



Inklusionsvereinbarung

für den Geschäftsbereich des
Bayerischen Staatsministeriums
der Finanzen und für Heimat

März 2024

Inklusionsvereinbarung

zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Geschäftsbereich
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat

gemäß § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

1 Ziele der Inklusionsvereinbarung	6
2 Rechtliche Rahmenbedingungen	7
3 Geltungsbereich	9
4 Erhöhung der Beschäftigungsquote	10
4.1 Gesetzliche Vorgaben	10
4.2 Weitere Erhöhung der Beschäftigungsquote	10
5 Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen	11
5.1 Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit	11
5.2 Regelmäßige Gespräche	12
5.3 Freistellung sowie Teilfreistellung von Vertrauenspersonen	13
5.4 Informationsaustausch	14
5.5 Bericht des Arbeitgebers	14
6 Eingliederungsmaßnahmen	16
6.1 Einstellung	16
6.2 Ausbildung schwerbehinderter Menschen	18
6.3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	18
6.4 Arbeitsbedingungen	21
6.5 Fortbildung der Führungskräfte	22
6.6 Sonstige Maßnahmen	23

7 Schlussbestimmungen	24
7.1 Allgemeines	24
7.2 Bekanntgabe	24
7.3 Inkrafttreten	25

1. Ziele der Inklusionsvereinbarung

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 und für Heimat. Die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Inklusionsvereinbarung beruht auf dem am 13. Dezember 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedeten und am 26. März 2009 in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft getretenen Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) als wichtigem Grundpfeiler der bayerischen Politik für Menschen mit Behinderung. Ziel dieser Inklusionsvereinbarung ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat unter Berücksichtigung ressortspezifischer Gegebenheiten aktiv zu unterstützen und weiter voranzubringen. Voraussetzung für die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung sind Verständnis und Toleranz für die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gegenseitige Information und Kommunikation.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung 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. Die UN-Behindertenrechtskonvention 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 beziehungsweise Arbeitgeber hat die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 45 des Beamtenstatusgesetzes beziehungsweise 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 Menschen mit Behinderung im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat berufliche Perspektiven eröffnen. Dabei sollen die persönlichen Potentiale der Menschen mit Behinderung im Vordergrund stehen.

Die Grundsätze nach Abs. 1 werden in folgenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften konkretisiert. Sie sind bei der Auslegung der vorliegenden Inklusionsvereinbarung heranzuziehen:

- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG) nebst Verordnungen,
- Bayerische Inklusionsrichtlinien (BayInklIR):

Die Bayerischen Inklusionsrichtlinien stellen bereits eine dem § 166 Abs. 1 SGB IX entsprechende Regelung im Sinne des § 165 Satz 5 SGB IX dar. Sie werden durch diese Inklusionsvereinbarung ergänzt und konkretisiert.

3. Geltungsbereich

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

Die Inklusionsvereinbarung 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 gleichgestellte behinderte Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX, also Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Für Menschen mit Behinderung 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 Inklusionsvereinbarung in Betracht kommen. Dies gilt auch für angemessene Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

4. Erhöhung der Beschäftigungsquote

4.1 Gesetzliche Vorgaben

Nach § 154 SGB IX haben öffentliche Arbeitgeber mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für 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 und für Heimat an, über die gesetzliche Beschäftigungsquote hinaus dauerhaft eine Beschäftigungsquote von ca. sieben Prozent im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat zu erreichen. Dabei sollen schwerbehinderte Frauen besonders berücksichtigt werden. Das gilt gleichermaßen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 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 und für Heimat als oberster Dienstbehörde eine Hauptschwerbehindertenvertretung.

In Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung 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 einer 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 und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und 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 oder 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.

Thema der regelmäßigen Erörterungsgespräche soll auch die Barrierefreiheit – hier insbesondere die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung sowie bauliche Barrierefreiheit – in den Dienststellen sein. Gegebenenfalls kann dabei auf den Fortgang aktueller Projekte oder auf spezielle Themen im Rahmen der Aus- und Fortbildung eingegangen werden.

Darüber hinaus ist die Schwerbehindertenvertretung zu den gemeinsamen Gesprächen zwischen der Dienststellenleitung und der Personalvertretung gemäß Art. 67 Abs. 1 BayPVG hinzuzuziehen (vergleiche Nr. 14.4.4 BayInklR). Zu diesen Gesprächen wird die Schwerbehindertenvertretung eingeladen.

5.3 Freistellung sowie Teilfreistellung 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 (§ 179 Abs. 4, § 180 Abs. 7 SGB IX, Nr. 14.3.7 BayInklR). In Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, 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. Hierfür können sowohl pauschale als auch anlassbezogene Freistellungen in Betracht gezogen werden.

Hinsichtlich pauschaler Freistellungen wird auf die Regelungen und das Beispiel zur Teilfreistellung der Schwerbehindertenvertretung in Nr. 14.3.7 BayInklR hingewiesen: Bei einer Anzahl von 20 schwerbehinderten Menschen in einer Dienststelle kann eine Teilfreistellung von bis zu 20 Prozent in Betracht gezogen werden, soweit regelmäßig in der jeweiligen Dienststelle ein der Teilfreistellung zugänglicher tatsächlicher Aufwand anfällt und die konkreten Verhältnisse sowie die individuellen Bedürfnisse vor Ort dies erfordern. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen für eine Teilfreistellung ist von den Dienststellen in eigener Zuständigkeit zu prüfen.

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. 14.3.7.2 Satz 5 BayInkIR). 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 Staatsministeriums der Finanzen und für 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 Staatsministerium der Finanzen und für Heimat berichtet jährlich gemäß § 166 Abs. 4 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 den Altersgruppen
 - bis 40 Jahre,
 - 41 bis 60 Jahre,
 - über 60 Jahre;

- Einstellungen behinderter Menschen, getrennt nach Männern und Frauen, aufgegliedert nach Arbeitnehmer-, Richter- und Beamtenbereich
 - davon Anzahl der Einstellungen mit zeitlicher Befristung von weniger als zwei Jahren,
 - davon Einstellungen nach Art. 6c des Haushaltsgesetzes des jeweils geltenden Jahres;
- Anteil der schwerbehinderten
 - Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und 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 und
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, getrennt nach Männern und Frauen, bei Höhergruppierungen;
- Auftragsvolumen an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen;
- Auftragsvolumen an Inklusionsbetriebe.

6. Eingliederungsmaßnahmen

Bei der Verwirklichung der Inklusion behinderter Menschen im Arbeitsleben wirken Dienststellenleitungen, Personal- und Organisationsverantwortliche, der Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretungen, die Interessenvertretungen nach § 176 SGB IX und alle Beschäftigten mit.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten sind von den Dienststellen im einzelnen folgende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen zur Realisierung der größtenteils bereits in den Bayerischen Inklusionsrichtlinien und im SGB IX geregelten Inklusionsmaßnahmen 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 (vergleiche § 164 Abs. 1 SGB IX und Nr. 4.4 ff. BayInkIR). Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Besonders geeignete Arbeitsplätze, zum Beispiel Telefonzentralen, sind bevorzugt mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Arbeitsplätze, die für die Beschäftigung von im Arbeitsleben besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 SGB IX (z. B. blinde, schädelhirnverletzte 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.

Neben dem gemäß Nr. 4.4.2 der BayInklR verpflichtenden Vermerk bei externen und internen Stellenausschreibungen, ob die Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist und dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden, soll hierauf auch bei Werbemaßnahmen zur Personalgewinnung in geeigneter Weise hingewiesen werden.

Bezüglich der Verfahrensweise und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Einstellung sowie bei Vorstellungs- bzw. Auswahlgesprächen wird auf die entsprechenden Regelungen in den Bayerischen Inklusionsrichtlinien (Nr. 4.4 der BayInklR) hingewiesen. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Strukturierten Interviews zu beteiligen, bei denen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber teilnehmen. Die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber (nicht die Bewerberinnen und Bewerber ohne Behinderung) können

allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung auf ausdrücklichen Wunsch ablehnen.

Auf das im Behördennetz unter www.stmf.bybn.de Rubrik Personal/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 Anwärtinnen und Anwärtern, Studierenden und Auszubildenden sind im Rahmen der beamtenrechtlichen, arbeitsrechtlichen und haushaltsmäßigen Möglichkeiten zu schaffen (Zuschüsse der Inklusionsämter 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 Inklusionsämtern sowie ggf. anderen Trägern abzuklären. Ausbildungsleitung und Ausbildungseinrichtung unterstützen die schwerbehinderten Nachwuchskräfte 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 Inklusionsämter 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 und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 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 (zum Beispiel bei der Erstellung von sog. Vorübersichten) über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem 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 und Beamter, Richterinnen und Richter der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen. Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Studierenden und Auszubildenden. Auf die entsprechende Regelung in den Bayerischen Inklusionsrichtlinien (Nr. 9 BayInklR) 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 (zum Beispiel der Mobilität) berücksichtigt werden.
- 6.3.5 Bei der internen Besetzung von Stellen oder Dienstposten ist die Schwerbehindertenvertretung wie bei Einstellungsverfahren zu beteiligen, sofern Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorliegen (§ 164 i.V.m. § 178 Abs. 2 SGB IX).
- 6.3.6 Bei der Genehmigung von mobilem Arbeiten (Homeoffice) sind die besonderen Bedarfe von schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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 <https://www.byak.de/planen-und-bauen/beratungsstelle-barrierefreiheit.html#c10909>) 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 gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX). Dies ist durch entsprechende Tests und die Aufnahme in Schulungsmaßnahmen zu gewährleisten. Im Rahmen des Vorhabens KONSENS wirkt das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat auf die Einhaltung der Barrierefreiheit hin. Im Übrigen wird auf Nr. 7.8 BayInklR verwiesen.
- 6.4.3 Bei Einsatz von zum Beispiel Telekommunikationssystemen, Zeiterfassungsgeräten gilt Nr. 6.4.2 entsprechend.
- 6.4.4 Einmal jährlich soll auf Wunsch der oder des schwerbehinderten Beschäftigten eine Arbeitsplatzbegehung durch die Schwerbehindertenvertretung und eine Beauftragte bzw. ei-

nen Beauftragten der Dienststelle erfolgen. Dabei sind die behindertengerechte Ausstattung und die Möglichkeit einer Verbesserung der individuellen Arbeitssituation zu prüfen. Auf berechtigten Wunsch der bzw. des Beschäftigten kann dies in kürzeren Abständen erfolgen (beispielsweise bei geänderten Verhältnissen).

6.4.5 Bei der Bemessung der Arbeitsmenge soll im Einzelfall die individuelle Leistungsfähigkeit der oder des 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 Beschäftigten 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 (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX) und in zumutbarem Umfang auf Erleichterung der Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX).

6.5 Fortbildung der Führungskräfte

Führungskräfte (Dienststellenleitungen, Sachgebietsleitungen, Personal- und Organisationsverantwortliche) sollen für die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Schulungen und Informationsveranstaltungen sensibilisiert werden.

6.6 Sonstige Maßnahmen

Über sonstige inklusionsfördernde Maßnahmen im Sinne der Bayerischen Inklusionsrichtlinien (Nr. 12 BayInklR) ist auf Antrag einer oder 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 Inklusionsvereinbarung ist ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung, um dieser gerecht zu werden. Schwerbehindertenvertretungen und Dienststellen sind aufgefordert, Änderungs- und Verbesserungsvorschläge vorzulegen, die umgehend und wohlwollend geprüft werden.

7.2 Bekanntgabe

Diese Inklusionsvereinbarung ist allen Personal- und Organisationsverantwortlichen (Dienststellenleitungen, Inklusionsbeauftragten, Personal- und Organisationsverantwortlichen, Personalrat, Richterrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten) bekannt zu geben und ins Intranet zu stellen.

Die Agentur für Arbeit und das Inklusionsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales erhalten eine Kopie der Vereinbarung.

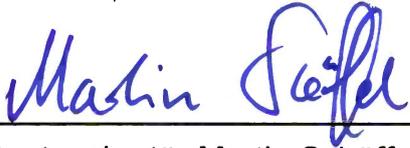
7.3 Inkrafttreten

- 7.3.1 Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit Wirkung am 1. April 2024 in Kraft. Mit Ablauf des 31. März 2024 tritt die Integrationsvereinbarung für den Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vom 25. Februar 2015 außer Kraft.

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

- 7.3.3 Diese Inklusionsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines jeden Quartals gekündigt werden.

München, den 20. März 2024



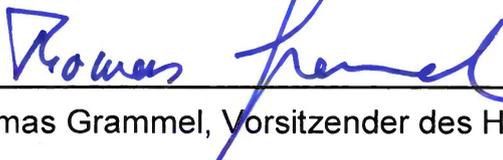
Staatssekretär Martin Schöffel, MdL



Wolfgang Kurzer, Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen



Gerhard Wipijewski, Vorsitzender des Hauptpersonalrates



Thomas Grammel, Vorsitzender des Hauptrichterrates

Herausgeber Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen und für Heimat
Recht des öffentlichen Dienstes
und Personalverwaltung
Odeonsplatz 4
80539 München

Internet www.stmfh.bayern.de

Stand März 2024

BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter www.servicestelle.bayern.de oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.

