Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter GR/PR* des Erzbistums Köln

- Integrationsvereinbarung -

gemäß § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Die vorliegende Integrationsvereinbarung bietet eine Chance für die Verbesserung der betrieblichen Integration behinderter Menschen und formuliert konkrete Zielfelder, Maßnahmen und Regelungen, um diese zu erreichen. Die dauerhafte berufliche Integration 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 % (§ 71 SGB IX) liegende Quote - wenn möglich - zu erreichen. Dabei ist nicht die Zahl der Stellen sondern die Zahl der tatsächlichen Beschäftigten im Sinne des § 73 SGB IX maßgebend.

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 Integrationsvereinbarung 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 Integrationsvereinbarung umfasst das Kürzel „GR/PR“ immer folgende Personenkreise: Gemeindeassistenten/-assistentinnen, Pastoralassistenten/-assistentinnen, Gemeindereferenten/-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 Integrationsvereinbarung erfasst alle schwerbehinderten GR/PR im Erzbistum Köln, die in der gemeindlichen Seelsorge oder in der Kategorialseelsorge tätig sind.

2. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Generalvikar, Leitung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Vorgesetzte vor Ort, Beauftragte/r des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Mitarbeitervertretung arbeiten zum Wohle der schwerbehinderten Menschen bei deren Eingliederung eng und vertrauensvoll zusammen (vgl. auch § 99 Abs. 1 SGB IX).

Die nachstehend genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 des SGB IX beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (§ 99 SGB IX).

2.1. Der/die schwerbehinderte(r) 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. Beauftragte/r des Dienstgebers

Der Generalvikar bestellt einen Beauftragten/eine Beauftragte, 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 (§ 98 SGB IX). Der/die Beauftragte ist für die Realisierung der in der Integrationsvereinbarung 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 Beauftragten 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 (§ 94 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 (§ 95 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 §§ 71, 72 und 81 bis 84 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. § 93 SGB IX und § 26 Abs. 3 Nrn. 3 und 5 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)). Um die Verfahren zur Integration schwerbehinderter Menschen zu beschleunigen, beauftragt die MAV eines ihrer Mitglieder als verantwortlichen Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretung.

2.6. Integrationsausschuss

Zur Förderung der Zusammenarbeit (§ 99 SGB IX) wird ein Integrationsausschuss eingerichtet. Dieser setzt sich zusammen aus einem Mitglied der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, dem/der Schwerbehindertenbeauftragten 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 Integrationsausschuss 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 Integrationsausschuss hat die Aufgabe, über Anliegen des Schwerbehindertenschutzes zu beraten. Dazu gehören:

- die Überwachung und Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Überarbeitung der Integrationsvereinbarung

- 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 § 72 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden. Es sind dies:

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.

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

3. Schwerbehinderte Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

4. Schwerbehinderte Menschen, die zur Ausbildung eingestellt werden (s.§72 Abs.2 SGB IX).

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

6. PR/GR, die länger als 6 Wochen im Jahr krank sind. Zur Zeit erfolgt eine betriebliche Wiedereingliederung (BEM) im Einzelfall nach § 84 Abs.2 SGB IX. Dabei ist die Wiedereingliederung mit den Krankenkassen nach dem sog. Hamburger Modell eine BEM-Maßnahme. Soll eine allgemeine Regelung dazu erfolgen, kann dazu eine weitere Integrationsvereinbarung nach § 83 Abs.2a Ziff. 5 SGB IX abgeschlossen werden.

4. Einstellung /Versetzung schwerbehinderter Menschen im pastoralen Dienst

Es ist zur Zeit 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 Beauftragte 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 Personalabteilung 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 § 82 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 (§ 71 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 §§ 81 Abs. 1, 82 SGB IX zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:

4.2.1. Schwerbehindertenvertretung und MAV werden durch die HA Seelsorge-Personal zu Beginn eines jeden Kalenderjahres über den Stand der Beschäftigung schwerbehinderter GR/PR und über die in diesem Jahr voraussichtlich zur Versetzung anstehenden schwerbehinderten GR/PR informiert. Hierfür werden die voraussichtlich frei werdenden Stellen der MAV und der Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt. Bevor schwerbehinderte GR/PR regelversetzt werden, wird erörtert, welche Stellen in besonderem Maße zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen 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 § 95 Abs. 2 Satz 3 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 Integration am Arbeitsplatz zu ermöglichen, damit eine Einstellung ohne Probleme erfolgen kann.

4.2.5. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen mit Schwerbehinderten sowie an den diesbezüglichen Abschlussgesprächen der Vorstellungsrunden teilnehmen, wenn ein nicht behinderter Bewerber 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 HA-SP 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 der schwerbehinderte Bewerberin / Bewerber angehört (§ 81 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 § 80 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 § 72 Abs. 1 SGB IX fallender schwerbehinderter Mensch eingestellt, darf eine Arbeitsplatzassistenz bis zur Bewilligung einer entsprechenden Stelle nach Entscheidung im DVR 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 Integrationsvereinbarung 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 (§ 81 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 (§ 81 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX).

5.4. Schwerbehinderte GR/PR 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. 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 Beauftragten des Dienstgebers den jeweiligen Vorgesetzten über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des SGB IX sowie die Bestimmungen der Integrationsvereinbarung 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, Betriebsvorrichtungen, Maschinen 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. § 81 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 (§ 81 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. Bei einem Wechsel der Einsatzstelle, der für schwerbehinderte GR/PR mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Mitarbeitende, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das erforderliche Maß zu beschränken. Sie sollen in der Regel nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten GR/PR mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist der schwerbehinderte GR/PR vorher zu hören. Die Wünsche der schwerbehinderten GR/PR sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dabei soll von Anfang an die Möglichkeit angeboten werden, die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

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 oder Umsetzungen 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 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. Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende 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 § 125 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 (§ 116 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 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 (§ 69 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. Die Personalakten schwerbehinderter GR/PR sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Elektronisch erfasste Personaldateien sind ebenfalls mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen.

9.3. Der schwerbehinderte GR/PR hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 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 Prävention

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten GR/PR auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten 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. § 84 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 (§ 85 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt mindestens vier Wochen (§ 86 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 (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 88 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 (§ 91 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 (§ 92 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 (§ 90 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. Februar 2014 in Kraft.

Die Integrationsvereinbarung 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 Integrationsvereinbarung jeweils um ein weiteres Jahr.

Köln, den 15. Januar 2014

_____

Pfr. Stefan Weißkopf,

Leiter HA Seelsorge-Personal

_____

Beate Schultes,

Vertrauensfrau der schwerbehinderten GR/PR

_____

Beatrix Reese,

Vorsitzende der MAV GR/PR

_____

Hermann Baumeister,

Beauftragter des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX