

**Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ bei der Arbeitgeberin
Landeshauptstadt München
- Sachstandsbericht -**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02939

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 24.06.2015
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass

Der Stadtrat hat mit Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13702 (VPA 12.03.2014/VV 19.03.2014) die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen.

Das Personal- und Organisationsreferat berichtet mit dieser Bekanntgabe zum derzeitigen Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“.

2. Bericht zu den einzelnen Maßnahmen

Maßnahme 1

Verstärkte Anstrengungen zur Gewinnung von Menschen mit Behinderungen für die reguläre und verzahnte Ausbildung

Verzahnte Ausbildung

Die Ausbildungsabteilung im Personal- und Organisationsreferat ist auf Einrichtungen im Raum München zugegangen, die ihrerseits „verzahnte Ausbildung“ während der Ausbildung vorsehen. Kooperationen bestehen inzwischen mit der Stiftung ICP München und dem Berufsbildungswerk – Förderschwerpunkt „Hören und Sprache“. Für kürzere Praktika findet auch eine Zusammenarbeit mit der Landesschule für Körperbehinderte und der Pfennigparade statt.

Für die verzahnte Ausbildung konnten bisher 17 Praktika bei der Landeshauptstadt München für Büroberufe durchgeführt werden. Derzeit laufen bzw. starten in Kürze elf Praktika.

Reguläre Ausbildung

Im Marketingauftritt der Landeshauptstadt München für die vom Personal- und Organisationsreferat betreuten Ausbildungs- und Studienrichtungen sind auch Nachwuchskräfte mit Behinderungen zu sehen. Eine gezielte Marketingaktion z.B. in Schulen für Menschen mit Behinderungen, war noch nicht möglich, da derzeit die drei Stellen, die u.a. mit der Gewinnung von Menschen mit Behinderungen für die Ausbildung bzw. das Studium betraut sind, noch nicht besetzt sind. Die Vorbereitungen sind jedoch weitgehend getroffen.

Maßnahme 2

Verstärkte Anstrengungen für die Schaffung von Praktikumsplätzen der regulären und verzahnten Ausbildung für Menschen mit Behinderungen sowie deren Betreuung

Verzahnte Ausbildung

Für die verzahnte Ausbildung konnte inzwischen ein Pool von 39 Praktikumsplätzen geschaffen werden. Es sind allerdings aus unterschiedlichen Gründen derzeit 22 Plätze nicht besetzbar, z.B. wegen Krankheit, Raumnot oder weil nach einem Praktikum pausiert wird.

Reguläre Ausbildung

Aufgrund der hohen Zahl von Nachwuchskräften, die in den kommenden Jahren eingestellt werden sollen, besteht derzeit ein genereller Mangel an Praktikumsplätzen für alle Nachwuchskräfte. Für die 28 Nachwuchskräfte mit Behinderungen, die sich bereits in einer Ausbildung oder einem Studium befinden, sind geeignete Praktikumsplätze vorhanden.

Maßnahme 3

Fortbildungen für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Behinderungen

Die mit Beschluss vom 19.03.2014 beantragten 0,2 VZÄ wurden durch Stundenaufstockung beim Bestandspersonal der Abteilung für Fortbildung im Personal- und Organisationsreferat realisiert.

Im Fortbildungsprogramm 2015 wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine neue Fortbildung mit dem Titel „München wird inklusiv“ angeboten. Darin werden die UN-Behindertenrechtskonvention sowie der Inklusionsgedanke vorgestellt. Außerdem wird in dieser Fortbildung herausgearbeitet, welche Anforderungen mit dem Inklusionsgedanken an die Verwaltung und an jeden einzelnen Beschäftigten der Landeshauptstadt München verbunden sind. Zugleich wird in dieser Fortbildung Zeit für Selbstreflexion und den Abbau von Berührungängsten eingeräumt. Da diese Fortbildung nur einen ersten Einblick geben kann, sind vertiefende dienststellen- und referatsbezogene Maßnahmen möglich und sinnvoll. Diese können direkt bei der Fortbildungsabteilung angemeldet werden.

Unabhängig von diesem Fortbildungsangebot wird noch dieses Jahr mit Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung, Fachdienststellen, Führungskräften und Schwerbehindertenvertretungen in Workshops erarbeitet, welcher weitere Schulungsbedarf notwendig ist. Themen dieser Workshops sollen unter anderem die Zusammenarbeit im Team, spezielle Schulungsthemen für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung und die Frage, ob eventuell Barrieren existieren, die städtischen Beschäftigten mit Behinderungen die Teilnahme an Seminaren erschweren, sein.

Um ein umfangreiches Bild zu erhalten und möglichst viele Erfahrungen und Anregungen von Beschäftigten mit verschiedenen Arten von Behinderungen berücksichtigen zu können, wird der Workshop im städtischen Intranet beworben, um eine repräsentative Gruppe von Beschäftigten mit Behinderungen zu finden, die sich im Namen ihrer Kolleginnen und Kollegen bereit erklären, an den genannten Themen zu arbeiten.

Nach Analyse der daraus resultierenden Ergebnisse werden bei Bedarf weitere Schulungsangebote in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Maßnahme 4 Grobkonzept Handicap-Day

Der Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderung meist schwierig. Oft liegt es an Barrieren in den Köpfen bei den Arbeitgebern aufgrund von Nicht-Wissen bzgl. der Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber oder auch bzgl. der Ausgleichbarkeit von Behinderungen. Um die Hemmnisse abzubauen, soll ein Begegnungstag organisiert werden, an dem Menschen mit Behinderungen, die sich in Aus- und Weiterbildung oder auf Arbeitssuche befinden, städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihren Arbeitsplätzen kennen lernen. So erhalten beide Seiten Gelegenheit, persönliche Erfahrungen im Umgang miteinander zu sammeln. In einem ersten Schritt soll zunächst ein Grobkonzept erarbeitet werden.

Die mit dem Umsetzungsbeschluss des Personal- und Organisationsreferates auf ein Jahr befristete Stelle (0,5 VZÄ) konnte zum 01.03.2015 besetzt werden. Mit der Entwicklung eines Konzeptes zum Handicap-Day (Arbeitstitel) wurde begonnen.

Dazu werden in diesem Jahr gemeinsam mit den Fachdienststellen, dem städtischen Beauftragten für Menschen mit Behinderungen, dem Behindertenbeirat und der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung und dem GPR sinnvolle Varianten eruiert, aus denen dann zwei bis drei Alternativen incl. Kostenrahmen entwickelt werden.

Die Konzeption einschließlich der notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen wird nach Abschluss der Planungen dem Stadtrat berichtet bzw. zur Beschlussfassung vorgelegt.

Maßnahme 5

Integration der Arbeitsplätze für blinde und sehbehinderte Beschäftigte in die IT-Struktur der LHM

Mit den Fachdienststellen, insb. dem Direktorium HA III IT-Strategie und IT-Steuerung/IT-Controlling sowie IT@M wurde die konkrete Aufgabenklärung durchgeführt. Derzeit wird das Anforderungsprofil für die zu schaffende Stelle erstellt und nach entsprechender Einwertung die Stellenbesetzung in die Wege geleitet.

Maßnahme 6

Barrierefreie Wissensvermittlung im Intranet zu Behinderung im Kontext mit Arbeit

Seit März 2015 werden im Basisangebot des städtischen Intranets unter der Rubrik Chancengleichheit zentrale Informationen über Zuschussmöglichkeiten, Beratungsstellen, rechtliche Rahmenbedingungen und Ansprechpersonen bei der Stadt bzw. beim Freistaat Bayern, den Trägern der Renten- und Krankenversicherung zur Verfügung gestellt. Diese Inhalte richten sich an alle Beschäftigten mit und ohne Behinderungen, Führungskräfte und personalführende Stellen.

Dieses Informationsangebot wird schrittweise ausgebaut.

3. Allgemeines zu Inklusion und Schwerbehinderung

3.1 Beschäftigte mit Schwerbehinderung¹

Mit 7,35 % im Jahr 2013 liegt die Schwerbehindertenquote innerhalb der Belegschaft auch weiter deutlich über der gesetzlich geforderten Fünfprozentmarke. Für das Jahr 2014 zeichnet sich derzeit ab, dass dieser Wert gehalten bzw. evtl. sich sogar geringfügig erhöht hat. Die Daten sind an die Agentur für Arbeit gemeldet. Mit der amtlichen Bestätigung ist nicht vor September 2015 zu rechnen.

3.2 Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen am 05.05.2014; Veranstaltung von Nachwuchskräften im Aus- und Fortbildungszentrum

Im Rahmen des Moduls „Inklusion“ der Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“ organisierten Nachwuchskräfte im Jahr 2014 am Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen einen Aktionstag. Idee der Veranstaltung war, die Herausforderungen mit denen Menschen mit Behinderungen Tag für Tag konfrontiert werden, darzustellen. Damit sollten Besucherinnen und Besucher sensibilisiert werden, warum Inklusion ein wichtiges Thema ist.

3.3 Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen am 03.12.2014

Zum jährlich stattfindenden Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 03.12.2014 veröffentlichte das Personal- und Organisationsreferat bei Youtube ein Video „Gelebte Inklusion bei der Stadt München“.

¹ Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Hierzu zählen auch Beschäftigte mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30, die in einem Verfahren durch die Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden.

Im Video wurde ein erstes Fazit bezüglich der Maßnahmen zur Inklusion aus Sicht der Arbeitgeberin gezogen und ein Überblick über den derzeitigen Stand gegeben. Zu Wort kommen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, die ihren Alltag am Arbeits- oder Ausbildungsplatz schildern.

Des Weiteren wird auf die aktuelle und zukünftige Situation in puncto Inklusion eingegangen.

3.4 Besuch der Künstlergruppe Smirage der Stiftung Pfennigparade

Im August 2014 besuchte das Personal- und Organisationsreferat die Künstlergruppe Smirage der Stiftung Pfennigparade. Hintergrund war das Ausloten einer möglichen Zusammenarbeit im Bereich der Führungskräfteentwicklung, der Ausbildung und Fortbildung.

In der Künstlergruppe arbeiten täglich insgesamt 26 Künstlerinnen und Künstler in allen malerischen und zeichnerischen Techniken in der Werkstatt für körperbehinderte Menschen.

Gemeinsam mit der Stiftung Pfennigparade werden weitere Überlegungen für eine Zusammenarbeit angestellt.

3.5 Verbesserungen in der Personalarbeit für Menschen mit Behinderungen

Unabhängig davon prüft das Personal- und Organisationsreferat, mit welchen Maßnahmen sich die Personalarbeit und die Arbeitsprozesse zu Gunsten von Beschäftigten mit Behinderungen weiter verbessern und optimieren lassen und setzt das auch entsprechend um, zum Beispiel mit der Durchführung von Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX. Im Beschluss zum Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, der für Juli 2015 geplant ist, wird auch darauf eingegangen.

4. Weitere Berichterstattung

Das Personal- und Organisationsreferat wird dem Stadtrat zu gegebener Zeit über den Umsetzungsstand der UN-BRK-Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ erneut zu berichten.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Caim, dem Sozialreferat Koordinierungsbüro UN-BRK, dem Gesamtvertrauensmann für Schwerbehinderte, dem Behindertenbeirat und dem städtischen Beauftragten für Menschen mit Behinderungen ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent
in Vertretung

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Beyerle
Stadtdirektorin

III. Abdruck von I. mit II.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.4

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An das Personal- und Organisationsreferat GL 1, P 6
an das Sozialreferat, S-I-Koordinierungsbüro UN-BRK
an den Gesamtpersonalrat
an die Gesamtschwerbehindertenvertretung beim GPR
an den Behindertenbeauftragten der Landeshauptstadt München
an den Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München

zur Kenntnis

Am