

**Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
Maßnahme „Grobkonzept für Handicap-Day“ und Maßnahmen der Arbeitgeberin zur
Inklusion**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 04963

Anlagen

Stellungnahme des Behindertenbeirates vom 02.02.2016

Stellungnahme des Sozialreferates vom 03.02.2016

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.02.2016 (VB)
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 der Arbeitgeberin aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ im Rahmen des 1. Aktionsplanes zur UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen.

Das Personal- und Organisationsreferat berichtet mit dieser Vorlage, was seit dem bzw. seit der Bekanntgabe in der Sitzung vom 24.06.2015 geschehen ist und welche Vorbereitungen und Überlegungen für einen Begegnungstag für Menschen mit und ohne Behinderungen getroffen wurden.

Des Weiteren wird dargestellt, mit welchen Maßnahmen die Arbeitgeberin das Thema Inklusion nachhaltig in der Stadtverwaltung München positionieren und verorten kann.

2. Was ist bereits auf dem Weg?

2.1 Ausbildung

Projekt „Verzahnte“ Ausbildung

Im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat der Stadtrat der Landeshauptstadt München am 16.11.2011 die Einführung der verzahnten Ausbildung bei der Stadt München beschlossen und die Ausbildungsabteilung beauftragt, 30 Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen, die ihre theoretische und praktische Ausbildung in einer Einrichtung für Menschen mit

Behinderungen absolvieren.

Durch die Schaffung von Praktikumsplätzen bei der Stadt München haben diese Auszubildenden mit Behinderung die Möglichkeit, den ersten Arbeitsmarkt kennenzulernen. Sie können sich mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten einbringen und ihre Chance erhöhen, durch das Praktikum bei der Landeshauptstadt München nach ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz auf dem regulären Arbeitsmarkt zu finden. Diese Praktika sind zeitlich befristet und werden zwischen drei Wochen und sechs Monaten durchgeführt. 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 Stiftung Pfennigparade statt.

Dieses Projekt läuft sehr erfolgreich. In der verzahnten Ausbildung konnten bisher 36 Praktika bei der Landeshauptstadt München für Büroberufe durchgeführt werden. Insgesamt stehen bei der Landeshauptstadt München inzwischen 41 Praktikumsplätze für die verzahnte Ausbildung zur Verfügung.

2.2 Fortbildung

Fortbildungsangebote inklusiv gestalten

Im Jahr 2015 wurde eine neue Fortbildungsmaßnahme „München wird inklusiv – Verwaltung von allen für alle“ konzipiert und ins Fortbildungsprogramm aufgenommen. Die Fortbildung erfreute sich einer großen Nachfrage, war an allen drei Veranstaltungstagen ausgebucht und wird von einer behinderten und einer nicht-behinderten Seminarleitung moderiert. Für das Jahr 2016 sind im neuen Fortbildungsprogramm insgesamt fünf Veranstaltungstage vorgesehen.

Des Weiteren hat die Fortbildungsabteilung im Jahr 2015 zwei Workshops durchgeführt. Dabei wurde erarbeitet, wie im Fortbildungsbereich der Inklusionsgedanke weiter verfestigt werden kann, eventuelle Barrieren abgebaut werden können und welcher weiterer Schulungsbedarf notwendig ist. In den Workshops kamen sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen zu Wort als auch die Schwerbehindertenvertretungen in den Referaten und weitere Fachdienststellen. Die Ergebnisse der Workshops werden derzeit zusammengetragen und ausgewertet.

Im Bereich Führungskräftebildung werden für Führungsnachwuchskräfte und Führungskräfte Fortbildungen in Zusammenarbeit mit der Stiftung Pfennigparade angeboten. In diesen Fortbildungen werden gemeinsame Projekte mit Menschen mit Behinderungen realisiert und die gesellschaftlichen Assoziationen zu den Themen „Leistung und Bereicherung“ und „Stärken und Schwächen“ reflektiert.

Bei der zentralen Informationsveranstaltung für die externen Trainerinnen und Trainer wurden diese mit einem Vortrag über die Inklusionsmaßnahmen der Arbeitgeberin informiert und gebeten, diese nachhaltig in ihren Seminarkonzepten zu berücksichtigen.

3. Inklusionspreis JobErfolg2015

Am 03.12.2015 wurde die Landeshauptstadt München für ihr beispielhaftes und herausragendes Engagement in der Kategorie „Öffentlicher Dienst“ mit dem Inklusionspreis „JobErfolg 2015“ des Bayerischen Landtags, des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und der Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung ausgezeichnet.

In der Laudatio würdigte Frau Landtagspräsidentin Stamm insbesondere das eben beschriebene Engagement der Landeshauptstadt München im Bereich der Ausbildung (Projekt „Verzahnte Ausbildung“) und den geplanten Begegnungstag für Menschen mit Behinderungen.

Die Arbeitgeberin befindet sich mit ihren Maßnahmen rund um die Inklusion und den Umgang mit Menschen mit Behinderungen auf dem richtigen Weg.

4. Konzeption Begegnungstag mit und für Menschen mit Behinderungen

Aus der Maßnahmenliste des 1. Aktionsplans ist bisher die Grobkonzeption für einen Begegnungstag, der im Arbeitstitel des 1. Aktionsplans bisher "Handicap-Day" genannt wurde, noch offen.

4.1 Ziele

Mit dem Begegnungstag sollen der Abbau von Barrieren im Kopf, mehr Kontakte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen, Erfahrungen im Umgang miteinander, persönlicher Austausch und Gespräche sowie das Kennenlernen von städtischen Dienststellen und Arbeitsplätzen durch externe Menschen mit Behinderungen erreicht werden.

Vorrangige Zielgruppe bei diesem Begegnungstag sind Menschen mit Behinderungen, die sich ggf. für eine Beschäftigung bei der LHM interessieren und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Landeshauptstadt München mit und ohne Behinderungen.

4.2 Erste Planungsschritte und Beteiligung

Das Personal- und Organisationsreferat ist in den Vorüberlegungen zu der Auffassung gelangt, dass mit einem einmaligen Ereignis das Ziel einer nachhaltigen Änderung im Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt München gegenüber Menschen mit Behinderungen und dem Themenkomplex Inklusion nicht vollumfänglich erreicht werden kann. Ähnlich wie Gender Mainstreaming und interkulturelle Integration und Öffnung ist die Umsetzung von Inklusion, wie in der UN-BRK verfasst, eine Querschnittsaufgabe.

Deshalb wird neben einem Begegnungstag Vieles mehr entstehen müssen, um Inklusion greifbar zu machen (s. Ziffer 5).

In einem Workshop am 19.10.2015 gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen verschiedener Referate, dem Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten und dem Koordinierungsbüro UN-BRK beim Sozialreferat wurden die Überlegungen hinsichtlich eines Begegnungstages für Menschen mit und ohne Behinderungen vorgestellt und diskutiert.

Im Rahmen der Diskussion fand die nachstehend genannte Vorgehensweise grundsätzlich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops Zustimmung.

In einem weiteren Schritt werden, soweit der Stadtrat dem Grobkonzept und dessen Finanzierung zustimmt, auch der Behindertenbeirat und der Behindertenbeauftragte einbezogen.

4.3 Intensive Einbindung von Fachstellen

Bei der weiteren Planung des Begegnungstages soll auch eine Forderung des Behindertenbeirates aufgegriffen werden, die Zusammenarbeit der Landeshauptstadt München mit den Verbänden zu intensivieren.

Angedacht ist – neben der Beteiligung des Behindertenbeirates – die Ausweitung der Zusammenarbeit unter anderem mit dem Landesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V., dem Gehörlosenverband für München und Umland e.V. und dem Bayerischen Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.

Zu diesem Zweck soll für die Konzeption des Begegnungstages eine gemeinsame Plattform mit Projektstruktur zur Erarbeitung eines inklusiven Gesamtkonzeptes zur Gestaltung des Begegnungstages gegründet werden.

Diese Plattform soll auch genutzt werden, um die inklusive Personalarbeit der Stadt mit dem fachlichen Know-How der sozialen Verbände und Institutionen nachhaltig zu verbessern sowie gemeinsame Kooperationen zu initiieren und zu fördern.

4.4 Ablauf und Gestaltung

Der Begegnungstag soll sehr vielfältig Menschen zusammenführen. Wir möchten deshalb Behindertenverbände als Aussteller gewinnen. Außerdem wird die Stadt Musterarbeitsplätze und verschiedene Arbeitsbereiche vorstellen. Vorträge und Infostände geben Informationen zu unterschiedlichen Aspekten der Inklusion in der Arbeitswelt. Behinderungen sollen für Menschen ohne Behinderung erlebbar werden (Essen im Dunkeln, Rollstuhl-Parcours, etc.). Auch eine Hospitationsbörse ist angedacht, wenn genügend Anbieter gefunden werden.

Überlegt wird auch, andere Arbeitgeber einzubeziehen (städtische Gesellschaften, BMW, Allianz etc.)

4.5 Mögliche Orte für den Begegnungstag

Der Veranstaltungsort soll barrierefrei sein, möglichst zentral liegen, sowie mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut barrierefrei erreichbar sein.

Es soll eine attraktive Örtlichkeit sein, z.B. das Kulturzentrum am Gasteig oder die BMW-Welt.

Soweit der Stadtrat sich dafür ausspricht, dass ein Begegnungstag finanziert werden kann, werden im Rahmen der weiteren Planungen gemeinsam mit den zu beteiligenden Institutionen verschiedene Örtlichkeiten beurteilt und die entsprechenden Einrichtungen kontaktiert.

4.6 Kosten eines Begegnungstages

Sachkosten werden benötigt, um evtl. Mietkosten für Veranstaltungsräume, ggf. Hol- und Bringdienste für Menschen mit Behinderungen, Vortragshonorare, Bewirtungskosten, Werbematerialien und Give-Aways finanzieren zu können.

Nach Schätzungen des Personal- und Organisationsreferats bedarf es für die Durchführung eines stadtweiten Begegnungstages in "vernünftigem Rahmen" im Jahr 2017 ca. 30.000 € an Sachkosten.

Angestrebt wird weder eine "Luxus-Variante" noch eine "Billig-Variante". Es soll eine ernsthafte, interessante, lebendige Veranstaltung werden, die positiv bei allen Beteiligten nachwirkt.

4.7 Evaluierung Begegnungstag

Nach Durchführung des Begegnungstages im Jahr 2017 ist eine Evaluierung geplant. Hierbei soll die Nachhaltigkeit der Veranstaltung beurteilt werden. Im Anschluss daran ist die Entscheidung über eine mögliche Fortführung des Begegnungstages zu treffen.

5. Zentrale Maßnahmen, um das Inklusionsverständnis zu befördern

Der Erfolg des Aktionstages hängt in besonderem Maße vom Interesse und der Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab. Deshalb sind geeignete Marketingmaßnahmen wichtig, um das Thema Inklusion bereits vorab immer wieder ins Bewusstsein zu rufen. Wenn die Aufmerksamkeit und das Interesse für das Thema Inklusion steigt, wird auch die Aufmerksamkeit für die Veranstaltung steigen.

Das Personal- und Organisationsreferat hat deshalb Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Ausbildung, der Fortbildung und der Öffentlichkeitsarbeit erarbeitet.

5.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Thema Inklusion beim Gesundheitstag behandeln

Das Thema Inklusion wird künftig bei den unterschiedlichen Aktionstagen der Arbeitgeberin berücksichtigt werden. Ein Aktionstag, der sich hierfür besonders eignet, ist der stadtweite Gesundheitstag. Im Rahmen dieser Veranstaltung kann auf verschiedene Behinderungen, ihre Ursachen und ihre Auswirkungen eingegangen sowie über das Thema Inklusion informiert werden. Eine Botschaft wird sein, dass Behinderung jede/n treffen und sich im Laufe des (Arbeits-)Lebens einstellen kann, auch wenn die LHM alles tut, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten.

Betriebssport inklusiv gestalten

Beim Aufbau des Betriebssportangebots der LHM, zu dem das POR 2016 dem Stadtrat dezidiert die Aufträge aus der Beschlussfassung vom 19.11.2015 berichten wird, soll von Anfang an "Inklusion" mitgedacht werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen werden bei der Entwicklung des Betriebssportangebots einbezogen. Über die Vertrauensleute der schwerbehinderten Beschäftigten wurde um Kontaktpersonen gebeten, die sich mit ihren unterschiedlichen Bedarfen bei der Formulierung der Bedarfe und Anforderungen beteiligen. Ziel ist, dass sich möglichst auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen von Anfang an am Betriebssportangebot beteiligen können.

5.2 Öffentlichkeitsarbeit

Authentische Vorträge zum Thema Inklusion von betroffenen Menschen

Vorträge über Best Practice Beispiele von Menschen mit Behinderungen und ihren Kolleginnen und Kollegen können aufzeigen, was bei der Stadt schon gut läuft, was noch nötig oder in Arbeit ist und wo Barrieren erfolgreich abgebaut werden können. Solche persönlichen Statements können z.B. bei Personalversammlungen eingebaut werden. Diese authentische Möglichkeit, Einblicke in eine erfolgreiche Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld zu bekommen, hängt allerdings in hohem Maße von der Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, einen solchen Vortrag über ihre eigenen Erfahrungen zu halten.

Videos und Bildersprache

In Werbevideos und -bildern wird die Arbeitgeberin LHM "Inklusion" vor Augen und Ohren führen, das heißt, es werden vermehrt Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen abgebildet bzw. zu Wort kommen. Die Vielfalt der Behinderungen und der Situationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll sich widerspiegeln, innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung.

Zusätzlich sollen auch wie bisher Videos zu besonderen Themen und Veranstaltungen im Bereich Inklusion veröffentlicht werden, vor allem auf dem bestehenden YouTube-Chanel der LHM.

Authentische Berichte

Auch in Berichten werden Best Practice Beispiele von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen und ihren Kolleginnen und Kollegen aufgezeigt und über das städtische Intranet veröffentlicht werden - soweit sich diese Beschäftigten hierfür zur Verfügung stellen.

5.3 Mentorenkonzept zur Einarbeitung entwickeln

Zusätzlich zu der allgemeinen Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll ein sogenanntes Mentorenkonzept für Menschen mit Behinderungen eingeführt werden. Nach diesem Konzept soll Menschen mit Behinderungen, die neu bei der LHM eingestellt werden, eine Mentorin oder ein Mentor mit einer vergleichbaren Behinderung zur Seite gestellt werden. Die Mentoren dienen dabei als persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die aufgrund eigener Erfahrungen Unterstützung und Hilfestellungen bei verschiedenen Themen geben können. Dieses Konzept wird den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen den Einstieg in den Arbeitsalltag bei der Landeshauptstadt München noch mehr erleichtern.

5.4 Inklusion und Gender

Des Weiteren soll ein Austausch entstehen, der insbesondere die Belange von Frauen mit Behinderungen beleuchtet.

Dazu wird eine Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten, ggf. auch mit der Gleichstellungskommission, aber auch in geeigneter Weise mit Beschäftigten der Stadtverwaltung angestrebt.

Aus der Diskussion heraus, können weitere Maßnahmen entwickelt werden.

6. Gebärdensprachdolmetscher-Service

Im Vorschlagspaket zur Umsetzung des 1. Aktionsplanes hatte sich das Personal- und Organisationsreferat für eine/n zentrale/n Gebärdensprachdolmetscher/-in ausgesprochen, der vorwiegend für die Beschäftigten und Auszubildenden, aber auch für die weitere Inklusionsarbeit der Landeshauptstadt München eingesetzt werden sollte. Ein ähnlicher Vorschlag wurde damals vom Direktorium geäußert, mit der Zielrichtung, eine/n zentrale/n Gebärdensprachdolmetscher/-in für die Begleitung und Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern bei Behördengängen, aber auch für das inklusive Auftreten der Politik einzusetzen.

Die Vorschläge wurden vom Sozialreferat nicht in den 1. Aktionsplan aufgenommen.

Stattdessen wurde ein zentraler „Inklusionsfonds“ in Höhe von 150.000 € mit dem Grundsatzbeschluss zum 1. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention eingerichtet.

Dieser Fonds steht auch für die Bezahlung von Gebärdensprachdolmetschern zur Verfügung. Allerdings kann auch mit diesen Mitteln nur selten jemand wirklich zu einer Übersetzungssituation gerufen werden.

Seit langem können freiberufliche bzw. selbständige Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher nur langfristig gebucht werden. Aber selbst bei vorausschauender Planung ist nicht sichergestellt, dass der Übersetzungsservice auch wirklich termingerecht funktioniert. Besprechungen und Versammlungen bleiben damit für den sprachlichen Austausch so oft eine unüberwindbare Barriere. Die Situation wurde in den letzten Monaten sogar noch schlechter.

Nach Auskunft von Gebärdensprachdolmetschern stehen für die rund 8.300 Hörgeschädigten, die in München wohnen und arbeiten, rund 70 Dolmetscherinnen und Dolmetscher im Großraum München zur Verfügung. Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher sind meist freiberuflich und selbstständig tätig und ausgelastet.

Die tägliche Praxis zeigt immer deutlicher, dass zwar die Mittel für eine Beauftragung zur Verfügung stünden, es jedoch meist an der zeitlichen Verfügbarkeit einer/s Dolmetscher/in scheitert.

Mit der Schaffung einer Stelle für eine/einen Gebärdensprachdolmetscher/-in bei der Landeshauptstadt München würde eine sichtbare Verbesserung für die barrierefreie Kommunikation der Beschäftigten bzw. der Bürgerinnen und Bürger mit Hörschädigung für die Behördengänge erreicht werden.

Die/der Gebärdensprachdolmetscher/-in kann neben der Hauptaufgabe „Dolmetscherdienste“ auch nachhaltig in den Bereichen Ausbildung (Betreuung von Nachwuchskräften mit Hörschädigung), Fortbildungen, Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Videos der Arbeitgeberin, Dolmetschen von wichtigen Reden der Stadtspitze) etc. eingesetzt werden und somit nach innen in die Stadtverwaltung und auch nach außen in die Stadtgesellschaft wirken.

Das Aufgabenspektrum ist also reichhaltig genug, dass die/der Dolmetscher/in mit der stadtweiten Tätigkeit gut ausgelastet ist. Dies zeigen zum einen Meldungen von betroffenen Beschäftigten und den Vertrauensleuten der schwerbehinderten Beschäftigten als auch die eigenen aktuellen Erfahrungen des Personal- und Organisationsreferates.

Es ist sogar zu erwarten, dass phasenweise die eine Dienstkraft nicht ausreicht. Das Personal- und Organisationsreferat wird sich deshalb bemühen, für weitere Bedarfe einen Pool mit Gebärdensprachdolmetscher/-innen aufzubauen.

Die Stelle könnte grds. in mehreren Dienststellen angebunden sein:

- a) im Direktorium, beim Dolmetscherdienst
- b) im Sozialreferat, bei der Koordinierungsstelle UN-BRK
- c) im Personal- und Organisationsreferat, beim stadtinternen Dolmetscherdienst

Für die Ansiedlung im POR spricht, dass hier das Engagement für diese Institutionalisierung von der Überzeugung getragen wird, damit einen aktiven Beitrag zur gelebten Inklusion nach innen und nach außen zu leisten.

Vorgespräche mit den beiden anderen Stellen haben dort, trotz der Zusage des POR, sich um die Finanzierung der Stelle zu kümmern, bisher nicht zur Bereitschaft geführt, sich der Aufgabe anzunehmen. Damit ist die Gefahr, dass diese Ressource nicht optimal eingesetzt wird, groß.

Deshalb soll - vorerst - die Stelle im POR eingerichtet werden.

Vorrangig wird die Stelle für die Kommunikation der städtischen Dienstkräfte und Auszubildenden zur Verfügung stehen. Die Anbindung der Stelle im Personal- und Organisationsreferat wird durch das Sozialreferat unterstützt, da damit die erforderliche Anbindung an die Kernaufgaben der stadtweiten Personalverwaltung am besten gewährleistet ist.

Nach einer positiven Entscheidung des Stadtrates wird das Personal- und Organisationsreferat die endgültige Verortung der Aufgaben in die Wege leiten.

7. Resümee

Eine kontinuierliche Fortführung des begonnenen Prozesses ist nur mit einer entsprechenden Personalausstattung umzusetzen.

Das Personal- und Organisationsreferat ist sich bewusst, dass diese freiwillige Aufgabe nicht zum Pflicht-Portfolio der Landeshauptstadt München gehört. Die Arbeitgeberin sollte jedoch den begonnenen Prozess der Inklusion sowie die Umsetzung der Maßnahmen des 1. Aktionsplanes konsequent weiter fortführen.

8. Ressourcen

Nachfolgend werden die vorhandene Personalausstattung und die für die dargestellte Weiterentwicklung erforderlichen Ressourcen dargestellt:

8.1 Darstellung der aktuellen Personalausstattung und des künftigen Bedarfs

8.1.1 Ist-Stand

Für die Umsetzung der Maßnahme „Entwicklung eines Grobkonzeptes zur Durchführung eines Handicap-Days“ im Rahmen des 1. Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde mit Beschluss des Stadtrates vom 19.03.2014 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13702) dem Personal- und Organisationsreferat die

Schaffung einer befristeten Stelle (1 Jahr) mit 0,5 VZÄ in EGr. 10 TVöD bewilligt.

Zum 01.03.2015 konnte die Stelle besetzt werden. Die Befristung der Stelle endet zum 29.02.2016.

Für die Funktion "Gebärdensprachdolmetscherdienste" gibt es derzeit weder im Personal- und Organisationsreferat noch in anderen Einheiten der Stadtverwaltung feste Kapazitäten.

8.1.2 Ressourcenbedarf

Personelle Ausstattung „Begegnungstag“ zentrale Maßnahmen Inklusionsverständnis (s. Ziffern 4 und 5)

Die weitere Umsetzung des Konzeptes, die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Fachstellen und die zusätzlichen Maßnahmen, um das Inklusionsverständnis zu befördern können ohne zusätzliche Personalkapazitäten nicht wahrgenommen werden.

Nach einer qualifizierten Schätzung sind im Personal- und Organisationsreferat – P 5.42 zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben personelle Kapazitäten im Umfang von 1,0 VZÄ der 3. QE (BesGr. A 11 / EGr. 10 TVöD) befristet auf drei Jahre erforderlich.

Mit dieser Stellenzuschaltung und entsprechender Qualifikation des eingesetzten Personals kann sichergestellt werden, dass die Konzeption eines Begegnungstages und auch die nachhaltige Verortung des Themas Inklusion mit der Initiierung und Begleitung von Maßnahmen in der stadtinternen und externen Öffentlichkeitsarbeit, im Bereich der Aus- und Fortbildung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Stadtverwaltung entsprechend vorgebracht werden kann.

Sachkosten "Begegnungstag" (siehe Ziffer 4)

Das Personal- und Organisationsreferat beantragt für die Durchführung eines Begegnungstages für Menschen mit Behinderungen und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Landeshauptstadt München und für die Ausweitung der Aktivitäten im Bereich Inklusion einmalig 30.000 € für das Jahr 2017.

Diese einmaligen Sachkosten werden benötigt, um den stadtweiten Begegnungstag mit Menschen mit Behinderungen und Beschäftigten der Stadtverwaltung umzusetzen. Die Sachkosten inkludieren den Aufwand für evtl. Mietkosten, für Veranstaltungsräume, ggf. Hol- und Bringdienste für Menschen mit Behinderungen, anfallende Vortragshonorare, Bewirtungskosten, Werbematerialien und Give-Aways.

Personelle Ausstattung „Gebärdensprachdolmetscher/-in“ (siehe Ziffer 6)

Nach einer qualifizierten Schätzung durch das Personal- und Organisationsreferat – P 5.42 sind zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben personelle Kapazitäten im Umfang von dauerhaft 1,0 VZÄ der 3. QE (BesGr. A 10 / EGr. 9 TVöD) erforderlich.

8.2 Gesamtkosten

Insgesamt bedarf es einer Zuschaltung von Stellenkapazität im Gegenwert von 2,0 VZÄ. Davon werden 1 VZÄ auf Dauer und 1 VZÄ zunächst befristet für drei Jahre ab Besetzung eingerichtet. Dafür fallen Personalkosten von bis zu 139.700 € an, davon 65.030 € dauerhaft sowie jährlich bis zu 74.670 € befristet für die Jahre 2016 - 2019 ab Besetzung (gesamt: 224.010 €).

Die Sachkosten belaufen sich auf einmalig 4.740 € (Ersteinrichtung eines Arbeitsplatzes) sowie befristet für die Jahre 2016 - 2019 auf jährlich bis zu 800 € (gesamt: 2.400 €) und dauerhaft auf jährlich 800 € (laufende Arbeitsplatzkosten). Auf die Detailausführungen in der Anlage wird verwiesen.

	dauerhaft	einmalig	befristet
	ab 2016		2016 – 2019
Summe zahlungswirksame Kosten *	65.030 €	34.740 €	226.410 €
davon:			
Personalauszahlungen	65.030 €		ab 03/2016: 62.225 € 2017-2018: 149.340 € bis 02/2019: 12.445 €
Sachauszahlungen**			
Ersteinrichtung von Arbeitsplätzen		2016: 4.740 €	
Sachausgaben			
- Budget Begegnungstag		2017: 30.000 €	
- Menschen mit Behinderungen			
- laufende Arbeitsplatzkosten	800 €		2016: 666,67 € 2017: 800 € 2018: 800 € 2019: 133,33 €
Mietkosten (nachrichtlich)	13.431,60 €		
Transferzahlungen			
nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,0 VZÄ		1,0 VZÄ
Nachrichtlich Investition			

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich

Die neuen Arbeitsplätze können nicht in den dem Personal- und Organisationsreferat zugewiesenen Bestandsflächen untergebracht werden. Da die benötigten Flächen nur durch eine Neuvermietung gedeckt werden können, ist eine dauerhafte Budgetausweitung ab dem Jahr 2016 notwendig. Die entsprechenden Zahlungsmittel werden vom Kommunalreferat zu gegebener Zeit im Rahmen der Haushaltsplanung bei folgenden Finanzpositionen angemeldet:

Mietauszahlungen bei Finanzposition 0640.530.0000.2 „Immobilienmanagement; Mieten“ in Höhe von 6.715,80 €/Arbeitsplatz"

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und in das Produkt PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“ eingestellt.

8.3 Unabweisbarkeit

Für die Umsetzung der Maßnahme „Entwicklung eines Grobkonzeptes zur Durchführung eines Handicap-Days“ im Rahmen des 1. Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde mit Beschluss des Stadtrates vom 19.03.2014 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13702) dem Personal- und Organisationsreferat die Schaffung einer befristeten Stelle (1 Jahr) mit 0,5 VZÄ in EGr. 10 TVöD bewilligt. Zum 01.03.2015 konnte die Stelle besetzt werden. Die Befristung der Stelle endet zum 29.02.2016.

Mit Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses müssten die Vorbereitungen für den Begegnungstag und die ergänzenden Maßnahmen vorerst gestoppt werden, soweit nicht eine Anschlussbeschäftigung der bisher befristet beschäftigten Dienstkraft möglich ist.

Um eine erneute Ausschreibung der Stelle inkl. dem anschließenden Stellenbesetzungsverfahren zu vermeiden, ist es notwendig eine Entscheidung über die weitere Umsetzung der Maßnahme „Entwicklung eines Grobkonzeptes zur Durchführung eines Handicap-Days“ in der heutigen Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses zu treffen.

8.4 Begründung für verspäteten Versand der Vorlage

Eine rechtzeitige Zuleitung der Vorlage an die Gremiumsmitglieder war nicht möglich, da in der Beschlussvorlage eine Anregung aus der Vertrauensleuteversammlung der Schwerbehinderten behandelt werden soll, für die wiederum unverzügliches Handeln geboten ist.

Aufgrund der Schwierigkeiten Übersetzungen in Gebärdensprache in angemessener Zeit zur Verfügung zu stellen (siehe Ziffer 6), soll die Entscheidung darüber in der frühestmöglichen Sitzung getroffen werden.

Die Befassung der Interessensvertretungen bzw. des Behindertenbeirates und des Behindertenbeauftragten konnte nicht fristgerecht bis 15.01.2016 durchgeführt werden.

Gleichzeitig soll jedoch nach Möglichkeit die Gefahr einer erneuten Ausschreibung einer bereits besetzten Stelle (siehe Ziffer 8.3 Unabweisbarkeit) vermieden werden.

9. Abstimmung

9.1 Stadtkämmerei

Die Beschlussvorlage wurde fristgerecht in der Stadtkämmerei aufgeliefert. Bis zum Abgabetermin für den Nachtrag des Verwaltungs- und Personalausschusses am 17.02.2016 lag keine Stellungnahme der Stadtkämmerei vor.

9.2 Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich mit E-Mail vom 28.01.2016 geäußert. Die Ergänzungswünsche wurden in die Beschlussvorlage eingearbeitet bzw. werden im weiteren Prozedere berücksichtigt.

9.3 Gesamtpersonalrat und Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten

Der Gesamtpersonalrat und der Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten haben mit E-Mail vom 29.01.2016 mitgeteilt, dass sie die Initiative begrüßen und unterstützen und keine Änderungsvorschläge haben.

9.4 Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München

Der Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München hat sich mit der beiliegenden Stellungnahme vom 02.02.2016 geäußert (Anlage 1). Die Anregungen und auch die Unterstützung des Behindertenbeirats bei den geplanten Maßnahmen greift das Personal- und Organisationsreferat im weiteren Prozess gerne auf.

9.5 Sozialreferat, Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention

Das Sozialreferat, Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention hat sich mit der beiliegenden Stellungnahme vom 03.02.2016 geäußert (Anlage 2). Der Ergänzungswunsch für den Vortrag wurde in die Beschlussvorlage eingearbeitet.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Caim, dem Sozialreferat Koordinierungsbüro UN-BRK, dem Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten, dem Behindertenbeirat und dem städtischen Behindertenbeauftragten ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen; das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die begonnenen Maßnahmen im Rahmen des Gesamtkonzeptes Inklusion und des Grobkonzeptes „Handicap-Day“ (Maßnahme des 1. Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK) fortzuführen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 2 Stellen-VZÄ, davon eine befristet auf drei Jahre ab Besetzung sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von jährlich (2016 - 2019) bis zu 74.670 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle beim Ansatz der Personalauszahlungen des Kostenstellenbereiches der Abteilung 5 - Personalentwicklung (PROD 5701 Personal- und Organisationssteuerung) Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 65.030 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle beim Ansatz der Personalauszahlungen des Kostenstellenbereiches der Abteilung 5 - Personalentwicklung (PROD 5701 Personal- und Organisationssteuerung) Unterabschnitt 0220 anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher z. T. befristeter Personalaufwand in Höhe von bis zu 49.690 € (50% des JMB Beamte).

3. Die ebenfalls erforderlichen einmaligen Sachkosten in Höhe von 4.740 € (Erstausstattung der Arbeitsplätze), die einmalig im Jahr 2017 erforderlichen Sachkosten in Höhe von 30.000 € (Begegnungstag), die befristeten laufenden Arbeitsplatzkosten in Höhe von 2.400 € für die Jahre 2016 - 2019 sowie die dauerhaften, laufenden Arbeitsplatzkosten in Höhe von 800 € sind entsprechend der Besetzung der Stellen im Büroweg einzustellen und auf dem Büroweg einzustellen bzw. im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung anzumelden.
4. Die Einrichtung und Besetzung der erforderlichen Kapazitäten kann nicht bis zur Genehmigung des Haushalts 2016 bzw. bis zur Aufstellung des Haushalts 2017 zurückgestellt werden. Die Unabweisbarkeit dieser Maßnahme (Personal- und Sachmittel) wird anerkannt.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

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

Der Referent

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit II.

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

zur Kenntnis.

V. 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, GL 2, P 2, P 3, P 5, P 6
an das Sozialreferat, S-I-BI, Koordinierungsbüro UN-BRK
an den Gesamtpersonalrat
an die Gesamtschwerbehindertenvertretung
an die Gleichstellungsstelle für Frauen
an den Behindertenbeauftragten der Landeshauptstadt München
an den Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München

zur Kenntnis

Am