

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2021-07-15

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 **2149-0**

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Herr Rothenhöfer - 369

E-Mail: Michael.Rothenhoefer@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V82/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Rundschreiben über die Teilhabe schwerbehinderter kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Ev. Landeskirche in Württemberg

Rundschreiben des Ev. Oberkirchenrats vom 16.05.2014, AZ 23.09 Nr. 215/6.2

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Landeskirche ist die Teilhabe der schwerbehinderten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen. Deshalb möchten wir Ihnen mit dem vorliegenden Rundschreiben die Informationen zu einer bestmöglichen Umsetzung in der Praxis zur Verfügung stellen.

I. Rechtlicher Rahmen

Um die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohter Menschen und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken, erhalten diese besondere Sozialleistungen (Leistungen zur Teilhabe § 4 ff. SGB IX). Diese Hilfe für Menschen mit Behinderung ist als Hilfe zur Selbsthilfe gedacht. Sie muss so gut und so umfassend wie möglich sein und dem individuellen Hilfebedarf des Einzelnen Rechnung tragen. Für diese Leistungen sind vorrangig die Rehabilitationsträger (Bundesagentur für Arbeit, Träger der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung, Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge und der öffentlichen Jugend- und Sozialhilfe) zuständig, für die weitergehende begleitende Hilfe für Menschen mit Behinderung das Integrationsamt. Alle Rehabilitationsträger sind gesetzlich verpflichtet, Auskunft zu geben und die Zuständigkeit innerhalb von zwei Wochen zu klären. Gegebenenfalls müssen sie den Antrag an die zuständige Stelle weiterleiten.



Um als Mensch mit Behinderung, die wegen der Behinderung notwendige Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen zu können, ist es grundsätzlich nicht erforderlich, dass ein bestimmter „Grad der Behinderung“ festgestellt und durch einen Ausweis bescheinigt wird. Das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) etwa stärkt die Rechte aller Menschen (mit Behinderung) in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, aber auch im alltäglichen Leben. Für die Geltendmachung bestimmter Rechte ist aber die Anerkennung als schwerbehinderter bzw. diesen gleichgestellter Mensch erforderlich.

Menschen sind im Rechtssinne Menschen mit Behinderung, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können, da ihr Körper- und Geisteszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist (§ 2 Abs. 1 S. 3 SGB IX).

Entsprechend der Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 13. November 1991 (AZ 23.09 zu Nr. 138/8) findet, soweit nichts anderes bestimmt ist, für **schwerbehinderte kirchliche Beschäftigte** im Bereich der Ev. Landeskirche in Württemberg der gemeinsame Erlass aller Ministerien des Landes Baden-Württemberg über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst in der jeweils geltenden Fassung sinngemäße Anwendung, soweit dieser einschlägig ist. (vgl. www.komsem.de/wp-content/uploads/2017/09/verwaltungsvorschrift_bawue.pdf) Der Erlass vom 24. Juni 2013 wurde um ein Jahr bis zum 31.12.2020 verlängert.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen des SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, soweit deren Anwendungsbereich im Einzelnen reicht.

Durch das Bundesteilhabegesetz vom 23. Dezember 2016 ist das SGB IX neu strukturiert worden. Dies hat zu einer neuen Nummerierung sämtlicher Paragraphen des Schwerbehindertenrechts geführt.

Dazu wird insbesondere auf folgendes hingewiesen:

II. Konkrete Informationen für Beschäftigungsverhältnisse

1. Geschützter Personenkreis

1.1 Schwerbehinderte Menschen

Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung **von wenigstens 50 v. H.** (§ 2 Abs. 2 SGB IX) vorliegt.

Die Schwerbehinderung wird nur auf Antrag festgestellt (152 Abs. 1 SGB IX). Zuständig für die Anerkennung der Schwerbehinderung ist das Versorgungsamt, in dessen Bezirk der Schwerbehinderte im Zeitpunkt der Antragstellung seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Schwerbehinderte Menschen haben ihre Schwerbehinderteneigenschaft, sofern sie Leistungen und sonstige Hilfen nach SGB IX, Teil 3 oder andere Vorschriften, die sich auf die Schwerbehinderteneigenschaft stützen, in Anspruch nehmen, durch Vorlage des Ausweises nach § 152 Abs. 5 SGB IX nachzuweisen.

1.2 Gleichgestellte

Menschen mit Behinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 v.H., aber weniger als 50 v.H. (§ 2 Abs. 3 SGB IX) können von der Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Gleichgestellte erlangen die gleichen Schutzrechte wie schwerbehinderte Menschen, haben jedoch keinen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 208 SGB IX, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (§ 151 Abs. 3 i.V.m. §§ 228 ff. SGB IX) und auch keine Möglichkeit, wegen Schwerbehinderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt zu werden oder die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 236 a SGB VI) in Anspruch zu nehmen. In Bezug auf den tariflichen Zusatzurlaub für Gleichgestellte, der über den gesetzlichen Urlaub hinausgeht, siehe 3.4.

Um eine Gleichstellung zu erreichen, müssen zunächst die Behinderung als auch der Grad der Behinderung festgestellt werden. Dafür ist das Versorgungsamt gem. § 152 Abs. 1 SGB IX zuständig. Danach ist der eigentliche Antrag auf Gleichstellung gem. § 151 Abs. 2 SGB IX durch den behinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit zu stellen, in dessen Bezirk der Antragsberechtigte seinen Wohnsitz, Aufenthaltsort oder Arbeitsplatz hat.

Im Bedarfsfall haben Gleichgestellte durch den Gleichstellungsbescheid gem. § 151 SGB IX i. V. m. § 152 SGB IX diese Eigenschaft nachzuweisen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf schwerbehinderte Menschen und auf Gleichgestellte, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vermerkt ist.

2. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Menschen¹ und gegenüber der Agentur für Arbeit

2.1 Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

2.1.1 Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX)

Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX **sind verpflichtet**, auf **wenigstens 5 % der Arbeitsplätze** schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Schwerbehinderte Frauen sind besonders zu berücksichtigen. Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz muss der Arbeitgeber gem. § 160 Abs. 2 SGB IX monatlich eine Ausgleichsabgabe zwischen 125 € und 320 € zahlen. Die Höhe ist davon abhängig, in welchem Umfang die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird.

2.1.2 Ausgleichsabgabe

Die Daten, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind, sind jährlich bis zum 31. März der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen (vgl. § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Bei der Berechnung und Erstellung der Anzeige hilft die kostenlose Software IW-Elan, mit der die Anzeige auch elektronisch abgegeben werden kann.

¹ Geistliche, die in öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften tätig sind, sind nicht auf die Beschäftigungspflicht anrechenbaren Arbeitsplätzen im Sinne von SGB IX Teil 3 beschäftigt, § 156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX. Die dort geregelten Arbeitgeberpflichten gelten daher nicht unmittelbar, sondern nur, soweit hierfür nicht ein Arbeitsplatz im Sinne des SGB IX Teil 3 Voraussetzung ist.

Der Anzeige ist das Verzeichnis der beim Arbeitgeber beschäftigten schwerbehinderten Menschen beizufügen (vgl. § 163 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Der MAV bzw. der Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Vertrauensperson) ist gem. § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX eine Kopie der Anzeige zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht sowie des Verzeichnisses der beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu übermitteln.

Gem. § 223 SGB IX können Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung behinderter Menschen beitragen, 50 % des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

2.2 Ausschreibung und Einstellung

Bei der Ausschreibung einer Stelle ist darauf zu achten, dass die von der landeskirchlichen Beschwerdestelle nach dem AGG empfohlene Formulierung „**Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden begrüßt**“ aufgenommen wird.

§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber zu prüfen, ob er freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen kann. Diese Prüfpflicht besteht unabhängig von der Einhaltung der Pflichtarbeitsquote. Der Arbeitgeber kommt dieser Pflicht insbesondere dadurch nach, dass er frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnimmt, um die Einstellungsmöglichkeiten von schwerbehinderten arbeitslosen oder arbeitssuchenden Menschen zu prüfen. Freiwerdende und neu zu besetzende Stellen sowie neue Arbeitsplätze gem. § 156 SGB IX sind den Agenturen für Arbeit von öffentlichen Arbeitgebern frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung zu melden (Meldepflicht gem. § 165 S. 1 SGB IX).

Über eingehende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit ist die Vertrauensperson und die Mitarbeitervertretung gem. § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. In einem weiteren Schritt muss die Vertrauensperson im Hinblick auf die eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen beteiligt werden; die Mitarbeitervertretung wird angehört (vgl. § 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Beteiligung im vorstehenden Sinne bedeutet, dass die Vertrauensperson vor der Auswahlentscheidung des Arbeitgebers Gelegenheit zur Stellungnahme erhält und diese Stellungnahme vom Arbeitgeber inhaltlich gewürdigt wird. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Vertrauensperson ausdrücklich ablehnt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Pflicht aus § 164 Abs. 1 SGB IX, kann die MAV ihre Zustimmung zur Einstellung eines nicht schwerbehinderten Bewerbers nach §§ 38, 41 Abs. 1 a, 42 a) MVG.Württemberg verweigern (vgl. *Rolfs* in: Erfurter Kommentar, § 164 Rn. 5). Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung aber zum Beispiel nicht deswegen verweigern, weil keine Information an die Vertrauensperson darüber ergangen ist, dass die innerbetrieblich ausgeschriebene Stelle behindertengerecht ist, wenn sich kein schwerbehinderter Bewerber oder schwerbehinderte Bewerberin beworben hat.

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass gem. § 165 S. 3 SGB IX öffentliche Arbeitgeber **verpflichtet** sind, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu einem **Vorstellungsgespräch einzuladen**. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung **offensichtlich** fehlt. Dies ist gegeben, wenn zweifelsfrei erkennbar ist, dass

schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber den Tätigkeitsanforderungen der zu besetzenden Stelle nicht gewachsen sind. Dies kann nur anhand eines Anforderungsprofils nachvollzogen werden. Dabei ist zu beachten, dass das Anforderungsprofil im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sachlich nachvollziehbar sein muss. Falls der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass eine offensichtliche Ungeeignetheit gegeben ist, sollte auf eine genaue schriftliche Dokumentation der dazu führenden objektiven Kriterien geachtet werden, damit keine Tatsachen geschaffen werden, die als eine Diskriminierung des Bewerbers wegen seiner Behinderung interpretiert werden können. Im Zweifel sind die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Die Vertrauensperson hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen und aufgrund der Vergleichbarkeit auch an dem der nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber. Sie ist rechtzeitig dazu einzuladen. Schwerbehinderte Bewerber oder Bewerberinnen haben das Recht, die Teilnahme der Vertrauensperson abzulehnen; sie sind hierauf spätestens zu Beginn des Vorstellungsgesprächs hinzuweisen. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Pfarrdienst kann gemäß §§ 21, 18 Abs. 3 und 4 Pfarrerververtretungsgesetz auf Antrag des oder der Betroffenen beteiligt werden oder eine Stellungnahme abgeben.

Fragen nach der Schwerbehinderung und zu Details dazu sind innerhalb des Bewerbungsgesprächs unzulässig. Ausnahmsweise ist die Frage nach der Schwerbehinderung zulässig, wenn sie für den zu besetzenden Arbeitsplatz von Bedeutung ist. Dies ist dann anzunehmen, wenn wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder Bedingungen ihrer Ausübung eine Nichtbehinderung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist. Dies ist nur in sehr selten Fällen gegeben, da viele Schwerbehinderungen die Personen bei der alltäglichen Arbeit nicht beeinträchtigen.

Die getroffene Entscheidung über die Besetzung des Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber dem schwerbehinderten Bewerber oder der schwerbehinderten Bewerberin und der Vertrauensperson nach Durchführung der Beteiligungsverfahren unverzüglich mitzuteilen und zu begründen (§ 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung einer schwerbehinderten Person im Absageschreiben auch zu begründen, betrifft laut derzeitiger Rechtsprechung jedoch nur Arbeitgeber, die ihre **Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX nicht erfüllen**. Um eventuellen Schadensersatzansprüchen von schwerbehinderten Personen wegen Benachteiligung vorzubeugen, sollte der Arbeitgeber in Absageschreiben die Gründe kurz und präzise formulieren. In keinem Fall sollte die Absage den Schluss zulassen, dass z.B. die Behinderung ein Grund für die Ablehnung ist. Das fehlende Angebot einer Begründung kann ein Anhaltspunkt für eine verbotene Benachteiligung der schwerbehinderten Person sein.

2.3 Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX).

Der Arbeitgeber kann seiner Verpflichtung zur Fürsorge gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur nachkommen, wenn diese eine Schwerbehinderteneigenschaft feststellen lassen und sie der personalverwaltenden Stelle mitteilen. Es besteht jedoch von Seiten der Beschäftigten **keine Verpflichtung, die Schwerbehinderteneigenschaft mitzuteilen**. Eine Mitteilung darüber liegt jedoch auch im Interesse des Arbeitgebers, nicht zuletzt auch wegen der für nicht besetzte Pflichtplätze zu zahlenden Ausgleichsabgabe.

2.4 Prävention (§ 167 SGB IX)

Bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die das Vertragsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen oder diesem gleichgestellten behinderten Menschen gefährden können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Vertrauensperson, der MAV und dem Integrationsamt diese Probleme zu erörtern. Damit soll möglichst frühzeitig geklärt werden, ob und ggf. welche Maßnahmen ergriffen werden können, um eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen zu erreichen. Führt der Arbeitgeber das Präventionsverfahren nicht durch, hat dies Auswirkungen auf seine Darlegungs- und Beweislast, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung oder Schadensersatz erhebt.

Vom Präventionsverfahren in § 167 Abs. 1 SGB IX ist das in § 167 Abs.2 SGB IX normierte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zu unterscheiden, das mit allen Beschäftigten (nicht nur mit schwerbehinderten Menschen) durchzuführen ist, die in den vergangenen 12 Monaten insgesamt länger als sechs Wochen unterbrochen oder ununterbrochen arbeitsunfähig waren.

2.5 Integrationsvereinbarung

Nach § 166 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem oder der Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen.

Bei Rückfragen zum Abschluss und Inhalt einer Inklusionsvereinbarung können Sie sich an die Landeskirchliche Vertrauensperson für die Schwerbehinderten, Frau Ruth Wagner-Jung Tel. 07181/8842045 oder an das Arbeitsrechtsreferat des Oberkirchenrats Tel. 0711/2149-271, referat6.2@elk-wue.de wenden.

3. Rechte

Allgemein ist zu sagen, dass schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen sind, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Das SGB IX sieht für schwerbehinderte Menschen vielfältige Eingliederungshilfen vor.

3.1 Fördermaßnahmen

Die Agenturen für Arbeit fördern die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch Geldleistungen an die Arbeitgeber. Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) regelt die Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter. Danach sind u.a. Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots, Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und Leistungen zur behinderten-

gerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen möglich.

Anträge auf Förderleistungen sind an das zuständige Integrationsamt oder die Bundesagentur für Arbeit zu stellen. Beispielweise werden die Kosten einer Probebeschäftigung von bis zu drei Monaten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird. Ein weiteres Beispiel ist die Anschaffung eines Großbildmonitors oder einer extra großen Tastatur bei sehbehinderten Beschäftigten.

Fachliche Beratung und die individuelle Betreuung von behinderten Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern leistet das Integrationsamt bzw. der örtlich zuständige Integrationsfachdienst.

3.2 Arbeitszeit

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dies für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 S.3 SGB IX).

3.3 Mehrarbeit (§ 207 SGB IX)

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

3.4 Zusatzurlaub

§ 208 Absatz 1 SGB IX sieht einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche für Schwerbehinderte vor. Dies bedeutet bei einer 6-Tage Woche 6 Arbeitstage, bei einer 3-Tage Woche 3 Arbeitstage (vgl. auch §§ 53 f. PfdG.EKD. i.V.m Nr. 2.2 der Urlaubs- und StellvertretungsVO im Pfarrdienst und §§ 38 f. KBG.EKD, §§ 7 f. AG KBG.EKD und § 23 AZUVO des Landes Baden-Württemberg für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte).

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, hat der oder die schwerbehinderte Beschäftigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft im Arbeitsverhältnis besteht, einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bei der Berechnung werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, aufgerundet (§ 208 Abs. 2 SGB IX). Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

Der Zusatzurlaub gilt nicht für Gleichgestellte (§ 151 Abs. 3 SGB IX). Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 haben steht jedoch nach § 27 Abs. 6 KAO i. V. m § 23 AZUVO ein Zusatzurlaub von **drei Arbeitstagen** zu. Das oben Gesagte zur Berechnung des Anspruchs bei Bestehen von mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen in der Kalenderwoche sowie die Kürzung, wenn die Schwerbehinderung nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht, gilt entsprechend.

Eine Gleichstellung gem. § 151 SGB IX muss für den Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 27 KAO nicht vorliegen.

3.5 Kündigungsschutz (bei privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Schwerbehinderte Menschen genießen einen besonderen Kündigungsschutz gem. §§ 168 ff. SGB IX. Die ordentliche Kündigung (§ 168 SGB IX) und die außerordentliche Kündigung (§§ 168, 174 SGB IX) eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes und der Beteiligung der Vertrauensperson, § 178 Abs. 2 Satz 1 und 3 SGB IX. Dasselbe gilt auch für alle Arten von Änderungskündigungen.

Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis davon, dass der Arbeitnehmer als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist oder einen Antrag auf Anerkennung gestellt hat, ist die Kündigung trotzdem nach §§ 168 SGB IX, 134 BGB unwirksam, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung über die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Antragstellung unterrichtet. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist nach sechs Monaten, d.h. nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §§ 168 ff. SGB IX, insbesondere zur Vorbereitung beabsichtigter Kündigungsmaßnahmen, die Frage nach der Schwerbehinderung zuzulassen (vgl. BAG vom 16.02.2012, 6 AZR 553/10). Dem Arbeitgeber ist ein rechtstreu Verhalten zu ermöglichen. Die Frage ist zu diesem Zeitpunkt daher zulässig, nicht diskriminierend und verstößt auch nicht gegen Datenschutzrecht und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Bei einer ordentlichen Kündigung besteht eine Mindestkündigungsfrist von vier Wochen (§ 169 SGB IX). Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber schriftlich beim Integrationsamt, das für den Sitz des Betriebes bzw. der Dienststelle zuständig ist (§ 170 SGB IX). Hat das Integrationsamt seine Zustimmung erteilt, muss der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats nach Zugang der Zustimmung aussprechen (§ 171 Abs. 3 SGB IX). Der Arbeitgeber kann die Unterrichtung und Anhörung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beteiligung der Mitarbeitervertretung bereits vor Einleitung des Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamt, währenddessen oder auch erst nach erteilter Zustimmung vornehmen. Zu beachten ist aber, dass vor Ausspruch der ordentlichen Kündigung die Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach §§ 38, 41 Abs. 1, § 42 b) MVG.Württemberg vorliegen und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterrichtet und angehört sein muss. Dies kann zeitgleich erfolgen. Innerhalb der Probezeit muss die MAV vor Ausspruch der Kündigung im Rahmen des Mitberatungsverfahrens beteiligt worden sein, §§ 45, 46 c) MVG.Württemberg.

Bei außerordentlichen Kündigungen kann der Arbeitgeber auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB kündigen, wenn die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird. Die Zustimmung zur Kündigung gem. § 174 Abs. 2 SGB IX kann nur innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beantragt werden. Maßgebend ist der Eingang des Antrags beim Integrationsamt. Nach Antragsingang hat das Integrationsamt innerhalb von zwei Wochen seine Entscheidung zu treffen. Ansonsten gilt die Zustimmung gem. § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB IX als erteilt. Die Entscheidung des Integrationsamts wird dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zugestellt. Bei einer außerordentlichen Kündigung muss die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung ausgesprochen werden (§ 174 Abs. 5 SGB IX). Dies gilt dann nicht, sofern die Zustimmung noch in der zweiwöchigen Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB

erteilt wird. Diese Frist darf der Arbeitgeber voll ausschöpfen. In der Regel wird dies aber die Ausnahme sein. Unverzüglich bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“. Damit eine Kündigung in diesen Fällen unverzüglich ausgesprochen werden kann, muss die Mitarbeitervertretung im Rahmen des Mitberatungsverfahrens nach §§ 45, 46 b) MVG.Württemberg und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 178 Abs. 2 Satz 1 und 3 SGB IX parallel beteiligt werden. Das Verfahren muss vor Ausspruch der Kündigung abgeschlossen sein.

4. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

4.1. Aufgaben der Vertrauensperson

In Dienststellen, in denen nicht nur vorübergehend fünf oder mehr schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, werden alle vier Jahre eine **Vertrauensperson und deren Stellvertretung** gewählt. Dabei ist die erforderliche Anzahl von schwerbehinderten Menschen nach Satz 1 auf den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung zu beziehen, vgl. § 50 Abs.1 S. 2 MVG.Württemberg. Die Wahlen der Vertrauenspersonen und deren Stellvertretung finden für den Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg zeitgleich mit den allgemeinen Wahlen zur Mitarbeitervertretung statt.

Aufgabe der Vertrauensperson ist es, über die Einhaltung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Arbeitsrechtlichen Regelungen und Dienstvereinbarungen zu wachen, schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beratend und helfend zur Seite zu stehen und ihre Eingliederung in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern.

Daneben wird für den gesamten Bereich der Landeskirche eine Landeskirchliche Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt, die an den Sitzungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilnehmen kann, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die in besonderem Maß die schwerbehinderten Menschen betreffen, § 55 b Abs. 2 MVG.Württemberg.

Gibt es für eine Dienststelle keine gewählte Vertrauensperson, so ist die Landeskirchliche Vertrauensperson für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zuständig. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung und Kündigung (s.o. unter 2.2 und 3.5). Sie ist anstelle der fehlenden örtlichen Vertrauensperson vom Dienstgeber in das jeweilige Verfahren einzubeziehen.

4.2 Die Landeskirchliche Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die **Landeskirchliche Vertrauensperson für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ist Frau Ruth Wagner-Jung, Tel. 07181/8842045, E-Mail: sbv.landeskirche@sbv.elkw.de ; Stellvertretung ist Herr Karl-Heinz Schlenker, Tel. 0711/3588098, E-Mail: sbv-stuttgart@elk-wue.de.

4.3 Die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen im Pfarrdienst

Für die Pfarrerschaft gilt §§ 21 ff. Pfarrervertretungsgesetz.

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Pfarrdienst ist Herr Pfarrer Thomas Mann, E-Mail: sbv.landeskirche@sbv.elkw.de ; Tel. 0711/69972512

5. Inklusionsbeauftragter

Der Arbeitgeber bestellt nach § 181 SGB IX einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

6. Rente und Versorgung

Auskunft zur Rente für privatrechtlich Angestellte erteilt die Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin, Tel. 030/865-0

Auskunft zur Versorgung erteilt

- für Beamtinnen und Beamte der Kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg, Ludwig-Erhard-Allee 19, 76131 Karlsruhe, Postfach 10 01 61, 76231 Karlsruhe, Telefon: 0721/59850
E-Mail: info@kvbw.de,
- für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelische Oberkirchenrat.

Die Landeskirche möchte dazu beitragen, dass die selbständige Teilhabe schwerbehinderter kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert wird und bittet daher alle kirchlichen Dienststellen um entsprechende Beachtung der Regelungen und um deren Umsetzung in der Praxis.

Weitere Auskünfte erteilen auch:

- der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Zweigstelle des Integrationsamtes, Lindenspürstr. 39, 70176 Stuttgart, Tel. 0711/63750, www.integrationsaemter.de,
- oder die Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin, Tel. 030/865-0.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Werner
Direktor

Alle Rundschreiben und Anhänge finden Sie unter <https://www.service.elk-wue.de/recht/okr-rundschreiben>