

### **Integrationsvereinbarung des Bischöflichen Ordinariates Speyer**

Gemäß § 28 a MAVO in Verbindung mit § 83 SGB IX schließen die Diözese Speyer, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Ordinariates unter Beteiligung der Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers die nachfolgende Integrationsvereinbarung:

#### **Prämbel**

Die Diözese Speyer leistet als Dienstgeber einen Beitrag dazu, Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dementsprechend erfüllt sie die gesetzliche Beschäftigungspflicht aus § 71 SGB IX. Eine Einstellung und/oder Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfolgt auch in Zeiten der Stellenreduzierung.

Die dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen ist darüber hinaus nur durch die konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Der Abschluss dieser Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die weitere Verbesserung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen angesehen.

Die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen ist ein Prozess, kein fertiges Ergebnis. Er setzt eine Sensibilität für die spezifischen Belange behinderter Menschen voraus. Die Integrationsvereinbarung versteht sich als Instrument, diese Sensibilität weiter zu fördern und konkrete, realisierbare Hilfestellungen zu geben.

Grundsätzlich werden Voraussetzungen und Bedingungen dafür geschaffen, dass Behinderungen kein Hinderungsgrund sind, einen der Qualifikation entsprechenden, geeigneten Arbeitsplatz einzunehmen oder zu behalten. Der Dienstgeber muss zum einen die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten, zum anderen aber auch deren individuelle Leistungseinschränkungen kennen. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

Die Integrationsvereinbarung will auch einen Beitrag leisten für Personen, die – ohne schwerbehindert oder gleichgestellt zu sein – nach einer langfristigen Erkrankung schrittweise wieder in das Arbeitsleben eingliedert werden müssen. Daher greift sie als besonderes Instrument der Prävention und Beratung das betriebliche Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte (§ 84 Abs. 2 SGB IX) auf.

## **Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Anwendungsbereich**

Diese Integrationsvereinbarung gilt für

- alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen,
- alle behinderten Menschen im Anerkennungsverfahren,
- alle langzeiterkrankten Personen (§ 5),

die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Beamtenverhältnis zur Diözese Speyer stehen.

Die Beratungsangebote der §§ 5–7 dieser Integrationsvereinbarung stehen ausdrücklich auch den Geistlichen der Diözese Speyer und den in einem Gestellungsverhältnis beschäftigten Personen offen.

### **§ 2 Ziele**

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- ein weiterhin hohes Niveau des Anteils der bei der Diözese Speyer beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 3),
- Ausgestaltung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Personalentscheidungen (§ 4),
- die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, insbesondere durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung, Qualifizierung (§ 5),
- Planung und Durchführung der betrieblichen Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten (§ 6).

## **Zielvereinbarungen**

### **§ 3 Beschäftigungsquote**

Der Dienstgeber kommt seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und ist bereit, während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung min-

destens die Beschäftigungsquote des § 71 SGB IX von 5 Prozent zu halten.

Behinderte Jugendliche werden bei gleicher Eignung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen. Hierauf ist im Ausschreibungstext hinzuweisen.

#### **§ 4 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Personalentscheidungen**

Bei Personalentscheidungen sind der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen rechtzeitig die Bewerbungs- und Besetzungsunterlagen der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zur Einsicht vorzulegen (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Sie kann an Bewerbungsgesprächen mit diesen Personen teilnehmen, es sei denn, der schwerbehinderte Mensch lehnt eine Teilnahme ausdrücklich ab.

#### **§ 5 Berufliche Integration**

Bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld der schwerbehinderten Beschäftigten ist darauf hinzuwirken, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassend einsetzen können. Bei Bedarf werden der Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld entsprechend angepasst. Für schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkzeichen „aG“ oder „H“ in ihrem Ausweis wird auf Wunsch ein Parkplatz in unmittelbarer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz reserviert, sofern entsprechende Parkflächen vorhanden sind. Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen soll auf Barrierefreiheit (DIN 18024) für schwerbehinderte Menschen geachtet werden.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers sowie gegebenenfalls die Arbeitssicherheitsfachkraft sind gemeinsam mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten die für die Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung zuständigen Ansprechpersonen. Anträge auf finanzielle Förderung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung stellt der/die Schwerbehindertenbeauftragte des Dienstgebers.

Die Gestaltung der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten den Bedürfnissen der schwerbehinderten/gleichgestellten Personen Rechnung.

Ist aufgrund der Behinderung eine Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen nicht möglich, wird gemeinsam nach einer Alternativlösung gesucht.

## **§ 6 Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten**

Mit Langzeiterkrankten (Erkrankung, die ohne Unterbrechung länger als drei Monate andauert) setzt sich der Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht schriftlich in Verbindung und bietet als betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) ein Wiedereingliederungsgespräch an. An diesem Gespräch nehmen der/die Schwerbehindertenbeauftragte des Dienstgebers, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, der/die unmittelbare Vorgesetzte und bei schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Auf Wunsch des/der Beschäftigten können darüber hinaus an dem Gespräch eine Person des Vertrauens sowie auch bei nicht schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, gemeinsam zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann. Weiter soll geklärt werden, welche Leistungen oder Hilfen notwendig sind, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die langzeiterkrankte Person wird mit der Einladung zum Wiedereingliederungsgespräch auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hingewiesen.

Weitere Themen des Wiedereingliederungsgesprächs können insbesondere sein:

- Folgen eines Auslaufens des Krankengeldes oder entsprechender gesetzlicher Leistungen,
- Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Teilaltersrente,
- Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung.

Mit arbeitsunfähigen Beschäftigten, die nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten können, wird bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (§ 74 SGB V, § 28 SGB IX), die einen Wiedereingliederungsplan einschließlich der Prognose über den Zeitpunkt der zu erwartenden Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit enthält, eine diesem Plan entsprechende Vereinbarung über eine stufenweise Wiedereingliederung getroffen. Der/die unmittelbare Vorgesetzte trägt eine besondere Verantwortung für die Durchführung im jeweiligen Arbeitsumfeld. Erforderliche Maßnahmen, insbesondere Änderungen im Arbeitsablauf, erläutert der/die unmittelbare Vorgesetzte den anderen Beschäftigten.

Außerhalb einer ärztlichen Empfehlung erörtert der Dienstgeber mit langzeiterkrankten Personen die Möglichkeit einer befristet vereinbarten

Teilzeittätigkeit; für schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte gilt § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX.

### **§ 7 Information**

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert und berät die Beschäftigten in allen Schwerbehindertenangelegenheiten mit Bezug zum Arbeitsplatz.

Der/die Schwerbehindertenbeauftragte des Dienstgebers soll erkrankte Beschäftigte rechtzeitig über die Auswirkungen einer Arbeitsunfähigkeit auf den Arbeitslohn informieren.

### **Schlussbestimmungen**

#### **§ 8 Publikation**

Die Integrationsvereinbarung wird durch Veröffentlichung im OVB bekannt gegeben. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt Landau und der Agentur für Arbeit Ludwigshafen übermittelt.

#### **§ 9 Geltungsdauer**

Diese Integrationsvereinbarung tritt zum 1. Februar 2007 in Kraft und ist zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2009. Eine Änderung der Integrationsvereinbarung ist nur im Einvernehmen aller Beteiligten möglich.

Speyer, den 17. Januar 2007

*gez.*

Peter Schappert  
Generalvikar

*gez.*

Gabriele Bamberger  
Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

*gez.*

Thomas Ochsenreither  
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung

