

**Inklusionsvereinbarung
zur Teilhabe schwerbehinderter und diesen
gleichgestellten behinderten Menschen
im Bereich der Erzbischöflichen Schulen**

**Inklusionsvereinbarung
zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und diesen gleichgestellten
behinderten Menschen
im Bereich der Erzbischöflichen Schulen**

zwischen der **Erzdiözese München und Freising (Dienstgeber)**,
vertreten durch die Amtschefin des Erzbischöflichen Ordinariats

und

der **Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
der Erzdiözese München und Freising (**Schwerbehindertenvertretung** im Sinne des
SGB IX)

sowie

der **Bereichsgesamtmitarbeitervertretung Erzbischöfliche Schulen (Bereichs-
gesamtmitarbeitervertretung)**,
vertreten durch den Vorsitzenden

wird nachstehende Inklusionsvereinbarung gemäß § 28a MAVO in Verbindung mit
§ 166 SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinder-
ten Menschen (in der Folge werden zur besseren Lesbarkeit nur noch schwerbehin-
derte Menschen genannt, wobei diesen gleichgestellte Menschen immer mitgemeint
sind) geschlossen:

Präambel

Im Jahr 2009 ist die UN-Konvention über die Rechte von schwerbehinderten Men-
schen in Kraft getreten. Leitgedanke der Konvention ist die volle gesellschaftliche
Teilhabe behinderter Menschen (Inklusion), verbunden mit der Achtung der Autono-
mie und der sozialen Wertschätzung. In Artikel 27 wird auf die gleichberechtigte Teil-
habe an Arbeit und Beschäftigung besonderes Augenmerk gelegt. Diese Regelung
dient neben Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, dem Sozialgesetzbuch IX, den gültigen Geset-
zen, Verordnungen und den Regelungen im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen (ABD) sowie der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) für die Lehrkräf-
te als Grundlage für diese Inklusionsvereinbarung.

Zum Welttag der Menschen mit Behinderungen im Jahr 2019 betonte Papst Franzis-
kus, dass gute Gesetze zu verabschieden und Barrieren abzubauen wichtig sei, dies
aber nicht ausreiche, „wenn sich nicht auch die Mentalität verändert.“

Diese Inklusionsvereinbarung soll einen Beitrag dazu leisten, den Gedanken der Inklusion zu verinnerlichen, sodass schwerbehinderte und von Schwerbehinderung bedrohte Menschen „ein Geschenk für die Kirche“ sind. Mit dieser Vereinbarung wird somit der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion kirchlicher Einrichtungen Rechnung getragen.

Dessen sollen sich die Führungskräfte und Mitarbeiter/innen bewusst sein und die Beschäftigten mit Behinderung in besonderer Weise fördern und kollegial unterstützen.

Das Selbstverständnis christlichen Handelns an den Erzbischöflichen Schulen gründet sich im biblischen Gottes- und Menschenbild, in dem der Mensch auch in seiner Schwachheit angenommen wird. Dies hat sich in der Organisations- und Führungskultur widerzuspiegeln und wird besonders deutlich in der Verantwortung des/der Einzelnen für sich selbst, in der Fürsorge für den/die Nächste/n und für das Miteinander, im konstruktiven Umgang mit Konflikten und in einer wohlwollenden Kommunikation.

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe. Die dauerhafte berufliche Inklusion behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

In dieser Inklusionsvereinbarung wird deshalb festgelegt, dass bei der Schaffung und Ausgestaltung von gesundheitsgerechten Arbeitsplätzen die Schwerbehindertenvertretung informiert und aktiv eingebunden wird. Es ist sicherzustellen, dass eine enge Kooperation mit den entsprechenden Fachstellen bzw. allen Beteiligten ermöglicht wird.

Bei den Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich nicht um Privilegien, sondern um notwendige Hilfen zur Vermeidung von Benachteiligungen sowie zur Herstellung von gleichwertigen Lebensbedingungen und Chancengleichheit (Nachteilsausgleich). Alle Regelungen sind soweit möglich großzügig auszulegen und anzuwenden.

Die Führungskräfte, insbesondere die Schulleitungen, nehmen ihre besondere Fürsorgepflicht ernst und fördern so das hohe Gut der Dienstgemeinschaft.¹

¹ Die Führungskräfte, insbesondere Schulleitungen, erhalten vom Beauftragten für besondere Aufgaben diese Inklusionsvereinbarung und eine Handreichung zur Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung.

1. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) und für alle gleichgestellten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sowie für alle Mitarbeiter/innen im Zuständigkeitsbereich der Bereichsgesamtmitarbeitervertretung in ihrer Verantwortung für eine gelungene Inklusion.

Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Maßnahmen nach dieser Inklusionsvereinbarung in Betracht kommen, da diese Menschen von Schwerbehinderung bedroht sind.

2. Ziele

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- Entwicklung eines Konzeptes zur Umsetzung der Inklusion unter Berücksichtigung der regionalen Verteilung der Schulstandorte unter Steuerung des/r Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung
- Ausbildung und Neueinstellungen von schwerbehinderten Menschen
- Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung der beschäftigten schwerbehinderten Menschen
- Ausgestaltung beruflicher Inklusion, auch unter Einbeziehung von Integrationsbetrieben (z. B. Richtlinien beim Vergabeverfahren zur Prüfung, ob Integrationsbetriebe in Frage kommen)
- Sicherstellung der betrieblichen Prävention durch rechtzeitiges Agieren und Prüfen der Möglichkeiten zur Erhaltung der Arbeitsplätze

3. Inklusionsbeauftragte/r

- (1) Der Dienstgeber hat nach den Vorgaben von § 181 SGB IX eine/n Inklusionsbeauftragte/n bestellt, die/der ihn in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, verantwortlich vertritt. Er/Sie achtet darauf, dass im Bereich der Erzbischöflichen Schulen die Anliegen der schwerbehinderten Menschen gehört und die anzuwendenden Vorschriften eingehalten werden. Zugleich ist der/die Inklusionsbeauftragte Ansprechpartner/in auf Seiten des Dienstgebers für die Schwerbehindertenvertretung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Zur gegenseitigen Information und für die inhaltliche Weiterarbeit im Sinne der schwerbehinderten Menschen findet mindestens einmal im Monat ein gemeinsames Gespräch von Schwerbehindertenvertretung und dem/der Inklusionsbeauftragten statt.

Im Detail hat der/die Inklusionsbeauftragte gem. § 181 SGB IX insbesondere darauf zu achten, dass die Beschäftigungspflicht erfüllt wird, die Auswahlverfahren für die Vergabe von freien Arbeitsplätzen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, die schwerbehinderten Menschen möglichst so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll einbringen und weiterentwickeln können, und die Schwerbehindertenvertretung entsprechend beteiligt sowie in der Ausübung des Amtes nicht behindert wird.

Die Zusammenarbeit des Dienstgebers, des/der Inklusionsbeauftragten, der Mitarbeitervertretungen der Erzbischöflichen Schulen und der Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 182 SGB IX gesetzlich vorgeschrieben. Eine vertrauensvolle und lösungsorientierte Zusammenarbeit ist für den Erfolg der Inklusion zwingend erforderlich.

- (2) Der/Die Inklusionsbeauftragte erstellt für die mindestens einmal im Kalenderjahr stattfindende Versammlung der schwerbehinderten Menschen einen schriftlichen Bericht mit aktuellen und konkreten Ergebnissen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen seit der vorangehenden Versammlung. Dieser enthält die aktuell durch das Inklusionsamt festgelegte Pflichtarbeitsplatzzahl für schwerbehinderte Menschen. Er/Sie erläutert den Bericht auf der Versammlung.
- (3) Die Abteilung Personalservice stellt die von ihr erhobenen Daten der schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben zur Verfügung und gewährt insoweit Zugriff auf die elektronische Datenverwaltung. Die Schwerbehindertenvertretung und die Bereichsgesamtmitarbeitervertretung erhalten eine Kopie der im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe jährlich zu erstellenden Anzeige.
- (4) Der Dienstgeber stellt die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung bereit.
- (5) Zur Unterstützung des/r Inklusionsbeauftragten sollen an jedem Schulstandort ein/e örtliche/r Beauftragte/r für die Angelegenheiten der Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Dienstgeber ernannt werden. Die örtlichen Beauftragten sollen sich einmal jährlich mit dem/r Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung in einer geeigneten Kommunikationsform (z. B. virtuelle Lernplattform) austauschen.

4. Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen

- (1) Der Dienstgeber verfolgt das Ziel, mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Gemäß § 154 SGB IX hat der Dienstgeber auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.
- (2) Bei allen internen und externen (öffentlichen) Stellenausschreibungen wird vermerkt, ob die Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist und darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerber/innen bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden.
- (3) Neu zu besetzende Stellen werden, sofern sie öffentlich ausgeschrieben werden, vom Dienstgeber zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Agentur für Arbeit gemeldet, damit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen die Bewerbung auf die Stelle möglich gemacht wird (§ 164 SGB IX).
- (4) Zeitgleich mit der Veröffentlichung der Stellenausschreibung bzw. der Meldung an die Agentur für Arbeit erhalten die Schwerbehindertenvertretung und die jeweils zuständige örtliche Mitarbeitervertretung die Stellenausschreibung. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen auf einen freien, öffentlich ausgeschriebenen Arbeitsplatz werden der Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang vorgelegt. Gleiches gilt für die Initiativbewerbungen interner schwerbehinderter Mitarbeiter/innen.
- (5) Die Schulleitungen legen eingehende (Initiativ-)Bewerbungen interner und externer schwerbehinderter Lehrkräfte der Schwerbehindertenvertretung unmittelbar vor. Sie informieren im Rahmen des spezifischen Stellenbesetzungsverfahrens bei Lehrkräften einmal jährlich über die Hauptabteilung Erzbischöfliche Schulen die Schwerbehindertenvertretung über bestehenden oder entstehenden Lehrkräftebedarf für das kommende Schuljahr.
- (6) Schwerbehinderte Bewerber/innen werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, dass sie schon aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen offensichtlich fachlich ungeeignet sind. Möchte der/die schwerbehinderte Bewerber/in das Vorstellungsgespräch wahrnehmen, ist die Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu informieren.
- (7) Die Schwerbehindertenvertretung wird im Rahmen interner und externer Stellenbesetzungsverfahren, in denen ein/e schwerbehinderte/r Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, rechtzeitig in die Terminvereinbarungen zu allen Vorstellungsgesprächen eingebunden und geladen. Auf Verlangen kann die Schwerbehindertenvertretung die Bewerbungsunterlagen der nicht schwer-

behinderten Bewerber/innen einsehen sowie an allen Vorstellungsgesprächen von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Bewerbern/innen teilnehmen. Bei fehlender Teilnahmemöglichkeit kann die Schwerbehindertenvertretung auch vor dem Vorstellungsgespräch mit den schwerbehinderten Bewerbern/innen ein Telefonat zur Thematik der Behinderung führen (vgl. § 178 Abs. 2 SGB IX).

- (8) Wird der/die schwerbehinderte Bewerber/in nicht berücksichtigt und ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Dienstgebers nicht einverstanden, sind die Ablehnungsgründe unverzüglich mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die auf der Basis der Erörterung getroffene Entscheidung mit Angabe der Ablehnungsgründe unverzüglich in Textform zu unterrichten. Die jeweils zuständige örtliche Mitarbeitervertretung wird über die Ablehnungsgründe informiert. Ist die Mitarbeitervertretung mit der Ablehnung eines/r schwerbehinderten Bewerbers/in nicht einverstanden, sind die Ablehnungsgründe mit der Mitarbeitervertretung zu erörtern, wenn der Dienstgeber die gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht erfüllt.
- (9) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Möglichkeit, im Rahmen der internen Personalentwicklung Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen auf ausgeschriebene Stellen innerhalb der Bewerbungsfrist zu initiieren. In diesem Fall ist ein Bewerbungsanschreiben des schwerbehinderten Menschen zur Wahrung der Bewerbungsfrist ausreichend. Die weiteren Bewerbungsunterlagen werden innerhalb einer Woche nach dem Ende der Bewerbungsfrist nachgereicht.

5. Personalentwicklung, dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte

Berufliche Weiterentwicklung ist für alle Mitarbeiter/innen ein wichtiges Thema und erst recht für schwerbehinderte Menschen. Durch gezielte Qualifizierung können sie den steigenden Arbeitsplatzanforderungen gerecht werden und als Fachkräfte ihren Beitrag zur Erfüllung der Anforderungen der modernen Arbeitswelt leisten.

(1) Strategische Personalgewinnung und -entwicklung

Der Dienstgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über Konzeptentwicklungen im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung und bezieht diese in die Beratung ein. Die Belange der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen werden insbesondere in der Personalentwicklungsstrategie sowie im Auftritt des Dienstgebers bei Ausbildungs- und Berufsmessen berücksichtigt.

(2) Fort- und Weiterbildung

- (a) Die Fortbildungsangebote werden mit Fokus auf die Themen „Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben“ und „Häufig am Arbeitsplatz auftretende Krankheitsbilder“ erweitert. Dabei können die entsprechenden Angebote des Inklusionsamtes genutzt werden. Bei den Schulungen von Führungskräften wird das Thema Inklusion berücksichtigt. Ziel ist die Sensibilisierung und Professionalisierung von Führungskräften und Mitarbeitern/innen im Kontext Inklusion.
- (b) Führungskräfte werden in Bezug auf Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weiterqualifiziert, da diese entscheidend für die Erhöhung der Beschäftigungszahl der schwerbehinderten Menschen sind. Insbesondere wird das Thema Behinderung und Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen von Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter/innen durch die Schwerbehindertenvertretung vorgestellt. Bei schulträgerübergreifenden Einführungsveranstaltungen regt der Dienstgeber an, dass die entsprechenden Fortbildungsangebote um das Thema Behinderung und Teilhabe am Arbeitsleben erweitert werden.
- (c) Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen sind in ihrem Streben nach höherwertiger Qualifikation und Tätigkeit in besonderer Weise zu unterstützen und zu fördern (vgl. § 164 Abs. 4 SGB IX). Bei der Schulung von Führungskräften zum Mitarbeiterjahresgespräch wird unter dem Inhalt „Förder- und Entwicklungsaktivitäten“ explizit diese gesetzliche Vorgabe angesprochen mit der Notwendigkeit, dass Führungskräfte aktiv auf schwerbehinderte Menschen zugehen.

(3) Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig vor Erstellung der dienstlichen Beurteilung der schwerbehinderten Lehrkraft über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren; dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beschäftigte auf Befragen die Beteiligung ablehnen. Die Schwerbehindertenvertretung kann Beurteilende ihrerseits über Wesen und Ausmaß der Behinderung unterrichten.

Bei der Vergabe von Leistungsprämien oder Leistungszulagen sind schwerbehinderte Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen. Ihrer Leistung ist die Bewertung zuzuordnen, als wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Die Schwerbehindertenvertretung ist von der Hauptabteilung Erzbischöfliche Schulen über die Vergabe von Leistungsprämien und Leistungsentgelten zu informieren².

² Die Information beinhaltet insbesondere, ob im jeweiligen Schuljahr Zulagen vergeben wurden und ob schwerbehinderte Menschen eine Zulage erhalten haben.

6. Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze (betrieblicher Arbeitsschutz, arbeitsmedizinische Vorsorge, betriebliches Eingliederungsmanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement) und Inklusionsarbeitsplätze

- (1) Der Dienstgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über Entwicklungen, Projekte bzw. Konzepte zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Beratung bei der Ableitung und Entwicklung von Maßnahmen aus den strategischen Zielen des Dienstgebers zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen aktiv eingebunden. In Zusammenarbeit mit den entsprechenden Fachstellen im Ressort Personal und dem/der Inklusionsbeauftragten wird so sichergestellt, dass die Belange der schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung wird auch als eigenständiges Mitglied bei den jeweiligen Fachgremien (z. B. Arbeitsschutzausschuss, Steuerungs- und Lenkungskreise) beteiligt.
- (3) Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt den Dienstgeber mit entsprechender Beratungskompetenz und ist im betrieblichen Eingliederungsmanagement Mitglied im BEM-Team (vgl. Dienstvereinbarung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements). Sie erhält den gleichen Zugriff auf die Daten der BEM-Betroffenen wie die Bereichsgesamtmitarbeitervertretung.
- (4) Der Dienstgeber verpflichtet sich, die Bereitstellung bzw. die Ausgestaltung und Betreuung von besonderen Inklusionsarbeitsplätzen mittelfristig zu analysieren und ein einheitliches Verfahren zu entwickeln. In dieser Phase sind die Zwischenziele regelmäßig und zeitnah mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen. Es ist sicherzustellen, dass eine rasche Umsetzung der Ziele erfolgt.

7. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen kann eine besondere Regelung für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen angezeigt sein. Nur so kann eine Chancengleichheit hergestellt werden.
- (2) Jede Führungskraft hat gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorgepflicht. Ihre Aufgabe ist darauf zu achten, dass Mitarbei-

ter/innen schwerbehinderten Menschen verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen.

Sie unterstützen die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz gem. Abs. 1 und stellen geeignete Arbeitsaufträge, die die individuelle Belastbarkeit der schwerbehinderten Menschen berücksichtigen.

- (3) Die Schulleitung führt mindestens einmal jährlich ein Teilhabegespräch (z. B. im Rahmen des Mitarbeiterjahresgesprächs) mit jedem schwerbehinderten Beschäftigten durch. Der Inhalt dieses Gesprächs ist insbesondere:
 - a) Im Falle einer anstehenden Beurteilung die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit.
 - b) Im Zuge der Unterrichtsplanung die Arbeitsplatzsituation und besondere Erfordernisse bei der Unterrichtsplanung.
 - c) Die allgemeine Arbeitsplatzsituation mit dem Ziel, die besonderen Bedürfnisse zu erfahren und bei der weiteren Einsatzplanung zu berücksichtigen, soweit keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen.Über die Ergebnisse des Gesprächs ist von der Schulleitung eine Niederschrift anzufertigen, eine Kopie davon ist der/dem schwerbehinderten Beschäftigten auszuhändigen.
Über das Teilhabegespräch hinaus können aus akutem Anlass Gespräche zwischen Vorgesetzten und schwerbehinderten Menschen notwendig werden. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, die Arbeitssituation zu beobachten und bei Anzeichen für auftretende Spannungen in offenen Gesprächen mit den Beschäftigten Lösungen zu erarbeiten.
- (4) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen; der Arbeitsplatz ist mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX).
- (5) In Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung ist schwerbehinderten Menschen eine längere Bearbeitungszeit zur Aufgabenerledigung einzuräumen soweit es die ordnungsgemäßen Abläufe des Schulbetriebs zulassen. Bei Neueinstellung oder Übertragung eines neuen Aufgabenbereichs sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zur Hilfestellung einzuleiten (vgl. Leitfaden zur Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Führungskräfte - Veröffentlichung im Intranet - Rubrik Dokumente und Formulare).
- (6) Eine stufenweise Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung ist schwerbehinderten Menschen auf ihr Verlangen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wiederholt zu genehmigen. Schwerbehinderte Menschen werden nach

ihrer Genesung nicht durch unverhältnismäßig hohe Rückstände belastet und erhalten eine angemessene Einarbeitungszeit.

- (7) Schwerbehinderte Menschen werden nur mit ihrer Zustimmung oder aus dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen, wenn ihnen hierbei im Hinblick auf die Schwerbehinderung mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können, versetzt oder umgesetzt. Der/die schwerbehinderte Mitarbeiter/in ist so zu hören, dass noch vor einer Versetzung/Umsetzung/Abordnung/Zuweisung unterstützende Maßnahmen durchgeführt werden können, die eine Versetzung/Umsetzung/Abordnung/Zuweisung entbehrlich machen können. Bereits bei der Planung einer Umsetzung/Versetzung ist die Schwerbehindertenvertretung umfassend zu informieren und zu beteiligen. Begründeten Anträgen auf Umsetzung/Versetzung seitens der schwerbehinderten Menschen soll nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung entsprochen werden.
- (8) Für die nicht lehrenden oder erziehenden schwerbehinderten Beschäftigten ist in begründeten Einzelfällen mit betriebsärztlicher Empfehlung (teilweises) mobiles Arbeiten zu ermöglichen, soweit keine dienstlichen oder betrieblichen Belange entgegenstehen.
- (9) Zur Pausen- und Busaufsicht werden schwerbehinderte Beschäftigte nur mit ihrem Einverständnis eingeteilt, soweit die Schwerbehinderung die Übernahme einer Pausen- und Busaufsicht erschwert. Dies gilt auch für die Leitung oder Begleitung bei Schulfahrten, Schullandheimaufenthalten, Wandertagen und Unterrichtsgängen.
- (10) Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Beschäftigter, die zu einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, wird die Schwerbehindertenvertretung und der/die Inklusionsbeauftragte unmittelbar und vor dem Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen durch das Ressort Personal informiert. Das gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX festgelegte Präventionsverfahren wird durch den/die Inklusionsbeauftragte/n in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Führungskraft eigenverantwortlich eingeleitet. Dies betrifft auch den Personenkreis der offensichtlich von Schwerbehinderung bedrohten Mitarbeiter/innen.

8. Arbeitsbedingungen und Barrierefreiheit

Die bereits bestehenden Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte sind anzuwenden (z. B. AGG, KLDO).

- (1) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen soll nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Dem Dienstgeber ist Barrierefreiheit in den Gebäuden der Erzbischöflichen Schulen ein wichtiges Anliegen. Der Dienstgeber schafft nach Möglichkeit sukzessive die dafür notwendigen baulichen und sonstigen Voraussetzungen.
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung und die Bereichsgesamtmitarbeitervertretung werden durch das Ressort Bildung über geplante, in der Schulbaukommission bzw. Ordinariatskonferenz beschlossene Neubauten und Generalsanierungen und Flächenbeschaffungen (z. B. Anmietung) an den Erzbischöflichen Schulen informiert.
- (3) Um die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen, werden die Schwerbehindertenvertretung und der/die Inklusionsbeauftragte über geplante Schulneubauten und Generalsanierungen bereits mit der Beantragung der Vorplanungsgenehmigung im zuständigen Gremium informiert. Die weitere Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung sowie der/des Inklusionsbeauftragten erfolgt, auch im weiteren Planungsverlauf, frühzeitig, um ihnen die Möglichkeit einzuräumen, Stellungnahmen insbesondere zu Fragen der barrierefreien Gestaltung des Gebäudezugangs, der Parkmöglichkeiten, der sanitären Anlagen sowie von Arbeits- und Sozialräumen abgeben zu können.
- (4) Die jeweils geltenden DIN-Normen, insbesondere zur Barrierefreiheit von Gebäuden, technischer Ausstattung, Leitsystemen und Innenausstattung sind einzuhalten. Um dies sicherzustellen wird das Ressort Bauwesen und Kunst in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung entsprechende Grundstandards erarbeiten. Bei der Beratung von Bauherren wird die Barrierefreiheit im Beratungsprozess durch das Ressort Bauwesen und Kunst in gleicher Weise berücksichtigt.
- (5) Der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen ist so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit erhalten und gefördert wird. Die Schwerbehindertenvertretung wird unter Einbeziehung der internen Fachstellen sowie dem/der Inklusionsbeauftragten rechtzeitig vor Arbeitsaufnahme an der Planung und Ausstattung des Arbeitsplatzes beteiligt. Gegebenenfalls können zur technischen Beratung das Inklusionsamt, der Integrationsfachdienst sowie die Bayerische Architektenkammer unterstützend hinzugezogen werden.
- (6) Parkplätze werden bevorzugt an Mitarbeiter/innen mit dem Merkzeichen „aG“ im Schwerbehindertenausweis vergeben.
- (7) Im Ressort Bauwesen und Kunst werden eigens zwei Personen auf die Inhalte des barrierefreien Bauens geschult.

- (8) Zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Ressort Bauwesen und Kunst findet ein regelmäßiger Informationsaustausch statt. Es sollen für die Zukunft einheitliche Abläufe und Standards für die Umsetzung der Barrierefreiheit entwickelt werden.
- (9) Neben der Ausstattung des Arbeitsplatzes werden auch das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit durch die jeweilige Führungskraft ggf. mit Unterstützung durch den/die Inklusionsbeauftragte/n überprüft. Die Schwerbehindertenvertretung kann die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Menschen besuchen, soweit dies der Führungskraft rechtzeitig vorher angekündigt ist und keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Belange beeinträchtigt werden (ggf. mit der Abgabe einer besonderen Datenschutzerklärung).
- (10) Der Dienstgeber stellt bei Bedarf dienstliche Informationen für Mitarbeiter/innen in einer Form zur Verfügung, die für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung nutzbar sind. Der Dienstgeber gestaltet nach Möglichkeit die Homepages der Schulen und das Intranet des Ordinariats ohne Kommunikationsbarrieren.
- (11) Schwerbehinderten Menschen wird die barrierefreie Teilnahme an Veranstaltungen ermöglicht. Bei der Planung von Sportfesten, Schulfesten und anderen schulischen Veranstaltungen sind die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Dienstgeber schafft nach Möglichkeit die dafür notwendigen baulichen und sonstigen Voraussetzungen.

9. Arbeitszeit und Arztbesuche

- (1) Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Schwerbehinderung notwendig sind, es sei denn, es ist für den Dienstgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden oder Arbeitsschutzvorschriften stehen entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern. Ein schwerbehinderter Mensch in Teilzeitbeschäftigung, der dem Dienstgeber den Wunsch nach einer Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, wird bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder dringende Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen entgegenstehen.
- (2) Die Unterrichtspflichtzeit der schwerbehinderten Lehrkräfte verringert sich gemäß den geltenden Bekanntmachungen des Bayerischen Staatsministeriums für Un-

terricht und Kultus zur Unterrichtspflichtzeit für die jeweilige Schulart. Dies gilt nicht für Gleichgestellte.

Auf die besondere Stellung der schwerbehinderten Lehrkräfte ist bei der Unterrichtsverteilung, Klassenleitung, Stundenplangestaltung und Aufsichtsführung Rücksicht zu nehmen.

Teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Lehrkräften soll auf Wunsch - soweit ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb es zulässt - mindestens ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden. Vollzeitbeschäftigten schwerbehinderten Lehrkräften soll auf Wunsch – soweit ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb es zulässt - ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden, wenn die Summe der Ermäßigungsstunden für Schwerbehinderung und Alter die zu haltenden Unterrichtsstunden auf weniger als 75 % der Unterrichtspflichtzeit sinken lässt.

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bittet die Schulleitung die schwerbehinderte Lehrkraft rechtzeitig vor Erstellen des Einsatz- bzw. Stundenplanes um Mitteilung eventueller durch die Schwerbehinderung bedingter besonderer Belange. Dies kann im Rahmen des jährlichen Teilhabegesprächs bzw. Mitarbeiterjahresgesprächs (siehe Abschnitt 7 Abs. 3) erfolgen. Bei Bedarf bietet die Schulleitung ergänzend ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen an. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkraft an einem solchen Gespräch teilnehmen.

- (3) Abweichend von der Dienstvereinbarung zur Regelung der Flexibilisierung der Arbeitszeit können schwerbehinderte Beschäftigte, die keine Lehrkräfte sind, und schwerbehinderte Lehrkräfte Arztbesuche während der festgelegten Arbeitszeit wahrnehmen, wenn dies zwingend erforderlich ist (§ 29 Abs. 1 Buchst. f) ABD Teil A, 1.).³ Dabei hat die Führungskraft die besonderen durch die Schwerbehinderung bedingten Umstände zu berücksichtigen und in der Regel die Arztbesuche zu ermöglichen.

10. Mehrarbeit

Bei schwerbehinderten Beschäftigten sind die Anordnung und die Genehmigung von Mehrarbeit nur mit deren Einverständnis zulässig. Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift ist diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit des § 3 S. 1 ArbZG (derzeit werktätlich 8 Stunden bei Nicht-Lehrkräften) hinausgeht.

³ Zwingend erforderlich ist ein Arztbesuch insbesondere aus akutem Anlass (z. B. akute Erkrankung oder Schmerzzustände) oder wenn der/die Arzt/Ärztin nachweislich nicht in der Lage ist, den Termin zeitlich außerhalb der festgelegten Arbeitszeit zu legen.

Mehrarbeit im Schuldienst als Lehrkraft liegt vor, wenn über die Unterrichtsverpflichtung hinaus im Rahmen der Lehrbefähigung an der eigenen oder an einer anderen Schule der gleichen Schulart oder im Rahmen des Hausunterrichts Unterricht erteilt wird. Es muss sich dabei um Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht handeln, der anderenfalls nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten ausfallen müsste. Bei Lehrkräften, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde oder die Anrechnungsstunden erhalten, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit überschritten wird. Der Ausgleich für ausgefallene Unterrichtsstunden darf bei schwerbehinderten Lehrkräften nur zeitnah im Rahmen der regelmäßigen, herabgesetzten Unterrichtszeit angeordnet werden.

11. Arbeitsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung

Der Dienstgeber stellt der Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung zu Verfügung. Für die Belange der Erzbischöflichen Schulen soll ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden.

12. Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion findet mindestens einmal jährlich ein Gespräch zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Generalvikar bzw. der Amtschefin sowie den Leitungen der Ressorts Personal und Bildung statt. An den Gesprächen nimmt der/die Inklusionsbeauftragte teil. Mit dem/der Beauftragten für besondere Aufgaben wird je Quartal ebenfalls unter Teilnahme des/der Inklusionsbeauftragten mindestens ein Gespräch geführt.

13. Schlussbestimmungen

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt zum 01.10.2020 in Kraft.
- (2) Die Inklusionsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt ihr Inhalt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.
- (3) Der Dienstgeber, die Schwerbehindertenvertretung und die Bereichsgesamtmitarbeitervertretung können jederzeit Vorschläge zur Änderung oder Ergänzung dieser Inklusionsvereinbarung unterbreiten und Verhandlungen hierüber verlangen.

- (4) Die Inklusionsvereinbarung wird spätestens nach zwei Jahren gemeinsam überprüft und ggf. angepasst.
- (5) Die Inklusionsvereinbarung wird an geeigneter Stelle im Intranet des Erzbischöflichen Ordinariats veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie der Agentur für Arbeit und dem zuständigen Inklusionsamt übermittelt.
Jede Führungskraft erhält ein Exemplar der Inklusionsvereinbarung.

München, den 13. AUG. 2020



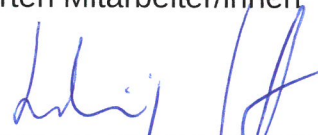
Dr. Stephanie Herrmann
Leitende Ordinariatsdirektorin

München, den 07. SEP. 2020



Carola Bielmeier
Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen

München, den 14. SEP. 2020



Ludwig Utschneider
Vorsitzender Bereichsgesamtmitarbeitervertretung