

BO-Nr. 143 – 08.01.2021
PfReg. F 1.1 g

**Dekret zur Inkraftsetzung der Richtlinie über die Vergabe
von Personalkostenzuschüssen für nicht voll leistungsfähige
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die bisherige Richtlinie zur Förderung der Beschäftigung von nicht voll leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Fassung vom 1. August 2016 tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2021 außer Kraft, gleichzeitig tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2021 die novellierte Richtlinie über die Vergabe von Personalkostenzuschüssen für nicht voll leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kraft.

Rottenburg, den 1. Januar 2021

Dr. Clemens Stroppel
Generalvikar

**Richtlinie über die Vergabe von Personalkostenzuschüssen
für nicht voll leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Präambel

Zielrichtung der „Richtlinie zur Förderung der Beschäftigung von nicht voll leistungsfähigen Mitarbeitern“ vom 7. März 1988 war es, die Anstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dadurch zu fördern, dass die in der Richtlinie genannten Einrichtungen einen finanziellen Ausgleich für die Beschäftigung von nicht voll leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beantragen konnten. Die Neuregelung vom 1. August 2016 erweiterte die bisherigen Kriterien und erfasste neben den schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Schwerbehinderung nicht voll leistungsfähig sind, nunmehr auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die krankheitsbedingt nicht voll leistungsfähig sind. Ziel war es, einen finanziellen Ausgleich für betroffene Einrichtungen zu schaffen, bei denen krankheitsbedingte Ausfälle erhebliche Auswirkungen auf den Betriebsablauf haben und bereits zu Betriebsbelastungen führten. Die Bezuschussung der Personalkosten für nicht voll leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Maßgabe der im Diözesanhaushalt hierfür zur Verfügung gestellten Mittel. Die Richtlinie zur Bezuschussung wurde novelliert und wird nachfolgend bekanntgegeben. Im Einzelnen gelten folgende Voraussetzungen:

A. Geltungsbereich

Die Diözese gewährt im Rahmen der im Diözesanhaushaltsplan zur Verfügung gestellten Mittel Zuschüsse an

- Einrichtungen der Diözese,
- Kirchengemeinden,
- Dekanate,

sofern diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen oder bereits beschäftigen, bei denen die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

I. Schwerbehinderung oder Gleichstellung

1. Bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter liegt eine anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft in Höhe von mindestens 50 GdB (Grad der Behinderung) im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX vor. Dies ist durch Vorlage eines Schwerbehindertenausweises nachzuweisen.
2. Bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter liegt eine anerkannte Behinderung von weniger als 50 GdB, aber mindestens 30 GdB vor, die Betroffene oder der Betroffene ist den schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellt. Dies ist durch Vorlage eines Feststellungsbescheides oder durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachzuweisen.
3. Eine Leistungsminderung oder ein Leistungsausfall der unter Nr. 1 oder Nr. 2 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führt zu erheblichen Belastungen im Betriebsablauf. Dies ist durch ein Begleitschreiben im Antrag darzulegen.
4. Parallel zum Antrag auf Förderung durch die Diözese wurde auch ein Antrag auf Förderung durch das Integrationsamt gestellt. Der Antrag an das Integrationsamt ist dem Antrag auf Förderung durch die Diözese beizulegen.

II. Krankheitsbedingte nicht volle Leistungsfähigkeit

1. Grundsätzlich kommt eine Bezuschussung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betracht, die krankheitsbedingt nicht voll leistungsfähig sind. Die Leistungsminderung ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Es wird in diesem Zusammenhang auf § 3 Abs. 5 AVO-DRS bzw. auf die entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen verwiesen. Weitere Voraussetzungen sind:
2. Eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit aufgrund häufiger Kurzzeiterkrankungen oder aufgrund einer ununterbrochenen Langzeiterkrankung zum Zeitpunkt des Antrags von jeweils mindestens 20 Wochen Arbeitsunfähigkeit bezogen auf das der Antragstellung zurückliegende Jahr.
3. Bei leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit oder ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mindestens 15 Wochen bezogen auf das der Antragstellung vorangegangene Jahr vor.
4. Die Leistungsminderung oder der Leistungsausfall der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters führt zu erheblichen Belastungen im Betriebsablauf. Dies ist durch ein Begleitschreiben im Antrag darzulegen.

B. Verfahren

- I. Der / die Personalverantwortliche stellt den Antrag unter Verwendung des beigefügten Formulars bei der Abteilung Personalverwaltung. In diesem Antrag ist in allen oben genannten Fällen insbesondere die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch den Leistungsausfall oder die Leistungsminderung darzulegen.
- II. Über die Zuschussanträge wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in der Reihenfolge des Eingangs der Anträge entschieden. Der Zuschuss ist auf höchstens 50 % des jeweiligen Beschäftigungsumfangs des zu Vertretenden begrenzt.
- III. Über die Gewährung und die Höhe der Zuschüsse entscheidet die Stellenkommission.
- IV. Zuschüsse nach Buchstabe A Ziffer I. werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel dem Grunde nach unbefristet gewährt. Die Zuschüsse stehen jedoch naturgemäß un-

ter Haushaltsvorbehalt und können somit auch wieder entfallen. Buchstabe B Ziffer VIII. bleibt unberührt. Liegt ein befristeter Nachweis zur Schwerbehinderung oder Gleichstellung vor, so wird auch der Zuschuss auf diesen Zeitraum befristet.

- V. Zuschüsse aus den Haushaltsmitteln nach Buchstabe A Ziffer II. werden für einen maximalen Zeitraum von bis zu zwei Jahren bewilligt. Folgeanträge sind möglich. Buchstabe B Ziffer VIII. bleibt unberührt.
- VI. Die Förderung durch Personalkostenzuschüsse nach Buchstabe A Ziffer I. erfolgt nachrangig gegenüber anderen Mitteln, wie beispielsweise öffentlichen Mitteln des Integrationsamtes.
- VII. Anderweitige Zuwendungen, die der Dienstgeber aufgrund des Ausfalles der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu Buchstabe A Ziffer II. erhält, sind vorrangig, beziehungsweise werden auf gewährte Zuschüsse aus den Mitteln angerechnet. Entrichten die Krankenkassen Ersatzleistungen (z. B. Krankengeld) für arbeitsunfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, werden keine Personalkostenzuschüsse gewährt.
- VIII. Die Zuschüsse entfallen spätestens mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens oder bei Erreichen der Regelaltersgrenze der leistungsgeminderten Mitarbeiterin oder des leistungsgeminderten Mitarbeiters. Eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus wird generell nicht gefördert.
- IX. Diese novellierte Richtlinie tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige Richtlinie in der Fassung vom 1. August 2016 außer Kraft.