

**Inklusionsvereinbarung
zur Teilhabe schwerbehinderter und
diesen gleichgestellten behinderten Menschen
im Erzbischöflichen Ordinariat München**

vom 01.03.2019,
zuletzt geändert mit Wirkung zum 01.09.2025

Inhalt

Präambel	S.3
1. Geltungsbereich	
2. Ziele	S. 4
3. Inklusionsbeauftragte:r	S. 5
4. Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen	S. 6
5. Personalentwicklung	S. 7
6. Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze	S. 10
7. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	S. 10
8. Arbeitsbedingungen und Barrierefreiheit	S. 13
9. Arbeitszeit und Arztbesuche	S. 15
10. Mehrarbeit	S. 16
11. Arbeitsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung	S. 16
12. Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion	S. 16
13. Schlussbestimmungen	S. 17
Anhänge	S. 18

Inklusionsvereinbarung

zur Teilhabe schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Erzbischöflichen Ordinariat München

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

und

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

sowie

der **Mitarbeitervertretung Erzbischöfliches Ordinariat München**
(Mitarbeitervertretung),
vertreten durch den Vorsitzenden,

wird nachstehende Inklusionsvereinbarung gemäß § 28a MAVO in Verbindung mit
§ 166 SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Men-
schen geschlossen:

Präambel

Vielfalt erleben wir als Bereicherung. Menschen mit Behinderung sind daher selbstver-
ständlicher Teil unserer Dienstgemeinschaft. Dieser Leitsatz beschreibt den Grundge-
danken von Inklusion.

Anlässlich des Jahrestages der Inkraftsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
in Deutschland am 26. März 2021 hat Erzbischof Reinhard Kardinal Marx zu besonde-
rer Achtsamkeit für Menschen mit Behinderung aufgerufen.

Diese Inklusionsvereinbarung soll einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, das Be-
wusstsein für Inklusion in der Erzdiözese zu stärken, einen sicheren Umgang mit dem
betroffenen Personenkreis zu fördern und Barrieren bei der Umsetzung von Teilhabe
abzubauen.

Nach dem Selbstverständnis des Erzbischöflichen Ordinariats gründet sich unser Tun
im biblischen Gottes- und Menschenbild. Das Ziel von Inklusion spiegelt sich in der
Organisations- und Führungskultur wider. Von Bedeutung ist dabei die Verantwortung
des/der Einzelnen für sich selbst und die Fürsorge für den/die Nächste:n. Ein

konstruktiver Umgang mit Konflikten und eine wohlwollende Kommunikation sind selbstverständlich.

Bei den Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderung handelt es sich nicht um Privilegien. Es geht vielmehr um notwendige Hilfen zur Vermeidung von Benachteiligungen sowie um Chancengleichheit (Nachteilsausgleich).

Alle Regelungen sind soweit möglich großzügig auszulegen und anzuwenden.

Die dauerhafte berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe.

Unsere Dienstgemeinschaft ist für die Gestaltung und Umsetzung von Inklusion verantwortlich.

1. Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) und für alle diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX (im Folgenden zur besseren Lesbarkeit zusammenfassend als schwerbehinderte Menschen bezeichnet, wobei diesen gleichgestellte behinderte Menschen immer mitgemeint sind) soweit sie im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung¹ tätig sind. Über diesen Personenkreis hinaus stehen alle Mitarbeitenden in der Verantwortung für eine gelungene Inklusion.²

2. Ziele

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- Entwicklung und Vereinfachung von Prozessen und Abläufen zur Erleichterung der Teilhabe am Arbeitsleben und zur konkreten Ausgestaltung der Inklusion unter Steuerung des/der Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Mitarbeitervertretung (MAV)
- Ausbildung, Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung der schwerbehinderten Mitarbeitenden
- Sicherstellung der betrieblichen Prävention durch rechtzeitiges Agieren sowie Prüfen und Umsetzen der vorhandenen Prozesse und Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsplätze
- Neueinstellungen und Ausbildung von schwerbehinderten Menschen

¹ Unabhängig von der grundsätzlichen Nicht-Zuständigkeit der MAV findet diese Vereinbarung für leitende Mitarbeitende Anwendung.

² Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) 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.

- Einführung von Prozessen zur (rechtzeitigen) Einbeziehung von Integrationsbetrieben (z. B. Prüfung im Rahmen von Vergabeverfahren, ob Integrationsbetriebe in Frage kommen) zur Ausgestaltung beruflicher Inklusion.

3. Inklusionsbeauftragte:r

- (1) Der Dienstgeber bestellt nach den Vorgaben von § 181 SGB IX eine:n (erforderlichenfalls mehrere) Inklusionsbeauftragte:n, der/die ihn in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, verantwortlich vertritt. Er/Sie achtet darauf, dass auf den verschiedenen Organisationsebenen des Erzbischöflichen Ordinariats 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 gemäß § 181 SGB IX insbesondere darauf zu achten, dass die schwerbehinderten Menschen möglichst so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll einbringen und weiterentwickeln können, die Schwerbehindertenvertretung entsprechend eingebunden und in der Ausübung des Amts unterstützt wird. Darüber hinaus achtet er/sie darauf, dass die Beschäftigungspflicht erfüllt wird und das Auswahlverfahren für die Vergabe von freien Arbeitsplätzen den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

- (2) Als Ausdruck der besonderen Fürsorge und gemäß § 166 Abs. 4 SGB IX erstellt und erläutert der/die Inklusionsbeauftragte für die mindestens einmal im Kalenderjahr stattfindende Versammlung der schwerbehinderten Menschen einen schriftlichen Bericht. Dieser enthält die aktuellen und konkreten Ergebnisse und Fortschritte zu Inhalten der Inklusion seit der letzten Versammlung sowie die aktuell durch das Inklusionsamt festgelegte Quote. Eine Kopie des Berichts erhält die Mitarbeitervertretung.
- (3) Der Dienstgeber stellt die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung bereit.

4. Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen

- (1) Der Dienstgeber hat das Ziel, mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzahl schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen.
- (2) Bei allen internen und externen (öffentlichen) Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerber:innen bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden.
- (3) Neu zu besetzende, öffentlich ausgeschriebene Stellen 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 erhält die Schwerbehindertenvertretung die Stellenausschreibung. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen auf einen freien, öffentlich ausgeschriebenen Arbeitsplatz werden der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung unmittelbar nach Eingang vorgelegt.
- (5) Schwerbehinderte Bewerber:innen, die schon aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen offensichtlich fachlich ungeeignet sind, werden nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Fachlich geeignete Bewerber:innen werden grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Soll ein:e grundsätzlich fachlich geeignete:r Bewerber:in ausnahmsweise nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, ist hierfür von der Fachführungskraft unter schriftlicher Nennung der Gründe nach vorheriger Beratung durch die Hauptabteilung Personalplanung Ordinariat das Einverständnis der Schwerbehindertenvertretung einzuholen.
- (6) Die Schwerbehindertenvertretung wird im Rahmen aller Stellenbesetzungsverfahren, in denen ein:e schwerbehinderte:r Bewerber:in zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, unmittelbar und rechtzeitig in die Terminvereinbarungen eingebunden und zu allen Vorstellungsgesprächen geladen. Gleichzeitig ist sie berechtigt, die Bewerbungsunterlagen der nicht schwerbehinderten Bewerber:innen einzusehen sowie an allen Vorstellungsgesprächen von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern teilzunehmen. Bei fehlender Teilnahmemöglichkeit kann die Schwerbehindertenvertretung idealerweise vor dem Vorstellungsgespräch mit den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern Kontakt aufnehmen (vgl. § 178 Abs. 2 SGB IX).
- (7) Wird der/die schwerbehinderte Bewerber:in nicht berücksichtigt und ist die Schwerbehindertenvertretung und/oder die Mitarbeitervertretung mit der

beabsichtigten Entscheidung des Dienstgebers nicht einverstanden, sind die Ablehnungsgründe unabhängig davon, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt ist, unverzüglich mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die auf der Basis der Erörterung getroffene Entscheidung mit Angabe der Ablehnungsgründe unmittelbar zu unterrichten. Die Mitarbeitervertretung wird im Anschluss im Rahmen des Zustimmungsverfahrens über die Entscheidung sowie die Ablehnungsgründe informiert.

- (8) 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 sind innerhalb einer Woche nach dem Ende der Bewerbungsfrist nachzureichen.
- (9) Bei Einstellung eines schwerbehinderten Menschen informiert die Personalverwaltung im Zuge der Vertragserstellung unverzüglich den/die Inklusionsbeauftragte:n sowie die Schwerbehindertenvertretung, damit Anträge für Zuschüsse zur Teilhabe rechtzeitig gestellt werden können, bevor der Arbeitsvertrag an den schwerbehinderten Menschen versendet wird. Auf diese Weise ist auch sichergestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig informiert ist und bereits bei der Einarbeitung unterstützen kann.³

5. Personalentwicklung

Berufliche Weiterentwicklung ist für alle Mitarbeiter:innen ein wichtiges Thema. Gerade auch 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 regelmäßig über Konzeptentwicklungen im Bereich der Personalentwicklung und -gewinnung und bezieht diese in die Beratung ein. Die Verantwortung des Dienstgebers für die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen wird in der Personalentwicklungsstrategie und bei der Entwicklung der „Arbeitgebermarke Erzdiozese“ berücksichtigt. Sie findet in der Dienstgeberkommunikation ihren Ausdruck.

(2) Ausbildung und Berufseinführung

³ Der Leitfaden zur Einarbeitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im EOM (Leitfaden für Führungskräfte) ist abrufbar im Intranet unter Serviceportal für Beschäftigte / Dokumente & Formulare ([eom-einarbeitung-mit-arbeitende.pdf](https://eom.erzdiocese-muenchen.de/eom-einarbeitung-mit-arbeitende.pdf) (eomuc.de)).

- (a) Für die Bewerbung von schwerbehinderten Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten gleich welcher Berufsgruppe gilt Abschnitt 4 Absätze 1 bis 7 entsprechend. Findet im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ein Auswahltest, ein Probearbeiten o. Ä. statt, werden durch die Schwerbehinderung bedingte Nachteilsausgleiche entsprechend berücksichtigt.
- (b) Pro Ausbildungsjahr wird ein Ausbildungsplatz für einen schwerbehinderten Menschen reserviert. Liegt keine Bewerbung eines geeigneten schwerbehinderten Menschen vor, kann auf den hierfür vorgesehenen Ausbildungsplatz eine andere Person nachrücken. Bei Nichteignung für den ausgeschriebenen Ausbildungsberuf findet ein Beratungsgespräch durch die Ausbildungsleitung und die Schwerbehindertenvertretung statt.

Der Dienstgeber ermöglicht jungen Menschen mit Behinderung Langzeitpraktika. Hierfür stellt er langfristig die erforderlichen Ressourcen bereit.

- (c) Inklusion ist verbindlicher Gegenstand aller Ausbildungen und aller Praktika. Das Verständnis für Inklusion wird von Beginn an in die Ausbildungsinhalte/Praktikumsinhalte integriert und von den jeweiligen Ausbildungs- oder Praktikumsverantwortlichen in geeigneter Weise vermittelt und im weiteren Verlauf vertieft. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit dem/der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.
- (d) Mitarbeiter:innen, die an der Ausbildung / einem Praktikum von schwerbehinderten Menschen beteiligt sind, und deren Führungskräfte werden von den Ausbildungs- oder Praktikumsverantwortlichen angehalten, die Auswirkungen behinderungsbedingter Einschränkungen von Anfang an zu beobachten und regelmäßigen Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung zu halten. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf wiederholten Feedback-Gesprächen durch die Führungskraft während der Probezeit. Diese finden unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung statt. Je nach Erfordernis unterstützt die Schwerbehindertenvertretung durch Arbeitsplatzbesuche.
- (e) Bei Bedarf werden zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützende bzw. fördernde Maßnahmen ergriffen. Bei der Durchführung von Prüfungen während der Ausbildung werden behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche berücksichtigt.
- (f) Die Abteilung Ausbildung und Berufseinführung führt regelmäßig einen Austausch mit der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung über die Förderung von schwerbehinderten Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten durch.

(3) Fort- und Weiterbildung

Inklusion setzt Bewusstseinsbildung voraus. Alle Mitarbeiter:innen sind deshalb angehalten, sich in inklusionsrelevanten Themen fortzubilden.

- (a) Gemäß der diözesanen Richtlinie zur Beruflichen Qualifizierung wird das Fortbildungsangebot mit Fokus auf die Themen „Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben“ und „häufig am Arbeitsplatz auftretende Krankheitsbilder“ erweitert. Dabei können die entsprechenden Angebote auf der Lernplattform der Erzdiözese genutzt werden.

Bei Schulungen von Führungskräften des Ordinariats wie auch der Kirchenstiftungen wird das Thema Inklusion berücksichtigt. Ziel ist die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In Verantwortung des/der Inklusionsbeauftragten werden zu diesen Inhalten Module in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung erstellt und durchgeführt. Diese sind inhaltlicher Bestandteil des zentralen Fortbildungsangebotes.

- (b) Führungskräfte werden in Bezug auf Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und der Einhaltung ihrer besonderen Fürsorgepflicht verpflichtend geschult, da Führungskräfte Schlüsselfiguren für die erfolgreiche Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sind. Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter:innen über entsprechende Fortbildungsangebote und unterstützen die Teilnahme.

Darüber hinaus wird das Thema Behinderung und Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter:innen durch die Schwerbehindertenvertretung und den/die Inklusionsbeauftragte:n vorgestellt.

- (c) Schwerbehinderte Mitarbeiter:innen sind in ihrem Anliegen nach Förderung ihres beruflichen Fortkommens und/oder 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 Mitarbeitendenjahresgespräch wird unter dem Inhalt „Förder- und Entwicklungsaktivitäten“ explizit diese gesetzliche Vorgabe angesprochen mit der Notwendigkeit, dass Führungskräfte aktiv auf schwerbehinderte Menschen zugehen. Den Führungskräften stehen beratend der/die Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung.

- (d) Auf Wunsch von schwerbehinderten Menschen und/oder Führungskräften kann im gegenseitigen Einverständnis die Schwerbehindertenvertretung am Mitarbeitendenjahresgespräch teilnehmen.

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

- (1) Der Dienstgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung sowie die Mitarbeitervertretung über Entwicklungen, Projekte bzw. Konzepte zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung werden 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, AC.BA 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 (insbesondere Gesundheitszirkel, 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 Mitarbeitervertretung.
- (4) Der Dienstgeber wird das verabschiedete Konzept zur Vergabe von Inklusionsstellen und die beschriebenen Prozessschritte zur Inklusion als Beitrag des Inklusionsgedankens umsetzen.

7. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Der Prävention kommt eine besondere Bedeutung zu. Nur durch ein aufmerksames Wahrnehmen von Veränderungen (z. B. Persönlichkeit, Verhalten, Leistung) und rechtzeitiges Agieren der Führungskräfte können Behinderungen frühzeitig erkannt werden. Führungskräfte nehmen ihre besondere Fürsorgepflicht ernst und fördern so das hohe Gut der Dienstgemeinschaft.⁴
- (2) Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll einbringen und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Nur so kann eine Chancengleichheit hergestellt werden.
- (3) Jede Führungskraft hat gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorgepflicht. Ihre Aufgabe ist, darauf zu achten, dass

⁴ Die Führungskräfte erhalten zur Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung Schulungen und unterstützende Angebote über die Lernplattform.

Mitarbeiter:innen schwerbehinderten Menschen verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen. Sie unterstützen die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz gemäß Absatz 1 und berücksichtigen bei Arbeitsaufträgen die individuelle Belastbarkeit der schwerbehinderten Menschen. Erforderlichenfalls ist dazu eine Umorganisation der Tätigkeiten innerhalb des Teams durchzuführen, soweit dies dienstlich möglich ist.

- (4) In Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung ist schwerbehinderten Menschen eine längere Bearbeitungszeit zur Aufgabenerledigung einzuräumen. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im EOM für Führungskräfte“).
- (5) 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.
- (6) Schwerbehinderte Menschen dürfen nur mit ihrer Zustimmung oder aus dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen versetzt oder umgesetzt werden. Dabei müssen ihnen hierbei im Hinblick auf die Schwerbehinderung mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Der/Die schwerbehinderte Mitarbeiter:in ist so zu hören, dass noch vor einer Versetzung/Umsetzung unterstützende Maßnahmen durchgeführt werden können, die eine Versetzung/Umsetzung entbehrlich machen können. Bereits bei der Planung einer Umsetzung/Versetzung sind die Schwerbehindertenvertretung sowie die Mitarbeitervertretung umfassend zu informieren und zu beteiligen. Begründeten Anträgen auf Umsetzung/Versetzung seitens der schwerbehinderten Menschen soll nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung entsprochen werden.
- (7) Mobiles Arbeiten ist eine mögliche Maßnahme zur Minimierung der behinderungsbedingten Belastungssituation und zur erleichterten Berufsausübung für den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen. Voraussetzung ist, dass die auszuübenden Tätigkeiten dies zulassen und dem keine dringenden betrieblichen und/oder persönliche Gründe entgegenstehen. Bei Bedarf spricht das Inklusionsteam aus Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeitervertretung, betrieblichem Eingliederungsmanagement und Inklusionsbeauftragtem/Inklusionsbeauftragter eine Empfehlung an die Ressortleitung Personal aus.
Das Nähere ist in der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten geregelt.

(8) Auswahlverfahren einer Arbeitsassistenz

Wird für einen schwerbehinderten Menschen eine Arbeitsassistenz benötigt und durch den Dienstgeber eingestellt, ist bei deren Auswahlverfahren die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an einzubeziehen. Dazu wird die Stellenausschreibung in enger Abstimmung mit der Führungskraft, dem Recruiting, dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung erstellt, um die erforderliche Eignung bezüglich des Assistenzbedarfes im Stellenprofil zu berücksichtigen.

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an allen Gesprächen teil, um einen Gesamteindruck zu gewinnen, auch wenn es keine Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen gibt.

Vor einer Auswahlentscheidung der Führungskraft ist ein persönliches Kennenlernen des schwerbehinderten Menschen und der möglichen Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz hinsichtlich des Assistenzbedarfs zu gewährleisten. Der schwerbehinderte Mensch kann ein Einfühlungsverhältnis einfordern.

Um zu einer guten Zusammenarbeit beizutragen, wird das Votum des schwerbehinderten Menschen bei der Einstellungsentscheidung von der Führungskraft berücksichtigt.

Der eingestellten Arbeitsassistenz wird vom Dienstgeber eine Arbeitsplatzausstattung im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt.

(9) Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen, 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, der Mitarbeitervertretung und der zuständigen Führungskraft eigenverantwortlich eingeleitet.

Dies betrifft auch den Personenkreis der offensichtlich von Behinderung bedrohten Mitarbeiter:innen.

Zu verpflichtenden Dienstgesprächen bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten kann der schwerbehinderte Mensch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen (§ 26 Absatz 3a MAVO).

(10) Wird das Arbeitsverhältnis durch den schwerbehinderten Menschen beendet (Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag), sind die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung rechtzeitig zu informieren, damit diese nach Möglichkeit die Gründe in Erfahrung bringen können, um daraus Maßnahmen für die Zukunft ableiten zu können (vgl. § 178 Abs. 2 SGB IX).

8. Arbeitsbedingungen und Barrierefreiheit

Barrierefreiheit liegt vor, wenn bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen und andere gestaltete Lebensbereiche für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel ist hierbei zulässig.

Rechtsgrundlagen sind § 4 des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG) und Artikel 4 des Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BayBGG) sowie Artikel 2 Absatz 10 der Bayerischen Bauordnung (BayBO). Die bereits bestehenden Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen in allen Berufsgruppen sind verbindlich anzuwenden (z. B. AGG, LDO).

- (1) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sollen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.
- (2) **Bauliche Barrierefreiheit**
Bei Baumaßnahmen (Neubauten und grundlegenden Sanierungen) und Flächenbeschaffung (z. B. Anmietung) sind die Belange der schwerbehinderten Menschen unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des/der Inklusionsbeauftragten seitens des Ressorts Bauwesen und Kunst bereits zu Beginn der Planungsphase zu berücksichtigen.
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.
- (3) Im Ressort Bauwesen und Kunst werden bis spätestens 2024 eigens zwei Personen auf die Inhalte des barrierefreien Bauens geschult und jeweils auf dem aktuellen Stand gehalten.
- (4) Zwischen der Schwerbehindertenvertretung, der Mitarbeitervertretung 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.
Bei der Überarbeitung der diözesanen Bauregeln ist das Thema bauliche Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

(5) Digitale Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit soll dazu führen, dass es allen Menschen auch mit einer Beeinträchtigung möglich ist, digitale Angebote wie Applikationen (Programme), sowie Online-Services ohne jegliche Einschränkungen nutzen zu können. Das bedeutet, Internetseiten und Anwendungen müssen so gestaltet sein, dass jede:r sie nutzen kann.

Konkrete Barrieren und Abhilfemaßnahmen sind beispielhaft im Anhang 2 beschrieben.

Die jeweils gültigen DIN-Normen (v. a. EN 301 549 zum barrierefreien Webdesign) sowie die geltenden Gesetze zur digitalen Barrierefreiheit und technischen Ausstattung sind einzuhalten (z. B. §§ 11 und 12a-12d BGG) bzw. die Bayerische Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BayBITV)).

Der Dienstgeber (insbesondere die Applikationsverantwortlichen in den jeweiligen Fachbereichen) stellt dienstliche Applikationen für Mitarbeiter:innen Zug um Zug in einer Form zur Verfügung, die für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen nutzbar sind.

Für neu einzuführende Software ist die digitale Barrierefreiheit bereits standardmäßig im Anforderungsmanagement berücksichtigt. Dies ist von den jeweiligen fachlich Verantwortlichen entsprechend obligatorisch in das Pflichtenheft aufzunehmen und umzusetzen.

Bei Bedarf können interne und externe Beratungsstellen in Anspruch genommen werden (vgl. Anhang 2).

Um dies sicherzustellen, behalten der Dienstgeber (in Person des/der Inklusionsbeauftragten) und insbesondere die verantwortlichen Fachbereiche in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung die erarbeiteten Grundstandards und technischen Neuerungen im Blick.

(6) Der Dienstgeber achtet darauf / sorgt dafür, dass verantwortliche Personen an den Schlüsselstellen, insbesondere im Ressort Zentrale Dienste oder in der Stabsstelle Kommunikation, aber auch weitere relevante Mitarbeiter:innen auf die Inhalte der digitalen Barrierefreiheit geschult werden.

Dazu werden konkrete Schulungsangebote ins Schulungsprogramm aufgenommen.

(7) Barrierefreiheit – weitere Aspekte

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 des/der Inklusionsbeauftragte:n 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.

- (8) Parkplätze für Mitarbeiter:innen mit dem Merkzeichen „aG“ im Schwerbehindertenausweis stehen in notwendiger Anzahl zur Verfügung. In Einzelfällen steht mit fachärztlicher und betriebsärztlicher Empfehlung auch ohne das Merkzeichen „aG“ ein Parkplatz zur Verfügung.
- (9) Neben der Ausstattung des Arbeitsplatzes werden auch das Arbeitsumfeld, die -organisation und die -zeit 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) Schwerbehinderten Menschen wird die barrierefreie Teilnahme an Veranstaltungen ermöglicht. Der Dienstgeber schafft sukzessive die dafür notwendigen baulichen und sonstigen Voraussetzungen.
Die Dienststellen sind gehalten, interne und ggf. öffentliche Veranstaltungen so weit als möglich barrierefrei zu gestalten, damit auch Menschen mit Behinderungen an ihnen teilnehmen können.⁵

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 Erfordernisse anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter:innen entgegenstehen.
- (2) Arzttermine können gemäß Nummer 3 Absatz 4 der Dienstvereinbarung zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit im Erzbischöflichen Ordinariat München und den zugeordneten Einrichtungen wahrgenommen werden. Dabei hat die Führungskraft die besonderen durch die Schwerbehinderung bedingten Umstände zu berücksichtigen und in der Regel die Arztbesuche zu ermöglichen.

⁵ Siehe <https://stadt.muenchen.de/infos/barrierefreieveranstaltungen.html> (auch als pdf-Checkliste im Lernraum Inklusion hinterlegt)

10. Mehrarbeit

Ordnet der Dienstgeber unter Berücksichtigung seiner besonderen Fürsorgepflicht Mehrarbeit an, haben schwerbehinderte Menschen diese grundsätzlich zu leisten, soweit sie keine Befreiung von der Mehrarbeit gemäß § 207 SGB IX verlangt haben. Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift ist diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit des § 3 S. 1 ArbZG (derzeit werktäglich 8 Stunden) hinausgeht. Das Verlangen auf Freistellung von Mehrarbeit muss frühzeitig geäußert werden, damit die Planungsmöglichkeiten des Dienstgebers nicht beeinträchtigt werden.

11. Arbeitsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung

Der Dienstgeber stellt der Schwerbehindertenvertretung die erforderlichen Ressourcen zur Ausübung ihrer Aufgaben und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung zu Verfügung. Der Dienstgeber stellt der Schwerbehindertenvertretung die Daten der schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung und gewährt hierfür Zugriff auf die elektronische Datenverwaltung. Die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung erhalten eine Kopie der Anzeige, die im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe jährlich zu erstellen ist.

12. Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit des Dienstgebers, des/der Inklusionsbeauftragten, der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 182 SGB IX ist für den Erfolg der Inklusion zwingend erforderlich. Die entsprechenden Prozesse sind deshalb in Richtung einer praktikablen Lösungsorientierung weiterzuentwickeln.

Es ist daher sicherzustellen, dass eine enge Kooperation mit den entsprechenden Fachstellen und Gremien erfolgt. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten ist für die Umsetzung von Inklusion eine wesentliche Voraussetzung.

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion finden in der Regel zweimal jährlich Gespräche zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Generalvikar und der Amtschefin statt. An den Gesprächen nimmt der Beauftragte für besondere Aufgaben sowie der/die Inklusionsbeauftragte teil.

Mit der Leitung des Ressorts Personal und dem/der Beauftragten für besondere Aufgaben wird sechsmal im Jahr ebenfalls unter Teilnahme des/der Inklusionsbeauftragten ein Gespräch geführt.

Auch mit allen anderen Ressortleitungen findet ein regelmäßiger Austausch statt. Mindestens einmal jährlich wird in der Ordinariatskonferenz ein Status zum Thema Inklusion vorgestellt.

13. Schlussbestimmungen

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt zum 01.03.2019 in Kraft. Die Integrationsvereinbarung vom 15.07.2003 (in Kraft getreten am 01.10.2003) tritt gleichzeitig außer 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 Mitarbeitervertretung 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 Inklusionsamt München übermittelt. Jede Führungskraft erhält ein Exemplar der Inklusionsvereinbarung.
- (6) Der Dienstgeber, die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung prüfen gemeinsam gesonderte Regelungen für die pastoralen Berufsgruppen und die Religionslehrkräfte i. K.

Anhang

Anhang 1

Der Dienstgeber ist damit einverstanden, dass die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich auch die schwerbehinderten Menschen derjenigen Kirchenstiftungen im Bereich der Erzdiözese, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben, im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten unterstützt. Auf Wunsch des jeweiligen Kirchenverwaltungsvorstandes und/oder des schwerbehinderten Menschen kann sie, insbesondere in Konfliktfällen, z. B. bei Gefährdung des Arbeitsverhältnisses, beraten und an Gesprächen teilnehmen.

Ausdrücklich wird festgehalten, dass die Schwerbehindertenvertretung damit nicht den Status einer Schwerbehindertenvertretung der jeweiligen Kirchenstiftung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung bzw. des SGB IX erhält, insbesondere entstehen dadurch keine Rechte gemäß §§ 168 ff. (Kapitel 4 und 5) des SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung kann zudem auch Priester und Diakone beraten, wenn sich diese aktiv bei ihr melden.

Der Dienstgeber stellt für die zusätzliche Unterstützungsarbeit im Bereich der Kirchenstiftungen sowie der Priester und Diakone bei Bedarf ein zusätzliches Freistellungskontingent über den gesetzlichen Mindestrahmen hinaus zur Verfügung.

Anhang 2

Konkrete Barrieren und Abhilfemaßnahmen zur digitalen Barrierefreiheit

- Menschen mit einer Sehbehinderung können Texte oder Formularfelder schlecht erkennen, wenn sie sich nur gering vom Hintergrund abheben.
→ Eine kontrastreiche Schrift sowie ein großes und klares Schriftbild können hier Abhilfe schaffen.
- Blinde Menschen können Webseiten nicht richtig nutzen, wenn Bilder, Formulare und Buttons nicht textlich beschrieben sind. Dazu gehört zum Beispiel das Hinterlegen von Bildbeschreibungen (Alternativ-Texte) für blinde Menschen und die Möglichkeit, Videos in barrierefreien Formaten abzuspielen.
Die grafische Oberfläche von Applikationen und Programmen wird barrierefrei gestaltet, indem die Bedienelemente mit Tastatur-Shortcuts und der Tabulatortaste gesteuert werden könnte. Bedienelemente müssen mit dem Hard-Cursor fokussiert werden.
- Außerdem ist es für blinde Menschen wichtig, dass digitale Dokumente (z. B. Vordrucke, Informationen, Publikationen und Bescheide, Allgemeinverfügungen oder öffentlich-rechtliche Verträge) in einem screenreader-tauglichen PDF-Format erstellt werden.
- Gehörlose und schwerhörige Menschen können Videos nicht nutzen, wenn sie keine Untertitel enthalten.
→ Abhilfe kann hier durch Kommunikationshilfen wie Gebärdensprache oder Untertitel erfolgen.
- Menschen mit einer kognitiven Einschränkung oder solche, deren Muttersprache nicht deutsch ist, verstehen Texte besser, wenn diese in einfacher oder leichter Sprache geschrieben sind.

Kompetente Beratungsstellen

- Bayerische Architektenkammer
Körperschaft des Öffentlichen Rechts
Waisenhausstr. 4, 80637 München
Telefon: 0 89 139880-80
E-Mail: info@beratungsstelle-barrierefreiheit.de

Die „Beratungsstelle Barrierefrei“ der Bayerischen Architektenkammer berät kostenlos zu Leichter Sprache und barrierefreier Kommunikation

- Stiftung Pfennigparade
Barlachstraße 26, 80804 München
Telefon: 089-83 93-46 62
E-Mail: bitvtest@pfennigparade.de
Web: <https://pfennigparade.de>
- Bundesfachstelle für Barrierefreiheit
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Wilhelmstraße 139
10963 Berlin
Tel. 030 259 36 78 – 0
Fax 030 259 36 78 – 700
E-Mail: bundesfachstelle-barrierefreiheit@kbs.de

BIK BITV-Test Prüfstelle

- BITV-Consult, Detlef Girke
Accessibility-Beratung
Albrecht-Dürer-Str. 166, 97204 Höchberg
Telefon: 0931-41 73 90 70
E-Mail: dg@bitvconsult.de
Web: <https://bitvconsult.de/>

Diese Prüfstelle gehört zum BITV-Test Prüfverbund. Diese führen den BITV-Test durch und gehen nach den Web Content Accessibility Guidelines des BIK-Prüfverfahrens vor (WCAG-Tests, internationaler Standard für barrierefreies Webdesign)