

Vereinbarung für mehr Teilhabe im Bistum Trier

Welche Rechte haben schwerbehinderte Menschen?

Die Vereinbarung ist für:

- Schwerbehinderte Menschen

Das sind Menschen mit einer Behinderung ab 50 Grad.

Die Menschen müssen in Deutschland wohnen oder arbeiten.
Dann gelten sie als schwerbehindert.

- Menschen mit einer Behinderung zwischen 30 und 50 Grad

Die Menschen müssen in Deutschland wohnen oder arbeiten.

Dann sind sie schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Dafür müssen sie einen Antrag stellen.



Schwerbehindert heißt:

Jemand ist stark beeinträchtigt.

Die Beeinträchtigung dauert länger als 6 Monate.

Zum Beispiel:

- Jemand kann **nicht** laufen.
- Jemand hat oft sehr starke Kopfschmerzen.

Der Grad ist eine Zahl von 20 bis 100.

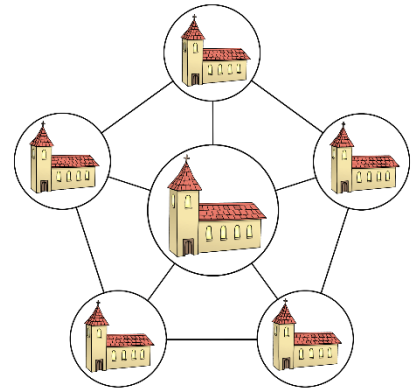
Der Grad zeigt,
wie stark die Beeinträchtigung ist.

Die genauen Infos stehen hier:

- Paragraph 166 im 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch
- Paragraph 28a Absatz 2 in der Mitarbeiter-Verordnung

Wer macht die Vereinbarung?

- Das **Bistum** Trier
Die katholische Kirche in Deutschland
ist in Bereiche aufgeteilt.
So ein Bereich heißt Bistum.
Es gibt 27 Bistümer.
Wir arbeiten im Bistum Trier.
Die Verwaltung heißt Bischöfliches General-Vikariat.
Der Chef vom Bischöflichen General-Vikariat ist
Dr. Ulrich Graf von Plettenberg.
Er macht die Vereinbarung.
- Die Gesamt-Schwerbehinderten-Vertretung vom Bistum Trier
Martin Ludwig macht die Vereinbarung.
- Die Gesamt-Mitarbeiter-Vertretung vom Bistum Trier
Die Chefin ist Lydia Schmitt.
Sie macht die Vereinbarung.



In einer Dienststelle gibt es eine **Schwerbehinderten-Vertretung**.

Diese Leute passen auf,
dass Schwerbehinderte **nicht** benachteiligt werden.

Zum Beispiel bei Bewerbungen.

Sie kümmern sich um Schwerbehinderte in der Dienststelle.

Es gibt auch eine **Gesamt-Schwerbehinderten-Vertretung**.

Sie kümmern sich um Schwerbehinderte im ganzen Bistum.

Vorwort

Menschen mit Behinderung brauchen den Schutz von der Gesellschaft.

Sie sollen an Ausbildung teilhaben.

Sie sollen an Arbeit teilhaben.

Menschen sind einzigartig.

Menschen sind vielfältig.

Jeder Mensch ist wertvoll.

Das steht im ersten Buch von der Bibel.

Alle Menschen sollen zusammenleben.

Jesus hat **keinen** Menschen ausgegrenzt.

Jesus hat gesagt:

- Gott ist immer da.
- Gott liebt alle Menschen.
- Du bist wichtig.

Jesus hat den Menschen gezeigt,

wie man gut zusammenlebt.

Zum Beispiel:

- Er hat Kranke geheilt.
- Er hat mit allen gegessen.

Das wollte Jesus:

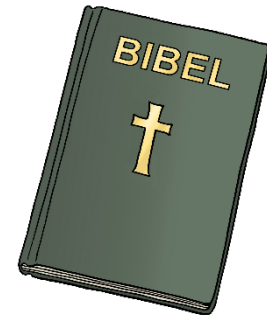
- Reiche Menschen sollen armen Menschen helfen.
- Alle Menschen sollen so leben können,
wie sie wollen.

Jesus sagte:

Für mich sind alle Menschen wichtig.

Das haben wir von Jesus gelernt.

Deshalb wollen wir auch für alle Menschen da sein.



Alle Geschlechter sind wichtig:

- Frauen
- Männer
- Andere Geschlechter

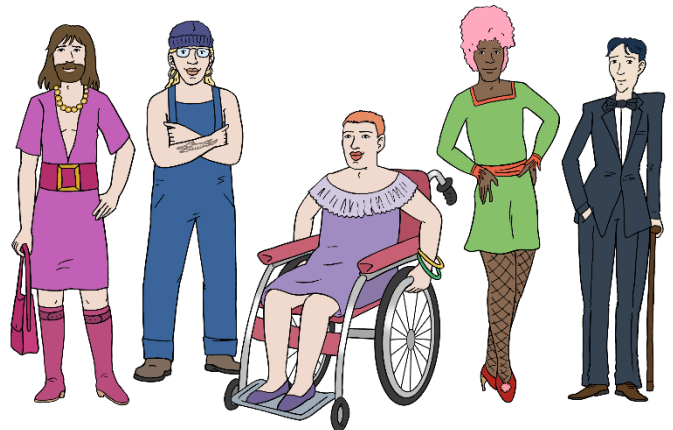
Das kann man mit der Sprache zeigen.

Zum Beispiel mit einem Stern:

Mitarbeiter*innen

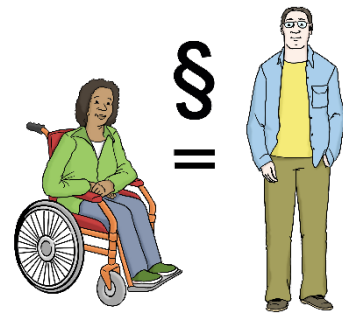
Aber der Stern ist schwer zu lesen.

Darum schreiben wir nur die männliche Form.



Was ist das Ziel von der Vereinbarung für mehr Teilhabe?

- Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung haben die gleichen Rechte.
In allen Lebens-Bereichen.
Von Anfang an.



- Alle Menschen können sich in ihrem Umfeld gut bewegen.
Alle Menschen können ihr Umfeld gut verstehen.
- Bei uns sollen mehr schwerbehinderte Menschen arbeiten.
Es gibt eine Schwerbehinderten-**Quote**.

Quote heißt:

So viele Menschen mit Schwerbehinderung müssen in einer Firma arbeiten.

Zum Beispiel:

5 Mitarbeiter von 100 haben eine Schwerbehinderung.

Es soll mehr schwerbehinderte Chefs geben.

Und mehr schwerbehinderte Auszubildende.

Die Voraussetzung ist immer:

Sie haben die passenden Fähigkeiten für die Arbeits-Stelle.

- Wir machen die Arbeitswelt **barrierefrei**.

Barrierefrei heißt: ohne Hindernisse.

Wir beteiligen Menschen mit Behinderungen.

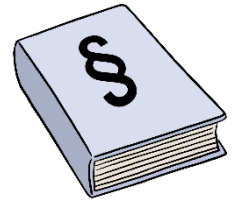
Sie sagen uns:

Das ist ein Hindernis.

Das müssen wir ändern.



Welche Gesetze sind die Grundlage für unsere Ziele?



Paragraf 166, 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch

Das steht in dem Gesetz:

Arbeitgeber müssen eine Vereinbarung für mehr Teilhabe machen.

Vertreter von Schwerbehinderten müssen die Vereinbarung mitgestalten.

In der Vereinbarung stehen Regeln:

- Menschen mit Behinderung haben ein passendes Arbeits-Umfeld.
Sie können gleichberechtigt arbeiten.
- Der Arbeitgeber soll genug
Menschen mit Schwerbehinderung einstellen.
Auch Frauen mit Schwerbehinderung.

Artikel 1, Absatz 1 vom Grundgesetz

Das steht in dem Gesetz:

Jeder Mensch hat **Würde**.

Würde heißt: Der Mensch ist wertvoll.

Die Würde kann er **nicht** verlieren.

Artikel 3, Absatz 3 vom Grundgesetz

Das steht in dem Gesetz:

Niemand darf Menschen wegen einer Behinderung benachteiligen.

UN-Behindertenrechts-Konvention

UN ist ein Zusammenschluss von verschiedenen Ländern.

Konvention heißt: Vereinbarung

In der Vereinbarung stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Auch zum Thema Arbeit:

Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf Arbeit.

Die Arbeits-Bedingungen müssen gerecht sein.



Diese Gesetze sind wichtig für uns.

Wir schreiben in unserer Vereinbarung für mehr Teilhabe:

Wie verbessern wir das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung?

Wir unterstützen schwerbehinderte Menschen.

Dazu verpflichten sich:

- Das General-Vikariat
- Die Gesamt-Schwerbehinderten-Vertretung
- Die Mitarbeiter-Vertretungen
- Die Auszubildenden-Vertretung
- Alle Mitarbeiter-Vertretungen

In unsere Vereinbarung schreiben wir nur:

Wie setzen wir die Regeln aus den Gesetzen um?

Wir haben mehr Ideen für mehr Teilhabe in der Kirche.

Die Ideen stehen in dem Heft:

Herausgerufen – Schritte in die Zukunft wagen

aus dem Jahr 2016, Seiten 12 und 13 und 44

Wir sprechen in der Vereinbarung von Schwerbehinderten.

Damit meinen wir:

- Menschen mit einem Behinderungs-Grad ab 50
- Gleichgestellte Menschen mit einem Behinderungs-Grad ab 30

Für wen gilt die Vereinbarung?

Für alle Dienststellen und Einrichtungen vom Bistum Trier.

Regelmäßige Prüfung

Wir haben zuerst geprüft:

Wie ist die Situation von den Schwerbehinderten im Bistum?

Wie viele Schwerbehinderte arbeiten bei uns?

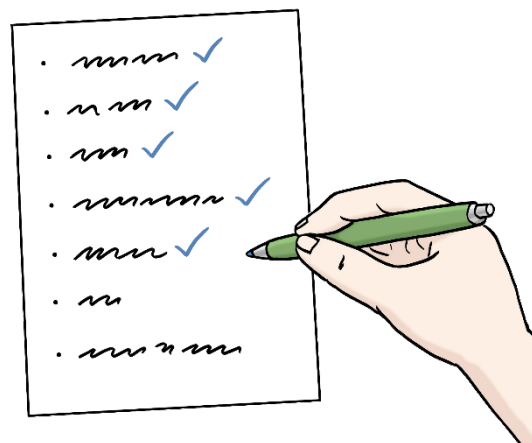
Dann haben wir die Vereinbarung geschrieben.

Die Situation von den Schwerbehinderten prüfen wir jedes Jahr neu.

Wir berichten dem **Inklusions-Team** über die Situation.

Das **Inklusions-Team** ist eine Gruppe.

Die Gruppe setzt sich für mehr Teilhabe ein.

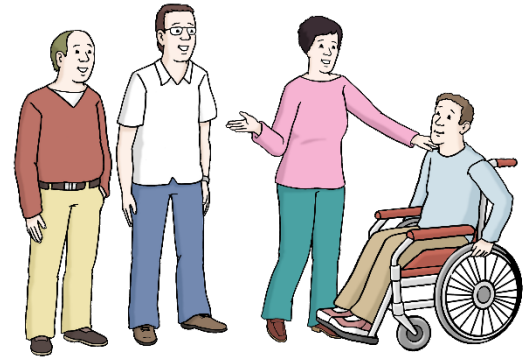


Was sind unsere Ziele?

Unser Arbeits-Umfeld soll zeigen:

Wir beachten die Anforderungen aus der UN-Behindertenrechts-Konvention.

Das heißt genau:



1. Auf Teilhabe aufmerksam machen

1.1. Wir informieren alle Chefs und Mitarbeiter:

So ist die Situation von behinderten Menschen im Bistum.

1.2. Wir respektieren Menschen mit Behinderung.

Das gilt für das Bistum und alle Mitarbeiter.

2. Auswahl von Mitarbeitern

2.1. Im Gesetz steht:

So viele Menschen mit Schwerbehinderung müssen in einer Firma arbeiten.

Das nennt man Quote.

Die Stelle im Gesetz heißt

Paragraf 154, Absatz 1, 9. Sozial-Gesetz-Buch.

Im Moment sagt das Gesetz:

Eine Firma muss wenigstens 5 Prozent Schwerbehinderte einstellen.

5 Prozent heißt:

5 von 100 Mitarbeitern haben eine Schwerbehinderung.

Wir wollen die Quote einhalten.

Halten wir die Quote **nicht** ein?

Dann überlegen wir,

was wir ändern können.

2.2. Halten wir die Quote ein?

Dann prüfen wir trotzdem bei einer freien Stelle:

Können wir einen Menschen mit Behinderung einstellen?

Kann uns die Bundes-Agentur für Arbeit jemanden empfehlen?

2.3. Gibt es mehrere Bewerber mit den gleichen Fähigkeiten?

Dann wählen wir den Bewerber mit Schwerbehinderung.

2.4. Wird bei uns eine Stelle frei?

Oder gibt es eine neue Stelle?

Dann prüfen wir zuerst:

Möchte ein Mitarbeiter
in diese Stelle wechseln?

Wenn nicht,

informieren wir die

Bundes-Agentur für Arbeit über die freie Stelle.

So steht es im Gesetz:

- in Paragraf 165, Satz 1, 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch

- Paragraf 156, 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch



3. Fürsorge für Mitarbeiter

3.1. Hilfe bei Problemen

Hat ein schwerbehinderter Mitarbeiter berufliche Probleme?

Dann informieren wir:

- die Schwerbehinderten-Vertretung
- die Mitarbeiter-Vertretung
- das Integrations-Amt

Das **Integrations-Amt** ist ein Amt von der Stadt.

Dieses Amt ist für den Schutz von Schwerbehinderten zuständig.

Wir überlegen zusammen:

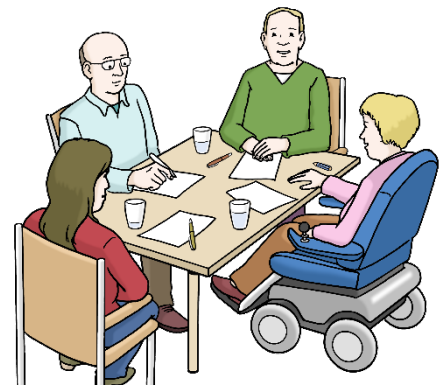
Wie können wir die Probleme lösen?

Das Ziel ist:

Der Mitarbeiter soll noch lange für uns arbeiten können.

Das steht auch im Gesetz:

Paragraf 167, Absatz 1, 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch



3.2. Betriebliches Eingliederungs-Management

Management ist Englisch.

Man spricht es Me-netsch-ment.

Betriebliches Eingliederungs-Management steht im Gesetz.

In Paragraf 167, Absatz 2, 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch.

Die Regel ist:

Wenn ein Mitarbeiter oft oder lange krank ist,
helfen wir.

Wir überlegen:

Was können wir für die Gesundheit tun?

Wie kann der Mitarbeiter noch lange
bei uns arbeiten?

Ist ein Mitarbeiter länger als 6 Wochen am Stück krank?

Oder sehr oft?

Dann bieten wir ein Eingliederungs-Gespräch an.

Das Gespräch ist freiwillig.

Entscheidet der Mitarbeiter sich für das Gespräch?

Dann informieren wir die

Mitarbeiter-Vertretung und

die Schwerbehinderten-Vertretung.

Mehr Infos stehen im Internet:

www.personalfürsorge.bistum-trier.de



4. Ausbildung

4.1. Menschen mit Schwerbehinderung

können bei uns eine Ausbildung machen.

Wir achten nur auf die Fähigkeiten.

4.2. Wir haben eine Internet-Seite zum Thema

Arbeiten im Bistum:

www.wirGLAUBENanDICH.de

Wir wollen auf der Internet-Seite mehr über Teilhabe schreiben.

Wir wollen die Internet-Seite barrierefrei machen.

4.3. Wenn wir Auszubildende suchen,

sind alle Bewerber gleichberechtigt.

Alle haben die gleichen Chancen.

Bewerber mit Schwerbehinderung

können Unterstützung bekommen.

Zum Beispiel:

- Lese- und Schreib-Hilfen
- mehr Zeit in der Prüfung

4.4. Menschen mit Schwerbehinderung können bei uns

ein **Praktikum** machen.

Praktikum heißt:

Man testet einen Beruf für eine kurze Zeit.

Wichtig bei der Auswahl ist:

- Hat ein Mitarbeiter genug Zeit, um dem Praktikanten alles zu erklären?
- Hat der Bewerber die nötigen Fähigkeiten für die Aufgaben?



5. Kurse

5.1. Unser Ziel ist:

Menschen mit Schwerbehinderung können an unseren Kursen teilnehmen.

Wir wollen genug Assistenzen und technische Hilfen anbieten.

Das funktioniert manchmal **nicht**.

Wir freuen uns über Vorschläge von Mitarbeitern mit Behinderung.

Das Integrations-Amt bietet auch Kurse an.

Zum Beispiel extra Kurse für Menschen mit Sehbehinderung.

Oder Menschen mit Hörbehinderung.

5.2. Braucht ein Mitarbeiter mit Behinderung

einen Kurs für die Arbeit?

Dann ermöglichen wir den Kurs.

Ist der Kurs außerhalb vom Bistum?

Dann versuchen wir,

bei der Fahrt zu unterstützen.

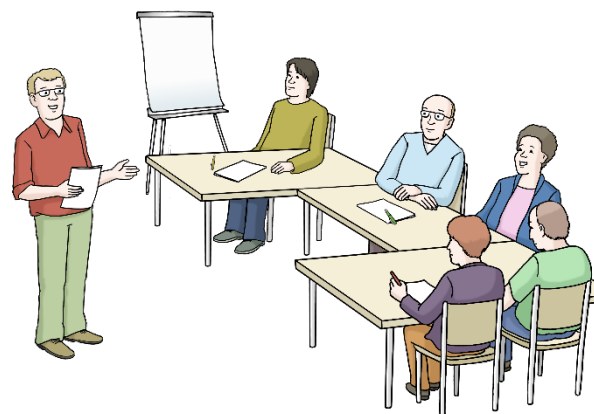
5.3. Die Chefs müssen sich besonders gut auskennen.

Sie müssen Menschen mit Schwerbehinderung fördern.

Die Chefs müssen gut auf sie achten.

Darum haben wir unseren Kurs für Chefs verbessert.

Im Kurs **Basiswissen für Führungskräfte** gibt es jetzt das Thema **Inklusion**.



6. Arbeitsplatz

6.1. Wir passen Arbeitsplätze an.

Wir berücksichtigen die Bedürfnisse von jedem Schwerbehinderten.

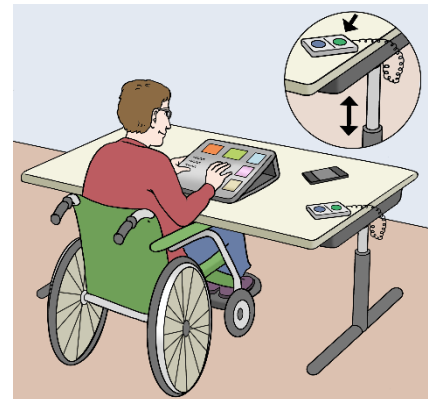
Wir besorgen die nötigen Hilfen.

Wir überlegen:

Wer bezahlt die Hilfen?

Zum Beispiel:

- Integrations-Amt
- Bundes-Agentur für Arbeit
- Deutsche Renten-Versicherung



6.2. Fängt ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung eine Stelle neu an?

Dann erklären wir alles genau.

Der Mitarbeiter bekommt mehr Zeit, um alles zu lernen.

6.3. Es gibt viele Möglichkeiten für Gespräche mit den Chefs.

Der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung kann über seine Bedürfnisse sprechen.

Der Mitarbeiter kann dabei Unterstützung bekommen:

- von der Schwerbehinderten-Vertretung
- von der Gesamt-Schwerbehinderten-Vertretung

6.4. Die Vereinbarung für mehr Teilhabe gibt es seit dem 1. Juni 2021.

Bis zum 1. Juni 2023 haben wir schwerbehinderte Mitarbeiter befragt.

Wir wollten wissen:

- Wie ist Ihr Arbeitsplatz?
- Haben Sie Ideen für mehr Teilhabe am Arbeitsplatz?
- Brauchen Sie Arbeitshilfen?

6.5. Wir prüfen regelmäßig:

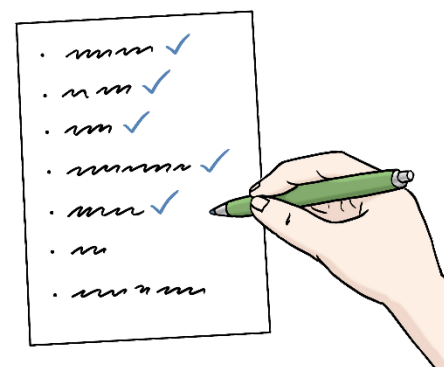
Entspricht der Arbeitsplatz den persönlichen Bedürfnissen?

Das machen wir:

- wenn ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung eine neue Stelle beginnt
- regelmäßig alle 3 Jahre

Die Prüfung machen:

- Das Vikariat
- Die Chefs
- Die Schwerbehinderten-Vertretung
- Die Abteilung Arbeits-Schutz
- Die Abteilung Arbeits-Sicherheit



7. Barrierefreiheit

Barrierefreiheit heißt: keine Hindernisse

7.1. Allgemein

Das General-Vikariat hat Angebote für die Mitarbeiter.

Zum Beispiel:

- Ausflüge
- Gottesdienste
- **Einkehrtage**

Einkehrtage sind Zeit für Nachdenken und Gebete.

Wir wollen die Angebote barrierefrei machen.

Damit alle mitmachen können.

7.2. Im Gebäude

Im Gesetz gibt es Regeln für barrierefreie Gebäude.

Daran halten wir uns.

Auch wenn wir Räume mieten.

Wenn es Hindernisse gibt,

beseitigen wir sie.

Aber:

Wir müssen auch andere Gesetze achten:

- Baurecht
- Denkmalschutz

Das heißt: Einige Dinge dürfen wir **nicht** ändern.



8. Zusammenarbeit mit der Schwerbehinderten- Vertretung

Die Schwerbehinderten-Vertretung hat Rechte.

Das General-Vikariat unterstützt die Schwerbehinderten-Vertretung.

Zum Beispiel:

- wenn ein Mitarbeiter mit Behinderung den Arbeitsplatz wechselt.

Dann darf die Schwerbehinderten-Vertretung mitreden.

- Die Schwerbehinderten-Vertretung darf Bewerbungs-Unterlagen ansehen.
- Die Schwerbehinderten-Vertretung darf an Bewerbungs-Gesprächen teilnehmen.



Inklusions-Team

Inklusion ist ein anderes Wort für Teilhabe.

Wir bilden ein Inklusions-Team.

Die Aufgabe vom Team ist:

Die Veränderungen für mehr Teilhabe im Vikariat begleiten

Diese Personen gehören zum Inklusions-Team:

- Inklusions-Beauftragter
Arbeitgeber müssen Inklusions-Beauftragte haben.
Das steht in
Paragraf 181, 9. Buch Sozial-Gesetz-Buch
Der Inklusions-Beauftragte soll selbst ein Mensch mit
Schwerbehinderung sein,
wenn möglich.
- Ein Mitarbeiter aus dem Arbeits-Schutz oder Arbeits-Sicherheit
- Ein Mitarbeiter aus dem Personal-Einsatz
- Ein Mitarbeiter aus dem Arbeitsfeld Inklusion
- Ein Mitglied aus der Gesamt-Mitarbeiter-Vertretung
- Ein Mitglied aus der Gesamt-Schwerbehinderten-Vertretung

Andere Personen können auch ins Inklusions-Team kommen.

Die Mitglieder müssen vorher zustimmen.



Das sind die Aufgaben vom Inklusions-Team

- Das Vikariat setzt die Vereinbarung für mehr Teilhabe um.
Das Inklusions-Team kontrolliert die Umsetzung.
- Das Inklusions-Team prüft die Ziele.
- Das Inklusions-Team entwickelt die Vereinbarung weiter.
- Das Inklusions-Team berichtet über Teilhabe
 - im öffentlichen Teil von der Versammlung von den Mitarbeitern mit Schwerbehinderung
 - bei den Versammlungen von den Mitarbeiter-Vertretungen 1 bis 6, wenn sie möchten
 - bei der Sonder-Mitarbeiter-Vertretung, wenn sie möchten
- Das Inklusions-Team arbeitet mit anderen Arbeits-Bereichen zusammen
 - Personal-Einsatz
 - Personal-Entwicklung
 - Personal-Fürsorge
 - **Immobilien** und Bau
Immobilie heißt Gebäude.
 - Kommunikation und Medien
 - **Diakonisches Pastoral**
Das heißt: Wohltätigkeit und Seelsorge
- Ansprechpartner für die Mitarbeiter zum Thema Teilhabe



Das Inklusions-Team trifft sich 2-mal im Jahr.

Wir geben öffentlich bekannt,

wer die Mitglieder im Inklusions-Team sind.

Welche Aufgaben hat der Inklusions-Beauftragte?

1. Der Inklusions-Beauftragte vertritt das Vikariat, wenn es um Menschen mit Schwerbehinderung geht.

Der Inklusions-Beauftragte prüft:

Erfüllt das Vikariat seine Pflichten?

Der Inklusions-Beauftragte

unterstützt das Vikariat.

2. Der Inklusions-Beauftragte ist

Ansprechpartner für:

- Bundes-Agentur für Arbeit
- Einrichtungen, die Geld geben, zum Beispiel für Hilfsmittel
- Die Schwerbehinderten-Vertretung

Das Vikariat, der Inklusions-Beauftragte und die

Schwerbehinderten-Vertretung

arbeiten vertrauensvoll zusammen.

3. Es gibt eine Versammlung für die Menschen mit Schwerbehinderung.

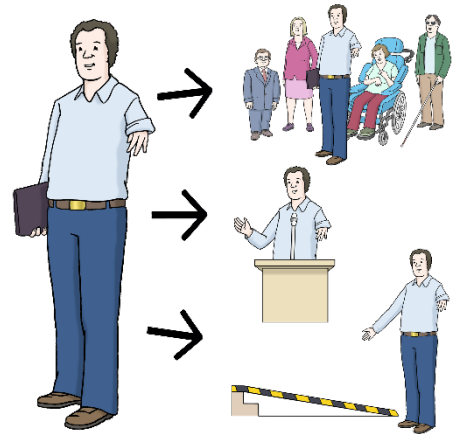
Der Inklusions-Beauftragte nimmt daran teil.

Er schreibt einen Bericht.

Darin steht:

Was ist seit der letzten Versammlung passiert?

Können die Menschen mit Schwerbehinderung gut teilhaben?



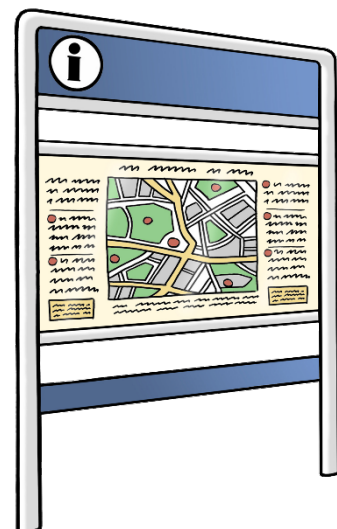
Wie lange gilt die Vereinbarung für mehr Teilhabe?

1. Die Vereinbarung gibt es seit dem 1. Juni 2021.
Sie galt zunächst für 2 Jahre.
In den 2 Jahren haben wir geprüft:
Müssen wir die Vereinbarung ändern?
2. Die Vereinbarung verlängert sich automatisch jedes Jahr.
Die Vereinbarung kann gekündigt werden.
Die Kündigung muss bis 1. Oktober eintreffen.
Dann endet die Vereinbarung am 31. Dezember.
3. Die alte Vereinbarung bleibt gültig,
bis es eine neue gibt.
4. Wer kann die Vereinbarung kündigen?
Die Personen, die die Vereinbarung unterschreiben.
5. Wer bekommt eine Kopie von der Vereinbarung?
Das Integrations-Amt und die Bundes-Agentur für Arbeit.



Wo veröffentlichen wir die Vereinbarung für mehr Teilhabe?

- Aushang
- Kirchliches Amtsblatt
- Intranet
Ein Intranet ist wie ein Internet für
Mitarbeiter.



Zusätzliche Bestimmung von unserer Vereinbarung

Es kann passieren,
dass ein Teil in einem Vertrag ungültig wird.
Das kann auch bei unserer Vereinbarung passieren.
Wenn eine Regel ungültig wird,
bleibt der Rest von der Vereinbarung gültig.
Die Verfasser von der Vereinbarung
machen dann eine Ersatz-Regel.
Bis die Ersatz-Regel fertig ist,
gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
Fehlt etwas in der Vereinbarung?
Dann ergänzen wir die Vereinbarung.
Dabei beachten wir unsere Ziele und das Gesetz.



Ort und Datum

Unterschrift

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Ort und Datum

Unterschrift

Martin Ludwig
Gesamt-Schwerbehinderten-Vertretung

Ort und Datum

Unterschrift

Lydia Schmitt

Gesamt-Mitarbeiter-Vertretung

Bilder: © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.