

Vereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter GR/PR* des Erzbistums Köln

- Inklusionsvereinbarung -

gemäß § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Die vorliegende Inklusionsvereinbarung bietet eine Chance für die Verbesserung der betrieblichen Inklusion behinderter Menschen und formuliert konkrete Zielfelder, Maßnahmen und Regelungen, um diese zu erreichen. Die dauerhafte berufliche Inklusion behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten auf der Grundlage gemeinsamer Anstrengungen, die von Konsens und Kooperation geprägt sein sollten, möglich.

Kirchlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben, eine Vorbildfunktion zu.

Das Erzbistum Köln stellt sich auch bei der Einstellung und Beschäftigung von Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten (GR/PR) bewusst dieser besonderen Verantwortung. Es ist bestrebt, unter Einbeziehung von Mehrfachanrechnungen, eine über der Pflichtquote von mindestens 5,0 % (§ 154 SGB IX) der GR/ PR im EBK liegende Quote - wenn möglich - zu erreichen. Dabei sind Arbeitsplätze die Zahl der Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Auch sind dabei schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

Im Rahmen der besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitenden sind die beruflichen und persönlichen Anforderungen der GR/PR und die behindertenspezifischen Bedürfnisse der schwerbehinderten Mitarbeitenden durch frühzeitige Überlegungen und adäquate Maßnahmen aufeinander abzustimmen.

Die vorliegende Inklusionsvereinbarung soll über den Gesetzeszweck des SGB IX hinaus auch als Grundlage aller im Erzbistum Köln für schwerbehinderte GR/PR dienstlich relevanten Regelungen dienen.

*Anm.: In dieser Inklusionsvereinbarung umfasst das Kürzel „GR/PR“ immer folgende Personenkreise: Gemeindeassistenten/-assistentinnen, Pastoralassistenten/-assistentinnen, Gemeindeferenten/-referentinnen und Pastoralreferenten/-referentinnen.

Inhalt:

1. Personenkreis	S.3
2. Zusammenarbeit der Verantwortlichen	S.3
3. Allgemeine Grundsätze	S.5
4. Einstellung/Versetzung schwerbehinderter GR/PR	S.6
5. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter GR/PR	S.8
6. Ausbildung und Fortbildung	S.10
7. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter GR/PR	S.11
8. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung	S.11
9. Personalunterlagen von schwerbehinderten GR/PR	S.12
10. Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses	S.13
11. Inkrafttreten	S.15

1. Personenkreis

1.1. Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Vereinbarung gehören die Menschen, die im Sinne des SGB IX schwerbehindert sind.

1.2. Die Inklusionsvereinbarung erfasst alle schwerbehinderten GR/PR im Erzbistum Köln, die in der Territorialeelsorge oder in der Kategorialeelsorge tätig sind.

2. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Generalvikar, Leitung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Vorgesetzte vor Ort, Inklusionsbeauftragte/-r des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Mitarbeitervertretung arbeiten zum Wohle der schwerbehinderten Menschen bei deren Eingliederung eng und vertrauensvoll zusammen (vgl. auch § 182 Abs. 1 SGB IX).

Die nachstehend genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 3 des SGB IX beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 182 SGB IX).

2.1. Der/die schwerbehinderte GR/PR

Wenn der anerkannte schwerbehinderte GR/PR die Rechte seiner Schwerbehinderung geltend machen will, muss er den Dienstgeber und den Vorgesetzten darüber informieren.

2.2. Dienstgeber

Die dem Erzbistum Köln als Dienstgeber obliegenden Pflichten werden - soweit nachfolgend nicht anderweitig geregelt - durch den Generalvikar, die Leitung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal und die Vorgesetzten vor Ort wahrgenommen.

2.3. Inklusionsbeauftragte/r des Dienstgebers

Der Generalvikar bestellt eine/-n Inklusionsbeauftragte/n, der/die ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Er/sie hat insbesondere darauf zu achten, dass die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen bestehenden Vorschriften und Anordnungen beachtet und die dem Erzbistum Köln obliegenden Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht erfüllt werden (§ 181 SGB IX). Der/die Inklusionsbeauftragte ist für die Realisierung der in der Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen mitverantwortlich und verpflichtet, die notwendigen Hilfen zu befördern; er/sie ist - neben der Schwerbehindertenvertretung - Verbindungsperson zu den zuständigen Agenturen für Arbeit und zu den Integrationsämtern der Kommunen, in deren Gebiet schwerbehinderte GR/PR eingesetzt sind.

Vor einer Bestellung oder Abberufung eines/einer Inklusionsbeauftragten ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Bestellung und Abberufung erfolgen schriftlich und

sind der Schwerbehindertenvertretung und der MAV sowie den Arbeits- und Integrationsämtern der Kommunen mitzuteilen, in deren Zuständigkeitsbereich schwerbehinderte GR/PR beschäftigt sind.

2.4. Die Schwerbehindertenvertretung

Zur Vertretung ihrer Interessen wählen die schwerbehinderten GR/PR des Erzbistums Köln eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied für eine Amtszeit von vier Jahren (§ 177 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat insbesondere die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu vertreten und ihnen beratend und helfend in dienstlichen Angelegenheiten, die ihre Schwerbehinderung betreffen, zur Seite zu stehen (§ 178 SGB IX).

2.5. Die Mitarbeitervertretung der GR/PR (MAV)

Die MAV hat die Eingliederung und die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Sie hat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Erzbistum Köln nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden, sie wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin und hat Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen (vgl. § 176 SGB IX und § 26 Abs. 3 Nrn. 3 und 5 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)). Um die Verfahren zur Inklusion schwerbehinderter Menschen zu beschleunigen, beauftragt die MAV eines ihrer Mitglieder als verantwortlichen Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretung.

2.6. Inklusionsausschuss

Zur Förderung der Zusammenarbeit (§ 182 SGB IX) wird ein Inklusionsausschuss eingerichtet. Dieser setzt sich zusammen aus einem Mitglied der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, dem/der Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers, der Schwerbehindertenvertretung und einem Mitglied der Mitarbeitervertretung. Bei Bedarf und in speziellen Sachfragen können sachkompetente Personen zur Beratung hinzugezogen werden (Vertreter/-innen der Integrationsämter, Integrationsfachdienste, Sicherheitsbeauftragte der Dienststellen vor Ort, Ausbildungsleitung, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, etc.). Der Inklusionsausschuss trifft sich in der Regel einmal jährlich. Die Schwerbehindertenvertretung und die Leitung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal laden im Wechsel zu den Sitzungen ein und leiten sie. Der Inklusionsausschuss hat die Aufgabe, über Anliegen des Schwerbehindertenschutzes zu beraten. Dazu gehören:

- die Überwachung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- Überarbeitung der Inklusionsvereinbarung
- Controlling: laufende Überprüfung der Zielerreichung

- Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte (Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Betriebsarzt etc.)
- die Beratung des Dienstgebers bzw. der Hauptabteilung Seelsorge-Personal bezüglich der Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte GR/PR
- Fragerecht des Dienstgebers zur Förderung der Kenntnis über alle zu unterstützenden GR/PR und der Schwerbehindertenquote

3. Allgemeine Grundsätze

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen die in § 155 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden. Es sind dies:

3.1. Schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,

a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder

b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Dienstgeber verbunden ist oder

c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können.

3.2. Schwerbehinderte GR/PR, die im Laufe ihrer Berufstätigkeit durch einen Unfall oder eine Erkrankung ihre Schwerbehinderung erworben haben.

3.3. Schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (s.§155 Abs.1 Nr.2 SGB IX).

3.4. Schwerbehinderte Menschen, die zur Ausbildung eingestellt werden (s.§155 Abs.2 SGB IX).

3.5. Schwerbehinderte Menschen, die aufgrund einer chronischen psychischen oder somatischen Krankheit schwerbehindert sind.

3.6. PR/GR, die länger als 6 Wochen im Jahr krank sind. Zurzeit erfolgt eine betriebliche Wiedereingliederung (Betriebliches Eingliederungsmanagement – kurz: BEM) im Einzelfall nach § 167 Abs.2 SGB IX. Dabei ist das Wiedereingliederungsmodell mit den Krankenkassen eine BEM-Maßnahme. Soll eine allgemeine Regelung dazu erfolgen, kann dazu eine weitere Inklusionsvereinbarung nach § 166 Abs.3 Ziff. 5 SGB IX abgeschlossen werden.

4. Einstellung /Versetzung schwerbehinderter GR/PR

Es ist zurzeit noch nicht davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze für GR/PR grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind.

Die Personalplanung unterscheidet bei der Stellenbesetzung grundsätzlich nicht zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beschäftigten. Ausnahmeregelungen für bestimmte Bereiche oder Verwendungen sind im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung möglich. Bei Meinungsverschiedenheit ist der/die Inklusionsbeauftragte des Dienstgebers für schwerbehinderte Menschen zu hören.

Bei Organisationsentscheidungen sind die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen. Schwerbehinderte GR/PR sind so in Organisationseinheiten einzugliedern, dass ihnen die größtmögliche Unterstützung gewährt werden kann.

Die HA Seelsorge-Personal, Abteilung Einsatz und regionale Begleitung, achtet auf die je eigenen Fähigkeiten und Grenzen von schwerbehinderten Mitarbeitenden und berücksichtigt diese individuell bei einer Stellenneubesetzung unter Beachtung der vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen.

Nach Maßgabe des § 165 SGB IX werden alle schwerbehinderten Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

4.1. Bei der Einstellung von GR/PR sind geeignete schwerbehinderte Bewerber/-innen vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie - mit Ausnahme der körperlichen Eignung - über die gleiche Qualifikation verfügen; dabei wiederum sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Diese Verpflichtung besteht auch, wenn es um die Besetzung einer freien Stelle im pastoralen Dienst geht.

4.2. Um eine einheitliche Umsetzung der §§164 Abs. 1, 165 SGB IX zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:

4.2.1. Im Versetzungsverfahren wird die Schwerbehindertenvertretung zeitgleich mit dem Beginn des Anhörungsverfahrens der MAV durch die HA Seelsorge-Personal über den beabsichtigten neuen Einsatzort einer/ eines GR/ PR informiert. Parallel zum Zeitablauf bei der Mitarbeitervertretung gibt die Schwerbehindertenvertretung innerhalb der Wochenfrist eine Rückmeldung bezüglich des beabsichtigten Einsatzes und ggf. vorliegender Bedenken. Bevor schwerbehinderte GR/PR regelversetzt werden, erörtern die Schwerbehindertenvertretung und der jeweilige Einsatzreferent, welche Stellen in besonderem Maße zur Besetzung mit schwerbehinderten GR/ PR geeignet bzw. nicht geeignet sind.

4.2.2. Bei den Stellenausschreibungen ist in der Regel darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

4.2.3. Bewirbt sich ein/e schwerbehinderte/r Bewerber/-in um eine Einstellung als GR/PR, bzw. GA/PA, erhalten die Schwerbehindertenvertretung und die MAV Mitteilung über die eingegangene Bewerbung. Der Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch Einsicht in diese Bewerbungsunterlagen gemäß § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX zu gewähren.

4.2.4. Der Dienstgeber verpflichtet sich nach Eingang der Bewerbung, auch zur Versetzung, auf Wunsch der Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch mit dieser über die Maßnahmen zu führen, die getroffen werden müssen, um eine bestmögliche Inklusion am Arbeitsplatz zu ermöglichen, damit eine Einstellung ohne Probleme erfolgen kann.

4.2.5. Die Schwerbehindertenvertretung soll an allen Vorstellungsgesprächen mit schwerbehinderten Menschen sowie an den diesbezüglichen Abschlussgesprächen der Vorstellungsrunden teilnehmen, wenn ein nicht behinderter Bewerber/ eine nicht behinderte Bewerberin eingestellt werden soll.

4.2.6. Bei der Bewerbung wird die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt, wenn der schwerbehinderte Bewerber ihre Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

4.3. Für den Fall, dass die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Erzbistum Köln unter der 5-Prozent-Grenze liegt, gelten folgende Regelungen:

4.3.1. Im Erzbistum Köln dürfen freie Arbeitsplätze für GR/PR mit nicht schwerbehinderten Menschen gegen den Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung nur nach vorherigem Bericht der Hauptabteilung Seelsorge-Personal an den Generalvikar und mit dessen Zustimmung besetzt werden; in dem Bericht ist im Einzelnen zu begründen, warum der Arbeitsplatz nicht mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt wird. Vor Abgabe des Berichtes ist die beabsichtigte Entscheidung zwischen Schwerbehindertenvertretung, MAV und MAVO-Dienstgeber-Vertreter zu erörtern. Dabei wird die schwerbehinderte Bewerberin/ der schwerbehinderte Bewerber angehört (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Die Rechte der MAV nach der MAVO bleiben unberührt.

4.3.2. Die HA Seelsorge-Personal hat jährlich im Zusammenhang mit der Erstattung der Anzeige nach § 163 Abs. 2 SGB IX dem Generalvikar einen Bericht darüber zu erstatten, welche Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergriffen worden sind und welche Maßnahmen für die Zukunft beabsichtigt sind. Der Bericht enthält auch den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten im Pastoralen Dienst.

4.4. Wird ein unter § 155 Abs. 1 SGB IX fallender schwerbehinderter Mensch eingestellt, darf eine Arbeitsplatzassistentin bis zur Bewilligung einer entsprechenden Stelle nach Entscheidung in der Hauptabteilungsleiterkonferenz außerhalb des Stellenplans beschäftigt werden.

5. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter GR/PR

5.1. Dem Erzbistum Köln als Dienstgeber, insbesondere aber jedem einzelnen Vorgesetzten obliegt gegenüber schwerbehinderten GR/PR eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Das gilt insbesondere für die unter Nr. 3.2 genannten schwerbehinderten Menschen. Führungskräfte und Mitarbeitende haben schwerbehinderten GR/PR verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe zu unterstützen.

5.1.1. Zu der in 5.1 genannten Fürsorgepflicht des Dienstgebers gehört auch eine allgemeine Information aller Vorgesetzten über das SGB IX und die darüber hinaus in der Inklusionsvereinbarung festgeschriebenen zusätzlichen Bestimmungen, die schwerbehinderte GR/PR betreffen, sowie über die Verpflichtungen, die sich daraus für die jeweiligen Vorgesetzten ergeben.

5.2. Schwerbehinderte GR/PR sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit einzuräumen.

5.3. Schwerbehinderte GR/PR 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 auf Wunsch in zumutbarem Umfange zu erleichtern (§ 164 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX).

5.4. Schwerbehinderte GR/PR haben gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die in § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

5.5. Wird eine Stelle für GR/PR mit einer schwerbehinderten Person besetzt, hat die HA Seelsorge-Personal in Zusammenarbeit mit dem/ der Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers den jeweiligen Vorgesetzten über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des SGB IX sowie die Bestimmungen der Inklusionsvereinbarung zu informieren, sofern die Schwerbehinderung dem Dienstgeber bekannt ist.

5.6. Schwerbehinderte GR/PR werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Mehrarbeit im Sinne dieser Vereinbarung ist die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der arbeitsvertraglichen Regelungen hinaus geleistete Arbeitszeit. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang die Häufigkeit der Abendtermine zu begrenzen.

5.7. Für schwerbehinderte GR/PR sind die jeweils bestmöglichen dem Dienstgeber zumutbaren räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen zu schaffen und Zuwegungen zu gewährleisten.

5.7.1. Die Arbeitsräume und Gerätschaften für schwerbehinderte GR/PR sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten GR/PR erhalten und wenn möglich auch gefördert wird (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet sind. Die entsprechenden DIN-Normen sind zu beachten. Die Gebäudeteile in denen sich die einzelnen Organisationseinheiten befinden, müssen für alle schwerbehinderten GR/PR erreichbar sein. Die Schwerbehindertenvertretung und der Dienstgeber sind durch den Vorgesetzten frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten. Auf Wunsch des GR/PR kann ein Mitarbeiter des technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes dabei beratend tätig werden.

5.7.2. Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind den schwerbehinderten GR/PR die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfen zur Verfügung zu stellen:

- Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. geeignete IT-Ausrüstung für schwerbehinderte GR/PR) auszustatten (§164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX); die Ausbildung im Gebrauch ist zu gewährleisten.
- Sofern sie darauf angewiesen sind, ist schwerbehinderten GR/PR im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekräfte, Gebärdendolmetscher, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen.

Bei Bedarf wird eine Supervision (über die normale Regelung hinaus) kostenfrei (im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten) bewilligt, die es der/dem schwerbehinderten GR/PR ermöglicht, verantwortungsbewusst ihre/seine eigenen Grenzen, aber auch Fähigkeiten in den Blick zu nehmen, und die hilft, mögliche Probleme im Team oder gegenüber dem Vorgesetzten zu bearbeiten.

5.7.3. Ist die von schwerbehinderten GR/PR besetzte Einsatzstelle mit einer Residenzpflicht verbunden, hat der Dienstgeber im Rahmen des für ihn Zumutbaren für die Verfügbarkeit einer barrierefreien Dienstwohnung Sorge zu tragen, wenn der/die Schwerbehinderte einer solchen Dienstwohnung bedarf. Auf Wunsch des GR/PR kann ein Mitarbeiter des technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes dabei beratend tätig werden.

5.8. Wenn der Wechsel einer Einsatzstelle für den schwerbehinderten GR/PR mit größeren Schwierigkeiten verbunden ist, muss unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung geprüft werden, ob von einer Versetzung abgesehen werden kann. Bei unvermeidlichen

Veränderungen ist der schwerbehinderte GR/PR vorher zu hören. Der Dienstgeber hört sich die Wünsche der schwerbehinderten GR/PR an und unterstützt sie nach Möglichkeit unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung. Grundsätzlich sind Versetzungen auf das erforderliche Maß zu beschränken.

5.9. Schwerbehinderte GR/PR sind in ihrem Streben nach einer anders gearteten Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Entsprechende Möglichkeiten sind gegebenenfalls durch Versetzungen zu schaffen. Hierbei muss darauf geachtet werden, dass der GR/PR auf Dauer nicht überfordert wird. In diesen Fällen ist vor der Entscheidung über die Übernahme einer Tätigkeit die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Mit dem schwerbehinderten GR/PR, dem Dienstgeber und dem Vorgesetzten vor Ort ist abzuklären, wie eventuelle Mehrbelastungen aus der Veränderung der Tätigkeit ausgeglichen werden können, damit er/sie dauerhaft in der Lage ist, die neue Tätigkeit für alle Beteiligten zufrieden stellend auszufüllen. Gründe für eine evtl. ablehnende Entscheidung sind dem/r schwerbehinderten GR/PR nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, ggf. in ihrem Beisein darzulegen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel der Einsatzstelle ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

6. Ausbildung und Weiterbildung

6.1. Die beiden Phasen der Berufseinführung für GA/ PA sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte GA/ PA die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

6.2. Fortbildungsveranstaltungen sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte GR/PR an ihnen teilnehmen können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Dazu gehört u.a. die Sorge um eine behindertengerechte Übernachtungsmöglichkeit, Bereitstellung von Arbeitsmaterialien, die der schwerbehinderte GR/PR bearbeiten kann, etc.

Bei der Anmeldung teilt der schwerbehinderte GR/PR seine Schwerbehinderung und seinen spezifischen Bedarf mit.

Erfolgt eine Anmeldung eines schwerbehinderten GR/ PR zu einer Fort- oder Weiterbildung, ist es bei Bedarf die Aufgabe der Stelle, bei der die Anmeldung eingegangen ist, sowohl Haus als auch Referent/innen und Kursleitung über die Teilnahme eines schwerbehinderten GR/PR zu informieren, damit entsprechende Maßnahmen getroffen werden können.

7. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter GR/PR

Schwerbehinderte GR/PR sind im Falle einer dienstlichen Beurteilung darauf hinzuweisen, dass sie die Möglichkeit haben, die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, wenn sie mit der dienstlichen Beurteilung nicht einverstanden sind.

8. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

8.1. Prüfungserleichterungen

Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nicht behinderten GR/PR ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden den schwerbehinderten GR/PR die nachstehenden ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt.

8.1.1. Schwerbehinderte GR/PR, die für die Teilnahme an einem Prüf- oder Auswahlverfahren vorgesehen sind, müssen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten GR/PR und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

8.1.2. Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Leistungen des schwerbehinderten GR/PR auswirken.

8.2. Erholungsurlaub

Schwerbehinderte GR/PR, ausgenommen die ihnen Gleichgestellten, haben gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub.

8.2.1. Der Urlaub ist ein zusätzlicher Erholungsurlaub. Er ist auch dann wie ein solcher zu behandeln, wenn der schwerbehinderte GR/PR während eines Urlaubsjahres in den kirchlichen Dienst eintritt oder aus ihm ausscheidet.

8.2.2. Schwerbehinderte GR/PR, die während des gesamten Urlaubsjahres beschäftigt sind, erhalten den vollen Zusatzurlaub. Dies gilt auch dann, wenn die Schwerbehinderung nur für einen Teil des Jahres festgestellt wird.

8.2.3. Im Falle des Erlöschens des Schwerbehindertenschutzes entfällt auch der Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub, - wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides (§ 199 Abs. 1 SGB IX).

8.3. Dienstreisen

Ein schwerbehinderter GR/PR, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich von einer Person begleiten lassen.

8.3.1. Steht die Begleitperson nicht im Dienste des Erzbistums oder der Einrichtung, in der der oder die schwerbehinderte GR/PR tätig ist, oder ist sie nicht dorthin abgeordnet, so können die dadurch entstehenden Fahrkosten bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet werden, wie sie dem schwerbehinderten GR/PR ersetzt werden; bei Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges wird nach den Bestimmungen zur Reisekostenvergütung (KAVO Anlage 15) eine Entschädigung für die Begleitperson gewährt. Nachteilsausgleiche für die Begleitperson von schwerbehinderten Menschen sollen in Anspruch genommen werden. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson werden auf Anfrage gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnis im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet.

8.3.2. Blinde und Rollstuhlfahrer sollen sich vorrangig von ihren Arbeitsplatzassistenten/-innen oder anderen Personen der Einrichtung begleiten lassen, in der sie tätig sind. Für diese Begleitpersonen der Einrichtung ist ebenfalls Dienstreise anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung nach der Anlage 15 KAVO.

8.4. Parkmöglichkeiten

Soweit bei einer Einrichtung Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte GR/PR, die wegen der Art und Schwere der Behinderung (Merkmal aG) auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, Rücksicht zu nehmen.

Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen.

Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte GR/PR in Betracht kommen.

9. Personalunterlagen von schwerbehinderten GR/PR

9.1. In die Personalakten schwerbehinderter GR/PR ist eine Kopie des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft (§ 152 Abs. 5 SGB IX), bei gleichgestellten behinderten GR/PR ein Abdruck des Gleichstellungsbescheides (§ 2 Abs. 3 SGB IX) aufzunehmen. In der Folgezeit eintretende Änderungen in dem Grad der Behinderung sind, nachdem die entsprechenden Bescheide unanfechtbar geworden sind, in den Personalakten zu vermerken.

9.2. Der Schwerbehindertenstatus ist in der elektronisch erfassten Personaldatei nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennbar, die damit arbeiten müssen.

9.3. Der schwerbehinderte GR/PR hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 3 SGB IX).

9.4. Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter GR/PR müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten. Gleiches gilt für Mitteilungen und Vorlagen an die MAV über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte GR/PR betreffen.

10. Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses

10.1. Vorbeugende Maßnahmen

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten GR/PR auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des/ der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und der MAV 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 SGB IX).

10.2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

10.2.1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter GR/PR durch den Dienstgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 171 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX).

10.2.2. Vor jeder Kündigung und anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob eine Verwendung des schwerbehinderten GR/PR auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

10.2.3. Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt, wenn dieses innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung nicht getroffen hat (§ 174 Abs. 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 171 Abs. 4 SGB IX). Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird (§ 174 Abs. 5 SGB IX).

10.2.4. Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung (Vgl. § 48 KAVO), so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 175 SGB IX). Das Arbeitsverhältnis des berufsunfähigen

schwerbehinderten GR/PR kann somit frühestens nach Zustellung der vollziehbaren Zustimmung enden.

10.2.5. Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte GR/PR, deren Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht. Der Dienstgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse sowie Einstellungen auf Probe unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 3 SGB IX). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

11. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2018 in Kraft.

Die Integrationsvereinbarung vom 15. Januar 2014 wird im gegenseitigen Einvernehmen der Unterzeichnenden zum 31. Mai 2018 beendet; sie wird ersetzt durch diese Inklusionsvereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird nach vier Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.

Ungeachtet dessen hat jeder der in Abschnitt 2 genannten Beteiligten jederzeit das Recht und die Möglichkeit, Vorschläge und Ergänzungen und/oder Änderungen bestimmter Passagen einzubringen bzw. zu veranlassen, mit dem Ziel, dass darüber verhandelt wird.

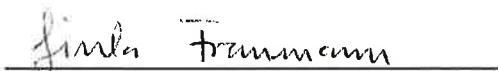
Sollte keine Einigung erzielt werden, verlängert sich die Inklusionsvereinbarung jeweils um ein weiteres Jahr.

Köln, den 16. Mai 2018



Pfr. Mike Kolb,

Leiter HA Seelsorge-Personal



Gisela Frommann,

Vertrauensfrau der schwerbehinderten GR/PR



Beatrix Reese,

Vorsitzende der MAV GR/PR



Marita Müller,

Inklusionsbeauftragte gemäß § 98 SGB IX