

Inklusionsvereinbarung

zwischen
dem Landeskirchenamt
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers,
vertreten durch die Präsidentin des Landeskirchenamtes Hannover

und

der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers

und

der Schwerbehindertenvertretung im Landeskirchenamt
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, vertreten durch die Vorsitzende
(im Folgenden Schwerbehindertenvertretung genannt)

sowie

der Mitarbeitervertretung im Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers,
vertreten durch die Vorsitzende
(im Folgenden Mitarbeitervertretung genannt)

wird auf Grundlage von § 166 SGB IX folgende Vereinbarung getroffen:

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 Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - 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 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

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden im Landeskirchenamt, im Rechnungsprüfungsamt mit seinen Außenstellen, in den Ämtern für Bau- und Kunstpflege mit ihren Außenstellen und in der Kanzlei des Landesbischofs.

§ 2

Ziele

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatzförderung gemäß § 166 SGB IX;
- die Verpflichtung, im Rahmen der Umsetzung des SGB IX einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen, insbesondere von Frauen, zu leisten;
- die Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen;

- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Mitarbeitenden, insbesondere in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit;
- die Verpflichtung aller Mitarbeitenden - insbesondere der mit Führungs- und Leitungsaufgaben betrauten Beschäftigten - alles zu unternehmen, um ein kooperatives Miteinander aller Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermöglichen;
- die Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten und die Bekämpfung von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung behinderter Menschen;
- eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten zur dauerhaften beruflichen Integration behinderter Menschen; die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entsprechend ihrer gesamten Fähigkeiten und Kenntnisse zu ermöglichen;
- die Unterstützung schwerbehinderter Menschen in ihrem Bemühen um vollwertige Arbeitsleistung durch alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden mit Verständnis und Hilfe nach Kräften.

Zur Umsetzung der o.g. Ziele wird ein Integrationsteam gebildet. Dieses setzt sich zusammen aus der Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen (Inklusionsbeauftragte), der Schwerbehindertenvertretung sowie der Mitarbeitervertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten und (falls vorhanden) der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Bei Bedarf können das Integrationsamt und Sachverständige hinzugezogen werden.

§ 3

Maßnahmen zur Schaffung eines Inklusionsklimas

Um ein Klima zu schaffen, das dem in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziel der Inklusion gerecht wird, soll eine weitgehende Information und Kommunikation im Landeskirchenamt stattfinden. Ziel ist zum einen, die Menschen mit Behinderungen zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen in der Dienstgemeinschaft Verständnis und Toleranz im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

§ 4

Prävention

Der Arbeitgeber schaltet bei den vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeitenden bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung sowie ggf. das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der Mitarbeitervertretung im Sinne des § 176 SGB IX, bei

schwerbehinderten Personen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (siehe hierzu Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM). Hierzu gehört auch die Einbeziehung bei beabsichtigten Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit. Für die im Rechnungsprüfungsamt, den Ämtern für Bau- und Kunstpflege und der Kanzlei des Landesbischofs tätigen Mitarbeitenden muss ebenso sichergestellt werden, dass eine rechtzeitige Meldung der Langzeit erkrankten Mitarbeitenden erfolgt, um entsprechende Präventionsmaßnahmen einleiten zu können.

§ 5

Zielfelder und Regelungen

Arbeitsplatzsicherung

Die Arbeitsplätze sind bei Eignung soweit möglich mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Ziel ist es weiterhin, eine Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter zu ermöglichen und so eine Kündigung zu verhindern, befristete Arbeitsverträge in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis umzuwandeln.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Arbeitgeberseitig veranlasste Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist der schwerbehinderte Mensch vorher zu hören. Die Wünsche des Betroffenen sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

Arbeitsplatzförderung/Einstellung (§ 164 SGB IX)

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze - nach nicht ausschließlich interner Ausschreibung - ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob die Stellen mit schwerbehinderten Menschen - insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen - besetzt werden können. Sollte auf eine Ausschreibung für schwerbehinderte Bewerber*innen verzichtet werden, ist die Schwerbehindertenvertretung vorab zu beteiligen und auch die Mitarbeitervertretung anzuhören.

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass jeder Arbeitsplatz für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen geeignet ist. Deshalb ist in Stellenanzeigen in der Regel der Hinweis aufzunehmen: „Schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Zur Interessenwahrung sollte bereits in der Bewerbung mitgeteilt werden, ob eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vorliegt“.

Unbeschadet einer etwaigen Stellenausschreibung ist vor jeder Neueinstellung bei der Arbeitsagentur in Hannover frühzeitig schriftlich anzufragen, ob dort geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Die Anfrage soll die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes möglichst konkret beschreiben. Eine Kopie der Anfrage wird Schwerbehinderten- und Mitarbeitervertretung sowie dem Beauftragten des Arbeitgebers auf Nachfrage zugeleitet.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist einer externen Ausschreibung wird die Schwerbehindertenvertretung von der Personalabteilung über die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen, die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sowie die Bewerbungen aufgrund von Vermittlungsvorschlägen der zuständigen Arbeitsagentur informiert. Der Schwerbehindertenvertretung ist Einsicht in die

Bewerbungsunterlagen zu gewähren (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Die Schwerbehindertenvertretung wird nur dann nicht wie zuvor festgelegt bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen beteiligt, wenn die*der schwerbehinderte Bewerber*in dies ausdrücklich ablehnt.

Qualifizierung

Es wird eine gründlichere Information der Vorgesetzten und derjenigen, die an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, über die Maßgaben des SGB IX, Besonderheiten bei Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, Möglichkeiten der Bezuschussung bei Einstellung schwerbehinderter Menschen und technischer Hilfsmittel angestrebt. Dadurch soll eine höhere Sensibilisierung für die Belange von schwerbehinderten Menschen und der Abbau von Vorurteilen erreicht werden.

Um für derartige Informationsveranstaltungen und Schulungen qualifiziert zu sein, sollte das Integrationsteam und insbesondere die Schwerbehindertenvertretung weitreichende Möglichkeiten zur Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen z. B. des Integrationsamtes erhalten.

Die schwerbehinderten Mitarbeitenden sollen gefördert werden, sodass sie auch für höherwertige Aufgaben zur Verfügung stehen. Die berufliche Weiterbildung schwerbehinderter Beschäftigter kann dahin gehend geregelt werden, dass das Recht zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt wird oder betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret auf die besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter zugeschnitten werden.

Für behinderte bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte ist regelmäßig, in der Regel im Rahmen des Jahresgespräches, der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Dazu wird vom zuständigen Vorgesetzten ein Weiterbildungsvorschlag erstellt und mit dem Beschäftigten erörtert.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem beruflichen Fortkommen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern.

Arbeitsgestaltung und Arbeitsumfeld

Für schwerbehinderte Beschäftigte sind behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, dazu kann insbesondere auch die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes gehören. Bei allen Maßnahmen zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung ist die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an zu beteiligen. Über Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen wird bei Bedarf beraten. Unterstützend stehen die technischen Berater*innen von der Agentur für Arbeit und vom Integrationsamt und ggf. die berufsbegleitenden Dienste (z.B. Psychosozialer Dienst, Fachdienst für Hörgeschädigte) zur Verfügung. Anträge auf Förderleistungen werden von der Dienststellenleitung nach vorheriger Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung gestellt.

Besonders soll hier auf den barrierefreien Zugang zu sämtlichen betrieblichen Einrichtungen geachtet werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist, soweit schwerbehinderte Menschen betroffen sind, auch bei der Zuteilung von Arbeitsräumen rechtzeitig zu unterrichten. Ein- und Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume, Fahrstühle und Sozialräume sollen so gestaltet werden, dass sie für schwerbehinderte Menschen erreichbar und zugänglich sind.

Schwerbehinderten Mitarbeitenden, die wegen ihrer Behinderung auf ein Kraftfahrzeug angewiesen sind, ist in der Nähe des Arbeitsplatzes ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen und zu kennzeichnen.

Teilzeitarbeitsplätze

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

Verhalten von Vorgesetzten

Dem Landeskirchenamt als Arbeitgeber, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte sollen schwerbehinderten Mitarbeitenden verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe unterstützen. Bei Bedarf sind geeignete Schulungen anzubieten.

§ 6

Beilegung von Streitigkeiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung wird zunächst nach einer Konfliktlösung gesucht. Wird keine Einigung erzielt, soll eine neutrale Einigungsstelle gebildet und eingeschaltet werden, ggfs. unter Hinzuziehung des Integrationsamtes.

§ 7

Bericht über die Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen

Die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers erstattet im Rahmen der jährlich stattfindenden Versammlung der schwerbehinderten Menschen Bericht, insbesondere über den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten. Bei entsprechendem Anlass wird die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation der schwerbehinderten Menschen erläutert und Ausblick darüber gegeben, welche Maßnahmen zur Förderung für die Zukunft beabsichtigt sind.

§ 8

Controlling

Das Monitoring und die Steuerung der Inklusionsvereinbarung obliegt dem Arbeitgeber. Die Schwerbehindertenvertretung überwacht die Einhaltung der sich aus dieser Vereinbarung ergebenden Verpflichtungen. Vereinbarte Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan dokumentiert und fortgeschrieben.

§ 9

Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 in Kraft. Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren soll die Inklusionsvereinbarung überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen werden. Sie ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich kündbar. Im Falle der Kündigung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig.

Die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers ist verantwortlich für die Um- und Durchsetzung dieser Inklusionsvereinbarung. Die Schwerbehindertenvertretung steht ihr zu diesem Zweck als Partner helfend zur Seite.

Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

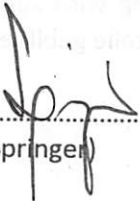
Die Inklusionsvereinbarung wird den Mitarbeitenden und insbesondere den Dienststellenleitungen in geeigneter Weise bekanntgegeben.

Hannover, den 11. November 2022

Hannover, den 7. November 2022

Die Präsidentin
des Landeskirchenamtes

Die Schwerbehindertenvertretung



.....
(Dr. Springer)



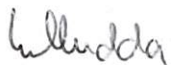
.....
(Gerstenkorn)

Hannover, den 28. November 2022

Hannover, den 8. November 2022

Vorsitzende der
Mitarbeitervertretung

Die Inklusionsbeauftragte des
Arbeitgebers



.....
(Willudda)



.....
(Thisius)