



Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX

Unsere Beschäftigten **im Mittelpunkt.**



Aufgrund der Lesbarkeit für Screenreader wird in der folgenden Version der Inklusionsvereinbarung die männliche Form aus dem Sprachgebrauch verwendet und auf das Gendersternchen verzichtet.

Impressum

Herausgeber
Landeshauptstadt München
Personal- und Organisationsreferat

Gesamtpersonalrat

Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten

Rathaus, Marienplatz 8
80331 München

Erste überarbeitete Fassung
6 000 Stück
Dezember 2020

Redaktion
Personal- und Organisationsreferat – P 5.2
E-Mail: p5201.por@muenchen.de

Gestaltung und Druck
Direktorium, Stadtkanzlei

Inhalt

Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX	4
Präambel.....	4
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Wesentliche Ziele	6
§ 3 Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung.....	6
§ 4 Menschen mit Schwerbehinderung in der Ausbildung.....	8
§ 5 Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.....	10
§ 6 Förderung des beruflichen Fortkommens	11
§ 7 Fortbildung in Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung	12
§ 8 Arbeitsplatzwechsel.....	12
§ 9 Erhalt von Stellen, die für die Integration von leistungsgeminderten Beschäftigten mit aber auch ohne Schwerbehinderung besonders geeignet sind.....	13
§ 10 Arbeitsbedingungen.....	14
§ 11 Barrierefreiheit	15
§ 12 Arbeitszeit.....	16
§ 13 Beurteilung der Arbeitsleistung	17
§ 14 Mehrarbeit	18
§ 15 Zusatzurlaub.....	18
§ 16 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen	19
§ 17 Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen	19
§ 18 Parkmöglichkeiten	20
§ 19 Abholdienst.....	20
§ 20 Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung	20
§ 21 Gefahrensituationen	21
§ 22 Zuschüsse externer Zuschussträger.....	21
§ 23 Städtischer Sozialfonds	22
§ 24 Schwerbehindertenvertretung.....	22
§ 25 Personalvertretungen	23
§ 26 Der Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin	24
§ 27 Versammlung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung.....	24
§ 28 Runder Tisch	24
§ 29 Zusammenarbeit	25
§ 30 Öffnungsklausel.....	25
§ 31 In-Kraft-Treten und Kündigung	25

Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX

Zwischen der Landeshauptstadt München, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtpersonalvertretung der Landeshauptstadt München und im Benehmen mit der Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeberin wird gemäß § 166 Abs.1, 2 und 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in Verbindung mit Art. 73 Abs. 1 Satz 1 und 75 Abs. 4, 76 Abs. 2 Nr. 3 Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPVG) folgende Inklusionsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

¹Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) legt die Basis für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fest. ²Menschen mit Behinderungen sind Teil des Arbeitslebens. ³Inklusion in der Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe der Beschäftigten mit Behinderungen sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen sind der Arbeitgeberin und Dienstherrin Landeshauptstadt München besondere Verpflichtung. ⁴Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen einer Stadtverwaltung zu berücksichtigen ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt. ⁵Die Stadt sieht es als ihre Verpflichtung an, Menschen mit Behinderungen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen als vollwertigen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegen zu bringen. ⁶Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten, insbesondere die Personalverantwortlichen, für die Belange der Menschen mit Behinderungen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. ⁷Die Bereitschaft zur kollegialen Unterstützung muss eine Selbstverständlichkeit sein. ⁸Diese Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung unter Berücksichtigung der städtischen Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit auf. ⁹Das Miteinander der Beschäftigten mit und ohne Behinderungen sowie der Beschäftigten, die Angehörige zu Hause pflegen, soll im Sinne der Inklusionsvereinbarung erleichtert und gefördert und ihnen mit Achtung, Wohlwollen und Solidarität begegnet werden.

¹⁰Die Stadt München ist sich ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. ¹¹Sie fördert daher insbesondere die Einstellung von Auszubildenden mit Schwerbehinderung.

¹²Bei der vorliegenden Fassung handelt es sich um die zweite Fortschreibung der Rahmendienstvereinbarung (Integrationsvereinbarung) vom 07. Februar 2003.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Personenkreis

¹Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Gesamtbereich der Landeshauptstadt München einschließlich der Eigenbetriebe, die im Sinne des Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen vom 23. Dezember 2016 (BGBl I S. 3234) schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind (Tarifbeschäftigte, außertarifliche Beschäftigte, Beamte, Auszubildende, praktizierende Studierende). ²Ausnahmen von diesem Grundsatz sind an den jeweiligen Stellen in der Inklusionsvereinbarung kenntlich gemacht. ³Die städtischen Vertreter in den Beteiligungsgesellschaften sowie im Jobcenter sind gefordert, auf entsprechende Regelungen im jeweiligen Bereich hinzuwirken.

(2) Menschen mit Schwerbehinderung

Menschen mit Schwerbehinderung sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX).

(3) Menschen mit Gleichstellung

Menschen mit Gleichstellung sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX), die in einem Verfahren durch die Agentur für Arbeit Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt wurden.

(4) Nachweis der Behinderung

¹Die Schwerbehinderteneigenschaft kann durch Vorlage eines amtlichen Schwerbehindertenausweises, die Gleichstellung durch einen Bescheid der Agentur für Arbeit nachgewiesen werden. ²Beschäftigte, die die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft beziehungsweise die Verlängerung der Befristung des Schwerbehindertenausweises beantragen, sollen bis zur Entscheidung über den Antrag, soweit rechtlich möglich und sachlich zweckmäßig, unter Vorbehalt als Beschäftigte mit Schwerbehinderung behandelt werden.

(5) Eingeschränkter Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der aus dem Integrationskonzept und dem Schwerbehindertenkonzept übernommenen Inhalte

- Menschen mit Schwerbehinderung in der Ausbildung (§ 4)
- Erhalt von Stellen, die für die Integration von leistungsgeminderten Beschäftigten mit aber auch ohne Schwerbehinderung besonders geeignet sind (§ 9)
- Städtischer Sozialfonds (§ 23)

bleibt auf die städtischen Dienststellen beschränkt, die nicht dem Eigenbetriebsrecht unterliegen.

§ 2 Wesentliche Ziele

(1) Städtische Schwerbehindertenquote

Die Landeshauptstadt München hat die Verpflichtung, die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote (derzeit 5%) zu erfüllen und strebt an, nach Möglichkeit mindestens 7 % Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen.

(2) Besonders schutzbedürftige Menschen mit Schwerbehinderung

Die Anliegen und Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Menschen mit Schwerbehinderung im Sinne des § 155 SGB IX sind angemessen zu berücksichtigen.

(3) Gender Mainstreaming

¹Die Dimension Geschlecht, das heißt der Gender Mainstreaming-Ansatz ist beachtet bei der Umsetzung, Ergebniskontrolle und der Fortschreibung dieser Vereinbarung. ²Die unterschiedlichen Interessen von Frauen, Männern und diversen Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identitäten mit Schwerbehinderung sind insbesondere bei der Einstellung, der Ausbildung, der Beschäftigung sowie der Förderung des beruflichen Fortkommens zu berücksichtigen. ³Mögliche Benachteiligungen sind auszuschließen. ⁴Untersuchungen zur Situation der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung erfolgen geschlechtsdifferenziert.

(4) Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen

Bei Mitarbeiter mit Schwerbehinderung wird unbefristet auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet, soweit in der Person der Betroffenen keine rechtlichen Gründe entgegenstehen.

(5) Information der Schwerbehinderten- und Personalvertretungen

¹Zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrages der Schwerbehinderten- und Personalvertretungen und von gesamtstädtischen Zielen werden den jeweils zuständigen Schwerbehinderten- und Personalvertretungen durch das Personal- und Organisationsreferat die erforderlichen Daten in Form von Berichten zur Verfügung gestellt. ²Die einzelnen Inhalte werden mit den Beteiligten im Büroweg vereinbart.

§ 3 Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung

(1) Stellenbesetzung

¹Bei der Besetzung freier Stellen/Funktionen ist sorgfältig zu prüfen, ob diese für einen Menschen mit Schwerbehinderung geeignet sind und ob Menschen mit Schwerbehinderung, insbesondere bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete, berücksichtigt werden können (§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). ²Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich zur Besetzung mit Menschen mit Schwerbehinderung geeignet sind. ³Ausnahmen sind mit der zuständigen Personal- und Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

(2) Meldung an die Agentur für Arbeit

Freie/ freiwerdende Stellen, die auch extern ausgeschrieben oder direkt extern besetzt werden sollen, sind grundsätzlich frühzeitig der Bundesagentur für Arbeit zu melden (§ 164 Abs. 1 Satz 2, § 165 Satz 1 SGB IX), die zuständige Schwerbehindertenvertretung sowie die zuständige Personalvertretung erhalten einen Abdruck.

(3) Zusatz bei Ausschreibungen

Interne und externe Stellenausschreibungen erhalten folgenden Zusatz: Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.

(4) Information der Schwerbehinderten- und Personalvertretungen

¹Über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit und die vorliegenden Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung sind die zuständige Schwerbehindertenvertretung und die zuständige Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4, § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), auch dann, wenn die Bewerbungen als unzulässig oder Bewerber als fachlich offensichtlich ungeeignet angesehen werden. ²Die Schwerbehindertenvertretung hat gem. § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen der Bewerber mit Schwerbehinderung und aller konkurrierenden Bewerber. ³Bewerber mit Schwerbehinderung werden soweit nach den Maßgaben des § 165 Satz 3 SGB IX erforderlich zum Auswahlverfahren eingeladen. ⁴Möchte die Bewerber mit Schwerbehinderung das Auswahlverfahren wahrnehmen, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu informieren. ⁵Die Einladung zu einem Auswahlverfahren kann unterbleiben, wenn die Bewerber schon aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen offensichtlich fachlich ungeeignet ist (§ 165 Satz 4 SGB IX).

(5) Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Auswahlverfahren

¹Wird ein Bewerber mit Schwerbehinderung zu einem Auswahlverfahren eingeladen, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu allen Auswahlgesprächen dieses Stellenbesetzungsverfahrens zu laden (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). ²§ 25 bleibt unberührt.

(6) Würdigung der behinderungsbedingten Erschwernisse

¹Bei der konkreten Personalauswahl und der Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung ist die individuelle Situation der Bewerber mit Schwerbehinderung zu prüfen und angemessen zu berücksichtigen. ²Behinderungsbedingte Erschwernisse, die sich möglicherweise auf die nachgewiesenen Qualifikationen negativ ausgewirkt haben, sollten in die Gesamtbetrachtung wohlwollend einbezogen werden.

(7) Erörterung der Auswahlentscheidung

Vor Ablehnung eines Bewerbers mit Schwerbehinderung ist der Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalvertretung

- die beabsichtigte Ablehnung und deren Gründe mitzuteilen,
- Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und

- die anschließend getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

(8) Ablehnung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

¹Bei Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der Mensch mit Schwerbehinderung die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). ²Über diese Möglichkeit sind die Bewerber mit Schwerbehinderung zu informieren.

(9) Einstellung in das Beamtenverhältnis

¹Bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung in das Beamtenverhältnis ist großzügig zu verfahren und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. ²Für die vorgesehene Tätigkeit darf nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden. ³Hierbei kann die körperliche Eignung im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn Bewerber mit Schwerbehinderung nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, körperlich geeignet sind; eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. ⁴Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass in bestimmten Bereichen besondere Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit gestellt werden müssen, so dass sich dort im Einzelfall gewisse Beschränkungen bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung im Beamtenverhältnis ergeben können. ⁵Menschen mit Schwerbehinderung können auch dann im Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. ⁶Menschen mit Schwerbehinderung sollen aber nach amtsärztlichem Zeugnis voraussichtlich mit einem überwiegenden Grad der Wahrscheinlichkeit noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig sein.

(10) Eingeschränkter Anwendungsbereich

¹Die Prüf- und Meldepflicht (geregelt in Abs. 1 und 2), sowie die Pflicht zur Einladung von Bewerber mit Schwerbehinderung zum Vorstellungsgespräch (geregelt in Abs. 4) gilt nur für Arbeitsplätze im Sinne von § 156 SGB IX. ²Hierzu gehören insbesondere nicht:

- Stellen, die für einen Zeitraum von höchstens 8 Wochen besetzt werden und
- Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 4 Menschen mit Schwerbehinderung in der Ausbildung

(1) Förderung der Ausbildung

¹Zu jedem Ausbildungsgang im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung können zusätzlich bis zu 6% Bewerber mit Schwerbehinderung zugelassen werden. ²Voraussetzungen sind ein ärztliches Gutachten, ein für die jeweilige Ausbildungsrichtung festgelegter Wert im Personalauswahlverfahren sowie eine grundsätzliche Einsatzmöglichkeit nach der Ausbildung.

(2) Übernahme

Alle Bewerber mit Schwerbehinderung, die zur Ausbildung in Bereichen mit bedarfsorientierter Ausbildung zugelassen werden, erhalten bei persönlicher Eignung darüber hinaus folgende Zusagen:

1. Übernahme in den städtischen Dienst bei Bestehen der Abschlussprüfung/Qualifikationsprüfung entsprechend der erworbenen Qualifikation.
2. Wechsel in die Ausbildung für die zweite Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen bei Nichtbestehen der Zwischen- oder Qualifikationsprüfung für die dritte Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen. ³Voraussetzung ist eine positive Einschätzung des Ausbildungserfolgs.
3. Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis (zum Beispiel in der ersten Qualifikationsebene) oder in eine andere Ausbildung (zum Beispiel Wechsel vom Bachelor-Studium in die Ausbildung zu Kaufleuten für Büromanagement)
 - bei fehlender positiver Einschätzung gemäß Ziffer 2 oder
 - bei Nichtbestehen der Qualifikationsprüfung für die zweite Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen oder
 - bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung in allen übrigen Ausbildungs- und Studiengängen.

⁴Voraussetzung ist jeweils die Erfüllung der Mindestanforderungen bzw. eine positive Einschätzung des Ausbildungserfolgs.

⁵Bereiche mit bedarfsorientierter Ausbildung sind solche, in denen die Ausbildungsplätze mit der konkreten Absicht einer Übernahme beziehungsweise mit der konkreten Aussicht auf eine Übernahme nach einer erfolgreichen Ausbildung vergeben werden. ⁶Dies trifft insbesondere auf den Verwaltungsdienst zu. ⁷Bei Nachwuchskräften mit Schwerbehinderung, die ihre Ausbildung abbrechen, prüft das Personal- und Organisationsreferat unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse sowie des gezeigten Arbeitsverhaltens, ob die Mindestanforderungen für die Übernahme in die erste Qualifikationsebene erfüllt sind. ⁸Die Zusagen gemäß Satz 1 und die Prüfung gemäß Satz 4 gelten auch für Nachwuchskräfte mit Schwerbehinderung, deren Schwerbehinderung erst nach Beginn der Ausbildung anerkannt wurde.

(3) Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

¹Die Möglichkeiten und die Festlegung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen für Menschen mit Schwerbehinderung sollen von den zuständigen Stellen wohlwollend geprüft werden, soweit keine Rechtsvorschriften entgegenstehen. ²Menschen mit Schwerbehinderung erhalten Informationen über mögliche Nachteilsausgleiche bei Prüfungen. ³Insbesondere kommen als Nachteilsausgleiche in Betracht

- die Bearbeitungsdauer bei schriftlichen Prüfungen zu verlängern,
- die Dauer mündlicher Prüfungen an die konkrete Behinderung anzupassen,
- mündliche Einzelprüfungen vorzunehmen,
- Stellen eines eigenen Prüfungsraums,
- Beiordnen einer Hilfskraft, die für die Prüfungsaufgabe fachlich nicht vorgebildet sein darf,
- Benutzen eines PC oder sonstiger Hilfsmittel, zum Beispiel Lupe oder Braillezeile,
- kurze Erholungspausen bei mündlichen Prüfungen,

- Stellen einer Gebärdensprachdolmetscherin/eines Gebärdensprachdolmetschers.

⁴Der Antrag auf Nachteilsausgleich ist beim jeweiligen Prüfungsausschuss (Prüfungsamt) einzureichen. ⁵Dem Antrag ist ein amtliches (amtsärztliches) Gutachten beizulegen.

(4) Beurteilungsmaßstab von Nachteilsausgleichen

¹Art und Umfang der Behinderung sind bei der Beurteilung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen angemessen zu berücksichtigen. ²Fachliche Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

(5) Keine Benachteiligung durch Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

¹Nachteilsausgleiche bei Prüfungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistung auswirken. ²Hinweise auf Nachteilsausgleiche bei Prüfungen dürfen nicht in Zeugnisse aufgenommen werden.

(6) Rahmenbedingungen für die Ausbildung

Nachwuchskräften sind im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Möglichkeiten und der Zumutbarkeit durch geeignete Maßnahmen die notwendigen Rahmenbedingungen für eine behinderungsgerechte und erfolgreiche Ausbildung im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere in Bezug auf die Barrierefreiheit, zu schaffen.

§ 5 Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

(1) Berücksichtigung von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen

¹Es ist davon auszugehen, dass Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit in aller Regel ihre Dienst- und Arbeitspflichten wie Beschäftigte ohne Schwerbehinderung erfüllen. ²Die Bemühungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, auch mit körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Führungskräften sowie Mitarbeiter zu unterstützen. ³Dies gilt in gesteigertem Maße für besonders schutzbedürftige Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Sinne des § 155 SGB IX. ⁴Im täglichen Arbeitsgeschehen auftretende Schwierigkeiten und Spannungen, die auf dem Gesundheitszustand der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beruhen, müssen mit Verständnis ausgeglichen werden. ⁵Bei der Zuteilung von Aufgaben an Beschäftigte mit Schwerbehinderung ist gegebenenfalls zu berücksichtigen, dass diese im Einzelfall mehr Zeit für ihre Erledigung benötigen. ⁶Auch Beschäftigten, die Angehörige pflegen, ist in diesem Sinne Verständnis für ihre Bemühungen und Anerkennung des Leistungswillens entgegenzubringen.

(2) Informationspflicht

¹Führungskräfte müssen sich über die Gesamtsituation der Behinderungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die Auswirkungen auf das Leistungsbild sowie die Leistungsfähigkeit laufend informieren und sich mit den Betroffenen hierüber, zum Beispiel im Mitarbeitergespräch, austauschen. ²Dies gilt auch für die Situation der Beschäftigten, die Angehörige pflegen.

(3) Eingliederung und Einarbeitung am Arbeitsplatz

¹Zur Beurteilung der individuellen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten mit Schwerbehinderung kann der Integrationsfachdienst, gegebenenfalls auch andere Dienste, die die Dienstkraft mit Schwerbehinderung betreuen (zum Beispiel Arbeitsassistenz), hinzugezogen werden. ²Werden Menschen mit Schwerbehinderung neu eingestellt oder übernehmen sie ein neues Arbeitsfeld, so sind sie sorgfältig einzuarbeiten. ³Die Einarbeitung und - soweit erforderlich - die Betreuung während der Einarbeitung kann unter Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung in enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst erfolgen. ⁴Dem Beschäftigten mit Schwerbehinderung soll, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit gewährt werden.

(4) Frühzeitige Prävention

¹Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, werden frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung sowie das Inklusionsamt eingeschaltet. ²Mit ihnen werden alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann, § 167 Abs. 1 SGB IX. ³Mit Hilfe der genannten Stellen wird insbesondere geprüft, ob und gegebenenfalls wie der Arbeitsplatz behinderungsgerecht eingerichtet und ausgestattet beziehungsweise wie eine behinderungsgerechte Arbeitsumgebung organisiert werden kann. ⁴Hierzu gehören zum Beispiel auch Gebärdensprachdienste und Assistenzkräfte. ⁵Daraus folgende Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung müssen dabei der Landeshauptstadt München zumutbar sein; sie dürfen insbesondere nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sein oder gegen Arbeits- und Unfallverhütungsvorschriften verstoßen.

§ 6 Förderung des beruflichen Fortkommens

(1) Beruflicher Einsatz

¹Menschen mit Schwerbehinderung sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. ²Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung des Anspruchs für die Landeshauptstadt München nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen, § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX.

(2) Berufliche Weiterentwicklung

Fachlich und persönlich geeigneten Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind im Rahmen der vorhandenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten höherwertige Tätigkeiten und freie Stellen bevorzugt zu übertragen, soweit dies mit Art. 33 Abs. 2 GG und den jeweils geltenden Ausschreibungsrichtlinien vereinbar ist.

(3) Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung bei Beamten

Bei der Übertragung von Dienstposten und bei Beförderungen darf, soweit es die Anforderungen des Dienstpostens zulassen, nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die vorgehene Tätigkeit verlangt werden.

(4) Berufliche Fortbildung

¹Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu legen. ²Ihnen ist die Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. ³Die unmittelbaren Führungskräfte haben darauf zu achten, dass Beschäftigte mit Schwerbehinderung bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden; die Teilnahme an entsprechenden außerdienstlichen Maßnahmen ist zu erleichtern. ⁴Auf die Umsetzung der UN-BRK, insbesondere in Bezug auf die barrierefreie Nutzbarkeit der Seminartechnik ist zu achten. ⁵Dies gilt nicht, soweit die Erfüllung des Anspruchs für die Landeshauptstadt München nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen, § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX.

§ 7 Fortbildung in Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung

(1) Inklusive Fortbildungsangebote

¹Führungskräfte sowie Mitarbeiter werden in Bezug auf Angelegenheiten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung weiterqualifiziert. ²Die entsprechenden Angebote des Inklusionsamtes sind zu nutzen.

(2) Anpassung des Fortbildungsangebots

Das Fortbildungsangebot des Personal- und Organisationsreferates ist bedarfsgerecht laufend anzupassen.

§ 8 Arbeitsplatzwechsel

(1) Wechsel des Arbeitsplatzes oder Übertragung anderer Aufgaben

¹Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für Beschäftigte mit Schwerbehinderung mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für Beschäftigte ohne Schwerbehinderung. ²Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind daher grundsätzlich nur vorübergehend einzusetzen oder umzusetzen, wenn hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden oder die Umsetzung/der vorübergehende Einsatz im Fall einer Dienstkraft mit Leistungsminderung für das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist oder die Umsetzung/der vorübergehende Einsatz durch das Verhalten der Dienstkraft mit Schwerbehinde-

rung veranlasst ist. ³Die Dienstkraft mit Schwerbehinderung und die zuständige Schwerbehindertenvertretung – soweit die Dienstkraft nicht auf deren Beteiligung verzichtet hat - müssen vorher umfassend und unverzüglich unterrichtet und beteiligt werden. ⁴Ihre Wünsche und Einwendungen sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

(2) Umsetzungswünsche

¹Begründeten Anträgen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung auf einen Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. auf Umsetzung auf eine gleichwertige Stelle soll entsprochen werden. ²Auch in diesen Fällen ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

(3) Mitnahme von behinderungsbedingten Arbeitsplatzausstattungen

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der mit einer räumlichen Veränderung verbunden ist, sollen die für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung beschafften behinderungsbedingten Arbeitsplatzausstattungen (zum Beispiel technische Hilfsmittel) soweit erforderlich auch an einem neuen Arbeitsplatz verwendet werden.

§ 9 Erhalt von Stellen, die für die Integration von Leistungsgeminderten Beschäftigten mit aber auch ohne Schwerbehinderung besonders geeignet sind

(1) Integrationsstellen

¹Stellen, die für die Integration von leistungsgeminderten Beschäftigten mit bzw. ohne Schwerbehinderung besonders geeignet sind, werden auf Dauer und über den Bedarf hinaus erhalten. ²Der Stellenerhalt über Bedarf geschieht ausschließlich zum Zweck der Weiterbeschäftigung von Beschäftigten mit Leistungsminderung. ³Die Belange der Referate müssen dabei berücksichtigt werden.

(2) Erhalt der Integrationsstellen

Der Erhalt der Stellen durch entsprechende Kennzeichnung wird durch folgende Festlegungen geregelt:

- Für die Integrationsarbeit besonders geeignete Stellen werden im Stellenplan gekennzeichnet.
- Diese Stellen dürfen, wenn innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ein geeigneter Beschäftigter mit Leistungsminderung zur Verfügung steht, nicht anders besetzt werden.
- Diese Stellen werden grundsätzlich für eine Stellenänderung und einen Stelleneinzug gesperrt.
- Über die Kennzeichnung entscheidet das Personal- und Organisationsreferat in enger Zusammenarbeit mit den Referaten.
- Dementsprechend gekennzeichnete Stellen, auf denen eine verwertbare Arbeitsleistung erbracht wird, werden weiterhin aus den Teilhaushalten finanziert.

Stellen, die auf Dauer über den Bedarf hinaus erhalten bleiben und finanziert werden müssen, können zur Entlastung der Referate gegebenenfalls teilweise oder ganz aus dem zentralen

städtischen Sozialfonds finanziert werden, wenn entsprechende Mittel zur Verfügung stehen.

§ 10 Arbeitsbedingungen

(1) Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen

¹Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung müssen entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. ²Hierzu gehört – unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr - die behinderungsgerechte

- Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften sowie
- Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

Es ist in regelmäßigen Abständen durch die Führungskräfte zu prüfen, ob der Beschäftigte mit Schwerbehinderung nach wie vor gesundheitlich in der Lage ist, die ihm übertragene Tätigkeit auszuüben.

(2) Hilfsmittel

¹Zur 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, wenn derartige Hilfen zum Ausgleich oder zur Abmilderung der Behinderung erforderlich sind. ²Für die Bereitstellung der Hilfsmittel sind nach Möglichkeit Zuschüsse des Inklusionsamtes oder anderer Kostenträger in Anspruch zu nehmen. ³Sind am Arbeitsplatz technische Arbeitshilfen eingesetzt, ist im Rahmen der Fürsorgepflicht in regelmäßigen Abständen zu prüfen, ob diese noch den behinderungsbedingten Anforderungen genügen.

(3) Arbeitsräume

¹Die Arbeitsräume der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die Integration in das Arbeitsumfeld gefördert und erhalten werden. ²Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind nach Möglichkeit auf Wunsch in Einzelzimmern unterzubringen, wenn die Art und Schwere der Behinderung dies erfordert.

(4) Unterstützung durch den Betriebsärztlichen Dienst, Fachdienst für Arbeitssicherheit und externe Stellen

¹Bei der Planung und Einrichtung von behindertengerechten Arbeitsplätzen sind der Betriebsärztliche Dienst und der Fachdienst für Arbeitssicherheit einzuschalten. ²Soweit dies für hilfreich erachtet wird, sind im Zusammenhang mit der technischen Ausstattung (Hilfsmittel) der Arbeitsplätze die technischen Berater des Inklusionsamtes beziehungsweise anderer Träger einzuschalten.

(5) Arbeitsassistenz

Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die dem in § 155 Abs. 1 Nr. 1a SGB IX aufgeführten Personenkreis angehören und die auf eine Arbeitsassistenz angewiesen sind (zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscher, Vorlesekräfte, Hilfspersonal bei Rollstuhlfahrern), wird diese zur Ausübung der Beschäftigung unter Einschaltung der zuständigen Stellen und des Inklusionsamtes zur Verfügung gestellt.

(6) Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn dies wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist und nicht ohnehin ein gesetzlicher Anspruch besteht.

(7) Beratung des Arbeitsumfeldes

Je nach Krankheitsbild und Erforderlichkeit ist der Integrationsfachdienst, gegebenenfalls auch andere Dienste, die die Menschen mit Schwerbehinderung betreuen (zum Beispiel Arbeitsassistenz), hinzuzuziehen, um eine Beratung der unmittelbaren Kollegen sowie der Führungskräfte des Mitarbeiters mit Schwerbehinderung für den Umgang mit dieser Behinderung zu ermöglichen.

(8) Zumutbarkeitseinschränkung

Ansprüche gem. Abs. 1-7 bestehen nicht, soweit deren Erfüllung für die Stadt nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen, 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX.

§ 11 Barrierefreiheit

(1) Bauliche und technische Barrierefreiheit

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen ist im Rahmen der baulichen und finanziellen Möglichkeiten sicherzustellen, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

(2) Behinderungsgerechte Planung

¹In Erfüllung der Einstellungsgrundsätze und zur Realisierung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bei der Planung von Neubauten in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. ²Entsprechendes gilt für umfangreiche Umbauten, die ein ganzes Gebäude betreffen, wenn es baulich und technisch möglich und finanziell zumutbar ist. ³Der Umbau von Gebäudeteilen hat im Rahmen der Möglichkeiten behindertengerecht zu erfolgen, es ist aber nicht erforderlich, das ganze Gebäude umzubauen. ⁴Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. ⁵Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen sind mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen auszustatten.

(3) Städtischer Beraterkreis

Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind die Belange von Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu berücksichtigen und im Einzelfall abzuwägen, welche Maßnahmen sinnvoll sind. Bei öffentlich genutzten Gebäuden oder Gebäudeteilen sind der städtische Beraterkreis Barrierefreies Planen und Bauen und die zuständige Schwerbehindertenvertretung des Nutzers der baulichen Anlage in die Planungen einzubeziehen. Bei Gebäuden, die ausschließlich von Beschäftigten genutzt werden, ist die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung des Nutzers ausreichend. Bei Bedarf kann auch in diesen Fällen der städtische Beraterkreis Barrierefreies Planen und Bauen zur Unterstützung hinzugezogen werden.

(4) Angemietete Gebäude

Bei angemieteten Gebäuden soll analog verfahren werden.

(5) Barrierefreie Informationstechnik

¹Das gesamtstädtische Intranet inklusive der Referatsangebote ist im Sinne der Bayerischen Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (BayBITV) barrierefrei zu gestalten. ²Die eingesetzte Hard- und Software soll für alle Beschäftigten vom Beginn des Einsatzes an voll umfänglich nutzbar sein; bei Planung beziehungsweise Ausschreibung ist dies bereits zu berücksichtigen. ³Soweit Software oder Hardware von zentraler Stelle bereitgestellt wird, hat diese hierfür Sorge zu tragen. ⁴Die Bayerische Verordnung zur Schaffung Barrierefreier Informationstechnik (BayBITV) vom 08. November 2016 in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.

§ 12 Arbeitszeit

Arbeitszeitermäßigung

¹Beschäftigte mit Schwerbehinderung (nicht Beschäftigte mit Gleichstellung gemäß § 1 Abs. 3) können auf Antrag und nach Maßgabe des Stadtratsbeschlusses vom 14./15. Mai 1974 den Dienst täglich um 15 Minuten bei starrer Arbeitszeit beziehungsweise um 3 Zeitwerteinheiten bei flexibler Arbeitszeit (bei Wegfall der Stempelautomaten künftig ebenfalls 15 Minuten) früher beenden, wenn hierzu aus Gründen der körperlichen Behinderung und wegen der weiten Entfernung der Dienststelle von der Wohnung eine Notwendigkeit besteht. ²Ob die Voraussetzungen vorliegen, entscheidet verantwortlich die Dienststellenleitung. ³Ohne eine weitere Nachprüfung werden diese Voraussetzungen bei folgenden Beschäftigten mit Schwerbehinderung unterstellt:

- Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70.
- Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50, wenn sie einen Schwerbehindertenausweis besitzen, in dem eine erhebliche Geh- und Stehbehinderung festgestellt wird.

⁴Die Ermäßigung der Sollarbeitszeit nach Satz 1 gilt für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte mit Schwerbehinderung gleichermaßen. ⁵Eine rückwirkende Gewährung ist ausgeschlossen.

⁶Die Arbeitszeitreduzierung wird nicht an Tagen gewährt, an denen die Beschäftigten mobil

oder in Homeoffice arbeiten oder an denen sie einen ganztägigen Freizeitausgleich aus Zeitguthaben einbringen, da die Arbeitszeitverkürzung nur für den erforderlichen Weg vom Wohnort zur Dienststelle und zurück gilt.

⁷Für den Lehrdienst gelten besondere Regelungen, vergleiche die entsprechenden Vorschriften in der Dienstordnung für die Lehrer an den Schulen der Landeshauptstadt München.

§ 13 Beurteilung der Arbeitsleistung

(1) Gleichwertige Leistungen

¹Beschäftigte mit Schwerbehinderung benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu Beschäftigten ohne Behinderung oft einen größeren persönlichen Einsatz. ²Bei der Beurteilung der Leistung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits-, Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung wohlwollend zu berücksichtigen; insoweit feststellbare Beschränkungen dürfen sich auf das Gesamturteil nicht nachteilig auswirken. ³Den Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist unter Beachtung dieses Grundsatzes das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre.

(2) Gesamturteil der Beurteilung

¹Bei der Bewertung der Leistungsfähigkeit ist Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach Möglichkeit das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits-, Einsatz- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. ²Der Umfang der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis, soweit es auf behinderungsbedingter Minderung beruht, nicht negativ beeinflussen.

(3) Objektive Bewertung

¹Eignung, Befähigung und Leistung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind objektiv zu bewerten. ²Minderleistungen, die auf der Behinderung beruhen, sind grundsätzlich zu vermerken.

(4) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

¹Auf Wunsch des Beschäftigten mit Schwerbehinderung nimmt die zuständige Schwerbehindertenvertretung am Entwurfs- beziehungsweise Beurteilungsgespräch teil. ²Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auf Antrag der Dienstkraft vor Eröffnung der dienstlichen Beurteilung durch Zuleitung einer Kopie der Beurteilung zu unterrichten. ³Hierüber ist in den bei der Dienststelle geführten Unterlagen ein entsprechender Nachweis aufzunehmen. ⁴Dieser Antrag ist schriftlich bei der Dienststelle zu stellen. ⁵Die betreffenden Beschäftigten sind schriftlich auf ihr Antragsrecht durch das Fachreferat hinzuweisen.

§ 14 Mehrarbeit

¹Beschäftigte mit Schwerbehinderung werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 207 SGB IX, § 12 BayAzV). ²Als Mehrarbeit ist jede Arbeitszeit zu sehen, die über die individuell für den Beschäftigten geltende tägliche Sollarbeitszeit hinausgeht; als solche gilt auch Bereitschaftsdienst. ³Über den in § 207 SGB IX und § 12 BayAzV festgelegten Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit hinaus kann auf Wunsch der Dienstkraft mit Schwerbehinderung von der Heranziehung zu Rufbereitschaften, Dienstplanverschiebungen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen abgesehen werden. ⁴Aufgrund ihrer Behinderung besonders betroffene Beschäftigte mit Schwerbehinderung sollen auf Antrag und in Abstimmung mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung von diesen Tätigkeiten freigestellt werden. ⁵Das Verlangen auf Freistellung von Mehrarbeit und der Wunsch, nicht zu den in Satz 3 genannten Diensten herangezogen zu werden, sollte nach Möglichkeit so frühzeitig geäußert werden, dass die Planungsmöglichkeiten der Dienststelle nicht beeinträchtigt sind. ⁶Im Bereich des Lehrdienstes sind Prüfungsaufsichten, Schulaufgabenaufsichten oder Ähnliches im Vorfeld mit der Lehrkraft mit Schwerbehinderung abzusprechen.

§ 15 Zusatzurlaub

(1) Anspruch

¹Beschäftigte mit Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 (nicht Beschäftigte mit Gleichstellung gemäß § 1 Abs. 3) haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen, bezogen auf die 5-Tagewoche. ²Bei einer abweichenden Tagewoche wird der Zusatzurlaub getrennt von dem sonst zustehenden Urlaubsanspruch nach den für die jeweilige Beschäftigtengruppe geltenden Regelungen berechnet. ³Es gelten die jeweiligen Übertragungsfristen. ⁴Lehrdienstspezifische Regelungen (Stundenermäßigung) bleiben unberührt.

(2) Anspruch bei Anerkennung während des Kalenderjahres

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht nach Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX ab dem im Schwerbehindertenausweis beziehungsweise Anerkennungsbescheid angegebenen Datum. ²Tritt die Schwerbehinderteneigenschaft während des Kalenderjahres ein oder fällt sie im Laufe des Jahres weg beziehungsweise verringert sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50, so besteht auch für dieses Jahr der volle Zusatzurlaubsanspruch. ³Dies gilt auch, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft für ein oder mehrere Vorjahr(e) rückwirkend anerkannt wird. ⁴Sind zum Zeitpunkt der Anerkennung die jeweils geltenden Übertragungsfristen bereits abgelaufen, entsteht ein Anspruch für dieses Jahr jedoch nur dann, wenn das laufende Anerkennungsverfahren der Arbeitgeberin/Dienstherrin bekannt war.

(3) Anspruch bei Beginn/Ende des Arbeitsverhältnisses

¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis einer oder eines Tarifbeschäftigten mit Schwerbehinderung im Laufe des Kalenderjahres, so erhält die Dienstkraft den vollen Zusatzurlaub, wenn

das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli beginnt oder nach mindestens sechs vollen Beschäftigungsmonaten in der zweiten Jahreshälfte endet; andernfalls erhält die Dienstkraft für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des vollen Zusatzurlaubsanspruchs. ²Beginnt oder endet das Dienstverhältnis eines Beamten mit Schwerbehinderung im Laufe des Kalenderjahres, so erhält die Dienstkraft für jeden vollen Dienstmonat ein Zwölftel des vollen Zusatzurlaubsanspruchs.

Bei einer Altersteilzeit im Blockmodell erhalten Beschäftigte mit Schwerbehinderung den Zusatzurlaub im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung in voller Höhe.

(4) Rundung

Bei einer Berechnung nach Abs. 1 und/oder Abs. 3 entstehende Bruchteile von Urlaubstagen werden auf den jeweils nächsten halben beziehungsweise ganzen Tag aufgerundet. Wird ein Bruchteil eines Urlaubstages entsprechend Satz 1 auf einen halben Urlaubstag aufgerundet, so kann dieser nicht wiederum auf einen ganzen Urlaubstag aufgerundet werden.

§ 16 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

¹An Tagen mit extremen Wetterlagen (zum Beispiel große Hitze, große Kälte, Schnee- oder Eisglätte) ist Beschäftigten mit Schwerbehinderung, denen die jeweilige Wetterlage auf Grund ihrer Behinderung besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang unbezahlte Dienstbefreiung oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der DV-Flex 2.0 zu gewähren. ²Ob die erforderlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen, entscheidet der Dienststellenleiter vor Ort nach Anhörung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

§ 17 Dienst-, Aus- und Fortbildungsreisen

(1) Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs

Die Art und Schwere der Behinderung kann ein triftiger Grund für die Benutzung des privaten Kraftfahrzeugs bei Reisen und Fahrten bzw. Gängen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken sein.

(2) Mitnahme einer Begleitperson

¹Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind bei Reisen zu Dienst-, Aus- und Fortbildungszwecken, die mit Übernachtungen verbunden sind, grundsätzlich berechtigt, ein Einzelzimmer in Anspruch zu nehmen. ²Können sie die Reise nur mit fremder Hilfe ausführen, dürfen sie sich auch von einer Person begleiten lassen, die nicht der Dienststelle angehört. ³Dadurch entstehende Fahrtkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel bis zu den Kosten erstattet, die für Angehörige der Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienstkraft mit Schwerbehinderung erstattungsfähig sind. ⁴Vergünstigungen, die einer Begleitperson zustehen, sind zu nutzen. ⁵Bei Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs wird für die Begleitperson Mitnahmeentschädigung gewährt.

§ 18 Parkmöglichkeiten

Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs auf dem Weg zur Arbeitsstätte angewiesen sind, ist in der Nähe des Arbeitsplatzes auf vorhandenen Parkplätzen für private Fahrzeuge nach Möglichkeit eine überdachte Abstellfläche möglichst in der Nähe des Eingangs mit Aufzug bereitzustellen.

§ 19 Abholdienst

(1) Mitnahme in Dienstfahrzeugen

Für Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung kann, soweit Dienstfahrzeuge verfügbar sind und der Beschäftigte mit Schwerbehinderung nicht anderweitige Hilfen erhält (zum Beispiel durch den Rentenversicherungsträger), deren unentgeltliche Benutzung zur Beförderung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Dienstortes liegt und die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist. ⁶Die Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. ⁷Die Genehmigung erteilt die zuständige Personalstelle. ⁸Die zuständige Personalvertretung und die zuständige Schwerbehindertenvertretung sind hierbei zu beteiligen.

(2) Geldwerter Vorteil

Der aus der unentgeltlichen Benutzung von Dienstfahrzeugen erwachsene geldwerte Vorteil ist zu versteuern.

§ 20 Versetzung in den Ruhestand, Entlassung, Kündigung

(1) Prüfung der zumutbaren Weiterverwendung

¹Beamte mit Schwerbehinderung sind wegen Dienstunfähigkeit auf Grund ihrer Behinderung nur in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie nicht mehr fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. ²Es sind alle zumutbaren Mittel zu nutzen, die eine angemessene und auch dem Beamten zumutbare Weiterverwendung auf einem anderen Dienstposten ermöglichen.

(2) Möglichkeiten zur beruflichen Rehabilitation

Die Möglichkeiten zur beruflichen Rehabilitation sind ausführlich mit dem Beamten zu erörtern, ggf. ist der Amtsarzt zu hören.

(3) Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

¹Sollen Beamte mit Schwerbehinderung auf Lebenszeit ohne eigenen Antrag wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden und ist die Schwerbehinderung aus den Personalunterlagen ersichtlich, findet § 178 Abs. 2 SGB IX Anwendung.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung wird gleichzeitig mit dem Beamten über die beabsichtigte Ruhestandsversetzung angehört. ²Die Mitteilung über die getroffene Entscheidung wird der Gesamtschwerbehindertenvertretung zeitgleich mit dem Auslauf des Schreibens/Bescheids an den Beamten zugeleitet. ³Sollen Beamte mit Schwerbehinderung auf Widerruf oder auf Probe ohne eigenen Antrag wegen Dienstunfähigkeit entlassen werden, ist analog zu verfahren. ⁴Die Regelungen des § 167 SGB IX bleiben unberührt.

(4) Kündigung des Arbeitsverhältnisses

¹Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Tarifbeschäftigten mit Schwerbehinderung durch die Arbeitgeberin sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Eintritts einer teilweisen Minderung der Erwerbsfähigkeit auf Dauer bedürfen der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamtes (§§ 168 bis 175 SGB IX). ²Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist vorher zu hören (§ 178 Abs. 2 SGB IX); dies gilt auch dann, wenn der Antrag eines Tarifbeschäftigten mit Schwerbehinderung auf Weiterbeschäftigung gemäß § 33 Abs. 3 TVöD bzw. § 19 Abs. 2 TV-V in Verbindung mit der Protokollerklärung abgelehnt werden soll. ³Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Inklusionsamtes.

§ 21 Gefahrensituationen

¹Beschäftigte, die außergewöhnlich gehbehindert, blind oder hörgeschädigt sind oder die diesem Personenkreis gleichzusetzen sind, stehen gefährlichen Situationen vielfach hilflos gegenüber. ²Dies gilt insbesondere im Falle eines Feuers. ³Bei ihnen ist deshalb durch geeignete Maßnahmen (im Rahmen von Brandschutz- und Notfallkonzepten gemäß den städtischen Vorgaben) sicherzustellen, dass sie bei einer eventuellen Evakuierung des Gebäudes sichere Hilfe erhalten.

§ 22 Zuschüsse externer Zuschussträger

(1) Antragstellung

¹Zuschüsse externer Zuschussträger, insbesondere des Inklusionsamtes und der Agentur für Arbeit, werden beantragt und in Anspruch genommen. ²Mit ihnen soll einerseits ein Anreiz zur Beschäftigung von Dienstkräften mit Schwerbehinderung und andererseits eine Entlastung des städtischen Haushalts erreicht werden.

(2) Refinanzierung

¹Der Zuschuss soll in voller Höhe der Dienststelle zugutekommen, in der die Dienstkraft mit Schwerbehinderung beschäftigt ist. ²Werden für Beschäftigte mit Schwerbehinderung bereits

Zahlungen aus dem städtischen Sozialfonds geleistet, dient der Zuschuss in entsprechender Höhe der Refinanzierung des Sozialfonds.

(3) Hinwirken auf Anerkennung einer Schwerbehinderung

Bei leistungsgeminderten Beschäftigten, für die Zahlungen aus dem städtischen Sozialfonds geleistet werden, soll auf eine Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft hingewirkt werden, wenn die Aussicht auf Erfolg eines entsprechenden Antrags besteht.

(4) Gleichstellung und Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplätze

Die Möglichkeiten etwaiger Gleichstellungen oder Mehrfachanrechnungen auf Pflichtarbeitsplätze sind in vollem Umfang zu nutzen.

§ 23 Städtischer Sozialfonds

(1) Verwendung der Mittel

¹Mittel des städtischen Sozialfonds werden für die Inklusion von Beschäftigten mit Leistungsminderung mit oder ohne Schwerbehinderung im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung verwendet.

²Der Einsatz von Sozialfondsmitteln im Rahmen dieser Inklusionsvereinbarung kommt speziell

- für Maßnahmen für Menschen mit Schwerbehinderung in der Ausbildung (§ 4 Absatz 1 und 2) und
- zum Erhalt von Stellen, die für die Inklusion von Beschäftigten mit Leistungsminderung mit aber auch ohne Schwerbehinderung besonders geeignet sind (§ 9), in Betracht.

(2) Anpassung des Budgets

Die an dieser Vereinbarung beteiligten Stellen setzen sich gemeinsam dafür ein, dass die Sozialfondsmittel bei Feststellung eines erhöhten Bedarfs entsprechend angepasst werden.

§ 24 Schwerbehindertenvertretung

(1) Rechtsstellung

¹Die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen besitzt gegenüber dem Dienstherrn die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied der Personalvertretung, § 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX.

²Sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Information über personelle Veränderungen

¹Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung. ²Sie erhält von der jeweiligen Dienststelle einen Überblick über den zu vertretenden

Personenkreis. ³Entsprechende Veränderungen sind ihr zeitnah mitzuteilen.

(3) Information über sonstige Veränderungen

¹Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung ist in allen, einschließlich organisatorischen, personalrechtlichen und baulichen Angelegenheiten, die einen einzelnen Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder die Dienstkräfte mit Schwerbehinderung als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie vor einer Entscheidung zu hören. ²Die getroffene Entscheidung ist unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). ³In disziplinarischen Angelegenheiten oder in Angelegenheiten, die die Persönlichkeitsrechte der Dienstkraft mit Schwerbehinderung berühren, unterbleibt die Beteiligung gem. Satz 1, wenn der Beschäftigte auf die Beteiligung verzichtet hat. ⁴Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung hat insbesondere das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Abs. 1 SGB IX. ⁵Die Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung kann nicht durch ihr Recht, an Sitzungen des Personalrats (§ 178 Abs. 4 SGB IX) und an Besprechungen gemäß Art. 67 Abs. 1 BayPVG - sogenannte Monatsgespräche - (§ 178 Abs. 5 SGB IX) teilzunehmen, ersetzt werden.

(4) Nachträgliche Beteiligung

¹Ist die erforderliche Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nach der Entscheidung nachgeholt werden. ²Erst danach hat der Arbeitgeber endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). ³Auf § 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX (Ordnungswidrigkeit bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Nichtbeteiligung) wird hingewiesen.

(5) Wahrnehmung ihrer Aufgaben

¹Die Schwerbehindertenvertretungen sind gemäß den Bestimmungen des SGB IX bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. ²Eine vollständige Freistellung ist auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung bei der Beschäftigung von mindestens 100 Dienstkräften mit Schwerbehinderung zu gewähren.

(6) Räumliche Ausstattung

¹Der Schwerbehindertenvertretung ist, soweit erforderlich, ein Raum bereitzustellen, in dem sie sich mit den Beschäftigten mit Schwerbehinderung ungestört besprechen kann. ²Die Möglichkeiten des Intra- beziehungsweise Internets können im Rahmen der technischen Möglichkeit genutzt werden.

§ 25 Personalvertretungen

¹Die Personalvertretungen haben die Eingliederung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu fördern. ²Sie haben insbesondere darauf zu achten, dass die der Arbeitgeberin aus dem Sozialgesetzbuch IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden, Art 69 Abs. 1 lit. d und e BayPVG.

§ 26 Der Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin

(1) Bestellung

Nach § 181 SGB IX ist von der Arbeitgeberin ein Inklusionsbeauftragter zu bestellen, der vor allem darauf zu achten hat, dass die der Arbeitgeberin obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

(2) Aufgaben

¹Der Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken. ²Er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. ³Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der Verwaltung. ⁴Inklusionsbeauftragte sind deshalb sorgfältig auszuwählen, ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. ⁵Eine rein schematische Verknüpfung dieses Amtes mit bestimmten Funktionen (z. B. Personalreferent, Personalsachbearbeiter) ist nicht sachgerecht. ⁶Außerdem sollte der Inklusionsbeauftragte nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein.

§ 27 Versammlung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung

In den Versammlungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung berichtet ein Vertreter des Personal- und Organisationsreferates auf Wunsch über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung.

§ 28 Runder Tisch

(1) Aufgaben

¹Die mit dieser Inklusionsvereinbarung verbundenen Steuerungsaufgaben nimmt der Runde Tisch wahr. ²Dazu gehören insbesondere

- die Umsetzung dieser Vereinbarung und der darin enthaltenen Ziele,
- das Vorbringen beziehungsweise das Erarbeiten von Vorschlägen zur Fortschreibung dieser Vereinbarung,
- das Abstimmen von ergänzenden Regelungen gemäß § 30.

(2) Teilnehmer

Der Runde Tisch tagt in der Regel einmal im Jahr und setzt sich zusammen aus

- einem Vertreter der Gesamtpersonalvertretung,
- einem Vertreter der Gesamtschwerbehindertenvertretung,
- einer Vertreterin der Gleichstellungsstelle,
- dem Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeberin,

- einem Vertreter der Abteilung Ärztliche Gutachten des Referates für Gesundheit und Umwelt,
- einem Vertreter des Betriebsärztlichen Dienstes,
- einem Vertreter des Fachdienstes für Arbeitssicherheit,
- einem Vertreter des Fallmanagements des Personal- und Organisationsreferates (Geschäftsführung),
- Vertreter der Eigenbetriebe und gegebenenfalls der Referate,
- einem Vertreter der Psychosozialen Beratungsstelle,
- einem Vertreter der Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG oder des für Grundsatzfragen des AGG und des Schwerbehindertenrechts zuständigen Sachgebiets bei POR - P 1,
- Vertreter anderer interner und externer Fachbereiche nach Bedarf (zum Beispiel Krankentransport, Personaleinsatzmanagement, Personalbetreuung, Betriebliches Gesundheitsmanagement).

(3) PeCon

Soweit gesamtstädtische Ziele betroffen sind, unterstützt PeCon anhand von Grunddaten und Kennzahlen die zentrale Steuerung bei der Überwachung der Zielerreichung.

§ 29 Zusammenarbeit

¹Im Interesse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung arbeiten alle beteiligten Personen und Stellen eng und vertrauensvoll zusammen. ²Gegebenenfalls können der Betriebsärztliche Dienst sowie die Psychosoziale Beratungsstelle des Personal- und Organisationsreferates beratend hinzugezogen werden.

§ 30 Öffnungsklausel

¹Die Referate, Dienststellen und Eigenbetriebe können im Einvernehmen mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung ergänzende Regelungen auf der Grundlage dieser Vereinbarung treffen, die den örtlichen Gegebenheiten und Besonderheiten Rechnung tragen und die bei Bedarf fortgeschrieben werden. ²Die Regelungen sind mit dem Runden Tisch (§ 28) abzustimmen.

§ 31 In-Kraft-Treten und Kündigung

(1) ¹Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 01. Januar 2021 in Kraft. ²Sie ersetzt die bisherige Rahmendienstvereinbarung vom 03. Februar 2010 (in Kraft getreten am 01. Januar 2010) sowie die Änderungsdienstvereinbarungen vom 12. August 2010 und 29. Juni 2011.

(2) Diese Inklusionsvereinbarung kann von jeder Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Kündigung ist erstmals zum 31. Dezember 2021 möglich.

- (4) Einzelne Bestimmungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert oder ergänzt werden.
- (5) Diese Inklusionsvereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.
- (6) ¹Die staatlichen Inklusionsrichtlinien (ehemals Teilhaberichtlinien) in der aktuellen Fassung stellen für die Kommunen kein unmittelbar geltendes Recht dar und sind lediglich zur Anwendung empfohlen. ²Künftige Änderungen und Neufassungen der staatlichen Inklusionsrichtlinien werden dem Runden Tisch (§ 28) zur Prüfung und zum Zwecke der Fortschreibung dieser Inklusionsvereinbarung vorgelegt.

München, den 10. Dezember 2020



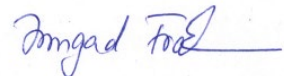
Dieter Reiter
Oberbürgermeister



Dieter Prager
Gesamtvertrauensmann der schwerbehinderten Mitarbeiter bei der Landeshauptstadt München



Ursula Hofmann
Vorsitzende des
Gesamtpersonalrates



Irmgard Franken
Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin