

BO Nr. 2232 – 05.05.2014

PfReg. F 1.1g

Integrationsvereinbarung

In Erfüllung des pastoralen, politischen und sozialen Auftrags der Katholischen Kirche, der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und gemäß § 28a MAVO in Verbindung mit § 83 SGB IX schließen

- a) die Hauptabteilungen III, V, VI, XI und XIII des Bischöflichen Ordinariats der Diözese Rottenburg-Stuttgart,
- b) die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 94f SGB IX und
- c) die Mitarbeitervertretung SV Dekanate

unter Beteiligung des Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX die nachfolgende Integrationsvereinbarung:

Präambel

Der Geist Jesu und die Sendung der Kirche verpflichtet und ermutigt kirchliche Einrichtungen und alle darin tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich sowohl im gesellschaftlichen Leben als auch innerhalb der eigenen Strukturen für die Integration von Menschen mit Behinderung einzusetzen. Die Diözese Rottenburg-Stuttgart und ihre Einrichtungen leisten als Dienstgeber einen Beitrag dazu, Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Grundlage dafür bildet das SGB IX. Die dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen ist Teil einer konstruktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit von Dienstgebern und Mitarbeitern, wie sie die MAVO beschreibt. Sie ist ein lebendiger, von allen Beteiligten zu gestaltender Prozess. Der Abschluss dieser Integrationsvereinbarung ist Teil dieses Prozesses und wird von allen Beteiligten als Chance und als Ansporn für die kontinuierliche Verbesserung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen angesehen. Dieser Prozess setzt Sensibilität für die spezifischen Belange behinderter Menschen voraus. Diese Integrationsvereinbarung versteht sich als Instrument, diese Sensibilität weiter zu fördern, Leitlinien zu formulieren und konkrete, realisierbare Hilfestellungen zu geben. Um Arbeitssituationen und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie Menschen mit Behinderung gerecht werden, müssen zum einen die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten, zum anderen aber auch deren individuelle Leistungseinschränkungen Berücksichtigung finden. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten. Hierzu ist ein respektvolles kollegiales Miteinander der Beschäftigten erforderlich. Denn nur ein gutes, verständnisvolles, vorurteilsfreies und kompetentes Miteinander von Menschen mit und Menschen ohne Behinderung schafft wirkliche Inklusion.

Teil 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 – Anwendungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für

- alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen (§ 68 SGB IX),
- alle behinderten Menschen im Anerkennungsverfahren, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Beamtenverhältnis zur Diözese Rottenburg-Stuttgart stehen und durch die Mitarbeitervertretung Sondervertretung Dekanate vertreten werden,
- ferner alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der MAV SV Dekanate in ihrer Verantwortung für eine gelungene Inklusion.

Betroffene Mitarbeiter/innen dokumentieren ihre Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber durch die Vorlage des Schwerbehindertenausweises, eine Kopie des Schwerbehindertenausweises, die Kopie ihres Antrags auf Anerkennung als Schwerbehinderte/r oder den Gleichstellungsbescheid.

§ 2 – Ziele

Diese Integrationsvereinbarung zielt auf die kontinuierliche Weiterentwicklung einer barrierefreien Unternehmenskultur. Ihre Umsetzung bezieht sich sowohl auf

- die Realisierung der im SGB IX vorhandenen gesetzlichen Regelungen,
- einen weiterhin hohen Anteil der in der Diözese Rottenburg-Stuttgart beschäftigten schwerbehinderten Menschen,
- die Ausgestaltung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Personalentscheidungen entsprechend SGB IX §§ 71, 72, 81-84,
- die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, insbesondere durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung und Qualifizierung,
- verbesserte bauliche und technische Zugänge und Nutzungsmöglichkeiten,
- und nicht zuletzt auf das kollegiale, sozial-kommunikative Miteinander.

Teil 2: Konkrete Vereinbarungen

§ 3 – Einhaltung und Überprüfung der Beschäftigungsquote

- (1) Der Dienstgeber kommt seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und wirkt mit allen ihm möglichen Mitteln darauf hin, dass während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung die Beschäftigungsquote des § 71 SGB IX von 5 % erreicht wird. Dienstgeber und Dienstnehmer setzen sich dafür ein, um für Menschen mit Behinderung über die gesetzliche Beschäftigungspflicht hinaus Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen.
- (2) Die gewählte Vertretung der Schwerbehinderten (nach § 94 SGB IX) überprüft die Beschäftigungspflicht einmal im Jahr (§ 95 SGB IX). Der Dienstgeber stellt ihr die dafür notwendigen Personallisten, die Liste der gesamten Mitarbeiterschaft und die Liste der Schwerbehinderten, des Vorjahres zum 31. März zur Verfügung. Da die Beschäftigungsquote aus der Gesamtzahl der Beschäftigten der Diözese errechnet wird, wird die Überprüfung dieser Quote nach SGB IX § 95 Abs. 1 Nr. 1 durch einen von den gewählten Vertrauensleuten gewählten Vertreter anhand der Personallisten, die der Meldung an die Arbeitsagentur zugrunde liegen, zusammen mit dem

Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers wahrgenommen. Alle Beteiligten sind im Rahmen ihres Amtes selbstverständlich zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 4 – Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einstellungsverfahren

Bei Einstellungsentscheidungen sind der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen unverzüglich die Bewerbungsunterlagen der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber sowie die Unterlagen der nicht behinderten Mitbewerberinnen und Mitbewerber, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, zur Einsicht vorzulegen. Die SBV ist berechtigt, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, es sei denn, die / der schwerbehinderte Bewerberin / Bewerber lehnt eine Teilnahme ausdrücklich ab.

§ 5 – Bewerbungsverfahren

- (1) Zu besetzende öffentlich ausgeschriebene Stellen werden vom Dienstgeber zum Zeitpunkt der Ausschreibung, jedoch mindestens zwei, möglichst drei Wochen vor Bewerbungsschluss, der zuständigen Arbeitsagentur gemeldet, damit über die Arbeitsagentur arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung die Bewerbung auf die Stelle möglich gemacht wird (§ 81, 82 SGB IX).
- (2) Der Dienstgeber gibt schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen des Bewerbungsverfahrens auf ausgeschriebene Stellen grundsätzlich die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen. Sollte er beabsichtigen, aufgrund mangelnder fachlicher Eignung von einer Einladung einer Bewerberin oder eines Bewerbers abzusehen, teilt er dies rechtzeitig der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit. Ist diese Einschätzung strittig, wird die betroffene Person gemäß § 82 SGB IX dennoch zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
- (3) Beim Bewerbungsgespräch sorgt der Dienstgeber soweit zumutbar und möglich in Absprache mit der SBV für ein barrierefreies, behindertengerechtes Umfeld.
- (4) Behinderte Jugendliche werden bei gleicher Eignung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen entsprechend berücksichtigt (SGB IX § 72 Abs. 2). Hierauf ist im Ausschreibungstext hinzuweisen.

§ 6 – Beteiligung der SBV bei sonstigen Personalentscheidungen

Bei allen übrigen Personalentscheidungen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, gilt § 52 der Mitarbeitervertretungsordnung und § 95 Abs. 2 SGB IX. Insbesondere achten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung darauf, dass sie in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend informieren und vor einer Entscheidung anhören.

§ 7 – Bezug zu betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen bzw. BEM

Fallen Langzeiterkrankung und Schwerbehinderung zusammen, stimmen die Verantwortlichen für Integration (Integrationsteam) und die Verantwortlichen für die Wiedereingliederung im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX (gegebenenfalls das BEM-Team) ihr Vorgehen in Absprache mit dem betroffenen Mitarbeitenden ab.

§ 8 – Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

- (1) Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds von schwerbehinderten Beschäftigten hat der Dienstgeber darauf hinzuwirken, dass diese ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassend einsetzen können. Bei Bedarf ist der Arbeitsplatz und / oder das Arbeitsumfeld entsprechend anzupassen und es sind notwendige Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen.
- (2) Für gehbehinderte Mitarbeiter mit den Merkzeichen „G“ oder „aG“ in ihrem Ausweis, die auf dem Weg zu oder von der Dienststelle auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, stellt der Dienstgeber im Rahmen seiner Möglichkeiten eine gesonderte Abstellfläche bereit, die möglichst nahe am Arbeitsplatz liegt.
- (3) Bei Neu- und Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen bzw. Renovierungsmaßnahmen sind die Belange behinderter Menschen zu berücksichtigen. Bei der Bauplanung ist auf Barrierefreiheit (DIN 18024 / DIN 18040) für schwerbehinderte Menschen nach den örtlichen gültigen Bauordnungen zu achten. Das gleiche gilt bei der Anschaffung von Informationstechnik.
- (4) Der / die unmittelbare Vorgesetzte gemeinsam mit dem Integrationsteam (vgl. § 11) sowie gegebenenfalls der Arbeitssicherheitsfachkraft sind die zuständigen Ansprechpersonen für die konkrete Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung. Anträge auf finanzielle Förderung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung stellt der Beauftragte des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX bei den entsprechenden Stellen.

§ 9 – Gestaltung der Arbeitszeit

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit und der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung ist den Bedürfnissen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen.

§ 10 – Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen

Bezüglich der Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ist auf die Behinderung eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin Rücksicht zu nehmen.

§ 11 – Integrationsteam

- (1) Zur Klärung von konkreten Situationen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Lösung diesbezüglicher Konflikte wird ein Integrationsteam gebildet.
- (2) Das Integrationsteam besteht aus:
 - einem Vertreter / einer Vertreterin der Dienstgeberseite,
 - dem / der Beauftragten des Dienstgebers für schwerbehinderte Mitarbeitende,
 - der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 - einem Mitglied der Mitarbeitervertretung.
- (3) Das Integrationsteam kann im Einzelfall einvernehmlich weitere Personen zu seinen Beratungen hinzuziehen. Daneben ist der / die jeweilige Vorgesetzte in geeigneter Weise einzubeziehen.
- (4) Die schwerbehinderte Person kann zusätzlich eine Person ihres Vertrauens zu den Beratungen hinzuziehen. Die anfallenden Kosten dafür trägt der / die schwerbehinderte Mitarbeiter/in selbst.
- (5) Das Integrationsteam prüft und erarbeitet das Konzept zur praktischen Umsetzung, gegebenenfalls unter Einschluss einer Kostenschätzung.

- (6) Der Dienstgeber ermöglicht im Rahmen der geltenden Regelungen der MAVO die regelmäßige Fortbildung der Mitglieder des Integrationsteams.

§ 12 – Verantwortung der / des unmittelbaren Vorgesetzten

Die / der unmittelbare Vorgesetzte trägt eine besondere Verantwortung für die Durchführung im jeweiligen Arbeitsumfeld. Erforderliche Maßnahmen, insbesondere Änderungen im Arbeitsablauf, kommuniziert der Vorgesetzte in geeigneter Weise mit den anderen Beschäftigten. Der Dienstgeber ermöglicht die einschlägige Qualifizierung der Vorgesetzten.

Teil 3: Schlussbestimmungen

§ 13 – Publikation

Diese Integrationsvereinbarung wird durch Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt und an geeigneter Stelle auf der Homepage und im Mitarbeiterportal der Diözese Rottenburg-Stuttgart bekannt gegeben. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt Stuttgart und der zuständigen Arbeitsagentur übermittelt.

§ 14 – Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt zum 1. März 2014 in Kraft. Jede Vereinbarungspartei hat das Recht, Vorschläge zur Änderung oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu unterbreiten und Verhandlungen hierüber zu verlangen. Die Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung gelten die Bestimmungen dieser Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung nach, längstens jedoch zwei Jahre, gerechnet vom Wirksamwerden der Kündigung an.

Rottenburg / Stuttgart, den 24. März 2014

Für den Dienstgeber:

gez. Weihbischof Lic. theol. Thomas Maria Renz

gez. Domkapitular Msgr. Paul Hildebrand

gez. Ordinariatsrätin Dr. rer. soc. Irme Stetter-Karp

gez. Ordinariatsrat Dr. theol. Joachim Drumm

Die gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 94 SGB IX:

gez. Tilman Kugler, Katholisches Bildungswerk Stuttgart, Königstraße 7, 70173 Stuttgart

Die Mitarbeitervertretung Sonderversetzung Dekanate:

gez. Franz-Josef Döngelhoff, Allmandstraße 10, 88212 Ravensburg

Beauftragter des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX:

gez. Thomas Maier, Bischöfliches Ordinariat, Postfach 9, 72101 Rottenburg