personalabteilung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers.

### **IX. Berichtspflicht/Controlling**

Im Rahmen eines Monatsgesprächs der Amtschefs mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung berichtet die Personalabteilung bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich, über die Umsetzung der Integrationsvereinbarung. Auf Verlangen der Schwerbehindertenvertretung oder des Personalrats gibt die Personalabteilung auch Zwischenberichte ab.

### **X. Schlussbestimmungen**

- (1) Die Integrationsvereinbarung unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Sie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.
- (2) Sie tritt am 15. März 2004 in Kraft.
- (3) Die Integrationsvereinbarung kann schriftlich von den Amtchefs in der Bayerischen Staatskanzlei, der Schwerbehindertenvertretung oder dem Personalrat mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
- (4) Arbeitsamt und Integrationsamt erhalten eine Abschrift der Vereinbarung.
- (5) Die Integrationsvereinbarung wird bekannt gegeben durch Veröffentlichung im Intranet.

München, 15. März 2004

Für die Dienststelle:

Dr. Walter Schön  
Ministerialdirektor  
Amtschef der  
Bayerischen Staatskanzlei

Dr. Friedrich Wilhelm Rothenpieler  
Ministerialdirektor  
Amtschef des  
Staatsministers für Bundesangelegenheiten und  
Bayerischer Bevollmächtigter beim Bund

Für die Schwerbehindertenvertretung:

Karl-Heinz Arians  
Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Für den Personalrat:

Manfred Holthoff  
Vorsitzender des Personalrats