

**Inklusionsvereinbarung
zur Teilhabe schwerbehinderter und diesen
gleichgestellten behinderten Menschen
in der Marga-Müller-Kindertagesstätte Pullach**

**Inklusionsvereinbarung
zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und diesen
gleichgestellten behinderten Menschen
in der Marga-Müller-Kindertagesstätte Pullach**

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, im Folgenden **Schwerbehindertenvertretung** genannt)

sowie

der **Mitarbeitervertretung der Marga-Müller-Kindertagesstätte Pullach**
(**Mitarbeitervertretung**),
vertreten durch die Vorsitzende,

wird nachstehende Inklusionsvereinbarung gemäß § 28a MAVO in Verbindung mit
§ 166 SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinder-
ten Menschen geschlossen:

Präambel

Vielfalt erleben wir als Bereicherung. Menschen mit Behinderung sind daher selbst-
verständlicher Teil unserer Dienstgemeinschaft.

Für die meisten Kinder ist es selbstverständlich und natürlich mit Diversität (dem Un-
terschiedlichsein) umzugehen. Inklusion bedeutet für sie Zugehörigkeit und nicht
Ausgrenzung. Jede:r ist willkommen. Jede:r kann mitmachen.

Mit dieser Vereinbarung soll ein Signal gesetzt werden, das dem Anspruch kirchli-
cher Kindertagesstätten entspricht. Dadurch leisten das pädagogische Personal und
die Sorgeberechtigten einen wesentlichen Beitrag, vorbehaltlos einander respektvoll
(auf Augenhöhe) zu begegnen und miteinander Leben zu gestalten.

Dies hat sich in der Organisations- und Führungskultur widerzuspiegeln und wird be-
sonders deutlich in der Verantwortung des/der Einzelnen für sich selbst, in der Für-
sorge für den Nächsten und die Nächste und für das Miteinander, im konstruktiven
Umgang mit Konflikten und in einer wohlwollenden Kommunikation.

Einem präventiven Ansatz kommt dabei besondere Bedeutung zu. Zu berücksichtigen ist, dass gerade in sozialen Berufen psychische Belastungen und orthopädische Diagnosen relativ häufig auftreten.

Die dauerhafte berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe. Dies gelingt nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten.

In dieser Inklusionsvereinbarung wird deshalb festgelegt, dass bei der Schaffung und Ausgestaltung von gesundheitsgerechten Arbeitsplätzen Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeitervertretung, Inklusionsbeauftragte:r sowie Ansprechpartner:innen vor Ort informiert und aktiv eingebunden werden.

Uneingeschränkte chancengleiche Teilhabe und Selbstbestimmung der schwerbehinderten Mitarbeiter:innen im Arbeitsleben werden gefördert und gelebt.

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 nehmen ihre besondere Fürsorgepflicht ernst und fördern so das hohe Gut der Dienstgemeinschaft.

„Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ist ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ist ein Erfolg“ (Henry Ford).

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 Mitarbeitervertretung tätig sind.¹ Über diesen Personenkreis hinaus stehen alle Mitarbeitenden in der Verantwortung für eine gelungene Inklusion.²

2. Ziele

Mit dieser Inklusionsvereinbarung soll erreicht werden, dass

- ein Bewusstsein für die rechtlichen Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention und nationaler Gesetze bezüglich der selbstverständlichen und chancengleichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen geschaffen und gefördert wird
- schwerbehinderte Menschen neu eingestellt und ausgebildet werden
- Mitarbeiter:innen mit Behinderung gleichberechtigt in das Team aufgenommen sind
- die beschäftigten schwerbehinderten Menschen gefördert, qualifiziert und weitergebildet werden
- ein Konzept zur Umsetzung der Inklusion (Inklusionsstellenkonzept) sowie Prozesse und Abläufe zur Vereinfachung der Teilhabe am Arbeitsleben (unter Steuerung des/der Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung) entwickelt und umgesetzt werden
- die betriebliche Prävention durch rechtzeitiges Handeln sichergestellt wird und Möglichkeiten zur Erhaltung von Arbeitsverhältnissen der schwerbehinderten Menschen geprüft werden
- die Mitarbeitervertretung eines ihrer Mitglieder als Ansprechperson für Inklusionsbelange im diözesanen Kita-Regionalverbund benennt

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.

3. Inklusionsbeauftragte:r und beteiligte Personen

- (1) Der/Die gemäß § 181 SGB IX vom Dienstgeber bestellte Inklusionsbeauftragte (je nach Bedarf ein:e weitere:r) vertritt diesen verantwortlich in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Er/Sie ist dem Beauftragten für besondere Aufgaben (AC.BA) zugeordnet. Er/Sie achtet darauf, dass die Anliegen der schwerbehinderten Menschen auf den verschiedenen Organisationsebenen (Kindertagesstätten, Regionalbüro) gehört und die anzuwendenden Vorschriften eingehalten und umgesetzt werden. Zugleich ist der/die Inklusionsbeauftragte Ansprechpartner:in auf Seiten des Dienstgebers für die Schwerbehindertenvertretung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- (2) Zur gegenseitigen Unterstützung, zeitnahen Bearbeitung von Anfragen und Inhalten hinsichtlich des Personenkreises der Menschen mit Behinderung sowie der Kontaktaufnahme zur Schwerbehindertenvertretung soll die Mitarbeitervertretung eines ihrer Mitglieder als örtliche Ansprechperson benennen. Soweit erforderlich, erhält diese eine geeignete Freistellung/Entlastung für die Wahrnehmung dieser Aufgabe.
- (3) Der/Die Inklusionsbeauftragte hat insbesondere darauf zu achten, dass die schwerbehinderten Menschen möglichst so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll einbringen und weiterentwickeln können. Zudem wird die Schwerbehindertenvertretung entsprechend eingebunden und in der Ausübung des Amts unterstützt. Darüber hinaus wacht er/sie darüber, dass die Beschäftigungspflicht erfüllt wird und das Auswahlverfahren für die Vergabe von freien Arbeitsplätzen den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Über den Status einer Behinderung erhält die unmittelbare Führungskraft eine Information im Regelfall durch die schwerbehinderte Person selbst. Anderenfalls wird der Weg der Information vereinbart. Diese Information ist unmittelbar zeitgleich an die Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung weiterzugeben.

- (4) Der/Die Inklusionsbeauftragte arbeitet vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung gemäß § 182 SGB IX zusammen (Inklusionsteam). Diese Zusammenarbeit ist für den Erfolg der Inklusion zwingend erforderlich. Die entsprechenden Prozesse sind deshalb in Richtung einer praktikablen Lösungsorientierung weiterzuentwickeln. Im Bedarfsfall können ggf. weitere Personen hinzugezogen werden.
- (5) Der/Die Inklusionsbeauftragte berichtet und erläutert in der Versammlung der schwerbehinderten Menschen über die aktuellen und konkreten Ergebnisse und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Men-

schen seit der letzten Versammlung. Dieser Bericht enthält die aktuell durch das Inklusionsamt festgestellte Quote (§ 166 Abs. 4 SGB IX).

- (6) Zur gegenseitigen Information und für die inhaltliche Weiterarbeit im Sinne der schwerbehinderten Menschen findet mindestens einmal im Quartal ein gemeinsames Gespräch von Schwerbehindertenvertretung und dem/der Inklusionsbeauftragten sowie soweit erforderlich der regionalen Ansprechperson der Mitarbeitervertretung für Inklusion statt.
- (7) Der Dienstgeber bzw. der/die Inklusionsbeauftragte stellt zweimal im Jahr (Ende Feb./Ende Sept.) die von ihr erhobenen Daten der schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung sowie der Mitarbeitervertretung zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur gegenseitigen Information zur Verfügung. Hierfür wird der Schwerbehindertenvertretung Zugriff auf die elektronische Datenverwaltung gewährt.
Die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung erhalten unaufgefordert eine Kopie der im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe jährlich zu erstellenden Anzeige.

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) Zeitgleich mit der Veröffentlichung wird die Mitarbeitervertretung über die Stellenausschreibung informiert. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen auf einen freien, öffentlich ausgeschriebenen Arbeitsplatz werden neben der Schwerbehindertenvertretung auch der örtlichen Ansprechperson der Mitarbeitervertretung (vgl. Abschnitt 3 Abs. 2) unmittelbar nach Eingang vorgelegt.
- (4) Schwerbehinderte Bewerber:innen werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, dass sie schon aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen offensichtlich fachlich ungeeignet sind. Liegen die formalen Voraussetzungen vor, ist der/die Bewerber:in einzuladen.
- (5) Die Schwerbehindertenvertretung wird im Rahmen interner und externer Stellenbesetzungsverfahren, in denen ein:e schwerbehinderte:r Bewerber:in zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, unmittelbar eingebunden und

rechtzeitig in die Terminvereinbarungen zu allen Vorstellungsgesprächen geladen. Sie kann sich durch die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung (vgl. Abschnitt 3 Absatz 2) vertreten lassen. Beide haben das Recht, die Bewerbungsunterlagen der nicht schwerbehinderten Bewerber:innen von vornherein einzusehen sowie an allen Vorstellungsgesprächen von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern teilzunehmen. Bei fehlender Teilnahmemöglichkeit kann die Schwerbehindertenvertretung oder die örtliche Ansprechperson idealerweise vor dem Vorstellungsgespräch mit den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ein Telefonat zur Thematik der Schwerbehinderung führen (vgl. § 178 Abs. 2 SGB IX).

- (6) Wird der/die schwerbehinderte Bewerber:in nicht berücksichtigt und ist die Schwerbehindertenvertretung oder im Vertretungsfall die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Dienstgebers nicht einverstanden, sind die Ablehnungsgründe unverzüglich mit einer der oben genannten Ansprechpersonen zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung wird über die auf der Basis der Erörterung getroffene Entscheidung mit Angabe der Ablehnungsgründe informiert. Ist die Mitarbeitervertretung mit der Ablehnung einer schwerbehinderten Bewerberin oder eines schwerbehinderten Bewerbers nicht einverstanden, sind die Ablehnungsgründe mit der Mitarbeitervertretung zu erörtern, wenn der Dienstgeber die gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht erfüllt (vgl. § 164 Abs. 1 SGB IX).
- (7) Sind für die Einstellung und/oder Beschäftigung einer schwerbehinderten Person Umbaumaßnahmen o. ä. erforderlich, ist der/die Inklusionsbeauftragte frühzeitig, bei Neueinstellung rechtzeitig vor der Einstellungszusage, einzubinden. Damit wird gewährleistet, dass staatliche Fördermaßnahmen und Zuschüsse beantragt werden können.

5. Personalentwicklung

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 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 Erzdiözese“ berücksichtigt. Sie findet in der Dienstgeberkommunikation ihren Ausdruck.

(2) Ausbildung

- (a) Für die Bewerbung von schwerbehinderten Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten, gleich welcher Berufsgruppe, gilt Abschnitt 4 Abs. 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) Bei Bedarf werden so weit wie möglich unterstützende bzw. fördernde Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben ergriffen. Bei der Durchführung von Prüfungen während der Ausbildung werden behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche berücksichtigt.
- (c) Mitarbeiter:innen, die an der Ausbildung bzw. an 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 Probleme frühzeitig an die Schwerbehindertenvertretung bzw. die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung zu melden. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Probezeit (zum Beispiel vermehrte Feedbackgespräche und Dokumentation derselben³).

(3) Fort- und Weiterbildung

Inklusion setzt Bewusstseinsbildung voraus. Alle Mitarbeiter:innen der Erzdiözese bilden sich deshalb in inklusionsrelevanten Themen fort. Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter:innen über entsprechende Fortbildungsangebote und unterstützen die Teilnahme.

- (a) Gemäß der diözesanen Richtlinie zur beruflichen Qualifizierung wird das zentrale Fortbildungsangebot mit Fokus auf die Themen „Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben“ und „Häufig am Arbeitsplatz auftretende Krankheitsbilder“ erweitert. Auch entsprechende Angebote des Inklusionsamtes sollen genutzt werden. Ziel ist die Sensibilisierung sowie Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Anliegen der Inklusion.

³ Vgl. Leitfaden zur Einarbeitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im EOM (Leitfaden für Führungskräfte) ist abrufbar im Intranet unter Serviceportal für Beschäftigte / Dokumente & Formulare ([eom_einarbeitung_mitarbeitende.pdf](https://eomuc.de/eom_einarbeitung_mitarbeitende.pdf) (eomuc.de)).

- (b) Das Thema Behinderung und Teilhabe am Arbeitsleben wird im Rahmen von verpflichtenden Führungskräftebildungen sowie der Einführungsveranstaltung für neue Führungskräfte durch die Schwerbehindertenvertretung und den/die Inklusionsbeauftragte:n vorgestellt. Denn die Abteilungsleitung Diözesane Kitas, die Verwaltungsleitungen und Pädagogischen Leitungen sowie die Kita-Leitungen sind maßgeblich für die Erhöhung der Beschäftigungszahl sowie die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverhältnissen der schwerbehinderten Menschen.
- (c) Im jährlich stattfindenden Mitarbeitendenjahresgespräch werden die Behinderung und die damit verbundenen Themenstellungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin und Unterstützungsmöglichkeiten aktiv angesprochen. An diesem Gespräch kann auf Wunsch von schwerbehinderten Menschen und/oder Führungskräften im gegenseitigen Einverständnis die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.
- (d) 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).

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

- (1) Der Dienstgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über Entwicklungen, Projekte bzw. Konzepte zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen (z. B. Teilnahme an vom Dienstgeber veranstalteten Gesundheitstagen). Die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung bringt sich aktiv mit Ideen und Anregungen zu Gesundheitskonzepten ein.
- (2) 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 das BEM-Mitglied aus der Mitarbeitervertretung.

7. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) 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.

- (2) Jede Führungskraft hat gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorgepflicht (gem. § 164, Abs. 3 und 4 SGB IX). Ihre Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass Kolleginnen und Kollegen 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.

Soweit dies dienstlich möglich ist, soll individuell eine Anpassung der Aufgaben vorgenommen werden, sobald sich eine Person mit behinderungsbedingten Einschränkungen, z. B. der Belastbarkeit, erhöhtem Mehraufwand und/oder geringerer Arbeitsleistung, im Team befindet.

Die Möglichkeit einer Anpassung des Anstellungsschlüssels soll geprüft werden, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der Finanzierbarkeit.

Dies betrifft auch die Transparenz und den Umgang mit den Teamkolleginnen und -kollegen und den Sorgeberechtigten.

- (3) 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“).⁴

- (4) 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 unverhältnismäßig belastet und erhalten eine angemessene Einarbeitungszeit.

- (5) 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 schwerbehinderte Mensch ist so zu hören, dass noch vor einer Versetzung/Umsetzung unterstützende Maßnahmen durchgeführt werden können, die eine Versetzung/Umsetzung entbehrlich machen können.

⁴ 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_mitarbeitende.pdf (eomuc.de)).

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.

- (6) Mobiles Arbeiten ist eine mögliche Maßnahme zur Minimierung der behinderungsbedingten Belastungssituation und zur erleichterten Berufsausübung für den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen.
Dem Verwaltungspersonal sowie den (ständig stellvertretenden) Kita-Leitungen mit behinderungsbedingten Einschränkungen ist in begründeten Einzelfällen mobiles Arbeiten zu ermöglichen, soweit die auszuübenden Tätigkeiten dies zulassen und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen.
- (7) Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen, die zu einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, informiert die Pädagogische Leitung oder in Vertretung die Verwaltungsleitung unmittelbar und vor dem Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen die Schwerbehindertenvertretung, den/die Inklusionsbeauftragte:n sowie die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung.
- (8) 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. Die Mitarbeitervertretung wird über das Prozedere informiert.
Dies betrifft auch Mitarbeiter:innen, die offensichtlich von Schwerbehinderung bedroht sind, z. B. bei fehlender Krankheitseinsicht.

Grundsätzlich ist jedoch die rechtzeitige Information der örtlichen Ansprechperson der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung geboten. Gemeinsame Gespräche sollen als unterstützendes Element wahrgenommen werden.

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 Behinderungen 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 Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und Art. 4 des Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BayBGG) sowie Art. 2 Abs. 10 der Bayerischen Bauordnung (BayBO).

Die bereits bestehenden Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen in allen Berufsgruppen sind verbindlich anzuwenden (z. B. Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2 ABD Teil C, 7.; Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen).

- (1) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sollen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern (z. B. Lärmschutz). Vor Einstellung eines schwerbehinderten Menschen ist im Zweifel der technische Beratungsdienst seitens des Inklusionsamtes bzw. der Arbeitsagentur hinzuzuziehen.

- (2) Bauliche Barrierefreiheit

Bei Baumaßnahmen (Neubauten, grundlegenden Sanierungen sowie Flächenbeschaffung, z. B. Anmietung) sind die Belange der schwerbehinderten Menschen unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des/der Inklusionsbeauftragten durch die Ressorts Bauwesen und Kunst bzw. Bildung 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, werden die Ressorts Bauwesen und Kunst sowie Bildung in Zusammenarbeit mit der/dem Inklusionsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung entsprechende Grundstandards erarbeiten. Bei der Beratung von Bauherren (Ressort Bildung) wird die Barrierefreiheit im Beratungsprozess durch das Ressort Bauwesen und Kunst in gleicher Weise berücksichtigt.

- (3) 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 (z. B. EN 301 549 zum barrierefreien Webdesign) sowie die geltenden Gesetze zur digitalen Barrierefreiheit und technischen Ausstattung sind einzuhalten (z. B. §§ 11, 12 a bis 12 d bzw. die Bayerische Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BayBITV)).

Der Dienstgeber (insbesondere die Applikationsverantwortlichen in den jeweiligen Fachbereichen) stellt dienstliche Applikationen wie z. B. Homepage, Intranet, Anwendungsprogramme 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 in- 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 Mitarbeitervertretung die erarbeiteten Grundstandards und technischen Neuerungen im Blick.

Zu den Inhalten der digitalen Barrierefreiheit werden konkrete Schulungsangebote ins Schulungsprogramm aufgenommen. Diese richten sich auch an die Webseiten-Verantwortlichen in den jeweiligen Kindertagesstätten.

(4) Barrierefreiheit – weitere Aspekte

- (a) 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 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. Hierbei sind nach Möglichkeit öffentliche Zuschüsse in Anspruch zu nehmen.
- (b) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Merkzeichen „aG“ und „G“ im Schwerbehindertenausweis werden nach Möglichkeit Parkplätze in notwendiger Anzahl zur Verfügung gestellt oder vorrangig vergeben.
- (c) Um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, werden präventive Maßnahmen ergriffen, zum Beispiel sollen Büroausstattung, Personal- und Gruppenräume oder Küchen angepasst und ausgestattet werden.

- (d) Das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit werden durch die jeweilige Führungskraft ggf. mit Unterstützung durch den/die Inklusionsbeauftragte:n überprüft. Die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung können die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Menschen besuchen, soweit dies der Führungskraft rechtzeitig vorher angekündigt ist und keine dringenden dienstlichen Belange beeinträchtigt werden.
- (e) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Menschen möglichst barrierefrei an Veranstaltungen teilnehmen können. Hierzu können die Anregungen des KVR München⁵ zu Hilfe genommen werden.

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 (Schwer-)Behinderung 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. Wenn dringende betriebliche Belange oder dringende Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter:innen diesem Wunsch entgegenstehen, muss abgewogen werden.
- (2) Schwerbehinderte Mitarbeiter:innen in den Kindertagesstätten können in Absprache mit der Führungskraft Arztbesuche während der Arbeitszeit wahrnehmen.

Dabei hat die Führungskraft die besonderen, durch die Schwerbehinderung bedingten Umstände zu berücksichtigen. Arztbesuche mit Ausnahme beim Betriebsarzt werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, sofern dies in der Dienstvereinbarung zur Gleitzeit nicht abweichend geregelt ist.

10. Mehrarbeit

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

Ordnet der Dienstgeber unter Berücksichtigung seiner besonderen Fürsorgepflicht Mehrarbeit an, hat der/die schwerbehinderte Mitarbeiter:in diese grundsätzlich zu leisten, soweit er/sie keine Befreiung von der Mehrarbeit gemäß § 207 SGB IX verlangt hat. 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 des/der Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der örtlichen Ansprechperson der Mitarbeitervertretung

Der Dienstgeber stellt der/dem Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der örtlichen Ansprechperson der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung zu Verfügung.

Für die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung findet eine (Online-) Schulung statt, die gemeinsam von dem/der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung gestaltet wird.

12. Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusion findet mindestens einmal im Jahr ein Gespräch zwischen der Schwerbehindertenvertretung, der Amtschefin, dem/der Beauftragten für besondere Aufgaben sowie mit den Leitungen der Ressorts Personal und Bildung statt. An den Gesprächen nimmt der/die Inklusionsbeauftragte teil. Bei Bedarf nimmt die örtliche Ansprechperson der Mitarbeitervertretung an dem Gespräch teil.

13. Schlussbestimmungen

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt zum 01.03.2024 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 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 und per Aushang in den einzelnen Kindertagesstätten und im Regionalbüro veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie der Agentur für Arbeit und dem Inklusionsamt München übermittelt.
Jede Führungskraft erhält ein Exemplar der Inklusionsvereinbarung.

Anhang

Anhang 1 zur Inklusionsvereinbarung:

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 MAVO 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 im notwendigen Umfang über den gesetzlichen Mindestrahmen hinaus zur Verfügung.

Anhang 2 zur Inklusionsvereinbarung:

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 gehören 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 könnten. 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 screenreader-tauglichen PDF-Formaten 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.

Externe Beratungsstellen

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

Bayerische Architektenkammer
Körperschaft des Öffentlichen Rechts
Waisenhausstr. 4, 80637 München
Telefon: 089 139880-80
E-Mail: info@beratungsstelle-barrierefreiheit.de

Stiftung Pfennigparade
Barlachstraße 26, 80804 München
Telefon: 089 8393-4662
E-Mail: bitvtest@pfennigparade.de
Web: <https://pfennigparade.de>

Bundesfachstelle für Barrierefreiheit
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Wilhelmstraße 139
10963 Berlin
Tel. 030 2593678-0
Fax 030 2593678-700
E-Mail: bundesfachstelle-barrierefreiheit@kbs.de

BIK BITV-Test Prüfstelle

Folgende Prüfstelle gehört zum BITV-Test Prüfverbund. Diese führt den BITV-Test durch und geht nach den Web Content Accessibility Guidelines gemäß unseres BIK-Prüfverfahrens vor (WCAG-Tests, internationaler Standard für barrierefreies Webdesign):

BITV-Consult, Detlef Girke
Accessibility-Beratung
Albrecht-Dürer-Str. 166, 97204 Höchberg
Telefon: 0931 41739070
E-Mail: dg@bitvconsult.de
Web: <https://bitvconsult.de/>