

Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Zwischen dem

Dienstgeber _____ (*Name des*

Dienstgebers), vertreten durch die Dienststellenleitung der

Dienststelle _____ (*Name der*

Dienststelle), diese vertreten durch Herrn/

Frau _____

und

der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der

Dienststelle _____ (*Name der*

Dienststelle), Herrn

Frau _____

und

der Mitarbeitervertretung der Dienststelle _____

_____ (*Name der Dienststelle*), vertreten

durch den / die Vorsitzende/n,

Herrn/Frau _____

wird für die Dienststelle _____ (*Name der*

Dienststelle)

Folgendes vereinbart:

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 dem Arbeitgeber 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.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Beschäftigten, schwerbehinderten Kirchenbeamte und -beamtinnen, schwerbehinderten Praktikanten und Praktikantinnen und schwerbehinderten Auszubildenden. Sie gilt nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen einschließlich Fachhochschulen und Hochschulen sowie den pfarramtlichen Dienst.

(2) Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 151 Abs. 1- 4 SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50, oder Personen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

(3) Gleichgestellte Personen im Sinne der §§ 151 Abs. 2 und 4, 2 Abs. 3 SGB IX 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 während der Zeit einer Berufsausbildung unter den Voraussetzungen des § 151 Abs. 4 SGB IX.

§ 2 Beteiligte

(1) **Dienststellenleitungen** sind in den Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat, in Kirchenbezirken der Kirchenbezirksausschuss, im Evang. Oberkirchenrat das Kollegium des Oberkirchenrates und in den übrigen Fällen die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen, § 4 Abs. 1 MVG.Württemberg. Die Dienststellenleitungen vertreten bei Abschluss und Durchführung der Inklusionsvereinbarung ihren **Arbeit- bzw. Dienstgeber**.

(2) Die **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (im Folgenden Vertrauensperson) ist der/ die gewählte Amtsinhaber/ Amtsinhaberin zur Vertretung der Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nach § 50 MVG.Württemberg.

(3) Die **Mitarbeitervertretung** (MAV) ist die gewählte Interessenvertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Dienststelle nach §§ 5, 5a MVG.Württemberg.

(4) Der/ die **Inklusionsbeauftragte** vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in den Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen, § 181 SGB IX.

(5) Das **Inklusionsteam** besteht aus dem/der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, der Vertrauensperson, einer Person aus der Mitte der MAV und nach Bedarf aus externen Fachkräften.

(6) Reichen innerbetriebliche Bemühungen und Möglichkeiten nicht aus, werden das **Integrationsamt**, der **Integrationsfachdienst** und gegebenenfalls die/der zuständige **Reha-Trägerin/Reha-Träger** vom Arbeitgeber, der Vertrauensperson oder dem

Inklusionsteam eingeschaltet. Schaltet die Vertrauensperson eigenständig außerbetriebliche Stellen ein, hat sie den Arbeitgeber, den Inklusionsbeauftragten und das Inklusionsteam rechtzeitig zu unterrichten.

§ 3

Zusammenarbeit der Beteiligten

(1) Alle Beteiligten in der Dienststelle arbeiten partnerschaftlich und vertrauensvoll zur dauerhaften beruflichen Inklusion behinderter Menschen zusammen und streben ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima an.

(2) Die **Dienststellenleitung** meldet jährlich gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX, § 51 Abs. 3 und § 34 Abs. S. 1 MVG.Württemberg die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten an die Vertrauensperson und an die MAV. Führungskräfte werden im Sinne der Inklusionsvereinbarung geschult.

(3) Die **Vertrauensperson** hat die in § 51 Abs. 1 MVG.Württemberg i.V.m § 178 SGB IX genannten Aufgaben und Befugnisse. Die Vertrauensperson und die MAV verpflichten sich gemäß den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX und des MVG.Württemberg, die Eingliederung und die berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. **In Dienststellen, an denen keine eigene Vertrauensperson existiert, muss die Landeskirchliche Vertrauensperson beteiligt werden.** Dies gilt insbesondere im Vorfeld von Kündigungen schwerbehinderter Menschen. Eine Kündigung, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam, § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX.

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

(5) Der/die **Inklusionsbeauftragte** nimmt die Aufgaben nach § 181 SGB IX wahr.

(6) Zur Kontrolle der Umsetzung und Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung wird in Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ein **Inklusionsteam** gebildet, das sich mindestens einmal im Jahr trifft. Der/die Inklusionsbeauftragte lädt zu den Sitzungen ein und leitet sie. Das Inklusionsteam nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- Koordinierung interner und externer Fachkräfte
- Beratung der Führungskräfte bezüglich der Förderungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen.

(7) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle Themen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, rechtzeitig aufzugreifen und zu bearbeiten und gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX die Vertrauensperson mit einzubeziehen. Wird einem schwerbehinderten Menschen ohne die Beteiligung der Vertrauensperson und des Integrationsamtes gekündigt, ist die Kündigung unwirksam. Weitere Fachstellen, wie z.B. der Arbeitsmedizinische Dienst, das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, der BAD und die Agentur für Arbeit, können beratend hinzugezogen werden.

§ 4

Beschäftigungspflicht/-quote

Nach § 154 SGB IX iVm § 164 Abs. 3 SGB IX sind Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX dazu verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Abweichend davon haben nach § 154 Abs. 1 S. 3 SGB IX Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Dienststelle _____ strebt an, eine durchschnittliche Quote schwerbehinderter Beschäftigter von _____% zu erreichen. Es ist Aufgabe des Inklusionsteams, geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Quote erreicht werden kann.

§ 5

Bewerbung und Einstellung

(1) Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass auf allen Arbeitsplätzen auch schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Der Arbeitgeber prüft, ob für einen intern nicht besetzbaren, freien Arbeitsplatz eine geeignete schwerbehinderte Person gefunden werden kann, die mit ihrer Behinderung und ihrer Qualifikation in der Lage ist, die Arbeit zu leisten.

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

(3) In alle Stellenausschreibungen wird der Hinweis „Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden begrüßt“, aufgenommen. Freie Stellen sind der Agentur für Arbeit frühzeitig zu melden, § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX.

(4) Ausbildungsplätze werden soweit möglich so gestaltet, dass sie für schwerbehinderte Menschen geeignet sind.

(5) Finden Vorstellungsgespräche mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern statt, ist die Vertrauensperson zu allen Bewerbungsgesprächen einzuladen. Hierzu wird die Vertrauensperson rechtzeitig über Zeit und Ort des Vorstellungsgesprächs informiert. Sie ist rechtzeitig durch Vorlage der Bewerbungsunterlagen bzw. der Bewerberlisten auf den gleichen Informationsstand zu bringen, wie die anderen an diesem Verfahren beteiligten Mitglieder des Auswahlremiums. Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen des Auswahlverfahrens, also auch an denen der nicht schwerbehinderten Bewerbenden, teilzunehmen, soweit sich nicht alle schwerbehinderten Bewerberinnen und schwerbehinderte Bewerber gegen die Teilnahme der Vertrauensperson aussprechen. Ist die Vertrauensperson daran gehindert, an einem oder mehreren Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, kann stattdessen die stellvertretende Vertrauensperson an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

(6) Bei Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsplatzes werden schwerbehinderte Menschen sorgfältig am Arbeitsplatz eingewiesen. Ihnen wird, wenn auf Grund der Behinderung erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit eingeräumt. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich. Arbeitsorganisatorische Anpassungen, wie die Verfügungsstellung von Hilfsmitteln, werden möglichst bis zum Antritt der Stelle gewährleistet.

§ 6 Förderung

Schwerbehinderte Beschäftigte werden zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB IX bevorzugt und bei außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 3 SGB IX im zumutbaren Umfang berücksichtigt.

§ 7 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit

(1) Die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Menschen werden behinderungsgerecht gestaltet, § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX, gegebenenfalls durch Einbeziehung von Leistungen des Integrationsamtes.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben jederzeit das Recht, ihren Arbeitsplatz vom Arbeitgeber auf behindertengerechte Ausstattung überprüfen zu lassen.

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

(3) Besteht bei einer oder einem schwerbehinderten Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz, § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX, so wird die Anstellung dieser Person mit dem Arbeitgeber abgesprochen. Schwerbehinderte Beschäftigte werden bei der Besetzung der Assistenzstelle durch den Arbeitgeber unterstützt.

(4) Schwerbehinderte Menschen haben nach § 164 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. Die Feststellung einer Teildienstfähigkeit im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bleibt unberührt. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeit-Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

(5) Ist der bzw. die schwerbehinderte privatrechtlich Beschäftigte objektiv nicht in der Lage, die vertraglich geschuldete Tätigkeit in dem geschuldeten Maß zu erbringen, wird zur Sicherung des Arbeitsplatzes jeder Einzelfall durch den Arbeitgeber geprüft. Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der persönlichen Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen wird nach individuellen Lösungen gesucht. § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX bleibt unberührt. Für Kirchenbeamte und -beamtinnen gilt dies sinngemäß entsprechend.

§ 8 Sonstiges

Hier sind Regelungen zu den Themen der behindertengerechten Umrüstung von Dienstgebäuden und der Zurverfügungstellung von Parkplätzen möglich. Z.B.

Bei der barrierefreien Umrüstung bzw. bei Neu- und Umbauten von Dienstgebäuden soll insbesondere berücksichtigt werden, dass die Ein- und Ausgänge, Toiletten, Lifts und Rampen für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, ohne größeren Zeitaufwand und unabhängig erreichbar und zugänglich gestaltet sind.

Schwerbehinderte Menschen mit Merkzeichen „G“ und „aG“ werden bei der Vergabe von Parkplätzen, soweit vorhanden, besonders berücksichtigt.

§ 9 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

(1) Im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX werden seitens des Arbeitgebers bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Beschäftigten führen können, unverzüglich die Vertrauensperson, die MAV und das Integrationsamt eingeschaltet, um alle Hilfen zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu nutzen.

Der Arbeitgeber bietet nach § 167 Abs. 2 SGB IX rechtzeitig das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an. Die Dienstvereinbarung zu BEM ist auch auf schwerbehinderte Menschen anzuwenden.

(2) Die Kündigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses aufgrund von Leistungsminderungen ist erst an letzter Stelle, nach Ausschöpfung aller zumutbaren Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Bei der Beendigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses aufgrund von Leistungsminderungen im Falle des § 175 SGB IX wegen Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit sind zumutbare Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu prüfen. Ferner ist die jeweils geltende Fassung des § 33 Abs. 3 KAO zu beachten. Satz 1 und Satz 2 gelten nicht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder in den anderen in § 173 SGB IX genannten Ausnahmefällen.

§ 10 Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt am _____ in Kraft und kann nach einer Mindestlaufzeit von zwei Jahren mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Sie ersetzt in ihrem Geltungsbereich alle bisher bestehenden Integrations- oder Inklusionsvereinbarungen, die keine Anwendung mehr finden.

Ort, Datum _____

Für den Dienstgeber und die Dienststelle:

Unterschrift der Dienststellenleitung

Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Unterschrift der Vertrauensperson

Für die Mitarbeitervertretung:

Unterschrift des/der MAV-Vorsitzenden