**Merkblatt für MAVen**

Gesamt-Mitarbeitervertretung Mühlweg 1 35644 Hohenahr

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Behinderung und Schwerbehinderung nimmt ständig zu. Von einer Schwerbehinderung spricht man ab einem Behindertengrad von 50 %.

Das neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) sieht vor, dass bei mindestens 5 Schwerbehinderten Beschäftigten eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen ist.

Da dies nur in ganz wenigen Dienststellen in der EKHN der Fall ist, muss die Unterstützung für die Schwerbehinderten von der MAV wahrgenommen werden §33 MAVG Abs. c und d.

Wir empfehlen in der MAV eine Person zu benennen, die sich speziell mit dem Bereich Schwerbehinderung auseinandersetzt und diese Person den Dienststellen anzuzeigen.

Im Einzelnen ergeben sich für die MAVen folgende Rechte, Pflichten, Möglichkeiten (Auszug):

* Teilnahme an Schulungen der Integrationsämter zum Thema Schwerbehinderung (siehe Internetadressen)
* Bei Neueinstellung nachfragen, ob die Dienststellenleitung die Arbeitsagentur angefragt hat, ob es Schwerbehinderte nach §81.1 SGB IX für diese Stelle gibt.
* Zusammen mit dem Integrationsamt, Dienststelle und MAV eine Integrationsvereinbarung nach §93 SGB IX abschließen
* Darauf achten, dass Schwerbehinderte 5 Tage Zusatzurlaub bekommen §125 SGB IX
* Bei möglichen Kündigungen, auch bei Konflikten, darauf achten, dass das Integrationsamt eingeschaltet wird §§ 84+85 SGB IX
* Material vom Integrationsamt bestellen und an Mitarbeitende verteilen bzw. die entsprechenden Internetseiten bekannt machen.
* Gegebenenfalls einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung für Schwerbehinderte durchführen, um über die Möglichkeiten für Schwerbehinderte zu informieren.
* Bei der Dienstelle eine Liste der Schwerbehinderten anfordern § 80.2 SBG IX (Datenschutz beachten).

Für weitere Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

**Merkblatt für Dienststellenleitungen**

Gesamt-Mitarbeitervertretung Mühlweg 1 35644 Hohenahr

Sehr geehrte Damen und Herren,

im neunten Buch Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) gibt es zahlreiche Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Personen am Arbeitsleben.

Schwerbehindert ist eine Person, wenn ein Behindertengrad von 50% vorliegt oder die Person einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist, nach § 2 SGB IX.

Die wichtigsten Verpflichtungen für Sie als Dienststellenleitung im Folgenden:

* Wenn Sie eine Stelle neu besetzen wollen, müssen Sie die Arbeitsagentur anfragen, ob es Schwerbehinderte gibt, die für diese Stelle geeignet sind. (§81.1 SGBIX)
* Nehmen Sie Kontakt mit dem für sie zuständigen Integrationsamt auf (siehe Anlage 1) um zu erörtern, welche Hilfen (materiell, finanziell) zu Verfügung gestellt werden können. (§ 83 SGB IX)
* Schalten Sie auf jeden Fall die MAV ein, um gegebenenfalls mit dem Integrationsamt eine Integrationsvereinbarung zu erstellen. (§93 SGB IX)
* Schwerbehinderte haben Anspruch auf 5 Tage Zusatzurlaub. (§125 SGB IX).
* Schwerbehinderte werden auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. (§124 SGB IX)
* Kündigungen können nur mit Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen werden. (§85 SGB IX)

Darüber hinaus gibt es im SGB IX noch weitere Regelungen.

Bei entsprechenden Rückfragen wenden Sie sich an:

* Das Integrationsamt
* Kirchenverwaltung Abtl. Arbeitsrecht **Adressen in Anlage 1**
* GMAV
* Ihre MAV vor Ort

**Musterbrief für MAVen zur Weitergabe an die Mitarbeitenden**

Gesamt-Mitarbeitervertretung Mühlweg 1 35644 Hohenahr

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sehr geehrte Damen und Herren

Schwerbehinderung ist für alle Betroffenen ein belastender Zustand. Deshalb müssen einige Fragen geklärt werden:

* Beantrage ich einen Behindertenausweis?
* Teile ich die Behinderung dem Arbeitgeber mit?
* Sage ich meinen Arbeitskollegen oder der MAV Bescheid?

Dies sind Fragen, die Sie nur selbst beantworten können.

Wir möchten Ihnen aber Mut machen, zu ihrer Behinderung zu stehen, damit Sie dadurch einen Nachteilsausgleich im Arbeits- und Privatleben erhalten.

Hier einige Beispiele, welchen Nachteilausgleich Sie erhalten können, bei einem Behinderungsgrad von mindestens 50 %:

* 5 Tage Zusatzurlaub
* Keine Mehrarbeit
* Erweiterter Kündigungsschutz (das Integrationsamt muss eingeschaltet werden)
* gegebenenfalls frühzeitige Rente ohne Abschläge
* Steuererleichterung bei Lohnsteuerjahresausgleich
* Unterstützende Maßnahmen am Arbeitsplatz durch das Integrationsamt (Arbeitsmittel, personelle Unterstützung) werden in der Regel durch den Arbeitgeber beantragt.

Wenn Sie Fragen haben, können Sie sich an das zuständige Mitglied Ihrer MAV…*Adresse*……., oder an das Integrationsamt …*Adresse*………… wenden. Vertraulichkeit ist garantiert.