

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2014-05-08

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 **2149-0**

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Frau Euchner - 599

E-Mail: petra.euchner@elk-wue.de

AZ 23.09 Nr. 215/6.2

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen sowie
an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Richtlinien über die Teilhabe schwerbehinderter kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

Rundschreiben des Evang. Oberkirchenrats vom 22.03.2001, AZ 23.09 Nr. 189/6.3

Sehr geehrte Damen und Herren,

um die Selbstbestimmung behinderter 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 behinderte Menschen 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 behinderte Menschen 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.

Die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation sind regionale Anlaufstellen, die Hilfesuchende trägerübergreifend beraten und bei der Antragstellung unterstützen. Ein Verzeichnis aller Stellen gibt es im Internet unter www.reha-servicestellen.de.

Um als behinderter Mensch, 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 (behinderten) Menschen 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 behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der

Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist (§ 2 Abs. 1 S. 2 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 Evang. Landeskirche in Württemberg der gemeinsame Erlass aller Ministerien des Landes Baden-Württemberg über die Beschäftigung Schwerbehinderter im öffentlichen Dienst in der jeweils geltenden Fassung sinngemäße Anwendung, soweit dieser einschlägig ist (vgl. www.schwv.de/pdf/verwaltungsvorschrift_bawue.pdf). Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen des SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, soweit deren Anwendungsbereich im Einzelnen reicht.

Dazu wird insbesondere auf folgendes hingewiesen.

1. Geschützter Personenkreis

1.1 Schwerbehinderte

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 (69 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 haben ihre Schwerbehinderteneigenschaft, sofern sie Leistungen und sonstige Hilfen nach SGB IX, Teil 2 oder andere Vorschriften, die sich auf die Schwerbehinderteneigenschaft stützen, in Anspruch nehmen, durch Vorlage des Ausweises nach § 69 Abs.5 SGB IX nachzuweisen.

1.2 Gleichgestellte

Behinderte Menschen 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, haben jedoch keinen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 125 SGB IX, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (§ 68 Abs.3 i.V.m §§ 145 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. § 69 Abs. 1 SGB IX zuständig. Danach ist der eigentliche Antrag auf Gleichstellung gem. § 68 Abs. 2 SGB IX durch den Behinderten bei der Agentur für Arbeit zu stellen, in dessen Bezirk der Antragsberechtigte seinen Wohnsitz, Aufenthaltsort oder Arbeitsplatz hat.

Gleichgestellte haben durch den Gleichstellungsbescheid gem. § 68 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 69 SGB IX diese Eigenschaft nachzuweisen.

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

2. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber schwerbehinderten Menschen¹

2.1.1 Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX)

Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindesten 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 7 SGB IX **sind verpflichtet, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze** Schwerbehinderte zu beschäftigen. Schwerbehinderte Frauen sind besonders zu berücksichtigen. Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz muss der Arbeitgeber gem. § 77 Abs. 2 SGB IX monatlich eine Ausgleichsabgabe zwischen 115 € und 290 € zahlen. Die Höhe ist davon abhängig, in welchem Umfang die Beschäftigungspflicht 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 Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen (vgl. § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Bei der Berechnung und Erstellung der Anzeige hilft die kostenlose Software REHADAT-Elan, mit der die Anzeige auch elektronisch abgegeben werden kann.

Der Anzeige ist das Verzeichnis der beim Arbeitgeber beschäftigten Schwerbehinderten beizufügen (vgl. § 80 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Der MAV bzw. der Schwerbehindertenvertretung ist gem. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX eine Kopie der Anzeige zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht sowie des Verzeichnisses der beschäftigten Schwerbehinderten zu übermitteln.

Gem. § 140 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.

§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber zu prüfen, ob er freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten 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. § 73 SGB IX sind den Agenturen für Arbeit von öffentlichen Arbeitgebern frühzeitig zu melden (Meldepflicht gem. § 82 S.1 SGB IX).

Eine Prüf- und Meldepflicht bei **internen Stellenbesetzungen** wurde bisher höchstrichterlich noch nicht geklärt, wird aber derzeit eher verneint. Das LAG Köln hat mit Beschluss vom 8.2.2010 entschieden, dass bei einer internen Stellenbesetzung, bei der nach der Ausschreibung nur interne Bewerberinnen und Bewerber in Betracht kommen können, keine Prüf- und Meldepflicht gem. §§ 81 Abs. 1, 82 Satz 1 SGB IX an die Agentur für Arbeit im Hinblick auf die Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber besteht. Die Prüfpflicht im Hinblick auf interne Bewerberinnen und Bewerber entfällt demnach aber nicht.

¹ Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften sind nicht auf Arbeitsplätzen im Sinne von SGB IX Teil 2 beschäftigt, § 73 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 2 Voraussetzung ist.

Über eingehende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit ist die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung gem. § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. In einem weiteren Schritt muss die Schwerbehindertenvertretung im Hinblick auf die eingegangenen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen beteiligt werden; die Mitarbeitervertretung wird angehört (vgl. § 81 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Beteiligung im vorstehenden Sinne bedeutet, dass die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Stellungnahme erhält und diese Stellungnahme vom Arbeitgeber inhaltlich gewürdigt wird. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Pflicht aus § 81 Abs.1 SGB IX, kann die MAV ihre Zustimmung zur Einstellung eines nicht schwerbehinderten Bewerbers verweigern (vgl. *Rolfs* in: *Erfurter Kommentar*, § 81 Rn. 5). Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung aber zum Beispiel nicht deswegen verweigern, weil keine Information an die Schwerbehindertenvertretung 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. § 82 S.2 SGB IX öffentliche Arbeitgeber **verpflichtet** sind, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu einem **Vorstellungsgespräch einzuladen**. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung **offensichtlich** fehlt. Eine offensichtliche Eignung fehlt, 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 einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) indizieren. Im Zweifel sind die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen (aufgrund der Vergleichbarkeit auch an dem der nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber). Sie ist rechtzeitig dazu einzuladen. Bewerber oder Bewerberinnen haben das Recht, die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung abzulehnen; sie sind hierauf zu Beginn des Vorstellungsgesprächs hinzuweisen.

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten im Pfarrdienst kann gemäß §§ 21, 18 Abs. 3 und 4 Pfarrvertretungsgesetz auf Antrag des oder der Betroffenen ggf. beteiligt werden oder eine Stellungnahme abgeben.

Fragen bezüglich der Schwerbehinderung sind innerhalb des Bewerbungsgesprächs unzulässig. Ausnahmsweise ist die Frage 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.

§ 81 Absatz 1 Satz 9 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, die getroffene Entscheidung über die Besetzung des Arbeitsplatzes dem schwerbehinderten Bewerber oder der schwerbehinderten Bewerberin und der Schwerbehindertenvertretung sowie der MAV unverzüglich mitzuteilen und zu begründen. 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 § 71 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 (§ 81 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 (§ 84 SGB IX)

Bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die das Vertragsverhältnis mit dem Schwerbehinderten oder diesem gleichgestellten behinderten Menschen gefährden können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung, 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 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 ist das in § 84 Abs.2 SGB IX normierte Betriebliche Eingliederungsmanagement zu unterscheiden, das mit allen Beschäftigten (nicht nur mit Schwerbehinderten) durchzuführen ist, die in den vergangenen 12 Monaten insgesamt länger als sechs Wochen unterbrochen oder ununterbrochen arbeitsunfähig waren.

2.5 Integrationsvereinbarung

Nach § 83 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem oder der Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (§ 98 SGB IX) eine verbindliche Integrationsvereinbarung abzuschließen. Auf das Rundschreiben AZ 23.09 Nr. 200/6 vom 09.05.2005 wird verwiesen.

Bei Rückfragen zum Abschluss und Inhalt einer Integrationsvereinbarung können Sie sich an die landeskirchliche Vertrauensperson für die Schwerbehinderten, Frau Elisabeth Kalantar Tel. 0711/99797070 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 behindertengerechten 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 (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 Abs. 5 S.3 SGB IX).

3.3 Mehrarbeit (§ 124 SGB IX)

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

3.4 Zusatzurlaub

§ 125 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 (§ 125 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 jedoch nicht für Gleichgestellte (§ 68 Abs. 3 SGB IX). Diesen steht 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.

3.5 Kündigungsschutz (bei privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Schwerbehinderte genießen einen besonderen Kündigungsschutz gem. §§ 85 ff. SGB IX. Die ordentliche Kündigung (§ 85 SGB IX) und die außerordentliche Kündigung (§§ 85, 91 SGB IX) eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Dasselbe gilt auch für Änderungskündigungen.

Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis davon, dass der Arbeitnehmer als Schwerbehinderter anerkannt ist oder einen Antrag auf Anerkennung gestellt hat, ist die Kündigung trotzdem nach §§ 85 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 §§ 85 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 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 (§ 86 SGB IX). Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber schriftlich beim Integrationsamt, das für den Sitz des Betriebes bzw. der Dienststelle zuständig ist (§ 87 SGB IX). Hat das Integrationsamt seine Zustimmung erteilt, muss der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats nach Zugang der Zustimmung aussprechen (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Der Arbeitgeber kann die 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 Kündigung die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegen muss.

Bei außerordentlichen Kündigungen kann die Zustimmung gem. § 91 Abs. 2 SGB IX nur innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beantragt werden. Maßgebend ist der Eingang des Antrags beim Integrationsamt. Nach Antragseingang hat das Integrationsamt innerhalb von zwei Wochen seine Entscheidung zu treffen. Ansonsten gilt die Zustimmung gem. § 91 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 (§ 91 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, ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung parallel einzuholen.

4. Vertrauensperson der Schwerbehinderten

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 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, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen 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 Vertrauensperson der Schwerbehinderten gewählt, die an den Sitzungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilnehmen kann, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die in besonderem Maß die Schwerbehinderten betreffen, § 55 b Abs. 2 MVG.Württemberg.

Die **Landeskirchliche Vertrauensperson für die Schwerbehinderten** ist Frau Elisabeth Kalantar, Tel. 0711/99797070, E-Mail: Elisabeth.Kalantar@elk-wue.de; Stellvertretung ist Frau Susanne Scharlach, Tel. 07431/8697, E-Mail: Susanne.Scharlach@mav-balingen.de.

Für die Pfarrerschaft gilt §§ 21 ff. Pfarrerververtretungsgesetz.

Vertrauensperson der Schwerbehinderten im Pfarrdienst ist Herr Pfarrer Thomas Mann, E-Mail: kirchenpflege.s-stammheim@t-online.de

5. 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, Birkenwaldstr. 145, 70191 Stuttgart, Postfach 10 27 43, 70023 Stuttgart, Telefon: 0711 2583-0, Telefax: 0711 2583-200
E-Mail: info@kvbw.de,
- für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelische Oberkirchenrat.

Der Evang. Oberkirchenrat fördert die selbständige Teilhabe schwerbehinderter kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeits- und Berufsleben 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,
- die Gemeinsamen Servicestellen: www.gemeinsame-servicestelle.de
- oder die Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin, Tel. 030 865-0.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat