

Integrationsvereinbarung

vom 30. Juli 2007

zwischen

dem Bischöflichen Ordinariat Mainz

– nachfolgend Dienstgeber genannt –

und

der Mitarbeitervertretung Bischöfliches Ordinariat

– nachfolgend MAV genannt –

sowie

der Schwerbehindertenvertretung Bischöfliches Ordinariat

gemäß § 28a MAVO i. V. m. § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Gliederung

1. Präambel
2. Grundsätze
3. Pflichten des Dienstgebers
4. Einstellung von schwerbehinderten Menschen
5. Beteiligung Dritter bei der Integration
6. Ausbildung und Weiterbildung
7. Beschäftigung und Art der Tätigkeit
8. Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen
9. Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleichwertiger Arbeitsplatz und Integrationsprojekte
10. Arbeitsassistenz
11. Dienstliche Beurteilung und Personalaktenführung
12. Inkrafttreten

1. Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nach Art. 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Danach unterstehen Menschen mit Behinderungen dem besonde-

ren Schutz des Staates. Insoweit wirkt er auf die gleichberechtigte Beteiligung Behinderter am Leben in der Gemeinschaft und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG, in Kraft seit 1.5.2002) wird das SGB IX zur öffentlichen Pflicht gemacht und Gleichheit zwischen den Geschlechtern, allgemeine Barrierefreiheit, Gebärdensprache und andere Kommunikationshilfen sowie weitere Berücksichtigung von Behinderung vorgeschrieben.

Ziel des Gesetzes über allgemeine Gleichbehandlung (AGG, in Kraft seit 14.8.2006) ist es, Benachteiligungen aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Der Dienstgeber fördert einen unvoreingenommenen Zugang zu Menschen mit Behinderungen, er sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt das Dienstangebot des Integrationsamtes und der Arbeitsverwaltung.

2. Grundsätze

- 2.1 Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mildern und ihre Verschlimmerung zu verhüten. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Diese Hilfen müssen dem individuellen Hilfebedarf der schwerbehinderten Menschen Rechnung tragen.
- 2.2 Für die Realisierung der Maßnahmen zu Gunsten schwerbehinderter Menschen sind in erster Linie die Dezernentin oder der Dezernent sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die Einstellung und Verwendung von Beschäftigten entscheiden, zuständig. Alle Beteiligten haben in Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem/der Beauftragten des Dienstgebers vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Es ist ihre Pflicht, den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten entgegenzukommen.

3. Pflichten des Dienstgebers

- 3.1 Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die nach § 71 SGB IX vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Der Dienstgeber hat

mit der jährlichen Meldung der MAV Zahl und Quoten der zu ihrem Zuständigkeitsbereich gehörenden schwerbehinderten Beschäftigten darzustellen. Bei Unterschreitung der Pflichtquote sind gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung, der MAV und dem/der Beauftragten des Dienstgebers Wege zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht zu vereinbaren. Unterschreitungen sind entsprechend zu begründen.

- 3.2 Die Schwerbehindertenvertretung ist, unabhängig von den Beteiligungsrechten der MAV, in grundsätzlichen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen als einzelne oder als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr dann unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen.
- 3.3 Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Dienstgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten sollen sich nach § 72 SGB IX in angemessenem Umfang schwerbehinderte Beschäftigte, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind und solche, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, befinden.
- 3.4 Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten regelmäßig mitzuteilen. Einmal jährlich wird der Schwerbehindertenvertretung eine Übersicht zur Verfügung gestellt, aus der die Gesamtzahl aller Beschäftigten untergliedert nach Vollzeit/Teilzeit, männlich/weiblich und die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten untergliedert nach den gleichen Kriterien, hervorgeht.
- 3.5 Es entspricht der Zielsetzung des Sozialgesetzbuches IX, dass die Dezernentin oder der Dezernent, die oder der Beauftragte des Dienstgebers, die MAV und die Schwerbehindertenvertretung auf allen Ebenen eng zusammenarbeiten. In schwierigen Fällen empfiehlt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen (Ärzten, Psychologen), von Vertretern des Integrationsamtes oder der Arbeitsverwaltung.

4. Einstellung von schwerbehinderten Menschen

- 4.1 Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages kommt dem kirchlichen Dienstgeber eine besondere Vorbildfunktion zu.
- 4.2 Der Dienstgeber geht davon aus, dass bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen grundsätzlich jede Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Ausnahmen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist.

Die besonderen Belange von Frauen sind zu berücksichtigen (§ 2 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)).

- 4.3 Eine besondere Verpflichtung besteht auch darin, die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu fördern.
- 4.4 Wird eine Stelle ausgeschrieben, ist die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes vor der Veröffentlichung zu beteiligen.
- 4.5 Schwerbehinderten und behinderten Menschen ist bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerbern zu geben. In Stellenausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Über die Bewerbung von schwerbehinderten Menschen ist der Schwerbehindertenvertretung und der MAV unverzüglich Mitteilung zu machen.

Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind diese grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass sie offensichtlich fachlich und/oder persönlich ungeeignet sind. Der Schwerbehindertenvertretung ist eine Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen einzuräumen, wenn schwerbehinderte Menschen zu Gesprächen eingeladen sind. Der Dienstgeber hat dabei der Schwerbehindertenvertretung auch die Kriterien mitzuteilen, die für ihn bei der Auswahl von Bedeutung sind.

Bewerbungen von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit deren Stellungnahme der MAV zuzuleiten.

Die Entscheidung ist mit Begründung der Schwerbehindertenvertretung zuzuleiten.

- 4.6 Bei der Auswahl von Nachwuchskräften ist darauf zu achten, dass auch geeignete schwerbehinderte Menschen eingestellt werden. Der Dienstgeber hat frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen.

Die Möglichkeit eines Orientierungsjahres wird im Einzelfall angeboten. Es wird geprüft, ob im Bereich des Bischöflichen Ordinariats gemeinsame Praktika zur Arbeitserprobung durchgeführt werden können. Nach Beendigung eines Praktikums ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu prüfen.

- 4.7 Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Menschen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der MAV im Einzelfall oder für eine Mehrzahl von Fällen zu regeln.

5. Beteiligung Dritter bei der Integration

- 5.1 Der Dienstgeber hat in regelmäßigen Abständen, mindestens aber zu den einzelnen Einstellungsmaßnahmen, bei den zuständigen Arbeitsämtern anzufragen, ob für den aktuellen und absehbaren Personalbedarf geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind.
- 5.2 Bei der Integration von schwerbehinderten Menschen sind, soweit erforderlich, im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen
1. die Arbeitsämter,
 2. die Zentrale Arbeitsvermittlungsstelle,
 3. das Integrationsamt,
 4. die Integrationsfachdienste,
 5. die Rehabilitationsträger
 6. Ausbildungseinrichtungen von Behindertenverbänden und -werkstätten,
 7. Behindertenbeirat,
 8. Landesbehindertenbeauftragter,
 9. Arbeitskreis Gesundheitsdienst,
 10. Vertrauensärztin/Vertrauensarzt und Betriebsärztin/Betriebsarzt einzubeziehen.

6. Ausbildung und Weiterbildung

- 6.1 Auf die berufliche Fortbildung, schwerbehinderter Beschäftigter ist besonderer Wert zu legen. Schwerbehinderte Beschäftigte sollen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie bevorzugt zuzulassen. Mögliche Erleichterungen sollen dabei bewilligt und die Kosten nach Möglichkeit übernommen werden.
- 6.2 Der Dienstgeber bietet im Rahmen seiner internen Aus- und Fortbildung persönliche Beratung für schwerbehinderte Beschäftigte an.
- 6.3 Schwerbehinderte Beschäftigte sollen bevorzugt bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens berücksichtigt werden.

7. Beschäftigung und Art der Tätigkeit

- 7.1 Für schwerbehinderte Beschäftigte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die der Behinderung Rechnung tragen. Insoweit besteht die Notwendigkeit
1. zu einer persönlichkeitsgerechten Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in das Arbeitsleben,

2. zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung im Einzelfall, soweit dies möglich ist,
 3. zur Beachtung und Berücksichtigung der Fähigkeiten und Kenntnisse der schwerbehinderten Beschäftigten.
- 7.2 In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass schwerbehinderte Beschäftigte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.
- 7.3 Schwerbehinderten Beschäftigten ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.
- 7.4 Besondere Arbeitszeitmodelle und Sonderregelungen für schwerbehinderte Beschäftigte werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen.
- 7.5 Der unmittelbare Vorgesetzte soll sich über die Gesamtsituation der Behinderung des/der schwerbehinderten Beschäftigten, die Auswirkungen auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit laufend unterrichten.
- 7.6 Schwerbehinderte Beschäftigte sollen, wenn möglich,
1. Erleichterungen in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung gewährt werden,
 2. einen Arbeitsplatz erhalten, der mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet ist. Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung für den Dienstgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtlichen Vorschriften entgegenstehen.

8. Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

- 8.1 Bei der Besetzung freier Stellen sind solche schwerbehinderte Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits auf geringer bewerteten Stellen des Dienstgebers tätig sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie andere Bewerberinnen oder Bewerber.
- 8.2 Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Beschäftigte tätig sind, wird das Ziel einer umfassenden Information in der Regel durch die unmittelbare Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung zu erreichen sein. Daher ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, es sei denn, dass die/der schwerbehinderte Beschäftigte nicht damit einverstanden ist.
- 8.3 In besonderen Härtefällen können im Rahmen vorhandener Stellen auch besonders nach Art und Umfang des Leistungsvermögens angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte geschaffen werden.

- 8.4 Für schwerbehinderte Menschen ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf die Anforderungen eines anderen Arbeitsplatzes umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können und durch einen Wechsel keine negativen Auswirkungen hinsichtlich der Verschlimmerung der Schwerbehinderung zu erwarten ist. Wenn sie ihre Umsetzung beantragen, soll dem, soweit sachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden.
- 8.5 Arbeitszeit und Pausen können, wenn es die betrieblichen Abläufe zulassen, im Einzelfall für schwerbehinderte Beschäftigte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden darf.
- 8.6 Dienstbefreiung im angemessenen Umfang kann schwerbehinderten Beschäftigten erteilt werden, die auf Grund ihrer Behinderung besonders von extremen Wetterlagen und sonstigen äußeren Einflüssen betroffen sind. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, entscheidet der Dienstgeber auf Antrag und im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung.
- Bei der Gewährung von Dienstbefreiung und Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von schwerbehinderten Beschäftigten berühren, soll im Rahmen der geltenden Vorschriften großzügig verfahren werden.
- 8.7 Schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z. B. schwerbehinderte Menschen mit dem Ausweismerkzeichen „aG“ bzw. schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 oder mit erheblicher Gehbehinderung, die zum Erreichen ihrer Arbeitsstelle auf die Benutzung eines privaten Personenkraftwagens angewiesen sind, weil ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß oder auf eine andere Art und Weise zurückzulegen), sind auf Antrag im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Stehen eigene oder angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, können geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung durch das Integrationsamt refinanziert wirtschaftlich vertretbar ist. Schwerbehinderte Menschen im vorstehenden Sinne genießen insoweit den Vorrang gegenüber allen anderen Beschäftigten.
- 8.8 Schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne von § 72 SGB IX können auf Antrag von Krankheits- und Urlaubsvertretungen oder Ehrenämtern freigestellt werden, jedoch nur soweit diese zu unverhältnismäßig hohen Mehrbelastungen, insbe-

sondere durch Über- oder Mehrarbeitsstunden führen würde und eine Entscheidung darüber in die Verantwortlichkeit des Dienstgebers fällt. Vor der Entscheidung über einen solchen Antrag hat der Dienstgeber die Schwerbehindertenvertretung und die MAV anzuhören.

- 8.9 Schwerbehinderten Beschäftigte soll ein Einzelzimmer zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies als notwendig erscheinen lässt, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und die/der schwerbehinderte Beschäftigte dies wünscht.
- 8.10 Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, und sich deshalb einer Begleitperson bedienen müssen, die nicht im Dienst des Bistums steht, sind die insoweit notwendigen Auslagen im Rahmen der Ordnung der Reisekostenvergütung für Beamte, Angestellte und Arbeiter im Bistum Mainz zu erstatten. Voraussetzung ist ein Ausweis mit dem Merkzeichen **B** (auf ständige Begleitung bei Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln angewiesen).
- 8.11 Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten zur Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen von Selbsthilfegruppen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Arbeitsbefreiungen ab 15.00 Uhr, wenn die Treffen unter ärztlicher Aufsicht oder Leitung der Schwerbehindertenvertretung, stattfinden. Gedacht ist dabei an Gruppen mit Herz-Kreislauf-erkrankungen, Diabetes, Allergien oder Krebserkrankungen. Der Dienstgeber stellt geeignete Räume zur Verfügung, soweit solche Schwerbehindertengruppen mehrheitlich aus Beschäftigten des Bischöflichen Ordinariats bestehen.
- 8.12 Der Dienstgeber wirkt darauf hin, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich und dass die Gebäude, Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Beschäftigte mit sensorischen Behinderungen ausgestattet werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist sowohl bei der Projektvorbereitung als auch bei der Baudurchführung zu beteiligen.
- 8.13 Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten und Arbeitskraft und Lebenswille zu stärken. Er dient nicht nur den persönlichen Belangen der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch zur Erhaltung der Dienstfähigkeit. Aus diesem Grund ist die Teilnahme am Behindertensport zu

fördern. Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten zur Teilnahme am Behindertensport Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge, wenn der Behindertensport unter ärztlicher Betreuung und fachkundiger Leitung durchgeführt wird.

- 8.14 Für Bruchteile von Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 2 SGB IX unter ½ Tag wird vereinbart, daß diese auf ½ Tag aufgerundet werden.

9. Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleichwertiger Arbeitsplatz und Integrationsprojekte

- 9.1 Der Dienstgeber schaltet gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle möglichen Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können.
- 9.2 Sind Beschäftigte während eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, führt der Dienstgeber bei schwerbehinderten Beschäftigten mit der Schwerbehindertenvertretung oder in den übrigen Fällen mit der Mitarbeitervertretung das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) durch.
- 9.3 Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter Beschäftigter in der bisherigen Dienststelle/Einrichtung nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen), ist dem schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen der kirchlichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz zu vermitteln.
- 9.4 Ist ein weiterer Einsatz von schwerbehinderten Beschäftigten nach Prüfung der unter Absatz 2 genannten Voraussetzungen oder ist eine Weiterbeschäftigung auf Grund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten nicht möglich, sind Prüfungen vorzunehmen, die eine Weiterbeschäftigung u. U. in Form von Integrationsprojekten (Integrationsbetriebe oder Integrationsabteilungen) dezernatsübergreifend sicherstellen.

Leistungen der Ausgleichsabgabe sollen sowohl für den Aufbau, die Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung, als auch für die betriebswirtschaftliche Beratung im Rahmen einer unterstützenden Beschäftigung beansprucht werden.

10. Arbeitsassistenz

Wenn schwerbehinderte Beschäftigte ihre Arbeitsleistung nur mit Unterstützung durch eine (notwendige) Arbeitsassistenz erbringen können, räumt ihm der Dienstgeber die Möglichkeit ein, eine selbst beschaffte Arbeitsassistenz i. S. d. § 102, Abs. 4 SGB IX zu Hilfe zu nehmen. Voraussetzung ist, daß der/die Arbeitsas-

sistentIn die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 1994, Nr. 6, Seite 45) anerkennt und daß der Dienstgeber seine Zustimmung erteilt hat.

Die Finanzierung der Arbeitsassistenten trägt der/die assistierte Beschäftigte.

11. Dienstliche Beurteilung und Personalaktenführung

- 11.1 Auf Wunsch schwerbehinderter Beschäftigter nimmt die Schwerbehindertenvertretung an Beurteilungsgesprächen sowie an Zielvereinbarungsgesprächen teil.
- 11.2 Vor jeder Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter ist dieser auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Das Verfahren richtet sich im Einzelnen – soweit vorhanden – nach den Beurteilungsrichtlinien.
- 11.3 Eine Beförderungseignung wird schwerbehinderten Beschäftigten in der Regel nur dann nicht zuzuerkennen sein, wenn er bei wohlwollender Prüfung die Mindestanforderungen nicht erfüllt. In diesen Fällen sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern: sie sind dem/der schwerbehinderten Beschäftigten rücksichtsvoll, aber offen darzulegen, und zwar im Beisein der Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, dass dieser deren Anwesenheit nicht wünscht.
- 11.4 Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.
- 11.5 Schwerbehinderte Beschäftigte brauchen bei Anträgen (Bewerbungen, Beihilfe- und Dienstreiseanträgen usw.) die Art ihrer Behinderung nicht anzugeben, soweit sie für die Entscheidung irrelevant ist. Ein Hinweis auf die Personalakte genügt.
- 11.6 Die Personaldaten (Akten oder PC-Erfassung) von schwerbehinderten Beschäftigten sind mit Hinweis auf den Schwerbehindertenstatus besonders zu kennzeichnen.

12. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen. Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein bzw. ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht berührt werden.

Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke enthält.

Anstelle unwirksamer oder undurchführbarer Bestimmungen oder Entscheidungen zur Ausfüllung einer Lücke, soll die gesetzliche Regelung bzw. eine gesetzliche Regelung, die dem Gewollten nach Sinn und Zweck entspricht, gelten.

Mainz, den 30. Juli 2007

Dietmar Giebelmann
Generalvikar

gez. Zwingert
Mitarbeitervertretung
Bischöfliches Ordinariat

gez. Wagner
Schwerbehindertenvertretung
Bischöfliches Ordinariat

