

**Vereinbarung zu Inklusion und Teilhabe Schwerbehinderter und
Schwerbehinderten gleichgestellter Mitarbeiter¹ im Dienst der Diözese
Augsburg (Inklusionsvereinbarung)**

Zwischen der **Diözese Augsburg** – Körperschaft des öffentlichen Rechts – mit Sitz in 86152 Augsburg, Fronhof 4, vertreten durch den Generalvikar des Bischofs von Augsburg, H.H. Domdekan Msgr. Dr. Wolfgang Hacker und

der **Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen**, Frau Jutta Braun,

sowie

der **Gesamt-Mitarbeitervertretung im Bischöflichen Ordinariat Augsburg**, vertreten durch deren Vorsitzenden, Herrn Kai Kaiser, und stellvertretend für alle weiteren Mitarbeitervertretungen des Bischöflichen Ordinariats Augsburg, wird auf der Grundlage des § 28 a Abs. 2 Satz 1 MAVO in Verbindung mit § 166 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) nachstehende Vereinbarung zu Inklusion und Teilhabe Schwerbehinderter und Schwerbehinderten gleichgestellter Mitarbeiter im Dienst der Diözese Augsburg geschlossen.

Präambel

Leitgedanke dieser Vereinbarung ist die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Inklusion), verbunden mit der Achtung deren Autonomie und sozialer Wertschätzung. Diese Vereinbarung dient neben Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, dem SGB IX, den jeweils gültigen Gesetzen, Verordnungen und den Regelungen im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) als Grundlage der Inklusion.

Schwerbehinderte Menschen und Schwerbehinderten gleichgestellte Mitarbeiter benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen einen größeren Einsatz an Energie und Engagement. Im täglichen Arbeitsgeschehen auftretende Schwierigkeiten und Spannungen, die auf dem Gesundheitszustand schwerbehinderter Mitarbeiter beruhen können, müssen im Sinne dieser Vereinbarung mit Verständnis und gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen ausgeglichen werden.

Nach dem Selbstverständnis der Diözese Augsburg gründet sich deren Tun im biblischen Gottes- und Menschenbild. Dies soll sich zeigen in der Organisations- und Führungskultur und der Verantwortung des Einzelnen für sich selbst und für das Miteinander, im konstruktiven Umgang mit Konflikten und in einer wohlwollenden Kommunikation.

¹ Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in dieser Vereinbarung nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird nur von schwerbehinderten Mitarbeitern gesprochen, erfasst sind jedoch alle Mitarbeiter, die dem Geltungsbereich gem. Nr. 1 unterfallen.

Zu diesem Zwecke kooperieren die Dienstgeberin bzw. deren Inklusionsbeauftragter, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die jeweils zuständige Mitarbeitervertretung eng miteinander.

Vor diesem Hintergrund wird uneingeschränkte chancengleiche Teilhabe und Selbstbestimmung der schwerbehinderten Mitarbeiter im Arbeitsleben gefördert und gelebt.

1. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle im Sinne des SGB IX schwerbehinderten Mitarbeiter nach § 2 Abs. 2 SGB IX und Schwerbehinderten gleichgestellte Mitarbeiter nach § 2 Abs. 3 SGB IX, deren Dienstgeberin die Diözese Augsburg ist. Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere Maßnahmen nach dieser Vereinbarung in Betracht kommen.

Dies gilt auch für Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung für die nach § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellten behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Beschäftigte, die einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung nach § 152 SGB IX gestellt haben, erhalten unter Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit, die individuelle Arbeitsplatzsituation gemeinsam mit dem Inklusionsbeauftragten zu erörtern.

2. Ziele

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

1. Ausbildung und Neueinstellung schwerbehinderter Menschen,
2. Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung schwerbehinderter Mitarbeiter,
3. Ausgestaltung beruflicher Inklusion,
4. Sicherstellung und Weiterentwicklung der betrieblichen Prävention, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung,
5. Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiter durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte.

3. Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Die persönlichen Rechte

und Pflichten der Vertrauensperson richten sich nach den §§ 177 bis 180 SGB IX und finden in Verbindung mit den §§ 52 u. 28a der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) uneingeschränkt Anwendung.

4. Inklusionsbeauftragter

Gemäß § 181 SGB IX wird ein Inklusionsbeauftragter bestellt, der die Diözese Augsburg als Dienstgeberin in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Mitarbeiter betreffen, verantwortlich vertritt und als deren Ansprechpartner mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung, insbesondere bei der Erfüllung inklusionsbezogener Aufgaben, vertrauensvoll zusammenarbeitet.

Der Inklusionsbeauftragte, der nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mitarbeiter sein soll, ist in seiner Funktion der Hauptabteilung I – Personal/Planung organisatorisch zugeordnet und untersteht ausschließlich den Weisungen des Generalvikars. Er achtet darauf, dass die Anliegen der schwerbehinderten Mitarbeiter gehört und die der Diözese Augsburg als Dienstgeberin obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden, insbesondere auf die Erfüllung der Beschäftigungsquote. Er soll sich dafür einsetzen, dass Beschäftigte, welche die Voraussetzungen für die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfüllen, die Anerkennung beantragen und diese gegenüber der Dienstgeberin offenlegen. Zudem soll er auf Beschäftigte, die Anzeichen dauerhafter gesundheitlicher Einschränkungen zeigen, offen und mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen zugehen und über mögliche Nachteilsausgleiche und Arbeitserleichterungen in Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen informieren.

Er ist über die persönlichen Daten und Lebensumstände schwerbehinderter Menschen, die ihm in Ausübung seines Amtes bekannt werden, zum Stillschweigen verpflichtet, es sei denn, er wird von der betroffenen Person von seiner Schweigepflicht entbunden.

Zur gegenseitigen Information und inhaltlichen Weiterarbeit im Sinne der schwerbehinderten Mitarbeiter findet bei Bedarf, mindestens jedoch einmal pro Quartal ein gemeinsames Gespräch zwischen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, den Vorsitzenden bzw. Beauftragten der Mitarbeitervertretungen und dem Inklusionsbeauftragten auf dessen Einladung hin statt. Auf Antrag eines der Eingeladenen können zu diesen Gesprächen auch interne (z. B. Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement) oder externe Fachstellen bzw. deren Vertreter hinzugezogen werden.

Auf Einladung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen soll der Inklusionsbeauftragte als Gast an der Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter teilnehmen.

Die Dienstgeberin behält sich die Bestellung eines stellvertretenden Inklusionsbeauftragten, welcher ebenfalls nach Möglichkeit ein schwerbehinderter

Mensch sein soll und in seiner Funktion der Hauptabteilung I – Personal/Planung organisatorisch zugeordnet ist, vor.

5. Neueinstellung schwerbehinderter Menschen

Die in § 154 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Beschäftigungspflichtquote in Höhe von wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze wird in der Diözese Augsburg weiterhin nach Möglichkeit erfüllt.

Hierzu wird durch den Inklusionsbeauftragten, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die Vorsitzenden bzw. Beauftragten der Mitarbeitervertretungen geprüft, ob und wie gezielt schwerbehinderte Menschen in die Diözese Augsburg integriert werden können.

Es ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze bei der Diözese Augsburg grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.

Wenn eine Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist, so ist dies in der Ausschreibung zu vermerken; es ist dabei auch, solange die Mindestquote nicht erfüllt ist, darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Ist die Mindestquote erreicht, erfolgt der Hinweis, dass Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen erwünscht sind.

Zu besetzende Stellen werden von den Personalabteilungen frühzeitig der Agentur für Arbeit gemeldet, damit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen die Bewerbung auf die Stelle möglich gemacht wird (§ 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Zeitgleich mit der Veröffentlichung erhält die zuständige Mitarbeitervertretung sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die Stellenausschreibungen.

Über Vermittlungsvorschläge von schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit oder einen Integrationsfachdienst und vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen wird gemäß

§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie die zuständige Mitarbeitervertretung unterrichtet.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hat grundsätzlich die Möglichkeit, Bewerbungen schwerbehinderter Menschen zu unterstützen. Sie wird hierzu gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX unverzüglich und umfassend durch die Dienstgeberin bzw. deren Inklusionsbeauftragten informiert und angehört. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist jedoch gemäß § 164 Abs. 1

S. 10 SGB IX bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht zu beteiligen, wenn die Person die Beteiligung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ausdrücklich ablehnt.

Schwerbehinderte Bewerber werden gemäß § 165 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Die Gründe der Entscheidung über die Ablehnung der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen sind der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie der zuständigen Mitarbeitervertretung darzulegen und zu erörtern.

6. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Der Inklusionsbeauftragte achtet in besonderer Art und Weise auf die Einhaltung des § 164 SGB IX. Gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX sind schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können und ihre Leistungsfähigkeit erhalten und nach Möglichkeit gefördert wird.

Führungskräfte haben gegenüber ihren schwerbehinderten Mitarbeitern eine besondere Fürsorgepflicht. Sie haben darauf zu achten, dass die Mitarbeiter ihres Zuständigkeitsbereiches schwerbehinderten Kollegen verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen. Sie unterstützen diese am Arbeitsplatz und stellen Arbeitsaufträge, die die individuelle Belastbarkeit der schwerbehinderten Mitarbeiter berücksichtigen.

Schwerbehinderten Mitarbeitern ist erforderlichenfalls eine längere Bearbeitungszeit zur Aufgabenerledigung einzuräumen. Bei Neueinstellung oder Übertragung eines neuen Aufgabenbereichs ist zu prüfen, ob Maßnahmen zur Hilfestellung eingeleitet werden können. Schwerbehinderte Mitarbeiter haben einen Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung.

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Inklusionsbeauftragten, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der Mitarbeitervertretung 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 (§ 28 a Abs. 3 MAVO).

Der Inklusionsbeauftragte stellt der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und den Mitarbeitervertretungen spätestens zu den Quartalsgesprächen die erhobenen Daten der schwerbehinderten Mitarbeiter zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung (§ 27 Absatz 2 MAVO). Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen erhält eine Kopie der im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe jährlich zu erstellenden Anzeige.

7. Personalentwicklung

Durch folgende Maßnahmen werden schwerbehinderte Mitarbeiter gefördert bzw. in die Lage versetzt, ihren Beitrag zur Erfüllung der Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu leisten:

(1) Strategische Personalgewinnung und -entwicklung

Die Belange schwerbehinderter Menschen werden im Bereich der Personalgewinnung und Personalentwicklung, insbesondere bei der Entwicklung des Profils „Arbeitgeberin Diözese Augsburg“ sowie im Auftritt der Dienstgeberin bei Ausbildungs- und Berufsmessen, angemessen berücksichtigt. Hierzu holt der Inklusionsbeauftragte im Vorfeld der quartalsweisen Beratungen (siehe Abschnitt 4. dieser Vereinbarung) erforderlichenfalls Informationen bei den Personalabteilungen über die aktuelle Stellen- und Bewerbersituation ein.

(2) Ausbildung

Zur Beschäftigung von schwerbehinderten Auszubildenden und Praktikanten in allen Berufsgruppen gilt gemäß § 155 Abs. 2 SGB IX, dass ein angemessener Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen ist. Hierzu sollen nach Möglichkeit die Zielvorgaben gemäß Abschnitt 5. dieser Vereinbarung verwirklicht werden. Findet im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ein Auswahltest / ein Probearbeiten o. ä. statt, werden durch die Schwerbehinderung bedingte Nachteile angemessen berücksichtigt. Der schwerbehinderte Mitarbeiter ist hierauf rechtzeitig in geeigneter Form hinzuweisen.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden bei gleicher Eignung schwerbehinderte Menschen bevorzugt.

Mitarbeiter, die an der Ausbildung / an einem Praktikum von schwerbehinderten Kollegen beteiligt sind, sowie deren Führungskräfte werden von den Ausbildungs- oder Praktikumsverantwortlichen angehalten, die Auswirkungen behinderungsbedingter Einschränkungen von Anfang an zu beobachten und Probleme frühzeitig an die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen zu melden. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Probezeit. Soweit möglich wird das Thema Inklusion bereits in der Anfangsphase der Ausbildung / des Praktikums behandelt und im weiteren Verlauf vertieft.

Bei Bedarf werden, soweit möglich, unterstützende bzw. fördernde Maßnahmen ergriffen (Teilhabe am Arbeitsleben). Hierzu sollen sich der Inklusionsbeauftragte sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen regelmäßig, mindestens jedoch einmal pro Kalenderjahr, mit den für die Ausbildung und Berufseinführungen zuständigen Stellen oder Verantwortlichen über die Förderung von schwerbehinderten Auszubildenden und Praktikanten austauschen.

Im Rahmen der geltenden Vorschriften ist das Ausbildungsverhältnis so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Bei Prüfungen und sonstigen Leistungsnachweisen sind für schwerbehinderte Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen auf Antrag zu gewähren. Sie sind hierauf rechtzeitig in geeigneter Form hinzuweisen. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen erhält eine Mitteilung über den Hinweis. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf Prüfungserleichterungen nicht aufgenommen werden.

(3) Fort- und Weiterbildung

Fortbildungsangebote werden nach Möglichkeit in Bezug auf den Themenkreis „Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben“ erweitert. Dabei können Angebote des Inklusionsamtes genutzt werden. Bei Schulungen von Führungskräften soll das Thema Inklusion berücksichtigt werden. Ziel dieser Maßnahmen ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter.

Schwerbehinderte Mitarbeiter sind gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX in ihrem Streben nach höherwertiger Qualifikation und Tätigkeit in besonderer Weise zu unterstützen und zu fördern. Bei Schulungen von Führungskräften zum Thema „Mitarbeitergespräch“ wird auf diese gesetzliche Vorgabe explizit hingewiesen.

Schwerbehinderte Mitarbeiter in ruhenden Arbeitsverhältnissen oder mit Erwerbsminderungsrente sind auf Antrag zu einem Gespräch über ihre momentane Situation in Bezug auf ihre Arbeit einzuladen.

8. Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze

Die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz der Hauptabteilung VIII – Zentrale Dienste informiert die Mitarbeitervertretungen, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie den Inklusionsbeauftragten über bedeutsame Entwicklungen, Projekte bzw. Konzepte zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Der Inklusionsbeauftragte sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sind jeweils auf Antrag als eigenständige Teilnehmer zu den Sitzungen der jeweiligen Fachgremien (z. B. Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsschutz mit System) hinzuzuziehen.

In Zusammenarbeit mit den Personalabteilungen wird sichergestellt, dass für schwerbehinderte Mitarbeiter die jeweils bestmöglichen und angemessenen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten geschaffen werden. Insbesondere seitens des Inklusionsbeauftragten wird darauf hingewirkt, dass das räumliche Umfeld möglichst barrierefrei gestaltet wird und besondere Gefährdungssituationen aufgrund einer vorliegenden Schwerbehinderung in den Blick genommen werden. Gegebenenfalls können zur technischen Beratung das Inklusionsamt bzw. der Integrationsfachdienst unterstützend hinzugezogen werden.

Bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie bei der Flächenbeschaffung ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet sind. Bei der Durchführung von Baumaßnahmen sind zur Berücksichtigung der Belange von schwerbehinderten Menschen die einschlägigen DIN-Normen, insbesondere zur Barrierefreiheit von Gebäuden, technischer Ausstattung, Leitsystemen und Innenausstattung zu beachten.

Nach Möglichkeit wird für schwerbehinderte Mitarbeiter auf Antrag ein Parkplatz in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes reserviert, sofern entsprechende Parkflächen vorhanden sind.

9. Arbeitszeit und Arztbesuche

Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Schwerbehinderung notwendig sind, es sei denn, es ist für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden oder gesetzliche bzw. berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften stehen dem entgegen.

Grundsätzlich ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiter zu fördern. Ein schwerbehinderter Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung, der dem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, wird bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder dringende Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter entgegenstehen.

Arztbesuche schwerbehinderter Mitarbeiter hat die Führungskraft in der Regel zu ermöglichen und besondere, durch die Schwerbehinderung bedingte Umstände, zu berücksichtigen. Im Rahmen der jeweils gültigen Dienstvereinbarungen, mit welchen Regelungen zur Arbeits- bzw. Gleitzeit getroffen werden, können Arztbesuche gemäß den dort niedergelegten Vorgaben wahrgenommen werden.

10. Mehrarbeit

Ordnet der Arbeitgeber Mehrarbeit an, so hat der schwerbehinderte Mitarbeiter diese grundsätzlich zu leisten, sofern er keine Befreiung von der Mehrarbeit gemäß § 207 SGB IX verlangt hat. Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift ist nicht die über die individuelle Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen hinausgehende tägliche Arbeitszeit, sondern diejenige Arbeit, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgeht.

11. Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion

Die Diözese Augsburg stellt die räumlichen, zeitlichen und erforderlichenfalls auch finanziellen Ressourcen zur Umsetzung dieser Vereinbarung bereit. Dies gilt sowohl für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (vgl. § 179 Abs. 8 und 9 SGB IX) als auch für den Inklusionsbeauftragten.

Der Inklusionsbeauftragte, die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen tragen die Verantwortung für die Realisierung der unter Abschnitt 2. genannten Ziele sowie für die Weiterentwicklung der Inklusion. Hierzu tauschen sie sich einmal pro Kalenderjahr zur Evaluation der in dieser Inklusionsvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen aus. Zu diesen Jahresgesprächen können im Bedarfsfall Vertreter der Personalabteilungen sowie interne oder externe Fachleute (z. B. Integrationsfachdienste) hinzugezogen werden.

12. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu gesetzlichen oder tariflichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen hiervon unberührt.

13. Schlussbestimmungen

Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Inklusionsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt der Inhalt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Die Inklusionsvereinbarung wird im Amtsblatt für die Diözese Augsburg veröffentlicht. Sie wird gemäß § 166 Abs. 1 SGB IX der örtlichen Agentur für Arbeit sowie dem Inklusionsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales, Regionalstelle Schwaben, Morellstr. 30, 86159 Augsburg, übermittelt.

Dr. Wolfgang Hacker

Generalvikar

Kathrin Rommel

Notarin