

## **Inklusionsvereinbarung**

zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen

zwischen

dem Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

vertreten durch

---

sowie

der Gesamt-Mitarbeitervertretung,  
vertreten durch

---

Der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V. (DiCV) leistet als Dienstgeber einen Beitrag, um Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dieser Beitrag wird als stetiger Prozess verstanden, in dem die Inklusionsvereinbarung ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung darstellt. Partner dieser Vereinbarung sind die Geschäftsführung des DiCV und die Gesamt-Mitarbeitervertretung, begleitet durch das Integrationsteam für Mitarbeiter\*innen mit Behinderung.

Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance gesehen, berufliche Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu verbessern, Auswirkungen von Behinderung auf die Arbeitsplatzsituation (und umgekehrt) zu analysieren und gemeinsam tragfähige Lösungen zu erarbeiten.

Diese Vereinbarung dient dem Erhalt und führt zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung.

Grundlage für die Inklusionsvereinbarung ist das Schwerbehindertenrecht, insbesondere das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) i. V. mit § 28 a Abs. 2 MAVO bzw. BTHG.

### **I. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die Einrichtungen in der Trägerschaft des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V. und die hier beschäftigten schwerbehinderten (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen sowie die von Behinderung bedrohten Mitarbeiter\*innen. Aus sprachlichen Gründen werden im Folgenden nur „schwerbehinderte Menschen“ genannt.

### **II. Ziele**

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind

- die Einstellung schwerbehinderter Menschen
- die Verpflichtung des Dienstgebers, die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote nach § 154 SGB IX zu erfüllen.

- der Arbeitsplatzertalt durch Förderung/Qualifizierung oder Umschulung ebenso wie durch angemessene Anpassung von Arbeitsplatzausstattung und –organisation
- die Unterstützung von Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation
- die zeitnahe Einleitung und zügige Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX
- die Sicherstellung der Barrierefreiheit im Rahmen von Baumaßnahmen nach den jeweiligen aktuellen Regelwerken zum barrierefreien Bauen von öffentlich zugänglichen Gebäuden und neuen Erkenntnissen aus der Praxis.

Für die Erreichung dieser Ziele arbeiten, soweit vorhanden, Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeitervertretung und Dienstgeber, insbesondere auf Einrichtungsebene, eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung ggf. mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

### **III. Kommunikation**

In den Versammlungen der Schwerbehinderten berichtet der Dienstgeber bei Bedarf über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung (§ 166 Abs. 3 SGB IX). Der Vertreter des Dienstgebers, die Mitarbeitervertretung und/oder die Schwerbehindertenvertretung berichten bei Bedarf im internen Netzwerk über den Stand der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.

### **IV. Personalplanung**

- Der Dienstgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX).
- Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern diese bei Bedarf ausgeglichen werden könnten. Bei Auszubildenden muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann.
- Die berufliche Weiterbildung der schwerbehinderten Mitarbeiter\*innen wird gefördert. Die Möglichkeiten und der Bedarf werden systematisch ermittelt und überprüft, z. B. im jährlichen Mitarbeiter\*innen-Gespräch.
- Sollte der Ausbildungserfolg aufgrund einer Behinderung gefährdet sein, werden individuelle Lösungen geprüft. Sofern angebotene Unterstützungsmaßnahmen zur Erreichung des Ausbildungserfolges, die immer vorrangig eingesetzt werden, nicht ausreichend sind, wird das Angebot einer anderen Ausbildung geprüft.

Die besonderen Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Auszubildende und Mitarbeiter\*innen sind abzurufen.

### **V. Integrationsteam**

- (1) Der Dienstgeber verpflichtet sich zur Bildung eines Integrationsteams. Dieses besteht aus:
- den Vertretungen des Dienstgebers
  - den Schwerbehindertenvertretungen
  - einem Mitglied der Gesamt-Mitarbeitervertretung

- dem BGM-Beauftragten
- (2) Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:
- die Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung,
  - die Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung,
  - die Überprüfung der Vereinbarungsziele und Maßnahmen.
- (3) Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens aber zweimal jährlich, zu Beratungen. Zu den Sitzungen des Integrationsteams können bei Bedarf Experten zu bestimmten Themen eingeladen werden.
- (4) Die Geschäftsführung des Integrationsteams liegt bei der Vertretung des Dienstgebers.

## **VI. Arbeitsplatzgestaltung , Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation**

Die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsplatzes ist nach der Maßgabe der Luxemburger Deklaration eine wichtige gemeinsame Aufgabe des Dienstgebers und der Dienstnehmer\*innen, um Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

- Bei Bedarf findet eine Begehung des zukünftigen bzw. des aktuellen Arbeitsplatzes durch den Beauftragten des Dienstgebers und eines Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung statt. Hierbei wird der Arbeitsplatz, der in Augenschein genommen wird, auf seine behindertengerechte Ausstattung überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst.
- Bei der Planung und Einrichtung von notwendigen Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen können der Betriebsärztliche Dienst, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggfs. der Rehaträger, das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst hinzugezogen werden.
- Bei der Planung von Neu-, Umbauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf die Barrierefreiheit für schwerbehinderte Menschen geachtet. Dabei wird die Schwerbehindertenvertretung in die Planung einbezogen. Im Rahmen der baulichen, finanziellen und technischen Möglichkeiten wird sichergestellt, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.
- Schwerbehinderte Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei Ihrer Arbeitsstelle Parkplätze zur Verfügung zu stellen.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt und berät den Dienstgeber bei der Erstellung und Fortführung der Gefährdungsbeurteilung nach §§5,6 Arbeitsschutzgesetz, dabei sind ggfs. behinderungsbedingte Einschränkungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. In der Gefährdungsbeurteilung ist festzulegen, wie die Rettung im Falle eines Brandes oder einer anderen Notfallsituation sichergestellt ist.

## **VII. Arbeitszeit**

Im Einzelfall werden individuelle Arbeitszeitregelungen aufgrund der Art und Schwere der Behinderung im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen. Erfordert die Schwerbehinderung eines Menschen die Anpassung der Arbeitszeit bzw. des Schichtplans, so kann dies personenbezogen erfolgen. Die Anpassung erfolgt nach Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung.

Wenn Art und Schwere der Behinderung die Veränderung des Beschäftigungsumfanges erfordert, ist dies vom Dienstgeber zu befürworten, sofern betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung gefördert werden. Zu beachten sind insbesondere die Regelungen in § 8 TzBfG und in den §§ 81 und 164 SGB IX:

### **VIII. Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller relevanten betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit aller Mitarbeiter\*innen zu erhalten wieder herzustellen und zu fördern. Dazu gehören die Aufgaben Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Gesundheitsförderung.

Ein wichtiges Handlungsfeld zur Zielerreichung stellt das Betriebliche Eingliederungsmanagement dar: Zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167, Absatz 2 SGB IX hat der Dienstgeber mit der MAV unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des Eingliederungsmanagements ein Konzept für eine einheitliche Vorgehensweise entwickelt. Der Erhalt des Arbeitsplatzes soll dabei erreicht werden, vor allem auch durch die systematische Vernetzung inner- und außerbetrieblicher Unterstützung und deren Inanspruchnahme.

Gesundheitsförderung bedeutet, wir gestalten die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich und bieten Unterstützung in der Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstil für alle Mitarbeiter\*innen.

### **IX. Qualifizierung der Führungskräfte**

Die Vorgesetzten werden zu den Themen der Inklusionsvereinbarung und anderen Themen, die schwerbehinderte Mitarbeiter\*innen betreffen, vom Dienstgeber informiert. Schulungsangebote des Integrationsamtes können genutzt werden.

Die Vorgesetzten tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, das von achtsamen Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeiter\*innen wahrt und respektiert.

### **XII. Schlussbestimmung**

Rechtsvorschriften und die Regelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in der jeweils gültigen Fassung werden durch diese Inklusionsvereinbarung nicht berührt. Soweit einzelne Regelungen der Vereinbarung aufgrund rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Dies gilt auch im Falle künftiger Rechtsänderungen.

Die Inklusionsvereinbarung tritt zum 1.08.2019 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum jeweiligen Monatsende von den Vertragsparteien gekündigt werden.

Osnabrück, 26.06.2019

  
Franz Loth  
Caritasdirektor

  
Gesamtmitarbeiter-Vertretung