

Integrationsvereinbarung

zur Teilhabe behinderter Menschen in den Dienststellen des
Geschäftsbereichs des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen,
für Landesentwicklung und Heimat

gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) – Rehabilita-
tion und Teilhabe behinderter Menschen – in der Fassung der Bekannt-
machung vom 19.06.01 (BGBl. I S. 1046, 1047) zuletzt geändert durch
Artikel 3 des Gesetzes vom 14.12.12 (BGBl. I S. 2598)

Integrationsvereinbarung.....	1
1. Ziele der Integrationsvereinbarung	2
2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	3
3. Geltungsbereich.....	5
4. Erhöhung der Beschäftigungsquote	6
5. Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen	7
6. Eingliederungsmaßnahmen	11
7. Schlussbestimmungen.....	18

1. Ziele der Integrationsvereinbarung

Die volle und gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern ist erklärtes Ziel des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Ziel dieser Integrationsvereinbarung ist es, die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat unter Berücksichtigung ressortspezifischer Gegebenheiten aktiv zu unterstützen und weiter voranzubringen. Voraussetzung für die erfolgreiche Inklusion schwerbehinderter Menschen sind Verständnis und Toleranz für die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gegenseitige Information und Kommunikation.

2. 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. Das am 13. Dezember 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedete und am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getretene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention – BRK) verpflichtet die Vertragsstaaten, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung auf Grund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Der Dienstherr/Arbeitgeber hat die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 BeamtStG bzw. nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. 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, für Landesentwicklung und Heimat berufliche Perspektiven eröffnen. Dabei sollen die persönlichen Potentiale der behinderten Menschen im Vordergrund stehen.

Diese 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) nebst Verordnungen,
- Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (TeilR), Bekanntmachung des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vom 19. November 2012. Diese stellen bereits eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX dar. Sie werden durch diese Integrationsvereinbarung ergänzt und konkretisiert.

3. Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen dem Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, der Hauptschwerbehindertenvertretung, dem Hauptrichterrat und dem Hauptpersonalrat beim Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Sie gilt für alle Dienststellen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. 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 Maßnahmen nach dieser Integrationsvereinbarung in Betracht kommen. Dies gilt auch für angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 68 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

4. Erhöhung der Beschäftigungsquote

4.1 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, für Landesentwicklung und Heimat wird diese gesetzliche Vorgabe derzeit erfüllt.

4.2 Weitere Erhöhung der Beschäftigungsquote

In Anerkennung der besonderen Vorbildfunktion und der sozialpolitischen Bedeutung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen strebt das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat an, über die gesetzliche Beschäftigungsquote hinaus dauerhaft eine Beschäftigungsquote von ca. sieben Prozent im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 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.

5. Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen

5.1 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 (ggf. eine Gesamtschwerbehindertenvertretung) zu wählen. Bei den Mittelbehörden besteht eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und beim Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat als oberster Dienstbehörde eine Hauptschwerbehindertenvertretung.

In Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung verpflichten sich alle Dienststellenleitungen und die jeweils zuständigen Schwerbehinderten- und Personalvertretungen 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 der Personalvertretung zur Verfügung gestellt werden, soweit Belange schwerbehinderter Menschen oder der Gesamtheit aller Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer betroffen sind.

5.2 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.

5.3 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Vertrauensperson auf Wunsch von der Dienststelle in vollem Umfang freizustellen.

Im Übrigen werden die Vertrauenspersonen in angemessenem Umfang von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 96 Abs. 4, § 97 Abs. 7 SGB IX i.V.m. Nr. 14.3.7 TeilR). Bei der Bemessung des zeitlichen Umfangs der Freistellung können insbesondere die Anzahl der Beschäftigten und strukturelle Besonderheiten, wie zum Beispiel die Lage der zu betreuenden Dienststellen oder Betreuung

von schwerbehinderten Beschäftigten mit besonderem Betreuungsaufwand (insbesondere Mehrfachanrechnungen), von Bedeutung sein (Nr. 14.3.7 Satz 4 TeilR). Problematische Fälle sollen nicht kleinlich entschieden, sondern dem Einzelfall gerecht und wohlwollend erledigt werden.

5.4 Informationsaustausch

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

5.5 Bericht des Arbeitgebers

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat 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:

- Stand der Beschäftigungsquote
- Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen, getrennt nach Männern und Frauen sowie möglichst nach Altersgruppen

- bis 40 Jahre
 - 41 bis 60 Jahre
 - über 60 Jahre
- Einstellungen behinderter Menschen, getrennt nach Männern und Frauen, aufgegliedert nach
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Richterinnen/Richtern, Beamtinnen/Beamten
 - davon Anzahl der Einstellungen mit zeitlicher Befristung von weniger als zwei Jahren
 - davon Einstellungen nach Art. 6 c Haushaltsgesetz
- Anteil der schwerbehinderten
- Beamtinnen/Beamten und Richterinnen/Richter, getrennt nach Männern und Frauen, bei Übertragungen eines höheren Amtes im Wege der Beförderung (einschließlich nach Abschluss der modularen Qualifizierung), Ausbildungsqualifizierung und Leistungskomponenten der Besoldung bzw.
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, getrennt nach Männern und Frauen, bei Höhergruppierungen
- Auftragsvolumen an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen

6. Eingliederungsmaßnahmen

Bei der Verwirklichung der Inklusion behinderter Menschen im Arbeitsleben wirken Dienststellenleitungen, Personal- und Organisationsverantwortliche, der Beauftragte nach § 98 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretungen, die Interessenvertretungen nach § 93 SGB IX und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten sind von den Dienststellen im einzelnen folgende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen zur Realisierung der größtenteils bereits in den Teilhaberichtlinien und im SGB IX geregelten Integrationsmaßnahmen zu beachten. Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

6.1 Einstellung

Jede freie Stelle wird daraufhin überprüft, ob und inwieweit sie mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann (vgl. § 81 Abs. 1 SGB IX und Nr. 4.4 ff. Teilhaberichtlinien). 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, ggf. auch Scanstellen, sind bevorzugt mit schwerbehinderten Menschen 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 Verfahrensweise und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Einstellung sowie bei Vorstellungsbzw. Auswahlgesprächen wird auf die entsprechenden Regelungen in den Teilhaberichtlinien (Nr. 4.4) hingewiesen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Strukturierten Interviews zu beteiligen, bei denen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber teilnehmen. Die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber (nicht die nichtbehinderten) können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung auf ausdrücklichen Wunsch ablehnen.

Auf das im Behördennetz unter www.stmf.bybn.de Rubrik Schwerbehindertenrecht/Informationen für Personalverantwortliche/Einstellung schwerbehinderter Menschen bereitgestellte Prüfraster wird explizit aufmerksam gemacht.

6.2 Ausbildung schwerbehinderter Menschen

Die notwendigen Rahmenbedingungen für eine Ausbildung ohne Barrieren von schwerbehinderten Anwärterinnen, Anwärtern und Auszubildenden sind im Rahmen der beamtenrechtlichen und haushaltsmäßigen Möglichkeiten zu schaffen (Zuschüsse der Integrationsämter oder anderer Kostenträger sind in Anspruch zu nehmen). Für einen adäquaten Einstieg ist frühzeitig vor der Einstellung unter Einbindung der Schwerbehindertenvertretung festzustellen, in welchen Bereichen Unterstützung notwendig ist und geholfen werden kann. Erforderliche Hilfen sowie deren Finanzierung sind dabei mit den Integrationsämtern sowie ggf. anderen Trägern abzuklären. Ausbildungsleitung und Ausbildungseinrichtung unterstützen die schwerbehinderten Anwärterinnen und Anwärter im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit am Ausbildungsamt und in der Ausbildungsstätte.

6.3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

6.3.1 Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist auf die durch die Behinderung bedingten Besonderheiten 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.

6.3.2 Schwerbehinderte Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

6.3.3 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden. Auf die entsprechende Regelung in den Teilhaberichtlinien (Nr. 9) wird hingewiesen.

6.3.4 Von der Erfüllung der Rotationserfordernisse als Voraussetzung von Beförderungen kann in begründeten Einzelfällen zu Gunsten der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten abgewichen werden. Auf diese Weise können insbesondere behinderungsbedingte Beeinträchtigungen (z. B. der Mobilität) berücksichtigt werden.

6.3.5 Bei der internen Besetzung von Stellen bzw. Dienstposten ist die Schwerbehindertenvertretung wie bei Einstellungsverfahren zu beteiligen, sofern Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorliegen (§ 81 i.V.m. § 95 Abs. 2 SGB IX).

6.4 Arbeitsbedingungen

6.4.1 Bei baulichen Veränderungen ist die Schwerbehindertenvertretung so frühzeitig einzubeziehen, dass sie entsprechende Vorschläge für barrierefreie Maßnahmen in die Planung einbringen kann. Die einschlägigen DIN-Normen zum barrierefreien Bauen sind zu berücksichtigen. Auf die Beratungsstelle der Bayerischen Architektenkammer (Kontakt Daten der Beratungsstellen in München, Nürnberg, Würzburg, Lindau und Bayreuth unter www.byak.de/start/informationen-fur-bauherren/barrierefreies-bauen/beratungstermine) wird hingewiesen.

6.4.2 Die Barrierefreiheit gilt sinngemäß auch bei der Entwicklung und Änderung von Anwenderprogrammen sowie bei der eingesetzten Hard- und Software (ebenso Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 2 SGB IX). Dies ist durch entsprechende Tests und die Aufnahme in Schulungsmaßnahmen zu gewährleis-

ten. Im Rahmen des Programmierverbundes EOSS bzw. des Vorhabens KONSENS wirkt das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat auf die Einhaltung der Barrierefreiheit hin. Im Übrigen wird auf Nr. 7.8 TeilR verwiesen.

6.4.3 Bei Einsatz von Telekommunikationssystemen, Zeiterfassungsgeräten usw. gilt Nr. 6.4.2 entsprechend.

6.4.4 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.

6.4.5 Bei der Bemessung der Arbeitsmenge soll im Einzelfall die individuelle Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigt werden. Eventuelle Einschränkungen aufgrund einer anerkannten Behinderung dürfen sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken.

6.4.6 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Bediensteten zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei dienstlichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX).

6.5 Fortbildung der Führungskräfte

Führungskräfte (Dienststellenleitungen, Sachgebietsleiter und Sachgebietsleiterinnen, Personal- und Organisationsverantwortliche) sollen für die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden; hierfür werden Schulungs- und/oder Informationsveranstaltungen angeboten.

6.6 Sonstige Maßnahmen

Über sonstige inklusionsfördernde Maßnahmen im Sinne der Teilhaberichtlinien (Nr. 12) ist auf Antrag eines schwerbehinderten Beschäftigten oder der Schwerbehindertenvertretung umgehend zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung ist regelmäßig zu beteiligen. Anträge sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wohlwollend zu prüfen.

7. Schlussbestimmungen

7.1 Allgemeines

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

7.2 Bekanntgabe

Diese Integrationsvereinbarung ist allen Personal- und Organisationsverantwortlichen (Dienststellenleitungen, Beauftragte des Arbeitgebers, Personal- und Organisationsverantwortliche, Personalrat, Richterrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte) bekannt zu geben und ins Intranet zu stellen.

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

7.3 In-Kraft-Treten

7.3.1 Die Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung ab dem 01.03.2015 in Kraft. Mit Ablauf des 28.02.2015 tritt die Integrationsvereinbarung vom 14. September 2007 außer Kraft.

7.3.2 Soweit in der Integrationsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

7.3.3 Die Integrationsvereinbarung kann zum Ende eines jeden Quartals gekündigt werden.

München, den 25. Februar 2015

Staatsminister Dr. Markus Söder, MdL

Wolfgang Kurzer, Hauptvertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen

Gerhard Wipijewski, Vorsitzender des Hauptpersonalrates

Thomas Grammel, Vorsitzender des Haupttrichterrates