



Gemeinsame Rahmenvereinbarung

**zur Inklusion schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich
des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
gemäß § 166 Sozialgesetzbuch IX**

Gemeinsame Rahmenvereinbarung

zur Inklusion schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen gemäß § 166 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

zwischen

dem Minister der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen,

der Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen und

dem Hauptpersonalrat beim Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt:

- I. Präambel
- II. Rechtliche Rahmenbedingungen
- III. Geltungsbereich
- IV. Zusammenarbeit der Verantwortlichen
- V. Gemeinsame Regelungen und Ziele
 1. Einstellung
 2. Beschäftigung
 3. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld
 4. Personalentwicklung
 5. Fortbildung
 6. Beurteilung
 7. Barrierefreiheit von Dienststellen
 8. Barrierefreiheit von IT-Verfahren
 9. Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
 10. Schulungen
- VI. Ergänzende Inklusionsvereinbarungen
- VII. Umsetzung der Rahmenvereinbarung
- VIII. Berichtswesen
- IX. Schlussbestimmungen

I. Präambel

Behinderung kann jeden Menschen betreffen. Menschen mit Behinderung stellen eine große, leistungsstarke und leistungswillige Gruppe unserer Gesellschaft dar. Im Berufsleben müssen sie oftmals einen höheren Aufwand erbringen und sind daher in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Bereichen Arbeit und Ausbildung ist Ausdruck und wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die vorliegende Inklusionsvereinbarung hat diese Eingliederung zum Ziel.

Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet – in Abgrenzung zur Integration, welche für die Anpassung des Individuums an die gegebenen sozialen Verhältnisse steht – die Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe behinderter Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Die Rahmenvereinbarung soll dazu beitragen, die Inklusion schwerbehinderter Menschen im Finanzressort des Landes Nordrhein-Westfalen weiter zu fördern. Dafür wollen wir die objektiven Voraussetzungen ausbauen und das subjektive Verständnis erweitern. Um die beruflichen Chancen schwerbehinderter Menschen und ihre konkreten Arbeitsbedingungen erfolgreich zu verbessern, konkretisiert die Inklusionsvereinbarung die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Finanzressorts und stellt weitergehende Regelungen und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Finanzressorts des Landes Nordrhein-Westfalen sind aufgefordert, aktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe von schwerbehinderten Menschen mitzuwirken.

II. Rechtliche Rahmenbedingungen

Neben der Verankerung im Art. 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes und Art. 4 Absatz 1 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen wird das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen durch folgende Gesetze und Verwaltungsvorschriften konkretisiert:

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Gesetz des Landes NRW zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG NRW)
- Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen.

III. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen im Sinne des SGB IX. Für Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 151 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere - der Behinderung angemessene - Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Rahmeninklusionsvereinbarung in Betracht kommen.

Der in dieser Vereinbarung gewählte Begriff „Beschäftigte“ bzw. „Beschäftigten“ umfasst Beamtinnen und Beamte sowie Regierungsbeschäftigte.

Dienststellen im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind die Behörden, die Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen.

IV. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns hat der Arbeitgeber gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor seiner Entscheidung anzuhören.

Die dauerhafte berufliche Inklusion schwerbehinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Grundlage für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Der Dienstherr sucht die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat. Unverzichtbare Voraussetzungen für eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der behördlichen und dienststellenbezogenen Besonderheiten. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden daher im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Dabei werden alle zur Verfügung stehenden Dienstleistungsangebote der Inklusionsämter, der Arbeitsagenturen und der Rentenversicherungsträger genutzt.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarung und zur Bewältigung verwaltungsinterner Problemlagen. Hierbei wird sie von der Personalvertretung unterstützt.

In jeder Dienststelle sind Inklusionsbeauftragte gemäß § 181 SGB IX zu bestellen, die den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertreten. Inklusionsbeauftragte haben in allen Angelegenheiten von schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung eng und vertrauensvoll zusammenzuwirken. Die Inklusionsbeauftragten sind im jeweiligen Geschäftsverteilungsplan auszuweisen.

Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers bilden in der Regel das Inklusionsteam. Grundsätzlich entscheidet jede Dienststelle, ob in einzelnen Fällen weitere Beschäftigte in beratender Funktion (zum Beispiel Soziale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Gleichstellungsbeauftragte oder Führungskräfte) hinzugezogen werden.

Die Mitglieder des Inklusionsteams unterstützen die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und in der Gesellschaft. Die Aufgabe des Inklusionsteams besteht im Wesentlichen darin, die dienstlichen Möglichkeiten für eine den Fähigkeiten und der Behinderung entsprechende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dabei arbeitet das Inklusionsteam eng mit der Dienststellenleitung, den Fachvorgesetzten und den außerbehördlichen Aufgabenträgern (zum Beispiel Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit) zusammen. Zu diesem Zweck trifft sich das Inklusionsteam auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Jahr in der Form eines Jour-Fix-Gespräches zur Bestandsaufnahme und Besprechung weiterer Projekte.

Wegen der notwendigen engen Zusammenarbeit zwischen allen Aufgabenträgern wird im Übrigen auf § 182 SGB IX verwiesen.

V. Gemeinsame Regelungen und Ziele

1. Einstellung

- 1.1. Der Pflichtanteil schwerbehinderter Beschäftigter ist gemäß § 154 Absatz 1 SGB IX auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze festgelegt. Die Erreichung dieser Beschäftigungsquote wird im Ressort des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen angestrebt. In Bereichen mit einer bereits vorhandenen höheren Quote sind die Maßnahmen und Anstrengung darauf zu richten, diese Quote zu erhalten. Dabei soll darauf geachtet werden, dass schwerbehinderte Frauen (§ 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) sowie schwerbehinderte Menschen mit starken Beeinträchtigungen (§ 155 Absatz 1 SGB IX) besonders berücksichtigt werden.

Darüber hinaus wird auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung ein Anteil von 5 Prozent angestrebt.

Die Schwerbehindertenquote von 5 Prozent wird auch bei der Einstellung von Regierungsbeschäftigten angestrebt.

- 1.2. Öffentliche Ausschreibungen zur Besetzung freier Stellen im Tarifbereich sind so zu formulieren, dass eine möglichst große Bandbreite für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gegeben ist. Das für die Tätigkeit erforderliche Anforderungsprofil muss demgegenüber auch von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt werden. Dem Spannungsfeld zwischen Anforderungsprofil und einer möglichst erfolgreichen Ansprache schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerbern ist bei jeder Ausschreibung

mit großer Sorgfalt und Sensibilität zu begegnen. Diskriminierende Formulierungen müssen vermieden werden.

- 1.3. Gemäß § 164 Absatz 1 SGB IX ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach dem Eingang einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen zu unterrichten. Der Zugang der Schwerbehindertenvertretung zum Bewerberonlineportal ist daher unmittelbar mit der Öffnung des Portals zu gewährleisten. Im Übrigen erhält die örtlich zuständige Vertrauensperson rechtzeitig Einsicht in sämtliche eingegangenen Bewerbungsunterlagen. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig vor der Einladung eines schwerbehinderten Menschen zu unterrichten. Ihr ist die Möglichkeit einzuräumen, an den Auswahlgesprächen sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber eines Bewerbungsverfahrens teilzunehmen.
- 1.4. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, es fehlt offensichtlich an der fachlichen Eignung. Vor der Entscheidung, dass eine Einladung zum Vorstellungsgespräch unterbleibt, wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung nur im Falle eines externen Stellenbesetzungsverfahrens beteiligt.
- 1.5. Bereits mit der Einladung zum Auswahlverfahren sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf die Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs bei der Durchführung eines Auswahlverfahren hinzuweisen. Durch die Wahl der Methode oder spezieller Hilfen muss sichergestellt werden, dass die geforderte Leistung im Bewerbungs- und Auswahlverfahren von dem schwerbehinderten Menschen erbracht werden kann. Das Auswahlverfahren ist im Einzelfall den behinderungsspezifischen Besonderheiten anzupassen. In Zweifelsfällen soll der jeweilige Integrationsfachdienst beteiligt werden.
- 1.6. Schwerbehinderte Menschen können auch dann in das Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sollte nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.
- 1.7. Im Fall einer Pächterauswahlentscheidung für Kantinen wird auf Nr. 5 Absatz 7 der Richtlinien für Kantinen bei Dienststellen des Landes Nordrhein-Westfalen hingewiesen. Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX in diesem Verfahren zu beteiligen.

2. Beschäftigung

- 2.1. Jedem schwerbehinderten Menschen steht eine jährliche Arbeitsentlastung zu, die in der Personalbedarfsberechnung arbeitsplatzbezogen berücksichtigt wird. Über diese Arbeitsentlastung werden der erhöhte Urlaubsanspruch und zusätzliche Ausfalltage wegen Erkrankungen pauschal abgedeckt. Eine individuelle Ermittlung der Arbeitsentlastung ist am jeweiligen Arbeitsplatz, insbesondere auch im Hinblick auf die Beurteilung, aber auch auf eine eventuell

notwendige Beschäftigungssicherung im Sinne des § 27 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung möglich.

- 2.2. Erbringen schwerbehinderte Menschen infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend eine quantitativ wesentlich verminderte Arbeitsleistung (mindestens 30 %, höchstens 50 %), stellt der Arbeitgeber einen Antrag auf finanzielle Hilfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.
- 2.3. Sind flexible Arbeitszeiten und Pausen unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Behinderung erforderlich, sollen entsprechende individuelle Regelungen getroffen werden. Die konkrete Ausgestaltung soll im erforderlichen Einzelfall in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst erfolgen.
- 2.4. Bei der Übertragung eines neuen Aufgabengebietes soll den Belangen schwerbehinderter Beschäftigter hinsichtlich der Einarbeitung und der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes in besonderer Weise Rechnung getragen werden.

3. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

- 3.1. Für schwerbehinderte Menschen sind die erforderlichen Arbeitsbedingungen herzustellen. Insoweit haben Beschäftigte einen Anspruch auf Anpassung des Arbeitsplatzes an ihre Behinderung unter Berücksichtigung ihres Leistungsvermögens, ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse. Alle technischen und finanziellen Möglichkeiten und die zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sind auszuschöpfen.

Im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung sind für die schwerbehinderten Beschäftigten die Technischen Regeln für Arbeitsstätten V3a.2 zu beachten.

- 3.2. Bei Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind die besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen einzubeziehen.
- 3.3. Neben den Ausbildungseinrichtungen sollen auch die Fortbildungseinrichtungen in Absprache mit den Beschaffungsbereichen der Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen und des Rechenzentrums der Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen mit einer Grundausstattung an Hilfsmitteln ausgestattet werden (zum Beispiel Lesegeräte, Audioanlagen, Laptops mit Braille-Funktion). Die Ausstattung soll dem jeweiligen Stand der Technik entsprechen.
- 3.4. Der oder die Inklusionsbeauftragte evaluiert gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung jährlich zum Jahresbeginn die Arbeitsplatzausstattung der schwerbehinderten Menschen. Unterjährig auftretende Veränderungen bei der erforderlichen Arbeitsplatzausstattung werden individuell berücksichtigt und im Rahmen von Begehungen im erforderlichen Einzelfall überprüft.

4. Personalentwicklung

- 4.1. Im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts für die Laufbahngruppe 2 sowie im Bereich der Personalentwicklung der Laufbahngruppe 1 sind die behinderungsbedingten Nachteilsausgleiche der schwerbehinderten Beschäftigten zu beachten. Eine Benachteiligung aufgrund fehlender Flexibilität oder fehlender Möglichkeit zur Ausübung bestimmter Bausteine und Sonderaufgaben darf sich nicht ergeben. Die Werdegangsziele einer Laufbahngruppe sind daher unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese nach Möglichkeit mit der der Laufbahngruppe entsprechenden Quote an schwerbehinderten Beschäftigten zu besetzen.

Beim Zugang zu Talentförderprogrammen sollen schwerbehinderte Beschäftigte unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese nach Möglichkeit entsprechend der oben genannten Schwerbehindertenquote berücksichtigt werden.

- 4.2. Die berufliche Entwicklungsberatung ist auf die jeweilige Schwerbehinderung abzustimmen.
- 4.3. Schwerbehinderten Menschen ist nachteilsfrei die Übernahme von Führungspositionen zu ermöglichen.

5. Fortbildung

- 5.1. Auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen ist gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX besonderer Wert zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind schwerbehinderte Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen. Bei außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sollen ihnen gemäß § 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 3 SGB IX die möglichen Erleichterungen gewährt werden.
- 5.2. Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstherrn angeboten werden, sind in Abstimmung mit der jeweils zuständigen Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen barrierefrei zu gestalten.

6. Beurteilung

- 6.1. Die Beurteilung schwerbehinderter Menschen folgt dem Grundsatz, dass Menschen mit Behinderung zur Erreichung gleicher Leistungen in der Regel mehr Energie aufbringen müssen. Eine behinderungsbedingte Minderung der Arbeitsquantität darf daher keine negativen Auswirkungen auf die Beurteilung haben. Im Bereich der Qualität ist die Leistung schwerbehinderter Menschen nach den allgemeinen Grundsätzen zu beurteilen.

- 6.2. Die örtlich zuständigen Vertrauenspersonen sind über die anstehende Beurteilung schwerbehinderter Menschen in Kenntnis zu setzen. Die vorliegende Schwerbehinderung ist grundsätzlich Gegenstand des Beurteilungsverfahrens.

7. Barrierefreiheit von Dienststellen

- 7.1. Bei allen Dienststellen des Finanzressorts des Landes Nordrhein-Westfalen ist die uneingeschränkte Auffindbarkeits-, Zugangs- und Nutzungsmöglichkeit ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe eine Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.
- 7.2. Insbesondere ist das Arbeitsumfeld der Beschäftigten mit Behinderungen barrierefrei zu gestalten und muss ohne fremde Hilfe zweckentsprechend zu nutzen sein. Neben dem Dienstzimmer zählen hierzu zum Beispiel Sitzungssäle, Schulungs- und Besprechungsräume, Bücherei, Kantine, Teeküche sowie die entsprechenden Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen, Orientierungssysteme und Toilettenräume.
- 7.3. Um ein sachgerechtes Arbeitsumfeld für schwerbehinderte Beschäftigte zu erreichen, wird bei der Planung von Neubauten sichergestellt, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet sind. Das BGG NRW, die Bauordnung für das Land Nordrhein-Westfalen sowie die technischen Regelwerke sind zu beachten. Im Bereich des Umbaus von Bestandsgebäuden ist bei der Planung auf die weitgehende Erfüllung der genannten Normen hinzuwirken.
- 7.4. Die örtlich zuständige Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Neu- und Umbauten rechtzeitig einzubinden. Zudem ist bei Neubauvorhaben die Hauptschwerbehindertenvertretung durch das Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen rechtzeitig im Vorhinein zu informieren.
- 7.5. Alle Dienststellen sind aufgefordert, regelmäßig die Barrierefreiheit der Dienststellen zu überprüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen einzuleiten. Über die Ergebnisse der Prüfung ist die örtlich zuständige Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu informieren.

8. Barrierefreiheit von IT-Verfahren

Aufgrund des technischen Fortschrittes gibt es zusätzliche erweiterte Arbeitsmöglichkeiten. Davon können und sollen auch schwerbehinderte Menschen profitieren. Zur Sicherstellung, Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen wird daher die Bündelung von IT-Kompetenzen für die konkrete Ausgestaltung von IT-Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen angestrebt.

9. Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Inklusionsbeauftragte vertreten den Arbeitgeber verantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe müssen sie sich qualifizieren und kontinuierlich weiterbilden. Dies hat der Dienstherr zu ermöglichen.

10. Schulungen

Um eine erfolgreiche Anwendung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung zu gewährleisten, werden folgende Personen und Personengruppen zum Thema „Inklusion“ geschult:

- a. Führungskräfte
- b. Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- c. Personalräte
- d. Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen.

VI. Ergänzende Inklusionsvereinbarungen

Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung können in jeder Dienststelle ergänzende Inklusionsvereinbarungen getroffen werden, die den Besonderheiten der Dienststelle Rechnung tragen.

VII. Umsetzung der Rahmenvereinbarung

Eine erfolgreiche Inklusion bedarf mehr als die Schaffung von Rahmenbedingungen. Inklusion muss gelebt werden. Daher wird die Umsetzung der Rahmenvereinbarungen und ein eventueller Anpassungsbedarf alle drei Jahre überprüft.

VIII. Berichtswesen

In den gemeinschaftlichen Besprechungen gemäß § 63 Landespersonalvertretungsgesetz zwischen dem Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Hauptpersonalrat beim Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen tragen die oder der Inklusionsbeauftragte des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen und die Hauptvertrauensperson schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen gemeinsam über die Entwicklung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung vor.

IX. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 17. September 2019 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Rahmenvereinbarung bleibt diese bis zum Abschluss einer neuen Rahmenvereinbarung gültig. Einvernehmliche Änderungen sind davon unabhängig jederzeit möglich.

Die Landschaftsverbände und das Inklusionsamt erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

Die Rahmenvereinbarung wird durch Veröffentlichung in ISYS bekannt gegeben.

Düsseldorf, den 16. September 2019

Der Minister der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lutz Lienenkämper', written in a cursive style.

Lutz Lienenkämper

Die Hauptvertrauensperson schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich des
Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Achim Könkels', written in a cursive style.

Achim Könkels

Der Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim Ministerium der Finanzen des Landes
Nordrhein-Westfalen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rainer Vollmer', written in a cursive style.

Rainer Vollmer