

Integrationsvereinbarung

zur Eingliederung behinderter Menschen in die Dienststellen des
Geschäftsbereichs des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -
in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.06.01 (BGBl. I S. 1046)
zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 26.03.07 (BGBl. I S. 378)

Integrationsvereinbarung	1
I. Ziele der Integrationsvereinbarung.....	2
II. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	3
III. Geltungsbereich	5
IV. Erhöhung der Beschäftigungsquote	6
V. Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen.....	7
VI. Eingliederungsmaßnahmen	10
VII. Schlussbestimmungen.....	16

I. Ziele der Integrationsvereinbarung

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 Staatsministeriums der Finanzen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gegenseitige Information und Kommunikation.

II. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen ist im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung verankert. Ferner richtet die Bayerische Verfassung 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 Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 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 der vorliegenden Integrationsvereinbarung heranzuziehen:

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

- Bekanntmachung des Staatsministeriums der Finanzen über die Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter des öffentlichen Dienstes in Bayern vom 16. Dezember 2005 (Fürsorgetrichtlinien). Diese stellen bereits eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX dar. Sie werden durch diese Integrationsvereinbarung ergänzt und konkretisiert.

III. Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen dem Staatsministerium der Finanzen, der Hauptschwerbehindertenvertretung, dem Haupttrichterrat und dem Hauptpersonalrat beim Staatsministerium der Finanzen. Sie gilt für alle Dienststellen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen. Bei Abschluss ergänzender Integrationsvereinbarungen durch nachgeordnete Dienststellen ist auf diese Integrationsvereinbarung Bezug zu nehmen.

Die Integrationsvereinbarung ist anwendbar auf schwerbehinderte Menschen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX, also Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50. Ferner gilt sie für Personen mit einem Behinderungsgrad von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (sog. gleichgestellte behinderte Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX). Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen nach dieser Integrationsvereinbarung in Betracht kommen.

IV. Erhöhung der Beschäftigungsquote

1. Gesetzliche Vorgaben

Nach § 71 SGB IX haben öffentliche Arbeitgeber mindestens 5 v. H. der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen wird diese gesetzliche Vorgabe derzeit erfüllt.

2. Weitere Erhöhung der Beschäftigungsquote

In Anerkennung der besonderen Vorbildfunktion und der sozialpolitischen Bedeutung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen strebt das Staatsministerium der Finanzen an, über die gesetzliche Beschäftigungsquote hinaus dauerhaft eine Beschäftigungsquote von ca. sieben Prozent im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen zu erreichen. Dabei sollen schwerbehinderte Frauen besonders berücksichtigt werden. Das gilt gleichermaßen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX.

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

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 zu wählen. Bei den Mittelbehörden besteht eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und beim Staatsministerium der Finanzen als oberster Dienstbehörde eine Hauptschwerbehindertenvertretung.

In Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung verpflichten sich alle Dienststellenleitungen und die jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretungen zu einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit. In allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, ist deren Vertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor der Entscheidung zu hören. Die Schwerbehindertenvertretung erhält alle Verfügungen und sonstigen Informationen, die auch dem Personalrat zur Verfügung gestellt werden, soweit Belange schwerbehinderter Menschen oder der Gesamtheit aller Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Tarifbeschäftigten betroffen sind.

2. Regelmäßige Gespräche

Zur Gewährleistung einer effektiven Zusammenarbeit ist ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen den Schwerbehindertenvertretungen und

den Dienststellenleitungen oder deren Vertretungen erforderlich. Mit Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung kann sich die Dienststellenleitung auch durch eine/einen anderen Beschäftigten vertreten lassen. Zwischen den Beteiligten findet daher mindestens einmal jährlich ein Erörterungsgespräch statt. Auf Wunsch der Schwerbehindertenvertretung kann der Personalrat an dem Erörterungsgespräch teilnehmen.

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. Ab zweihundert schwerbehinderten Beamtinnen/Beamten, Richterinnen/Richtern und Tarifbeschäftigten ist die Vertrauensperson auf Wunsch von der Dienststelle in vollem Umfang freizustellen.

4. Informationsaustausch

Zur Gewährleistung einer effektiven Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretungen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen ist ein regelmäßiger Informationsaustausch sinnvoll. Die Hauptschwerbehindertenvertretung lädt daher die Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Regel zu zwei Sitzungen und die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bei Bedarf zu einer Sitzung jährlich ein.

5. Bericht des Arbeitgebers

Das Bayerische Staatministerium der Finanzen berichtet jährlich gemäß § 83 Abs. 3 SGB IX, spätestens bis zum 30. April, über alle Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen des Vorjahres. Dabei sind folgende Punkte darzustellen:

- a) Der Stand der Beschäftigungsquote
- b) Die 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, Richterinnen/Richtern, Beamtinnen/Beamten (Aufteilung in Laufbahngruppen)
 - Davon Anzahl der Einstellungen mit zeitlicher Befristung
 - Davon Einstellungen nach Art. 6 c Haushaltsgesetz
- d) Anteil der schwerbehinderten
 - Beamtinnen/Beamten und Richterinnen/Richter, getrennt nach Männern und Frauen, bei Beförderungen und Leistungskomponenten der Besoldung bzw.
 - Tarifbeschäftigten, getrennt nach Männern und Frauen, bei Höhergruppierungen und Leistungskomponenten der Bezahlung
- e) Auftragsvolumen an die Werkstätten für behinderte Menschen

VI. Eingliederungsmaßnahmen

Bei der Eingliederung und gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben wirken Dienststelle, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Schwerbehindertenvertretung mit. Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten sind von den Dienststellen im einzelnen folgende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen zur Realisierung der größtenteils bereits in den Fürsorgetrichtlinien geregelten Integrationsmaßnahmen zu beachten. Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

1. Einstellung

Jede freie Stelle wird daraufhin überprüft, ob und inwieweit sie mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Dabei ist davon auszugehen, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit einem schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden. Besonders geeignete Arbeitsplätze, z. B. Datenerfassungsstellen oder Telefonzentralen, sind bevorzugt mit schwerbehinderten Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten 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 Schwerbehindertenvertretung unter umfassender und unverzüglicher Unterrichtung zu hören. Die Entscheidung der Dienststelle, die der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen ist, ist bei Bedenken der Schwerbehindertenvertretung mit dieser unter Darlegung der Gründe zu erörtern.

Bezüglich der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Vorstellungsgesprächen wird auf die entsprechende Regelung in den Fürsorgerichtlinien (Abschnitt IV Nr. 4.5) hingewiesen.

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 Schwerbehindertenvertretung 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 Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Tarifbeschäftigte 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 stellenplanmäßigen Voraussetzungen eine problemlose und möglichst

kurzfristige Erhöhung der reduzierten Arbeitszeit bis hin zur Vollbeschäftigung genehmigt werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

- c) Die Entscheidung über die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung eines beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist nach vorheriger Anhörung der Schwerbehindertenvertretung dieser unverzüglich mitzuteilen, auf Verlangen mit ihr unter Darlegung der Gründe zu erörtern. Auf Wunsch der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann auch der Personalrat hinzugezogen werden.

- d) Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung (z. B. bei der Erstellung von sog. Vorübersichten) über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem/der Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren; dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, die zu befragen sind, die Beteiligung ablehnen. Die Schwerbehindertenvertretung soll die Beurteilerinnen und Beurteiler auf die Auswirkungen hinweisen, die aus ihrer Sicht die Behinderung auf die für die Beurteilung wesentlichen Tatsachen hat. Die Stellungnahme ist bei Einwendungen schwerbehinderter Beamtinnen/Beamter, Richterinnen und Richter der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen. Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten und Auszubildenden. Auf die entsprechende Regelung in den Fürsorgerichtlinien (Abschnitt IX) wird hingewiesen.

3. Arbeitsbedingungen

- a) Bei baulichen Veränderungen ist die Schwerbehindertenvertretung 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 gilt sinngemäß auch bei der Entwicklung und Änderung von Anwenderprogrammen (ebenso Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 2 SGB IX). Dies ist durch entsprechende Tests und die Aufnahme in Schulungsmaßnahmen zu gewährleisten. Im Rahmen des Programmierverbundes EOSS bzw. des Vorhabens KONSENS wirkt das Bayerische Staatsministerium der Finanzen auf die Einhaltung der Barrierefreiheit hin.
- c) Beim Einsatz von Telekommunikationssystemen, Zeiterfassungsgeräten usw. wird auf die barrierefreie Nutzbarkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter großer Wert gelegt.
- d) Einmal jährlich soll auf Wunsch der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Arbeitsplatzbegehung durch die Schwerbehindertenvertretung und einer/einen Beauftragten 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 Mitarbeiterin/des Mitarbeiters berücksichtigt werden. Eventuelle Einschränkungen aufgrund einer anerkannten Behinderung dürfen sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken.

4. Fortbildung der Führungskräfte

Führungskräfte (Amtsleiter und Amtsleiterinnen, Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen, Sachgebietsleiter und Sachgebietsleiterinnen, Personalverantwortliche) sollen für die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden; hierfür werden Schulungs- und/oder Informationsveranstaltungen angeboten.

5. Beendigung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen

Soll eine schwerbehinderte Beamtin, ein schwerbehinderter Beamter vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in gleicher Weise bei der beabsichtigten Kündigung einer bzw. eines schwerbehinderten Tarifbeschäftigten zu beteiligen. Bei Richterinnen und Richtern ist entsprechend zu verfahren.

6. Sonstige Fürsorgemaßnahmen

Über sonstige integrationsfördernde Fürsorgemaßnahmen im Sinne der Fürsorgerichtlinien ist auf Antrag einer/eines schwerbehinderten Mitarbeiterin/Mitarbeiters oder der örtlichen Schwerbehindertenvertretung umgehend zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung ist regelmäßig zu beteiligen. Anträge sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wohlwollend zu prüfen.

VII. 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. Schwerbehindertenvertretungen und Dienststellen sind aufgefordert, Änderungs- und Verbesserungsvorschläge vorzulegen, die umgehend und wohlwollend geprüft werden.

2. Bekanntgabe

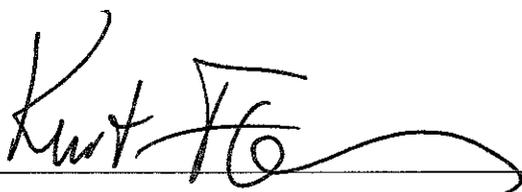
Diese Integrationsvereinbarung ist allen Personalverantwortlichen (Amtsleiterinnen und Amtsleiter, Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen, Beauftragte des Arbeitgebers, Personalverantwortliche, Personalrat, Richterrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte) bekannt zu geben.

Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt erhalten eine Kopie der Vereinbarung.

3. In-Kraft-Treten

Die Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung ab dem 01.10.2007 in Kraft. Sie kann zum Ende eines jeden Quartals gekündigt werden.

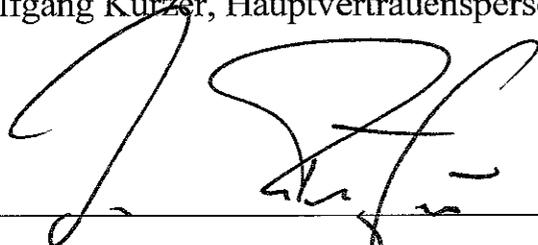
München, den 14. September 2007



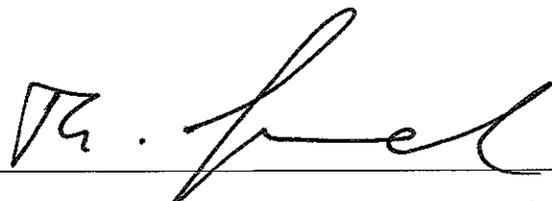
Staatsminister Prof. Dr. Kurt Falthäuser



Wolfgang Kurzer, Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten



Josef Bugiel, Vorsitzender des Hauptpersonalrates



Thomas Grammel, Vorsitzender des Hauptrichterrates