

Inklusionsvereinbarung

(§ 166 SGB IX)

Im Willen, die Vielfältigkeit menschlicher Existenz als Bereicherung anzuerkennen und der gemeinsamen Verantwortung gerecht zu werden, schließen das Bistum Limburg als Rechtsträger, die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung beim Bischöflichen Ordinariat diese Inklusionsvereinbarung.

Präambel

Am 26. März 2009 ist in Deutschland die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Kraft getreten. Behinderung wird nicht länger als persönliches Schicksal, sondern als Wechselwirkung zwischen individuellen Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren verstanden.

Menschen mit Behinderungen sind keine defizitären Menschen, vielmehr weist die sie umgebende Umwelt Defizite auf, die eine vollständige Teilhabe behindert oder gar unmöglich macht. Der Blickwinkel verändert sich vom „Paradigma des behinderten Menschen“ zum „Paradigma der sozialen Behinderung“. Durch diesen Perspektivwechsel wird deutlich, dass ein „unbehindertes Miteinander“ nur dann gelingen kann, wenn in der Gesellschaft mentale, physische und digitale Barrieren abgebaut werden und Behinderung als normaler Bestandteil menschlichen Lebens und menschlicher Vielfalt sowie als Quelle kultureller Bereicherung verstanden wird.

Bereits im Jahr 2003, dem Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen, veröffentlichten die deutschen Bischöfe das Wort „unBehindert Leben und Glauben teilen“. In diesem Hirtenwort verdeutlichen sie, dass es für uns Christen selbstverständlich ist, dem Vorbild Jesu zu folgen und aktiv Menschen mit Behinderungen dadurch zu unterstützen, dass gesellschaftliche Barrieren abgebaut werden.

Das Bistum Limburg hat am 3. Dezember 2015, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, einen Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen veröffentlicht. Mit diesem Aktionsplan („Zum Handeln gerufen“) bekennt sich das Bistum Limburg nicht nur zu den Zielsetzungen der UN-Konvention, sondern will aktiv und konkret daran mitarbeiten, Menschen mit Behinderungen zu ihrem Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation und zu einem umfassenden Diskriminierungsschutz zu verhelfen.

Arbeit ist ein zentrales Element, die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu realisieren. Durch diese Inklusionsvereinbarung stellen wir uns der Aufgabe, an der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen mitzuwirken und ihnen dadurch zu ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Gestaltung der Welt einzubringen.

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist ein kontinuierlicher Prozess, dem diese Inklusionsvereinbarung Rechnung trägt, indem Ist-Analyse, Zielvereinbarungen, Umsetzung und Erfolgskontrolle die zentralen Bausteine bilden. Dabei reicht es nicht aus, sich Ziele vorzugeben. Entscheidend ist, dass alle betrieblichen Akteure das Bewusstsein der Notwendigkeit dieser Ziele teilen und die entsprechenden Zielvereinbarungen regelmäßig beobachtet und nachgehalten werden. Die Instrumente, die hierbei helfen, sind Controlling und Berichtspflicht.

Inhalt

Präambel.....	1
1. Geltungsbereich	2
2. Zusammenarbeit der Verantwortlichen	2
2.1 Aufgaben des Inklusionsteams	3
2.2 Inklusionsbeauftragte/r des Dienstgebers	3
2.3 Schwerbehindertenvertretung.....	4
3. Ist-Situation, Zielvereinbarungen und Berichtspflicht.....	4
4. Zielkategorien	4
4.1 Barrierefreiheit.....	4
4.2 Einführung neuer Technologien (Digitalisierung)	5
4.3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen,.....	6
4.5 Teilzeit für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen	7
4.6 Prävention zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes	7
4.7 Finanzielle Förderung und Unterstützung durch Externe	8
4.8 Arbeitsschutz und Notfallorganisation.....	8
5. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten.....	9

1. Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung dient gemäß § 28a MAVO für das Bistum Limburg in Verbindung mit § 166 SGB IX der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen und beinhaltet Regelungen, um die selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen (i.S.d. § 2 SGB IX) am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu fördern. Die Vereinbarung gilt für das Bischöfliche Ordinariat, die zugeordneten Dienststellen und das Domkapitel.

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle die in einem Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis stehenden schwerbehinderten Menschen sowie für alle Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 mit einer Anerkennung zur Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit.

2. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderung und die Förderung ihrer Teilhabe am Arbeitsleben ist ein kontinuierlicher Prozess. Gemäß § 182 SGB IX i.V.m. § 28a MAVO arbeiten der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und die zuständige MAV eng zusammen, um die Ziele dieser Inklusionsvereinbarung zu steuern und zu kontrollieren.

Für die Förderung der Zusammenarbeit ist ein Inklusionsteam eingerichtet, dies besteht aus:

- der Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung)
- ein Mitglied der MAV
- einem/r Vertreter/in der Personalverwaltung
- dem Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers
- bei Bedarf Einbeziehung zusätzlicher Experten (Inklusionsfachdienst, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit etc.)

2.1 Aufgaben des Inklusionsteams

Das Inklusionsteam trifft sich in der Regel zweimal jährlich, davon mindestens einmal mit dem Generalvikar oder seinem Vertreter.

Die Vertretung der Personalverwaltung lädt zu der Sitzung ein. Der/Die Inklusionsbeauftragte/r des Dienstgebers leiten die Sitzungen.

Das Inklusionsteam hat die Aufgabe über das Anliegen des Schwerbehindertenschutzes zu beraten.

Hierzu gehören:

Die Überwachung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

- Weiterentwicklung der Inklusionsvereinbarung
- laufende Überprüfung der Zielerreichung
- Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte (Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt etc.).

2.2 Inklusionsbeauftragte/r des Dienstgebers

Der Generalvikar bestellt gem. § 181 SGB IX einen Beauftragten/eine Beauftragte, der ihn in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt.

Der/Die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers sollte eine führende Funktion innerhalb des Bischöflichen Ordinariates ausüben.

Der/Die Inklusionsbeauftragte setzt sich gemäß § 181 Satz 3 SGB IX dafür ein, dass die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen geltenden rechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen sowie die Regelungen dieser Inklusionsvereinbarung durchgeführt und die obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Der Inklusionsbeauftragte wacht insbesondere darüber, dass bei Maßnahmen, die/die schwerbehinderte Mitarbeiter/innen betreffen könnten, die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig informiert, eingebunden und beteiligt wird.

2.3 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Mitarbeiter/innen betreffen gem. SGB IV, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

3. Ist-Situation, Zielvereinbarungen und Berichtspflicht

Entscheidend für die Wirksamkeit einer Inklusionsvereinbarung sind möglichst konkrete Zielvereinbarungen, die sich an den spezifischen Gegebenheiten der Dienststellen orientieren.

- (1) Unter Punkt 4. sind die Zielkategorien dieser Inklusionsvereinbarung beschrieben.
- (2) Für diese Zielkategorien ist jeweils jährlich die Ist-Situation zu erfassen und zu analysieren.
- (3) Auf der Grundlage der jeweiligen Ist-Situation werden Ziele im Inklusionsteam vereinbart und schriftlich dokumentiert.

4. Zielkategorien

Um ein Klima zu schaffen, das dem in der UN-Behindertenrechtskonvention und im Aktionsplan festgeschriebenen Ziel der Inklusion gerecht wird, werden Dienstvorgesetzte und Beschäftigte durch Information und Kommunikation für die Situation von schwerbehinderten Menschen sensibilisiert (Bewusstseinsbildung). Ziel ist zum einen, über die Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte von Menschen mit Schwerbehinderung aufzuklären, zum andern, Menschen mit Schwerbehinderung zu motivieren, ihre Rechte auch wahrzunehmen. Vor allem geht es darum, ein gegenseitiges Verständnis im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken zu schaffen.

4.1 Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist ein umfassender Bestandteil eines eigenständigen und selbstbestimmten Arbeitens von Menschen mit Behinderung. So muss das Ziel des Arbeitgebers sein, die Barrierefreiheit der Dienstgebäude grundsätzlich als Standard vorauszusetzen.

Folgende Punkte sollten beachtet werden:

- (1) Barrierefreie Konzeption von Neubauten
- (2) Überprüfung der Arbeitsstätten zur Zugänglichkeit von Arbeitsstätten mit dem Rollstuhl
- (3) Vorhandensein von behindertengerechten sanitären Anlagen in der Arbeitsstätten
- (4) Parkplätze in unmittelbarer Nähe der Arbeitsstätte für Menschen mit Gehbehinderung.
- (5) Berücksichtigung der Barrierefreiheit bei der Auswahl von Mietobjekten

Falls Barrierefreiheit nicht erreicht werden kann, werden alle Maßnahmen ergriffen, um den Arbeitsplatz möglichst barrierearm zu gestalten. Alle baulichen und räumlichen Veränderungen, von denen schwerbehinderte Mitarbeiter/innen mittelbar oder unmittelbar betroffen sind, werden bereits während der Planungsphase mit der Schwerbehindertenvertretung umfassend beraten. Auf Wunsch des/der schwerbehinderten Mitarbeiter/in wird bei Neueinrichtung bzw. Änderung des Arbeitsplatzes dieser mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Augenschein genommen und ge-

prüft, ob die Gestaltung den Erfordernissen entspricht. Von daher ist die Schwerbehindertenvertretung in die Arbeit des Arbeitssicherheits-ausschusses (ASA) eingebunden, indem sie die Termine, die Tagesordnung und Protokolle der ASA-Sitzungen erhält. Die Schwerbehindertenvertretung hat darüber hinaus das Recht, an den ASA-Sitzungen teilzunehmen.

Zielsetzung ist die schnellstmögliche flächendeckende Erreichung der Barrierefreiheit. Die Schwerbehindertenvertretung steht hierzu beratend zur Verfügung. Es sind evtl. externe oder interne Fachberater aus dem Baubereich hinzuzuziehen.

Es besteht Einvernehmen, dass auch Hard- und Software sowie IT-Medien für schwerbehinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein müssen.

4.2 Einführung neuer Technologien (Digitalisierung)

- (1) Die Digitalisierung eröffnet neue Gestaltungsspielräume auch für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen.

Mit dem Einsatz von modernsten Digitalisierungstechnologien können neue und attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Mitarbeiter/innen entstehen. Bei der Einführung neuer Formen von Arbeitsorganisation sind auch die Belange von schwerbehinderten Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen und - sofern erforderlich - die dafür notwendigen technischen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Hierzu werden die Angebote der Reha-Träger und der Inklusionsämter (vgl. 4.7), in Bezug auf Fördermittel in Anspruch genommen. Assistenzsysteme (z. B. Robotik, VR-Brillen, Diktiersysteme, Vorlesesysteme) können ggf. schwerbehinderte Mitarbeiter/innen bei der Einführung neuer Technologien unterstützen.

Um Chancen für Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen nutzen zu können, aber auch um frühzeitig behinderungsbedingte Nachteile entgegenwirken zu können, wird die Schwerbehindertenvertretung bei der Einführung neuer Technologien informiert.

Auf Nachfrage der Schwerbehindertenvertretung wird die Umsetzung neuer Technologien in Art und Umfang sowie deren eventuelle Auswirkungen auf schwerbehinderte Mitarbeiter/innen dargelegt und erörtert. Der arbeitgeberseitige Inklusionsbeauftragte kann an diesen Gesprächen teilnehmen. Die schwerbehinderten Mitarbeiter/innen werden in die Gespräche eingebunden.

- (2) Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten kann behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen und soll bei Bedarf verstärkt zur Anwendung kommen.

Daher besteht für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen bevorzugt der Anspruch auf mobiles Arbeiten und weitere flexible Arbeitsformen.

4.3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Besetzung von Ausbildungs-/Arbeitsplätzen

Die gesetzlich vorgeschriebene Quote mit schwerbehinderten Beschäftigten (derzeit 5 %) gemäß § 154 SGB IX soll als Minimalziel mindestens erreicht werden. Darüber hinaus gilt das Ziel des Aktionsplanes, die Beschäftigungsquote kurz- bis mittelfristig zu erhöhen.

Zur Sicherstellung dieses Ziels ist bei der Personaleinstellung folgender Prozess konsequent einzuhalten:

- (1) Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen, insbesondere der §§ 164 und 165 SGB IX.
- (2) Prüfung, ob freie Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.
- (3) In der Stellenausschreibung ist der Zusatz „Bei gleicher Eignung werden schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt“ aufzunehmen.
- (4) Der Bundesagentur für Arbeit (Schwerbehindertenstelle) werden die externen Stellenausschreibungen zugesandt, mit der Bitte um Prüfung, inwieweit die freien Stellen mit dort gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit unterrichtet der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die MAV.

- (5) Die Schwerbehindertenvertretung und die MAV werden über externe Stellenausschreibungen vorab informiert.

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen werden der Schwerbehindertenvertretung und der MAV unverzüglich nach Eingang vorgelegt. Der Schwerbehindertenvertretung werden in Verfahren mit schwerbehinderten Bewerber/innen auch alle Bewerbungsunterlagen der nichtbehinderten Bewerber/innen vorgelegt, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Darüber hinaus kann die Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungsverfahren mit schwerbehinderten Bewerber(inne)n auf Wunsch Einblick in alle Bewerbungsunterlagen nehmen.

Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung kann vom Arbeitgeber einen Nachweis über diese Ablehnung verlangen. Eine solche Ablehnung berührt nicht die Beteiligungsrechte der MAV

- (6) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungsverfahren mit schwerbehinderten Bewerber(inne)n das Recht, an den Vorstellungsgesprächen aller Bewerber/innen teilzunehmen, um durch diese Vergleichsmöglichkeit der Qualifikation die benachteiligungsfreie Stellenbesetzung überprüfen zu können.

4.4 Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung schwerbehinderter Menschen

Die Dienststelle setzt sich dafür ein, dass behinderte Mitarbeiter/innen regelmäßig in inner- oder außerbetriebliche Maßnahmen der Weiterqualifizierung einbezogen werden. Diese sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen an ihnen teilnehmen können.

Durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen soll sich für diese Mitarbeiter die Chance ergeben, eine Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen und eine eventuell höhere Bezahlung zu erreichen. Die Dienststelle strebt deshalb an, behinderten Menschen die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie nicht behinderten Menschen zu geben.

Die Teilnahme an betrieblichen Feiern, Ausflügen, Einkehrtagen etc. ist ebenfalls sicher zu stellen.

4.5 Teilzeit für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen

Behinderte Mitarbeiter haben gem. § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und die Ausgestaltung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses betrieblich angemessen möglich ist.

4.6 Prävention zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Schwerbehindertenvertretung und die MAV sowie das Integrationsamt ein, um alle Möglichkeiten zur Beseitigung der Schwierigkeiten auszuschöpfen (§ 167 Abs. 1 SGB IX). § 28a Abs. 3 MAVO ist entsprechend zu beachten.
- (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX mit der MAV, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement).
- (3) Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten die das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Mitarbeiter/innen gefährden ist durch die Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers zu prüfen, ob der Arbeitsplatz neu gestaltet werden kann. In Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung ist die Beantragung von Förderleistungen zu erörtern (siehe 4.7)

4.7 Finanzielle Förderung und Unterstützung durch Externe

- (1) Für Ausbildung, Eingliederung, Beschäftigung, außergewöhnliche Belastungen sowie die behindertengerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen kann der Arbeitgeber finanzielle Leistungen der Arbeitsagentur bzw. des Integrationsamtes erhalten. Die/der zuständige Mitarbeiter/in der Personalverwaltung und die Schwerbehindertenvertretung unterstützen bei der Antragstellung sowohl den Arbeitgeber als auch die schwerbehinderten Beschäftigten (bei Anträgen, welche die Ausstattung des Arbeitsplatzes/der Arbeitsstätte betreffen)
- (2) Das Inklusionsteam konsultiert bei Angelegenheiten, die Menschen mit Behinderung betreffen und nicht intern geregelt werden können, die Arbeitsagentur und/oder das Integrationsamt, um alle zur Verfügung stehenden Hilfen auszuschöpfen. Hierzu gehören neben finanziellen Leistungen u.a. auch Informationsmaterial, Schulungsveranstaltungen und weitere Formen der Unterstützung.

4.8 Arbeitsschutz und Notfallorganisation

Führungskräfte und Sicherheitsfachkräfte haben die spezifischen Belange der im Betrieb tätigen schwerbehinderten Menschen bei der Planung, Beratung, Unterweisung und Überwachung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Erstellung und Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen von schwerbehinderten Mitarbeiter/innen eingebunden.

Die Notfallplanung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem/der Brandschutzbeauftragten. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass im Rahmen des Notfallmanagements schwerbehinderte Mitarbeiter/innen entsprechend geschulte Kolleg/innen in ausreichender Anzahl zugewiesen bekommen.

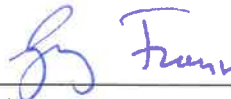
5. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt zum 01.03.2022 in Kraft. Eine Änderung ist nur im Einvernehmen aller Vertragsparteien möglich.
- (2) Diese Vereinbarung ersetzt die Inklusionsvereinbarung vom 03.12.2016 mit dem AZ: 557C/50865/16/02/1.
- (3) Die Inklusionsvereinbarung ist in geeigneter Weise zugänglich zu machen (z.B. über die Homepage des Dezernates Personal und der Schwerbehindertenvertretung).
Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beschäftigte erhalten den Hinweis auf die Fundstelle.
- (4) Unabhängig von dieser Inklusionsvereinbarung sind die gesetzlichen Regelungen für die Schwerbehinderten Menschen und der Mitarbeitervertretung zu beachten, die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und der MAVO bleiben unberührt.

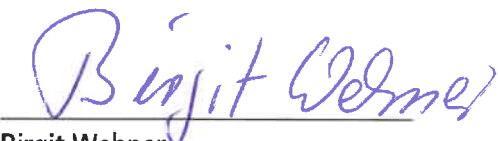
Limburg, den 22.02.2022



Andreas Schneider
Vertrauensperson der Schwerbehinderten



Pfarrer Georg Franz
Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers



Birgit Wehner
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung