

Bereits registriert unter  
5574/50865/16/02/1  
AZ: FLA 789473

# Inklusionsvereinbarung

*(Integrationsvereinbarung i.S.d. § 83 SGB IX)*

Im Willen, die Vielfaltigkeit 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.

## I. 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.

## II. Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung dient gemäß § 28a MAVO für das Bistum Limburg in Verbindung mit § 83 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 und die zugeordneten Dienststellen, das Bischöfliche Offizialat und das Domkapitel.

## III. Integrationsteam

Die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderung und die Förderung ihrer Teilhabe am Arbeitsleben ist ein kontinuierlicher Prozess. Gemäß § 99 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.

- (1) Die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderungen, der/die Beauftragte des Arbeitgebers oder ein/e von ihm Beauftragte/r sowie ein/e Vertreter/in der MAV bilden das Integrationsteam, das die Zielvereinbarungen formuliert und deren Umsetzung überwacht.
- (2) Hierzu findet auf Einladung des/der Beauftragten des Arbeitgebers mindestens zweimal jährlich ein Treffen des Integrationsteams statt. Das Integrationsteam kann zu diesen Treffen interne bzw. externe Fachstellen einladen. Über die Treffen wird Protokoll geführt.
- (3) Auf der Basis der jährlichen Anzeigemeldung an die Arbeitsagentur zur Beschäftigungsquote gemäß § 71 SGB IX analysiert das Integrationsteam zu Beginn eines Jahres die Ist-Situation, dokumentiert und bilanziert den Zielerreichungsgrad der zuletzt vereinbarten Ziele und vereinbart neue konkrete Standard-, Leistungs- und Innovationsziele für das kommende Jahr.
- (4) In der zweiten Jahreshälfte werten die Teilnehmer/innen des Integrationsteams die Durchführung von Maßnahmen aus, evaluieren deren Umsetzung und kontrollieren auf diese Weise den aktuellen Ergebnisstand.
- (5) Das Integrationsteam überprüft alle 2 Jahre diese Inklusionsvereinbarung auf ihre Aktualität und unterbreitet den Partnern der Inklusionsvereinbarung ggf. Überarbeitungsvorschläge.
- (6) Mindestens einmal jährlich trifft sich das Integrationsteam mit dem Generalvikar zur Bilanzierung des Erreichten und zur Zukunftsplanung.

## IV. Ist-Situation, Zielvereinbarungen und Berichtspflicht/Controlling

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

- (1) Unter Punkt V. 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 jährlich Standard-, Leistungs- bzw. Innovationsziele im Integrationsteam vereinbart und schriftlich dokumentiert.
- (4) Der Zielerreichungsgrad wird nach dem vereinbarten Zeitraum zur Umsetzung der Ziele überprüft und in Form eines Berichts evaluiert. Dieser Bericht wird den Partnern der Inklusionsvereinbarung vorgelegt und ist zudem Gesprächsgrundlage für das jährliche Treffen des Integrationsteams mit dem Generalvikar (siehe III Punkt 6).

## V. Zielkategorien

### **(A) Barrierefreiheit (mental und arbeitsergonomisch)**

- (1) 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.
- (2) 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. Neubauten sind daher grundsätzlich barrierefrei zu konzipieren und zu bauen. Bestandsgebäude sind bedarfsorientiert und im zumutbaren Umfang so zu verändern bzw. umzubauen, dass sie ebenfalls den Anforderungen der Barrierefreiheit genügen. Hierzu werden die Arbeitsstätten, soweit noch nicht geschehen, insbesondere dahingehend überprüft, ob sie für Rollstuhlfahrer zugänglich und ob behindertengerechte sanitäre Anlagen vorhanden sind bzw. welche Baumaßnahmen hierfür umzusetzen sind. Bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes sollen Menschen mit Gehbehinderung Parkplätze in unmittelbarer Nähe der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt werden. Bei allen Neu- und Umbauten ist das Integrationsteam schon bei der Planung mit einzuschalten.  
Der Arbeitgeber nimmt zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung und einer Fachkraft für behindertengerechte Arbeitsergonomie alle drei Jahre und bei Neueinrichtung bzw. Änderung eines Arbeitsplatzes den neuen Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung in Augenschein und prüft, ob die Gestaltung des Arbeitsplatzes den Erfordernissen entspricht. Menschen mit Behinderung haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr. Von daher ist die Schwerbehindertenvertretung in die Arbeit des Arbeitssicherheitsausschusses (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.

### **(B) Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Besetzung von Ausbildungs-/Arbeitsplätzen**

Die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5% schwerbehinderter Beschäftigter gemäß § 71 Abs. 1 SGB IX soll als Minimalziel mindestens erreicht werden. Darüber hinaus gilt das Ziel des Aktionsplanes (siehe 3.10.3), 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 §§ 81 und 82 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.
- (6) Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen werden der Schwerbehindertenvertretung und der MAV unverzüglich nach Eingang vorgelegt\*. Der Schwerbehindertenvertretung werden in Verfahren mit schwerbehinderten Bewerber(inne)n 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.
- (7) 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.

\* Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 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.

### **(C) Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung schwerbehinderter Menschen**

- (1) Dem Arbeitgeber Bistum Limburg, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen haben schwerbehinderten Kolleg(inn)en verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie dabei zu unterstützen, durch bedarfsgerechte Hilfe ihre Fähigkeiten und Kenntnisse vollwertig einsetzen und weiter entwickeln zu können. Hierzu zählt insbesondere auch das vertrauensvolle Gespräch zwischen Vorgesetzten und schwerbehinderten Beschäftigten.

- (2) Schwerbehinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX).
- (3) Das Bistum Limburg verpflichtet sich, die je nach Behinderung erforderlichen Voraussetzungen für eine Teilnahme behinderter Menschen an inner- und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen zu schaffen. Die behindertengerechte Teilnahme an betrieblichen Feiern, Ausflügen, Einkehrtagen etc. ist ebenfalls sicher zu stellen.
- (4) Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen.

#### **(D) 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 (§ 84 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 § 84 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).

#### **(E) 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 vom Arbeitgeber beauftragte(n) Ansprechperson(en) 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 Integrationsteam 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.

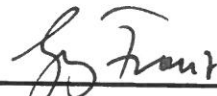
#### VI. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt zum 3. Dezember 2016 in Kraft.  
Eine Änderung ist nur im Einvernehmen aller Vertragsparteien möglich.
- (2) Die Inklusionsvereinbarung ist in geeigneter Weise zugänglich zu machen (z.B. über die Homepage der Schwerbehindertenvertretung). Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beschäftigte erhalten den ausdrücklichen Hinweis auf die Fundstelle.
- (3) Durch die Regelungen dieser Inklusionsvereinbarung bleiben die gesetzlichen Regelungen für die Schwerbehindertenvertretung und der MAVO unberührt.

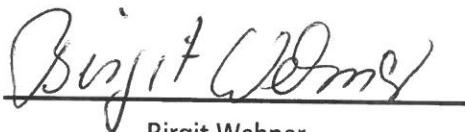
Limburg, den 03.12.2016



Andreas Schneider  
Vertrauensperson der Schwerbehinderten



Pfarrer Georg Franz  
Beauftragter des Arbeitgebers



Birgit Wehner  
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung