

Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

zwischen

der Evangelischen Kirche in Mannheim,

der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und

der Mitarbeitendenvertretung (MAV) in Mannheim,

auf der Grundlage des § 166 des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) Teil 3

und des § 36 des Mitarbeitendenvertretungsgesetzes(MVG)

Präambel

Menschen mit Behinderung 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. Diese Inklusionsvereinbarung auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Sie soll dazu beitragen, dass die der Arbeitgeberin gegenüber den schwerbehinderten Menschen obliegende besondere Fürsorge- und Förderungspflicht umgesetzt wird. In Erfüllung dieser Aufgabe erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Bemühen, sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten. Die Beteiligten sind sich darin einig, dass dies eine besonders wichtige kirchliche, gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist.

Inhaltsangabe

- 1. Definition der Schwerbehinderung**

- 2. Ziele und deren Umsetzung**
 - 2.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen**
 - 2.2. Beschäftigungspflicht/ -quote einhalten und steigern**
 - 2.3. Bewerbung und Einstellung**
 - 2.4. Förderung**
 - 2.5. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit**
 - 2.6. Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement**
 - 2.7. Erhöhung der Akzeptanz/Qualifizierung**

- 3. Reflexion der Inklusionsvereinbarung**

- 4. Inkrafttreten**

Hinweis: Die Paragraphen sind in der Nummerierung um 83 Nummern nach hinten verschoben. Inhaltlich wurde lediglich der § 178 mit dem Zusatz der „Unwirksamkeit“ der Kündigung ergänzt.

1. Definition der Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen sind grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit.

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50, oder Personen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildenden und Studierenden bei der Evangelischen Kirche in Mannheim.

Der Schwerbehindertenausweis wird auf Feststellung nach einem Antrag ausgestellt. Er dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die schwerbehinderten Menschen nach dem Schwerbehindertenrecht des SGB IX oder anderen Rechtsvorschriften zustehen.

Gleichgestellte Personen sind Personen mit einem GdB von mindestens 30, aber weniger als 50, die über eine entsprechende Anerkennung der Agentur für Arbeit verfügen, sowie behinderte Jugendliche und junge Erwachsene bis zum Alter von 25 Jahren während der Zeit einer Berufsausbildung unter den Voraussetzungen des § 151, Abs. 4 SGB IX.

2. Ziele

2.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Ziel ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten zur dauerhaften beruflichen Inklusion behinderter Menschen.

Die **Arbeitgeberin** verpflichtet sich, alle Themen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, rechtzeitig aufzugreifen und zu bearbeiten. Dabei verpflichtet sie sich, gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX die SBV mit einzubeziehen. Wird einem schwerbehinderten Menschen ohne die Beteiligung der SBV gekündigt, ist diese unwirksam.

Die **Personalabteilung** meldet jährlich die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten an die Schwerbehindertenvertretung und an die Mitarbeitendenvertretung.

Die **Mitarbeitendenvertretung (MAV)** wird im Rahmen ihrer Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte rechtzeitig beteiligt.

Die **Schwerbehindertenvertretung (SBV)** und die **Mitarbeitendenvertretung (MAV)** verpflichten sich gemäß den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX und des MVG, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Zur Kontrolle der Umsetzung und der Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung wird ein **Inklusionsteam**, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberin, der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitendenvertretung, gebildet:

- Die Mitglieder des Inklusionsteams treffen sich zwei Mal jährlich.
- Die Schwerbehindertenvertretung lädt zu den Sitzungen ein und leitet sie.
- Die Aufgaben des Inklusionsteams sind:
 - Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
 - Überarbeitung der Inklusionsvereinbarung
 - Koordinierung interner und externer Fachkräfte
 - Beratung der Führungskräfte bezüglich der Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Weitere Fachstellen, wie z. B. der Arbeitsmedizinische Dienst, das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, die Ortskraft für Arbeitssicherheit, die Agentur für Arbeit, können beratend hinzugezogen werden.

2.2. Beschäftigungspflicht/ -quote einhalten und steigern

Laut § 154 SGB IX in Verbindung mit § 164 Abs. 3 SGB IX ist die Arbeitgeberin zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet.

Die Evangelische Kirche in Mannheim strebt an, die durchschnittliche Quote schwerbehinderter Beschäftigter von 5% zu halten und zu steigern.

In persönlichen Gesprächen mit den Betroffenen prüft die Arbeitgeberin gemeinsam mit der SBV, die aktuelle Arbeitssituation und die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu werden Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben jederzeit das Recht, ihren Arbeitsplatz auf behindertengerechte Ausstattung überprüfen zu lassen. Ebenso haben sie das Recht, ihre Situation gegenüber der Arbeitgeberin, vor allem bei Veränderung des Gesundheitszustandes, vorzutragen.

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 164 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX einen besonderen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig und die Erfüllung für die Dienststelle zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeit-Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

Zur Sicherung des Arbeitsplatzes wird jeder Einzelfall geprüft. Hilfen, wie z. B. die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, in einen anderen Arbeitsbereich, sowie Weiterqualifizierungsmaßnahmen werden angestrebt.

Die Arbeitgeberin prüft und veranlasst gegebenenfalls die Einrichtung neuer Arbeitsformen (z.B. Telearbeit) und neuer Arbeitszeitmodelle unter anderem auch zur Gewinnung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

2.3. Bewerbung und Einstellung

Bei der Ausschreibung von Stellen sind die Regelungen der §§ 2 bis 6 der Dienstvereinbarung zur Besetzung von Stellen anzuwenden.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass an allen Arbeitsplätzen auch schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Es kommt darauf an, die für den freien Arbeitsplatz geeignete schwerbehinderte Person zu finden, die mit ihrer Behinderung und ihrer Qualifikation in der Lage ist, die Arbeit zu leisten.

Jede Dienststelle veröffentlicht im Intranet zeitnah freie oder freiwerdende Stellenangebote.

In Stellenanzeigen ist der Hinweis aufzunehmen: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher beruflicher Qualifikation und persönlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt“.

Die Arbeitgeberin prüft in der Regel, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Stellenausschreibungen erhält die Agentur für Arbeit in der Regel frühzeitig zur Kenntnis.

Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche sollen zur Verfügung gestellt werden.

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen auf eine ausgeschriebene Stelle werden der SBV vorgelegt. Arbeitgeberin und SBV beraten gemeinsam, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden.

Eine Ablehnung nach erfolgtem Bewerbungsgespräch wird in einem persönlichen Gespräch zwischen der Arbeitgeberin, SBV und MAV erörtert und anschließend protokolliert.

Sollte es zu einem Vorstellungs- bzw. Auswahlgespräch kommen, ist die SBV zeitgleich, durch Vorlage der Bewerbungsunterlagen, auf den gleichen Informationsstand zu bringen, wie die anderen an diesem Verfahren beteiligten Mitglieder des Auswahlgremiums (rechtzeitige Unterrichtung und Terminabstimmung ist obligatorisch).

2.4. Förderung

Die Arbeitgeberin erleichtert schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausführung ihrer Arbeit notwendigen Schulungen zu erhalten, sowohl intern als auch extern. Spezielle Fortbildungen, z. B. für hör- und sehbehinderte Beschäftigte, die nicht im Fortbildungsangebot der Landeskirche und der Dienststelle enthalten sind, werden unter Einbeziehung des Integrationsamtes ermöglicht.

Schwerbehinderte Beschäftigte werden zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX bevorzugt berücksichtigt.

2.5. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit

Die Arbeitsplätze der beschäftigten behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden behinderungsgerecht (§ 164 Abs. 4 SGB IX) gestaltet.

Bei Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsplatzes werden schwerbehinderte Menschen besonders sorgfältig am Arbeitsplatz eingewiesen. Ihnen wird, wenn auf Grund der Behinderung erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit eingeräumt.

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst freigestellt (§ 207 SGB IX).

Besteht bei einer oder einem schwerbehinderten Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz, so wird die Anstellung dieser mit der Arbeitgeberin abgesprochen. Schwerbehinderte Beschäftigte werden bei der Besetzung der Assistenzstelle durch die Arbeitgeberin unterstützt.

2.6. Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX werden seitens der Arbeitgeberin bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Beschäftigten führen können, unverzüglich die SBV, die MAV und die genannten Fachstellen eingeschaltet, um alle Hilfen zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung zu stellen.

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX leitet die Arbeitgeberin rechtzeitig das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein. Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gilt entsprechend.

Vorzeitige Verrentungen sollen nach Möglichkeit vermieden werden.

2.7. Erhöhung der Akzeptanz/ Qualifizierung

Die Eingliederung dieser besonderen Personengruppe erfordert die Gründung eines Inklusionsteams zur engagierten Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberin, der Schwerbehindertenvertretung, der Mitarbeitendenvertretung, dem Betriebsärztlichen Dienst und weiterer Fachdienste.

Führungskräfte werden im Sinne der Inklusionsvereinbarung geschult.

Arbeitsorganisatorische Anpassungen, wie die zeitgerechte Zurverfügungstellung von Hilfsmitteln, werden vor Antritt der Stelle gewährleistet.

Reichen innerbetriebliche Bemühungen und Möglichkeiten nicht aus, werden das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst und gegebenenfalls die / der zuständige Reha-Trägerin / Reha-Träger eingeschaltet.

3. Reflexion der Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung wird durch das Inklusionsteam überwacht und einmal jährlich reflektiert. Die Ergebnisse werden den Vertragsparteien mitgeteilt.

4. Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt am 01.07.19 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Sie ist spätestens im zweijährigen Turnus zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

Mannheim, den 25.03.2019

Für die Evang. Kirche in Mannheim

Für das Diakonische Werk Mannheim

.....

.....

Schwerbehindertenvertretung*

Für die MAV der Evang. Kirche in Mannheim

.....

.....

* sofern keine SBV besteht, werden die Aufgaben von der MAV wahrgenommen