

Inklusionsvereinbarung im Bistum Trier zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie diesen gleichgestellten Menschen gemäß § 166 SGB IX, § 28a Abs. 2 MAVO

zwischen

dem **Bistum Trier (Dienstgeber)**, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar Herrn Dr. Ulrich Graf von Plettenberg,

der **Gesamtschwerbehindertenvertretung des Bistums Trier**, vertreten durch Herrn Martin Ludwig

sowie der **Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums Trier**, vertreten durch die Vorsitzende Frau Lydia Schmitt.

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Dem Bistum Trier, nachfolgend Dienstgeber genannt, obliegt aus seinem Selbstverständnis eines christlichen Menschenbildes heraus eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber allen Menschen. Der Auftrag dazu findet sich in der heiligen Schrift. Gott hat den Menschen in unendlicher Vielfalt geschaffen und mit Würde ausgestattet (vgl. Gen 1,27; Ps 8). Die Würde und Einmaligkeit eines jeden Menschen ist somit gottgewollt. Das verpflichtet uns, keine Anstrengung zu unterlassen, damit alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit an diesem Leben teilhaben und teilnehmen können.

Inklusion ist ein Grundauftrag einer diakonisch-missionarischen Kirche. Aus diesem Grund soll die vorliegende Inklusionsvereinbarung

- auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen von Anfang an abzielen,
- einfordern, dass die Umwelt für alle Menschen gleichermaßen offen, zugänglich und verständlich ist,
- dazu beitragen, sofern die Qualifikation und Eignung gewährleistet ist, die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter zu steigern, die Schwerbehindertenquote zu sichern, den Anteil schwerbehinderter Führungskräfte, aber auch schwerbehinderter Auszubildender, zu erhöhen.

- auf eine grundsätzlich barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt hinzuwirken, indem Menschen jeglicher Einschränkung bereits bei der Konzeption und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse bewusst und umfassend beteiligt werden.
- Die vorliegende Inklusionsvereinbarung stellt eine Vereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen gemäß § 166 SGB IX dar. Sie basiert auf
- Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ und
- Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf sowie
- die das Arbeitsleben betreffenden Regelungen der UN-Konvention (UN-BRK 2009) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Diese Inklusionsvereinbarung enthält auf der Grundlage des § 166 SGB IX demgemäß ausschließlich Zielvereinbarungen, die sich mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Arbeitswelt beschäftigen, um so die Chancen auf Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben für Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich zu verbessern.

Auf dieser Grundlage verpflichten sich der Dienstgeber, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Mitarbeitervertretungen, die Auszubildendenvertretung sowie alle Mitarbeitenden konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und in ihrem Berufsalltag sowie in ihrem beruflichen Fortkommen in angemessener Weise zu unterstützen.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass sich dieses Dokument auf die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben beschränkt, auch wenn in anderen Zusammenhängen ein weitergehendes Inklusionsverständnis Anwendung finden kann.¹

Wenn in dieser Inklusionsvereinbarung von Schwerbehinderten oder schwerbehinderten Mitarbeitenden gesprochen wird, so sind damit sowohl diejenigen Mitarbeitenden zu verstehen, die als schwerbehindert anzusehen sind im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX (Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr), als auch diejenigen, welche diesen gemäß § 2 Absatz 3 SGB IX gleichgestellt sind.

I. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen des Bistums Trier.

II. Ist-Stand-Analyse

Die vorliegende Inklusionsvereinbarung beruht auf einer Ist-Stand-Analyse zur Feststellung der Anzahl und des Einsatzes von schwerbehinderten Mitarbeitenden und diesen gleichgestellten Personen.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass jeweils zu Beginn eines Jahres eine aktualisierte Ist-Stand-Analyse dem Inklusionsteam zur Verfügung gestellt wird.

¹ Das Bistum Trier hat sich im Zuge der Synode zu einer inklusiven Kirchenentwicklung selbst verpflichtet (vgl. hierzu Synodendokument „Herausgerufen - Schritte in die Zukunft wagen“, 2016, S. 12 und 13, S. 44).

III. Zielvereinbarungen

Um ein Klima zu schaffen, das dem in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziel der Inklusion gerecht wird, werden nachfolgende Zielvereinbarungen getroffen.

1. Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Bistum Trier

[1] Dienst- und Fachvorgesetzte sowie alle Mitarbeitende werden durch hinreichende Information für die Situation von schwerbehinderten Menschen sensibilisiert.

Der Dienstgeber trägt dafür Sorge, hierzu geeignete Informations- und Fortbildungsveranstaltungen sowie entsprechende Formate vorzuhalten und/oder zu entwickeln.

[2] Der Dienstgeber und alle Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, sich zu einer Kultur des offenen Umgangs und Respekts gegenüber Menschen mit Behinderung zu bekennen.

2. Personaleinsatz

[1] Der Dienstgeber ist zu jeder Zeit bestrebt, die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Quote gemäß § 154 Absatz 1 SGB IX (aktuell 5 %) als Minimalziel einzuhalten. Sofern die Quote nicht eingehalten wird, überprüft der Dienstgeber stetig, ob die Anzahl der schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Mitarbeitenden erhöht werden kann.

[2] Der Dienstgeber prüft bei der Besetzung freier Arbeitsplätze, unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, ob diese durch schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen – besetzt werden können.

[3] Schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Eignung und Befähigung verfügen.

[4] Gemäß § 165 Satz 1 SGB IX meldet der Dienstgeber der Bundesagentur für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX.

3. Personalfürsorge

[1] Prävention

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Mitarbeitenden auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 167 Absatz 1 SGB IX).

[2] Betriebliches Eingliederungsmanagement (B E M)

Mit erstmaliger Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt [KA 2015, Nr. 171] hat sich der Dienstgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement für alle seine Mitarbeitenden vorzuhalten, § 167 Absatz 2 SGB IX.

Ist ein schwerbehinderter Mitarbeitender innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, wird ihr/ihm von der Personalfürsorge schriftlich im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Eingliederungsgespräch angeboten. Ist der schwerbehinderte Mitarbeitende mit einem solchen Gespräch oder einer solchen Maßnahme einverstanden, so sind die Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich über das Einverständnis zu informieren.

Nähere Informationen bezüglich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements stellt der Dienstgeber auf seiner Homepage www.personalfürsorge.bistum-trier.de zur Verfügung.

4. Ausbildung

[1] Für den Dienstgeber ist es selbstverständlich, dass seine Ausbildungsplätze grundsätzlich auch schwerbehinderten Menschen zur Verfügung stehen. Bei der Auswahl ist die notwendige Qualifikation und Eignung, wie sie das jeweilige Berufsbild erfordert, entscheidend.

[2] Der Dienstgeber wird die Plattform „Arbeiten im Bistum Trier“ (www.wirGLAUBENan-DICH.de) weiterentwickeln und entsprechend anpassen sowie den Inklusionsgedanken weiter verankern.

Dazu gehört auch, soweit möglich, dieses Medium barrierefrei zu gestalten.

[3] Die Auswahlverfahren werden so gestaltet, dass Schwerbehinderte grundsätzlich gleiche Auswahlchancen haben. Soweit sie ihre Schwerbehinderung dem Bistum Trier bekannt gegeben haben, werden ihnen, soweit möglich und erforderlich, technische Hilfsmittel, wie z. B. Schreib- und Lesehilfen, zur Verfügung gestellt bzw. die für die Lösung von Prüfungsaufgaben zur Verfügung stehende Zeit verlängert.

[4] Die Ableistung von Praktika und Hospitationen im Bistum Trier steht auch schwerbehinderten Menschen grundsätzlich offen. Bei der Auswahl ist neben der Betreuungskapazität der aufnehmenden Bereiche die notwendige Qualifikation für die jeweilige Tätigkeit entscheidend.

5. Fortbildung und Weiterqualifizierung

[1] Das Bistum Trier hat das Ziel, dass die angebotenen Fort- und Weiterbildungsangebote auch für Schwerbehinderte geeignet sind. Dazu bemüht sich das Bistum Trier, die notwendigen personellen und technischen Hilfen für eine erfolgreiche Teilnahme an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Bei speziellen Fortbildungen z.B. für hör- und sehbehinderte Beschäftigte, die nicht im Fortbildungsangebot des Bistums Trier enthalten sind, wird unter Einbeziehung des Integrationsamtes versucht, diese zu ermöglichen.

Wünsche und Anregungen von schwerbehinderten Mitarbeitenden werden gerne entgegen genommen und nach Möglichkeit berücksichtigt.

[2] Der Dienstgeber trägt dafür Sorge, dass schwerbehinderte Mitarbeitende die zur Ausübung ihrer Arbeit notwendigen Schulungen erhalten. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

[3] Dem Dienstgeber, insbesondere auch jeder einzelnen Führungskraft, obliegt gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitenden eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Zur

Sensibilisierung und Befähigung zum sachgerechten Handeln der Vorgesetzten wird deshalb die Qualifikationsmaßnahme „Basiswissen für Führungskräfte“ im Rahmen der Angebote für Führungskräfte im Bistum Trier, welches regelmäßig durchgeführt wird, um das Modul „Inklusion“ ergänzt.

6. Arbeitsplatz

[1] Der Dienstgeber wirkt aktiv darauf hin, dass die schwerbehinderten Menschen Arbeitsplätze vorfinden, die auf ihre Bedürfnisse individuell angepasst sind. Dies umfasst auch die Bereitstellung notwendiger Hilfen. Wenn erforderlich, sind hierzu im Vorfeld die Schwerbehindertenvertretung und die zuständigen Kostenträger (z. B. Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung) mit einzubeziehen.

[2] Bei Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind schwerbehinderte Menschen besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls aufgrund der Behinderung erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit einzuräumen.

[3] Der Dienstgeber und der/die jeweilige Vorgesetzte arbeiten darauf hin, dass im Hinblick auf die Punkte [1] und [2] den Mitarbeitenden ausreichend Gelegenheit zu Gesprächen gegeben wird. Dazu kann auf Wunsch der/des Mitarbeitenden die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung bzw. bei Nichtbestehen einer solchen die Gesamtschwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

[4] In den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Inklusionsvereinbarung werden die schwerbehinderten Mitarbeitenden über die Situation an ihrem individuellen Arbeitsplatz befragt und um Anregungen gebeten. Der Dienstgeber wird hierzu die jeweiligen Personen anschreiben.

Auf Wunsch werden Arbeitsplatzbegehungen mit der Schwerbehindertenvertretung, der/des Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers und der Abteilung Arbeitsschutz und -sicherheit durchgeführt und bei Bedarf entsprechende Arbeitshilfen beschafft. Auch hier wird die Einbeziehung der zuständigen Kostenträger bei der tatsächlichen Umsetzung der Arbeitsplatzgestaltung angestrebt.

[5] Der Dienstgeber nimmt zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung und der Abteilung Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit danach alle drei Jahre, sowie bei Neueinrichtung bzw. Änderung eines Arbeitsplatzes den neuen Arbeitsplatz des schwerbehinderten Mitarbeitenden in Augenschein und prüft, ob die Gestaltung des Arbeitsplatzes weiterhin den jeweiligen Erfordernissen entspricht.

7. Barrierefreiheit

[1] Allgemeine Barrierefreiheit

Die barrierefreie Teilnahme an betrieblichen Angeboten wie z. B. Gottesdienste, Ausflüge, Einkehrtage, etc. ist, soweit dem Dienstgeber zumutbar, sicherzustellen.

[2] Bauliche Barrierefreiheit

Der Dienstgeber trägt dafür Sorge, die auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben einzuhaltenen Maßstäbe hinsichtlich des barrierefreien Bauens einzuhalten und in den Bestandsliegenschaften sowie Neubauten und Anmietungen auf eine, wo geboten und notwendig, Optimierung der Räumlichkeiten vor Ort hinzuwirken. Dabei müssen die Belange des Bau- und Denkmalschutzrechts beachtet werden.

8. Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung

Der Dienstgeber verpflichtet sich, die der Schwerbehindertenvertretung zustehenden Rechte einzuhalten und aktiv diese in ihrer Ausübung zu unterstützen (z.B. Beteiligung bei Arbeitsplatzwechsel, Einsichtsrecht in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Bewerbungsgesprächen).

IV. Inklusionsteam

Um die mit dieser Inklusionsvereinbarung eintretenden Veränderungsprozesse fortwährend begleiten zu können, ist ein Inklusionsteam zu bilden.

Dem Inklusionsteam gehören folgende Personen an:

- Inklusionsbeauftragte/r des Dienstgebers gemäß § 181 SGB IX,
- zuständiger Mitarbeiter Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit,
- Mitarbeiter/in aus dem Personaleinsatz (SB 2.1 oder ZB 1.2),
- Mitarbeiter/in aus dem Arbeitsfeld Inklusion (ZB 1.1.2),
- ein Mitglied der Gesamt-Mitarbeitervertretung,
- ein Mitglied der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Mit Zustimmung aller vorgenannten Beteiligten kann dieses Inklusionsteam punktuell erweitert werden.

Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen insbesondere:

- Überwachung und Kontrolle der Umsetzung der vorliegenden Inklusionsvereinbarung
- Überprüfung der vereinbarten Ziele
- Fortschreibung und Weiterentwicklung der Inklusionsvereinbarung
- Bericht im öffentlichen Teil der Mitarbeiterversammlung der schwerbehinderten Menschen sowie auf Nachfrage in den Mitarbeiterversammlungen der Mitarbeitervertretungen I - VI und der Sonder-Mitarbeitervertretung
- Zusammenarbeit und Vernetzung mit den betreffenden Arbeitsbereichen (Personaleinsatz, Personalentwicklung, Personalfürsorge, Immobilien und Bau, Kommunikation und Medien, Diakonische Pastoral)
- Ansprechgremium für alle Mitarbeitenden in Fragen rund um das Thema Inklusion

Das Inklusionsteam trifft sich zweimal jährlich.

Nach Inkrafttreten dieser Inklusionsvereinbarung werden die Teilnehmer des Inklusionsteams öffentlich bekanntgegeben.

V. Aufgaben der/des Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers

[1] Die/Der Inklusionsbeauftragte vertritt verantwortlich den Dienstgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Sie/Er achtet insbesondere darauf, dass dem Dienstgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt und eingehalten werden. Diesbezüglich dient die/der Inklusionsbeauftragte als Unterstützung des Dienstgebers.

[2] Die/Der Inklusionsbeauftragte ist auf Seiten des Dienstgebers die Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu den jeweils anderen Kostenträgern. Sie/Er ist auf Seiten des Dienstgebers Ansprechpartner/in für die Schwerbehindertenvertretung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dienstgeber, Inklusionsbeauftragte/r des Dienstgebers und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen.

[3] Die/Der Inklusionsbeauftragte nimmt an der Versammlung der schwerbehinderten Menschen teil. Sie/Er erstellt für den öffentlichen Teil der Versammlung einen schriftlichen Bericht, der die aktuellen und konkreten Ergebnisse im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen seit der vorangegangenen Versammlung enthält.

VI. Schlussbestimmungen / Geltungsdauer

[1] Die Inklusionsvereinbarung tritt zum 01.06.2021 in Kraft und gilt zunächst für zwei Jahre. Vor Ablauf dieser Geltungsdauer wird eine Evaluation stattfinden, deren Ergebnisse fortlaufend in die Weiterentwicklung der vorliegenden Inklusionsvereinbarung einfließen.

[2] Sie verlängert sich stillschweigend um jeweils ein Jahr, sofern sie nicht mit der Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt wird.

[3] Nach fristgemäßer Kündigung behält die vorliegende Inklusionsvereinbarung so lange Ihre Gültigkeit, bis eine neue Inklusionsvereinbarung abgeschlossen wurde.

[4] Dieses Kündigungsrecht kann von allen unterzeichnenden Parteien geltend gemacht werden.

[5] Sowohl das Integrationsamt als auch die Bundesagentur für Arbeit erhalten eine Durchschrift der vorliegenden Inklusionsvereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird bekannt gegeben durch:

- Aushang
- Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt

- Intranet

VI. Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, behält die Inklusionsvereinbarung als solche im Übrigen ihre Wirksamkeit.

Anstelle der unwirksamen Bestimmungen haben die Vertragsparteien eine Ersatzregelung zu vereinbaren, die dem ursprünglichen Regelungsziel möglichst nahe kommt. Bis zur Verabschiedung einer neuen Bestimmung gelten für diesen Bereich ausschließlich die gesetzlichen Bestimmungen. Erweist sich diese Vereinbarung als lückenhaft, sind die Vertragsparteien verpflichtet, sie unter Beachtung der Zielsetzung und der gesetzlichen Vorgaben zu ergänzen.

Trier, den

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Trier, den

Martin Ludwig
Gesamt-Schwerbehindertenvertretung

Saarbrücken, den

Lydia Schmitt
Vorsitzende
Gesamtmitarbeitervertretung