

Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung

zwischen

dem Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling,

dem Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling,

dem Kindertagesstättenverband Leine-Solling,

den sich anschließenden Kirchengemeinden

im Bereich des Kirchenkreises Leine-Solling

und

der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und

der Mitarbeitendenvertretung (MAV) für den Kirchenkreis Leine-Solling

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

und des § 36 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG)

Präambel

Behinderungen können jeden betreffen. Menschen mit (Schwer-)Behinderung sind Teil unserer Gesellschaft und in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen.

Ihre Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in Ausbildung, Arbeit und Fortbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Diese Inklusionsvereinbarung auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit (Schwer-)Behinderung - wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit (Schwer-)Behinderung gesehen. Sie soll dazu beitragen, dass die den Anstellungsträgern obliegenden besonderen Fürsorge- und Förderungspflichten gegenüber den Menschen mit (Schwer-)Behinderung umgesetzt werden. In Erfüllung dieser Aufgabe erstreckt sich die Förderung der Eingliederung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung 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.

Inhalt:

- 1. Definition der Schwerbehinderung**
- 2. Ziele dieser Vereinbarung 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**

1. Definition der Schwerbehinderung

Menschen mit (Schwer-)Behinderung sind grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit.

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

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildenden und Studierenden mit (Schwer-)Behinderung im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Der Schwerbehindertenausweis wird auf Feststellung des Grades der Behinderung durch das Versorgungsamt ausgestellt.

Er dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen, die Menschen mit (Schwer-)Behinderung nach dem Schwerbehindertenrecht des SGB IX oder anderen Rechtsvorschriften zustehen.

Auf Antrag 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 (schwer-)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 von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die **Anstellungsträger** verpflichten sich, alle Themen, die Menschen mit (Schwer-)Behinderung betreffen, rechtzeitig aufzugreifen und zu bearbeiten. Dabei verpflichtet sie /er sich, gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung (SBV) mit einzubeziehen. Wird einem Menschen mit (Schwer-)Behinderung ohne die Beteiligung der SBV gekündigt, ist diese Kündigung unwirksam.

Die **Personalabteilung** meldet jährlich die Quote der Menschen mit (Schwer-)Behinderung 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 von Menschen mit (Schwer-)Behinderung 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 Anstellungsträger, einem Mitarbeitenden der Personalabteilung, der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitendenvertretung gebildet:

- Die Mitglieder des Inklusionsteams treffen sich bei Bedarf, aber mindestens einmal jährlich.
- Die Schwerbehindertenvertretung lädt zu den Sitzungen ein und leitet sie.
- Die Aufgaben des Inklusionsteams sind:
 - Einhaltung 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 Versorgungsamt, das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, der technische Beratungsdienst, 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 sind die Anstellungsträger zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet.

Die **Evangelische-lutherische Landeskirche Hannovers** strebt an, die durchschnittliche Quote schwerbehinderter Beschäftigter von 5% zu halten und zu steigern.

In persönlichen Gesprächen mit den Betroffenen prüfen die Anstellungsträger gemeinsam mit der SBV die aktuelle Arbeitssituation und die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeitenden. 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 den Anstellungsträgern, vor allem bei Veränderung des Gesundheitszustandes, vorzutragen.

Menschen mit (Schwer-)Behinderung 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 Menschen mit (Schwer-)Behinderung 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 Anstellungsträger prüfen und veranlassen im Hinblick auf Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen gegebenenfalls die Einrichtung neuer Arbeitsformen (z.B. Telearbeit) und neuer Arbeitszeitmodelle, unter anderem auch zur Gewinnung von (schwer-)behinderten Mitarbeitenden.

2.3. Bewerbung und Einstellung

Bei der Ausschreibung von Stellen sind die Regelungen der Dienstvereinbarung über die Grundsätze der Stellenausschreibung (siehe Anhang) im Kirchenkreis Leine-Solling anzuwenden.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass an allen Arbeitsplätzen auch Menschen mit (Schwer-)Behinderung beschäftigt werden können. Es kommt darauf an, die für den freien Arbeitsplatz geeignete Person zu finden, die mit ihrer Qualifikation und Beeinträchtigung in der Lage ist die Arbeitsplatzanforderungen zu erfüllen.

Jede Dienststelle veröffentlicht im Internet und weiteren geeigneten Medien zeitnah freie oder freiwerdende Stellenangebote.

In Stellenanzeigen ist der Hinweis aufzunehmen: „Menschen mit (Schwer-)Behinderung werden bei gleicher beruflicher Qualifikation und persönlicher Eignung besonders berücksichtigt“.

Die Anstellungsträger prüfen in der Regel, ob freie Arbeitsplätze, insbesondere die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten, mit Menschen mit (Schwer-)Behinderung besetzt werden können. Stellenausschreibungen erhält die Agentur für Arbeit in der Regel frühzeitig zur Kenntnis.

Ausbildungsplätze für Menschen mit (Schwer-)Behinderung sollen zur Verfügung gestellt werden.

Bewerbungen von Menschen mit (Schwer-)Behinderung auf eine ausgeschriebene Stelle werden der SBV vorgelegt. SGB IX §165 Satz 3 schreibt vor, dass Menschen mit (Schwer-)Behinderung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie sich um einen Arbeitsplatz beworben haben.

Eine Ablehnung nach erfolgtem Bewerbungsgespräch wird in einem persönlichen Gespräch zwischen dem Arbeitgeber, 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 Anstellungsträger erleichtern (schwer-)behinderten 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.

(Schwer-)behinderte Beschäftigte werden zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX bevorzugt berücksichtigt.

Arbeitsbereiche werden ggfs. umstrukturiert, damit Mitarbeitende mit (Schwer-)Behinderung zur Entlastung aller Kollegen und Kolleginnen eingesetzt werden können (Fördermittelakquise und anonyme Dokumentation von gelungenen Umstrukturierungen verschiedener Arbeitsbereiche).

2.5. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit

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

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

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

Besteht bei einer oder einem (schwer-)behinderten Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz, so wird die Anstellung dieser mit dem Anstellungsträger abgesprochen. Die/der schwerbehinderte Beschäftigte wird bei der Besetzung der Assistenzstelle durch die Anstellungsträger unterstützt.

2.6. Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Sinne des § 167 Abs. 1 SGB IX werden seitens der Anstellungsträger bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses einer/eines (schwer-)behinderten 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 der Anstellungsträger 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 Anstellungsträger, 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 Reha-Träger eingeschaltet.

3. Reflexion der Inklusionsvereinbarung

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

4. Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt am 01.05.2024 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.

Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Kirchenkreis Leine-Solling:

Northeim, den 09.07.2024

Anja Gabe

Anja Gabe, Schwerbehindertenbeauftragte

Mitarbeitervertretung:

Northeim, den 29.7.2024

Günter Stöfer

Günter Stöfer, Vorsitzender

Kirchenkreis Leine-Solling:

Stephanie von Lingen
Stephanie von Lingen, Vorsitzende

[Signature]
Mitglied



Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling:

Stephanie von Lingen
Stephanie von Lingen, Vorsitzende

[Signature]
Mitglied



Kindertagesstättenverband Leine-Solling:

Stephanie von Lingen
Vorsitzende/r

[Signature]
Mitglied

