

Inklusion bei der Arbeitgeberin Stadt München

- Fortführung der Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ im Rahmen des 1. Aktionsplanes der UN-Behindertenrechtskonvention
- Umsetzung der gesetzlichen Aufgabe „Präventionsverfahren“ gem. § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09030

Anlagen

Sollkonzept IT-Arbeitsplätze von Menschen mit Blindheit und Sehbehinderungen (Anlage 1)

Übersicht Mehrwert für verschiedenste Maßnahmen des 1. Aktionsplanes (Anlage 2)

Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 31.08.2017 (Anlage 3)

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 04.10.2017 (Anlage 4)

Stellungnahme des Behindertenbeirats vom 05.10.2017 (Anlage 5)

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.11.2017 (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 (UN-BRK) beschlossen. Weitere Maßnahmen sowie ein Sachstandbericht zum bisher Geschehenen wurden dem Stadtrat mit der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04963 (VPA 17.02.2016/VV 25.02.2016) zur Beschlussfassung vorgelegt.

Mit dieser Vorlage möchte das Personal- und Organisationsreferat über den Fortschritt von verschiedenen Maßnahmen zum Thema Inklusion bei der Arbeitgeberin berichten sowie daraus folgende Bedarfe für eine nachhaltige Inklusionsarbeit der Arbeitgeberin dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorlegen.

Der Fokus dieser Vorlage liegt hierbei auf den Maßnahmen aus dem 1. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK „IT-Ausstattung für Menschen mit Blindheit und Sehbehinderungen“ und „Betreuungssituation von Nachwuchskräften mit Behinderungen während der Ausbildung“ sowie der gesetzlichen Aufgabe der Präventionsverfahren im Rahmen von § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

2. Umsetzung von Maßnahmen des 1. Aktionsplanes im Rahmen der UN-BRK

2.1 Integration der Arbeitsplätze für blinde und sehbehinderte Beschäftigte in die IT-Struktur der Landeshauptstadt München (Maßnahme 23 im 1. Aktionsplan)

2.1.1 Entwicklung der Vorstudie / des Sollkonzept

Mit Beschluss vom 19.03.2014 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13702) wurde das Personal- und Organisationsreferat vom Stadtrat beauftragt, im Rahmen einer Vorstudie die Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Blindheit und Sehbehinderung hinsichtlich der IT-Ausstattung zu analysieren.

Derzeit ist diese Beschäftigtengruppe (ca. 30 Personen) auf die Verwendung von Insellösungen in der städtischen IT-Infrastruktur angewiesen, da es keine standardisierten und in die Infrastruktur integrierten IT-Arbeitsplätze für blinde und sehbehinderte Menschen gibt.

Der Übergang zwischen Sehschwäche und Sehbehinderung/Blindheit ist häufig fließend: Ist jemand „sehbehindert“, weil sie/er eine unterstützende Brille benötigt oder wenn sie/er auf eine Spezialsoftware, wie z.B. eine Vergrößerungssoftware zurückgreift? Gemein ist beiden, dass die Anforderungen abweichen von Menschen, die ohne Unterstützung auskommen. Blindheit stellt eine Sonderform der Sehbehinderung dar und bezeichnet eine Restsehkraft von weniger als 2%.

Eine möglichst umfassende Eingliederung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention. Optimierende technische Hilfsmittel erlauben größtmögliche Teilhabe am beruflichen Leben durch Förderung der Leistungsfähigkeit und führen zu sozialer Teilhabe und Anerkennung am Arbeitsplatz. Die Berücksichtigung barrierefreier Ansätze bei der Softwareentwicklung zwingt zu mehr Struktur beim Design der Programmoberfläche und führt dadurch oft zu besserer Softwarequalität und einem stärkeren Fokus auf Usability.

Daneben gilt es rechtliche Aspekte wie die Einhaltung der barrierefreien Internetverordnung (BITV), des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) sowie des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGLG) zu beachten. Diesen wird durch die Umsetzung des Stadtratsbeschlusses zur Steigerung der Teilhabe von Beschäftigten mit Schwerbehinderung entsprochen. Aktuell ist das Projekt auf den Aufgabenbereich der Blinden- und Sehbehindertenarbeitsplätze ausgelegt.

Erkenntnisse zur Situation von Beschäftigten mit Blindheit oder Sehbehinderung wurden an ihren Arbeitsplätzen anhand der Befragung an insgesamt 13 Arbeitsplätzen sowie bei den beteiligten dIKA's gewonnen.

Im beiliegenden Sollkonzept hat it@M alle derzeit bekannten Anforderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Blindheit und/oder Sehbehinderung in messbarer Form erfasst. Die Anforderungen resultieren aus technischen und rechtlichen

Rahmenbedingungen.

Das Sollkonzept zeigt die Maßnahmen auf, die notwendig sind, um Kolleginnen und Kollegen mit Blindheit oder Sehbehinderung in den Referaten und Eigenbetrieben zu integrieren. Ziel dieser Maßnahmen ist es, einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können, der wiederum in die IT-Landschaft der Landeshauptstadt München integriert ist.

Fachliche Ziele und damit verbundene Verbesserungen für Menschen mit Blindheit bzw. einer Sehbehinderungen

Durch die Umsetzung des Sollkonzeptes werden die Arbeitsplätze von blinden und sehbehinderten Beschäftigten mittelfristig in die IT-Landschaft der Landeshauptstadt München so integriert, dass die Produktivität, die Arbeitseffektivität und die Teilhabe an Kommunikationsprozessen dieser Beschäftigten steigt. Darüber hinaus wird die Zugänglichkeit der Schulungsangebote intern wie extern kurz- bis mittelfristig verbessert. Ebenso wird die barrierefreie Gestaltung der städtischen Kommunikationswege und -inhalte mittelfristig erstellt und kontinuierlich verbessert.

Bei Fachanwendungen und Standardsoftware, Betriebssysteme sowie die Neubeschaffung von Multifunktions- und sonstigen Netzwerkdruckern soll auf die Einhaltung von Aspekten der Barrierefreiheit geachtet werden.

Optimierung der Geschäftsprozesse im Bereich Beschaffung und Betrieb

Besonderen Anforderungen wird am besten entsprochen, wenn zu deren Umsetzung die bereits eingespielten und definierten städtischen Prozesse genutzt werden. Im Sollkonzept wird der bisherige Beschaffungsprozess betrachtet. Es werden Ansatzpunkte aufgezeigt, wie der Geschäftsprozess künftig stadtweit standardisiert werden kann und dadurch zeitaufwändige Recherche- und Ausschreibungstätigkeiten reduziert werden können. Dies trägt auch zu einer zeitlichen Entlastung von Ressourcen und Kapazitäten in den dIKA's bei. Die eingangs erwähnten 30 IT-Arbeitsplätze von Menschen mit Blindheit bzw. Sehbehinderung sind stadtweit auf fast alle Bereiche verteilt.

Steigerung der Arbeitseffektivität, Imagegewinn als Arbeitgeberin und Mehrwert für den gesamten 1. Aktionsplan

Für die Beschäftigten mit einer Blindheit bzw. Sehbehinderung entstehen damit technisch sehr gut ausgestattete IT-Arbeitsplätze, die ihnen eine inklusive Teilhabe am Berufsleben und in ihrem Aufgabengebiet bei der Landeshauptstadt München entsprechend Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (Zielsetzung: angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz) ermöglichen. Dies trägt nicht zuletzt zu einem weiteren Imagegewinn der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bei, der es damit gelingen kann, Bestandspersonal optimal einzusetzen und durch ihre inklusive Arbeitsplatzgestaltung auf dem umkämpften Fachkräftemarkt gegenüber Mitbewerbern einen Vorteil zu erreichen.

Des Weiteren hat die Umsetzung des Sollkonzeptes auch einen Mehrwert für verschiedenste Maßnahmen des 1. Aktionsplanes (siehe Anlage 2).

2.1.2 Kosten der Vorstudie / des Sollkonzeptes

Mit der eingangs erwähnten Beschlussvorlage vom 19.03.2014 wurde dem Personal- und Organisationsreferat durch den Stadtrat eine für ein Jahr befristete Stellenkapazität im Umfang von 1,0 VZÄ in der EGr. 10 TVöD für die Durchführung der Vorstudie zur Verfügung gestellt.

Im Anschluss an den Beschluss wurde in einem gemeinsamen Arbeitskreis zwischen Personal- und Organisationsreferat, dem Direktorium HA III IT-Strategie und dem städtischen IT-Dienstleister it@M die weitere Vorgehensweise abgestimmt. Dabei wurde zum einen deutlich, dass es sehr schwierig war, die geplante Stelle sowohl organisatorisch als auch fachlich anzusiedeln und zum anderen zu besetzen.

Durch eine Ausschreibung im Jahre 2015 wechselte Anfang 2016 ein blinder Mitarbeiter aus dem IT Bereich vom Freistaat Bayern zum städtischen Eigenbetrieb it@M, der für die Umsetzung des geplanten IT-Projektes aufgrund seines Erfahrungsschatzes besonders geeignet ist.

Anfang 2016 zwischen dem Personal- und Organisationsreferat und it@M eine Projektvereinbarung mit der Zielsetzung der Entwicklung eines Sollkonzeptes abgeschlossen.

Die vom Stadtrat beschlossene und zur Verfügung gestellte Finanzierung der Stellenkapazität von 1,0 VZÄ im Haushalt des POR wurde als Personalkostenersatz in Sachkosten umgewandelt.

Im Rahmen der Erstellung des Sollkonzeptes wurde deutlich, dass ein größerer Aufwand im Umfang von zusätzlich 0,5 VZÄ nötig ist, um die Voraussetzungen für inklusive IT-Arbeitsplätze in der bestehenden IT-Struktur der Landeshauptstadt München zu schaffen. Neben dem o.g. neuen Mitarbeiter bei it@M ist der Einsatz einer zusätzlichen – in städtischen IT-Projekten erfahrenen - Mitarbeiterin im Umfang von 0,5 VZÄ für die Durchführung, Dokumentation und Auswertung von Arbeitsplatzinterviews, Sichtung der rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen notwendig. Dennoch wurde dieser Weg beschritten, um eine dem Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention gerechte Lösung zu erhalten.

2.1.3 Ressourcenbedarf

Abschluss des Sollkonzeptes – Personal- und Sachkosten 2017 einmalig

Insgesamt wird für die Erstellung des Sollkonzeptes bis Ende 2017 ein Betrag in Höhe von ca. 165.000 € notwendig. Diese Kosten enthalten sowohl die anfallenden Personalkosten als auch die Kosten für Teststellungen. 74.670 € wurden ab 01.05.2016 als Personalkostenersatz in Sachmittel (Mittel der auf ein Jahr befristeten

Stellenkapazität) zur Verfügung gestellt. Für das laufende Jahr 2017 belaufen sich die Projektkosten auf 73.000 € Personalkosten (intern) und insgesamt 18.000 € (12 x 1.500 €) für Teststellungen (derzeit offener Betrag von rund 91.000 €).

Personal- und Sachkosten für die Umsetzung Sollkonzept ab 2018 dauerhaft

Personalkosten

Nach einer qualifizierten Schätzung durch das Personal- und Organisationsreferat – P 5.42 sind zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben (Umsetzung des Sollkonzeptes zur Integration von Blinden- und Sehbehindertenarbeitsplätze in die IT-Struktur der Landeshauptstadt München, Support und Betreuung der Blinden-/Sehbehindertenarbeitsplätze) personelle Kapazitäten im Umfang von dauerhaft 1,0 VZÄ der 3. QE (BesGr. A 12 / EGr. 11 TVöD) erforderlich. Die Verortung der Stelle (Stellenplan und Arbeitsplatz) soll beim städtischen IT-Dienstleister it@M erfolgen und durch das Personal- und Organisationsreferat finanziert werden. Das Personal- und Organisationsreferat beantragt deshalb im Umfang von dauerhaft 1,0 VZÄ einen Personalkostenersatz als Sachkosten entsprechend dem Stellenwert der EGr. 11 TVöD. Die Stelleneinrichtung und die Besetzung wird über it@M in die Wege geleitet.

Sachkosten

Für die Umsetzung des Sollkonzeptes und die individuell entsprechend anzupassende IT-Ausstattung von ca. 30 Arbeitsplätzen und einem Schulungsarbeitsplatz sowie der damit notwendigen Lizenzkosten sind einmalig bis zu 239.000 € (Kosten pro Arbeitsplatz: ca. 8.000 €) im Jahr 2018 notwendig. Diese Summe beinhaltet die Beschaffung von ca. 30 Lizenzen, den Support durch einen Anbieter und das zur Verfügung stellen der entsprechenden und kompatiblen Hard- und Software mit dem IT-System der Landeshauptstadt München. Für den laufenden Betrieb sind ab 2019 dauerhaft bis zu 86.500 € notwendig.

Die Kosten reduzieren sich, soweit Fördermittel beim Zentrum Bayern Familie und Soziales generiert werden können.

Darin enthalten sind:

Softwarekosten	Erstausstattung einmalig in 2018	laufender Betrieb dauerhaft ab 2019
Vorleseprogramm (Screenreader)	ca. 38.000 €	ca. 6.500 €
Vergrößerungssoftware (Screen Magnifier)	ca. 12.000 €	ca. 5.000 €
Schulung ¹	ca. 90.000 €	ca. 20.000 €
Gesamtkosten ²	ca. 140.000 €	ca. 31.500 €

Hardwarekosten	Erstausstattung einmalig in 2018	laufender Betrieb ab. 2019
Erneuerung von Braillezeilen	ca. 60.000 €	ca. 40.000 €
Vergrößerungsbildschirme	ca. 4.000 €	ca. 2.000 €
Vergrößerungskamera	ca. 9.000 €	ca. 9.000 €
Wartung/Reinigung der Hardware	ca. 8.000 €	ca. 4.000 €
Gesamtkosten ³	ca. 81.000 €	ca. 55.000 €

Ein Schulungsarbeitsplatz	
Braillezeile + Vergrößerungsbildschirm + Vergrößerungskamera	18.000 Euro

Die Kosten betragen in 2018 für die Erstausstattung/Umstellung sowie für die Einrichtung des Schulungsarbeitsplatzes einmalig ca. 239.000 € und für den laufenden Betrieb ab 2019 dauerhaft ca. 86.500 €.

Kosten – Zuschüsse Zentrum Bayern Familie Soziales (Integrationsamt) – Förderprojekt

Da es sich um ein herausragendes inklusives Projekt handelt, das mehreren Menschen mit Behinderungen zu Gute kommt, besteht die Aussicht, Fördermittel zu erhalten. Die Kontaktaufnahme und die Beantragung werden nach einer positiven

¹ Individual- und Kleinstgruppenschulung

² Durch Integrationsamt oder Rentenversicherung ist eine Rückerstattung bis zu 80 % möglich.

³ Eine Übernahme bis zu 80% der Kosten durch Rentenversicherung oder Integrationsamt ist möglich.

Stadtratsentscheidung in die Wege geleitet.

2.2 Handicap-Day (Begegnungstag für Menschen mit und ohne Behinderungen)

Zur Durchführung eines Begegnungstages für Menschen mit und ohne Behinderungen wurden dem Personal- und Organisationsreferat für das Jahr 2017 Sachmittel in Höhe von 30.000 € zur Verfügung gestellt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeichnet sich ab, dass eine Durchführung des Begegnungstages frühestens im Jahr 2018 möglich erscheint.

Die benötigten Sachmittel in Höhe von 30.000 € werden auf dem Büroweg vom Jahr 2017 auf das Jahr 2018 übertragen.

2.3. Maßnahmen im 1. Aktionsplan der UN-BRK im Bereich Ausbildung von Nachwuchskräften mit Behinderungen; Unterstützung durch Heilpädagogen

2.3.1 Ausgangslage

Die Landeshauptstadt München legt seit Jahren sehr großen Wert auf die Ausbildung von Nachwuchskräften mit Behinderungen. Im Einstellungsjahr 2016 wurden 26 Nachwuchskräfte mit Behinderungen in acht verschiedenen Ausbildungs- bzw. Studiengängen eingestellt. Insgesamt werden derzeit bei der Ausbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferats 53 Nachwuchskräfte mit Behinderungen ausgebildet.

Die Landeshauptstadt München hat sich zum Ziel gesetzt, jährlich mindestens einen Anteil von 6 % von Nachwuchskräften mit Behinderungen für den Verwaltungsdienst auf dem Ausbildungsmarkt zu akquirieren und einzustellen. Diese Quote wurde auch im Einstellungsjahr 2016 nicht erfüllt. Sie betrug 2016 lediglich 4,43 %.

Der Verwaltungs- und Personalausschuss hat am 16.11.2011 die Ausbildungsabteilung zudem beauftragt, 30 Praktikumsplätze für Auszubildende mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen, die an der verzahnten Ausbildung teilnehmen möchten. Diese Personengruppe absolviert ihre theoretische und praktische Ausbildung in einer Einrichtung, die auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen kann (z.B. Berufsförderungswerke, ICP München – Integrationszentrum für Cerebralpareesen). Durch den o.g. Beschluss haben sie die Möglichkeit, ein Praktikum innerhalb ihrer Ausbildung bei der Landeshauptstadt München zu absolvieren. Sie können dadurch den ersten Arbeitsmarkt kennen lernen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen und sich für eine spätere Berufswahl orientieren.

2.3.2 Gewinnen von Menschen mit Behinderungen für die reguläre und verzahnte Ausbildung (Maßnahme 17 im 1. Aktionsplan)

Die Ausbildungsabteilung soll verstärkt aktiv werden, um die Zahl der Nachwuchskräfte mit Behinderungen und die Zahl der Auszubildenden, die an der verzahnten Ausbildung teilnehmen, durch zielgerichtete Marketingaktionen zu erhöhen. Auch in Anbetracht des Fachkräftemangels, der sich bei der Landeshauptstadt München in manchen Bereichen

schon deutlich abzeichnet, wird es unerlässlich sein, u.a. auch auf die Potenziale und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen in weit größerem Umfang als bisher zurückzugreifen. Mit den bisherigen Marketingmaßnahmen ist es der Ausbildungsabteilung nicht gelungen, die gewünschte Quote von 6% von Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung für den Verwaltungsdienst zu erreichen. Es sind daher zusätzliche Maßnahmen bereits im Marketing für das Ausbildungsangebot der Landeshauptstadt München notwendig. Menschen mit Behinderungen sollen auf dieses Ausbildungsangebot der Landeshauptstadt München gezielt aufmerksam gemacht werden. Außerdem sollen Menschen mit Behinderungen bei der Wahl der für sie geeigneten Ausbildungsrichtung beraten werden, um deren Chance, die Ausbildung erfolgreich zu beenden, zu erhöhen.

Folgende Einzelmaßnahmen sind notwendig:

- Gestaltung und lfd. Aktualisierung des barrierefreien Internetauftritts, der Flyer und des Messestandes der Ausbildungsabteilung,
- Werbung in den Printmedien, auch in Blindenschrift,
- Werbung auf Ausbildungsmessen, zusammen mit Nachwuchskräften mit einer Behinderung, die dafür entsprechend vorbereitet wurden,
- Durchführung von Informationsveranstaltungen in Einrichtungen und Förders sowie Schulen, die Inklusion umsetzen und leben,
- Durchführung von Beratungsgesprächen, um den geeigneten Ausbildungsberuf bei der Landeshauptstadt München für Menschen mit Behinderungen zu ermitteln,
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, die u.a. Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen eng betreut.

2.3.3 Schaffen von zusätzlichen Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderungen in der regulären und verzahnten Ausbildung (Maßnahme 18 im 1. Aktionsplan)

Zur Sicherstellung der praktische Ausbildung, muss auch die Zahl der Praktikumsplätze innerhalb der Stadtverwaltung und die Zahl der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder, die den in der Maßnahme 17 genannten Personenkreis praktisch ausbilden sollen, erhöht werden.

Folgende Einzelmaßnahmen sind notwendig:

- Schaffung eines Pools spezieller Praktikumsplätze, die die Bedürfnisse der Nachwuchskräfte mit Behinderung erfüllen – notwendig sind Gespräche in den Referaten und Eigenbetrieben, um grundsätzliche Vorbehalte und Ängste abzubauen und Chancen, aber auch Grenzen der Inklusion, aufzuzeigen sowie das Darlegen von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten,
- Vorbereitung auf die Durchführung der Praktika durch spezielle Schulungen für die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder und die Teams, in denen sie tätig sind, die Auswahl der Praktikantinnen und Praktikanten unter Beteiligung der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder, Sicherstellen notwendiger technischer Hilfsausstattung und ggf. von Arbeitsassistenzen, Prüfen der Kostenübernahme

- durch externe Stellen und ggf. Antragstellung,
- Bei der Durchführung der Praktika die Sicherstellung der laufenden Betreuung der Nachwuchskräfte mit Behinderungen und der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ggf. deren Teamkolleginnen und -kollegen, Beratungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder, auch um Krisensituationen bewältigen zu können, Unterstützung der Kursgemeinschaft, in denen Nachwuchskräfte mit Behinderungen ihre Ausbildung machen, z.B. Durchführen von speziellen Teambildungsmaßnahmen, Gesprächsrunden, um Probleme zu thematisieren.

2.3.4 Einrichtung eines Beratungsfachdienstes Inklusion bei der Ausbildungsabteilung

Die Erfahrungen der Ausbildungsabteilung der Landeshauptstadt München und der ausbildenden Dienststellen zeigen, dass heil- bzw. sozialpädagogische Fachkräfte für die Betreuung dieser Nachwuchskräfte und des beruflichen Umfeldes (örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und deren Teams, Kursgemeinschaft in der die Nachwuchskräfte theoretisch ausgebildet werden) notwendig sind, um die Nachwuchskräfte mit Behinderungen professionell durch die Ausbildung zu begleiten.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München hat daher mit Beschluss vom 19.03.2014 im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention die Einrichtung eines Beratungsfachdienstes für Inklusion bei der Ausbildungsabteilung beschlossen und drei Stellen dafür bewilligt. Unter Berücksichtigung des systemischen Ansatzes soll der Beratungsfachdienst Inklusion den Inklusionsprozess der Nachwuchskräfte mit Behinderungen von Anfang an begleiten. Er klärt die nötigen Rahmenbedingungen (z.B. notwendige Vorkehrungen, Ämterkontakte, Beschaffung von technischen Hilfsmitteln) ab, hält engen Kontakt zu den Praktikumsstellen und deren Ausbilderinnen und Ausbildern, zur Kursgemeinschaft, den Dozentinnen und Dozenten in den verschiedenen Bildungsinstituten, und begleitet die Nachwuchskräfte bei Auslandspraktika, Studienfahrten und Kick-off-Veranstaltungen.

Während der gesamten Ausbildung ist der Beratungsfachdienst für Inklusion beratend für die heilpädagogischen Bedürfnisse der Nachwuchskräfte mit Behinderungen zuständig. Die Beratung betrifft nicht nur den Bereich Ausbildung, sondern kann die Wohnsituation, das familiäre Umfeld, Freizeit usw. also alle Lebensbereiche betreffen, denn Inklusion umfasst die komplette Lebenssituation.

Aber auch das berufliche Umfeld muss in den Inklusionsprozess einbezogen werden. Die örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder benötigen spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten, um die praktische Ausbildung mit den besonderen Erfordernissen leisten zu können. Hierzu soll der Beratungsfachdienst Inklusion Schulungen anbieten. Er ist Ansprechpartner für alle Anliegen und Fragen der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder und der Teams, in denen die Nachwuchskräfte mit Behinderungen ausgebildet werden. Er klärt auf, baut Stereotype und Vorurteile ab und thematisiert Ängste, die im Umgang mit Menschen mit Behinderungen oft unbewusst entstehen. Gleiches gilt für die Kursgemeinschaft, in der die Nachwuchskraft mit Behinderungen mit anderen Nachwuchskräften in den Bildungseinrichtungen theoretisch ausgebildet werden. Und auch die Lehrtätigen oder die Beauftragten für Inklusion in den Bildungseinrichtungen werden vom Beratungsfachdienst Inklusion bei Notwendigkeit aufgesucht.

Der Landeshauptstadt München wurde u.a. wegen des „Beratungsfachdienstes Inklusion in der Ausbildung“ der Inklusionspreis der Bayerischen Staatsregierung „JobErfolg 2015“ am 03.12.2015 verliehen. Die Laudatorin, Frau Landtagspräsidentin Barbara Stamm, hat in ihrer Laudatio ausdrücklich diesen Beratungsfachdienst hervorgehoben.

2.3.5 Ressourcenbedarf bei P 6.1 Ausbildung

Derzeitige personelle Ausstattung

Für die „verzahnte Ausbildung“ hat die Vollversammlung des Stadtrats mit Beschluss vom 25.07.2012 eine Stelle geschaffen. Diese Stelle konnte zum 01.10.2013 besetzt werden, ist aber seit dem 01.05.2015 krankheitsbedingt vakant. In dieser Zeitspanne wurde ein Pool von 41 Praktikumsplätzen aufgebaut, 32 Praktika wurden im Rahmen der verzahnten Ausbildung erfolgreich durchgeführt. Diese Stelle konnte zum 01.06.2017 wieder besetzt werden.

Für die Einrichtung eines Beratungsfachdienstes Inklusion, hat die Vollversammlung des Stadtrats am 19.03.2014 drei Stellen für Heilpädagoginnen bzw. Heilpädagogen/Sozialpädagoginnen bzw. Sozialpädagogen beschlossen. Da diese drei Stellen im Herbst 2015 noch nicht besetzt waren, wurden sie wieder eingezogen.

Nachdem seit 01.05.2015 kein Personal für die oben geschilderten Aufgaben zur Verfügung stand, konnten die Maßnahmen aus dem 1. Aktionsplan nicht umgesetzt werden. Die städtischen Nachwuchskräfte mit Behinderungen wurden mit ihren heilpädagogischen Bedürfnissen so gut es möglich war, von den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern der Ausbildungsabteilung betreut, die als Verwaltungskräfte hierfür aber nicht ausgebildet sind. Eine Mitarbeiterin, die eine heilpädagogische Ausbildung hat, jedoch für die Konzeption und Durchführung der Schulungsreihe „Vielfalt schlägt Einfalt“ zuständig ist, hat die hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder und die Nachwuchskräfte mit Behinderungen, die direkt zu ihr kamen, so weit es ihr möglich war, unterstützt. Auf diese Weise ist zumindest eine äußerst rudimentäre heilpädagogische Betreuung der Nachwuchskräfte mit Behinderungen aufrechterhalten worden. Allerdings zu Lasten der Mitarbeiterin, die erhebliche Überstunden aufgebaut hat für eine Aufgabe, für die sie nicht zuständig ist. Die Durchführung der verzahnten Ausbildung war unter diesen Rahmenbedingungen nicht mehr möglich und ruht seitdem. In der städtischen Ausbildung konnten notwendige Vorkehrungen, wie z.B. barrierefreie Ausbildungsplätze, nicht zeitgerecht sichergestellt werden. Dies hatte zur Folge, dass Nachwuchskräfte mit Behinderungen Probleme mit dem Praktikumsstart hatten und die örtlichen Ausbilderinnen bzw. Ausbilder entsprechend verärgert waren.

Mit der erfolgten Stellenbesetzung zum 01.06.2017, stehen aktuell 1,0 VZÄ zur Verfügung, um die unter der Nr. 2.3.2, 2.3.3 und 2.3.4 genannten Maßnahmen, mit denen die Ausbildungsabteilung vom Stadtrat beauftragt wurde, auf den Weg zu bringen.

Künftig notwendige personelle Ausstattung

Mit dem aktuellen Personaleinsatz von einem VZÄ sind diese Aufgaben nicht zu bewältigen, der Beratungsfachdienst Inklusion kann nicht im notwendigen Umfang tätig werden. Die Zuschaltung von 2,0 VZÄ ist Voraussetzung, um die mit der Gewinnung und Betreuung von Nachwuchskräften mit Behinderungen und von Azubis, die an der verzahnten Ausbildung teilnehmen, verbundenen Aufgaben professionell durchführen zu können. Ein funktionierender Beratungsfachdienst Inklusion im Bereich der Ausbildung ist gelebte Inklusion und trägt den Inklusionsgedanken durch die Betreuung der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Kursgemeinschaften in die Stadtverwaltung hinein.

Mit 2,0 VZÄ kann der Beratungsfachdienst Inklusion die notwendige heilpädagogische Betreuung für **alle** Nachwuchskräfte mit Behinderungen ermöglichen (nicht nur für die betreuungsbedürftigsten Nachwuchskräfte) und somit den Ausbildungserfolg entsprechend unterstützen. Zudem kann eine Krisenintervention sichergestellt werden.

Nachdem die Zahl der Nachwuchskräfte aufgrund des Personalbedarfs in den kommenden Jahren stark ansteigen wird, ist auch mit einer größeren Zahl von Nachwuchskräften mit Behinderungen zu rechnen. Ausgehend von der 6 %-Quote werden dies zum Einstellungsjahr

2017 ca. 75 Nachwuchskräfte mit Behinderungen
2018 ca. 90 Nachwuchskräfte mit Behinderungen
2019 ca. 100 Nachwuchskräfte mit Behinderungen

sein.

Außerdem können im Bereich der verzahnten Ausbildung ca. 10 – 15 Praktikumsplätze angeboten werden, sobald der Beratungsfachdienst Inklusion einen entsprechenden Pool an Plätzen aufgebaut und die Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend geschult hat.

Marketingmaßnahmen, die Beratung des beruflichen Umfeldes, Schulungsmaßnahmen, Begleitung von Studienfahrten und Kick-off-Veranstaltungen und Projekte, wie die „Kollegiale Beratung der Nachwuchskräfte mit Behinderungen“, das bereits einmal sehr erfolgreich durchgeführt wurde, können wieder stattfinden.

Es zeigt sich zunehmend, dass gewissen Standards und Rahmenbedingungen (z.B. ein Pool von Praktikumsplätzen für Nachwuchskräfte mit Behinderungen, die von geschulten örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern betreut werden, eine Krisenintervention, etc.) notwendig sind, damit Nachwuchskräfte mit Behinderungen mit den gleichen Chancen wie ihre Kurskolleginnen und -kollegen in die Ausbildung starten können.

Zur Einrichtung des Beratungsfachdienstes Inklusion und zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben sind beim Personal- und Organisationsreferat, P 6.1 Ausbildung insgesamt personelle Kapazitäten im Umfang von dauerhaft 2,0 VZÄ der 3. QE (EGr. S 15 TVöD) erforderlich. Die Besetzung der Stellen soll mit Heilpädagoginnen bzw. Heilpädagogen erfolgen, alternativ mit Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit einer heilpädagogischen Zusatzausbildung.

3. Präventionsverfahren gem. § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsplatzerhalts für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ist die Arbeitgeberin vom Gesetzgeber aufgefordert, ein Präventionsverfahren durchzuführen. Ein solches Verfahren ist weit vor einer möglichen Kündigung einzuleiten, nämlich immer bei kritischen Arbeitskonstellationen, die auch die konkrete Beschäftigung gefährden könnten, etwa bei sich abzeichnenden Konflikten oder erheblichen Änderungen für die Einsatzfähigkeit, z.B. aufgrund von Leistungsminderungen.

3.1 Derzeitige personelle Ausstattung und Fallzahlenentwicklung

Wie in der Stadtratsvorlage vom 25.02.2016 „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) dargestellt, musste die Umsetzung dieser gesetzlichen Pflicht intensiviert werden. Der Stadtrat hat damals allerdings von der beantragten Kapazität (1,0 VZÄ) nur 0,5 VZÄ der 3. QE (BesGr. A 12) bewilligt.

Mit der bewilligten Kapazität von 0,5 VZÄ können die Fallzahlen allerdings nicht bewältigt werden. Nur zu Lasten anderer Aufgaben, die jedoch nicht dauerhaft vernachlässigt werden dürfen, konnten die Verfahren betreut werden. Es zeichnet sich ab, dass sich die Fallzahlen bei laufenden 50 Verfahren einpendeln. Eine Reduzierung der Fallbearbeitung – in Relation zu den vorhandenen Kapazitäten - ist nicht vertretbar, da auf Krisensituationen angemessen reagiert und für (langzeit-) erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung, die Anspruch auf eine leidensgerechte Beschäftigung geltend machen, eine für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zufriedenstellende Lösung gesucht werden muss. In allen Fällen, in denen das POR ein Präventionsverfahren begleitet hat, war aufgrund der bestehenden Schwierigkeiten das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis gefährdet. Insofern ist die Kapazität auf Dauer um 0,7 VZÄ aufzustocken.

3.2 Neue Wege – Inklusionsstelle

Diese Kapazität soll allerdings nicht mit einer „normalen“ Stelle versehen werden. Bei P 5.4 ist die Idee entstanden, eine „Inklusionsstelle“ zu schaffen.

Ziel ist, Beschäftigte mit Schwerbehinderung, denen aufgrund von erheblichen Vermittlungshemmnissen im Zuge der Disposition kaum Perspektiven gegeben werden können, über einen angemessenen Zeitraum für eine anderweitige Tätigkeit in der Verwaltung fit zu machen und wieder in der Sachbearbeitung Fuß fassen zu lassen.

Die sachbearbeitenden Tätigkeiten beim Präventionsverfahren, die in der zentralen Zuständigkeit des POR liegen, sind grundsätzlich geeignet, um sie an die Leistungsfähigkeit einer/eines leistungsgeminderten Beschäftigten mit Schwerbehinderung anzupassen.

Der Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin soll nach einer angemessenen Zeit (ca. 3 Jahre) in eine voll finanzierte Sachbearbeitung bei einer anderen Dienststelle wechseln. Danach wird auf der Inklusionsstelle eine andere Dienstkraft mit Leistungseinschränkung und Schwerbehinderung in die Sachbearbeitung für die Betreuung von Präventionsverfahren bei P 5.4 eingearbeitet.

Hintergrund dieser Idee war eine städtische Dienstkraft, für die zwei Jahre vergeblich ein neuer Einsatz gesucht wurde. Die behinderungsbedingten Hemmnisse erschienen den Dienststellen immer zu groß. Das Personal- und Organisationsreferat ging nun für diesen Beamten in Vorleistung. Seit Januar 2017 wird die Zusammenarbeit mit einem erheblich sehbehinderten Mitarbeiter in dieser Funktion ausprobiert. Die Erprobung – auch der notwendigen technischen Ausstattung – ist vielversprechend. Zudem wird dabei die empfohlene IT-technische Ausstattung des Berufsförderungswerks Würzburg für Menschen mit Sehbehinderung eingesetzt - und zwar mit hohem Engagement des staatlichen Integrationsfachdienstes, des Betriebsärztlichen Dienstes und des dIKA des Personal- und Organisationsreferats.

Für den behinderungsbedingten Mehraufwand wird eine Kapazität von 0,3 VZÄ angesetzt. Dies ist notwendig, da sowohl die fachliche Einarbeitung als auch die technische Austattung der jeweiligen Arbeitsplatzausstattung bei der Dienstkraft mit Schwerbehinderung ein großes Zeitpensum erfordert, aber auch die organisatorischen Besonderheiten bewältigt werden müssen. Zudem soll mit dem Stelleninhaber der Inklusionsstelle gelingende Inklusion beispielhaft propagiert werden. Dazu sind bereits konkrete Vorschläge, z.B. für den stadtweiten BGM-Aktionstag 2017 entstanden.

Die Schaffung einer derartigen „Erprobungs-“ und „Ertüchtigungsstelle“, ist ein weiterer sinnvoller Schritt der Arbeitgeberin zur Umsetzung des Inklusionsgedankens der UN-Behindertenrechtskonvention.

3.3 Künftig notwendige personelle Ausstattung

Die Finanzierung einer Kapazität im Umfang von 1,0 VZÄ für die Durchführung der Präventionsverfahren gem. § 84 Abs. 1 SGB IX (anstatt 0,7 VZÄ für eine Arbeitskraft ohne Behinderungen) ist essentiell, um einen maximalen Rahmen für einen inklusiven Einsatz zu haben. Genauso wichtig ist ein Stellenwert bis A 12 bzw. EGr. 11. Der jeweils konkrete Finanzbedarf richtet sich nach der Eingruppierung (entsprechend den wahrzunehmenden (Teil-)Aufgaben) und dem zeitlichen Einsatz der Dienstkraft, die erprobt und wiedereingegliedert wird.

Mit dieser Varianz bleibt die Einsatzstelle flexibel. Der Stadtrat muss nicht bei jedem Personalwechsel befasst werden.

Für die Fallzahlen im Präventionsverfahren und die dargestellte Inklusionsmaßnahme sind demnach insg. personelle Kapazitäten im Umfang von zusätzlich 1,0 VZÄ in A 12 / EGr. 11 TVöD erforderlich.

4. Veröffentlichungen

Die derzeitigen Maßnahmen und Aktivitäten machen es erforderlich, dass der Kreis der betroffenen Beschäftigten, aber auch die maßgeblichen Organisationseinheiten und Führungskräfte rechtzeitig und umfassend informiert werden.

Dazu wird vorwiegend das Intranet genutzt. Dennoch ist es notwendig, zu wesentlichen Punkten auch die finanzielle Möglichkeit zu haben, Druckwerke zu erstellen. Diese Druckwerke müssen teilweise besondere Anforderungen erfüllen, optisch gut lesbar, ggf. in einfache Sprache übertragen werden.

Auch die Integrationsvereinbarung, das städtische Regelwerk mit allen Rechten und Pflichten für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung, ist nach einer aufgrund der UN-BRK und z.B. des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) notwendigen Überarbeitung wieder als Broschüre aufzulegen.

Hierfür und für weitere Veröffentlichungen sollten Finanzmittel jährlich in Höhe von 7.000 € zur Verfügung stehen.

5. Personal- und Sachkosten

Nachstehend werden die für die Fortführung der Maßnahmen aus dem 1. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK und die für die Umsetzung der gesetzlichen Aufgabe der Präventionsverfahren erforderlichen Ressourcen dargestellt:

5.1 Erforderliche Personalressourcen

Zur Umsetzung des Sollkonzeptes zur Integration der IT-Arbeitsplätze von Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit, dem Beratungsfachdienst Inklusion und für die Bearbeitung der Präventionsverfahren sind beantragt:

bei P 6.1 Ausbildung

- 2,0 VZÄ in EGr. S 15 TVöD (Finanzierungsbedarf bis zu 142.840 €) ab 2018 dauerhaft

bei P 5.4 Gesundheits- und Eingliederungsmanagement

- 1,0 VZÄ in EGr. 11 TVöD (Finanzierungsbedarf bis zu 77.050 €) ab 2018 dauerhaft

5.2 Erforderliche Sachmittel und Personalkostenersätze

Einmalige Sachkosten und Personalkostenersätze in 2017

- 18.000 € (12 x 1.500 €) für Teststellungen bei it@M im Rahmen des Sollkonzeptes
- 73.000 € als Sachkosten (Personalkostenersatz) im Rahmen der Entwicklung des Sollkonzeptes (Personalbedarf von 1,5 VZÄ – siehe Ziffer 2.1.2)

Einmalige Sachkosten in 2018

- Lizenz-, Schulungs-, Hard- und Softwarekosten im Rahmen des Sollkonzeptes (Erstausrüstung) im Umfang von bis zu 239.000 € zur Verrechnung mit it@M

Dauerhafte Sachkosten und Personalkostenersätze ab 2018

- zur Umsetzung des Sollkonzeptes (Verrechnung mit it@M)
Sachkosten im Umfang von 1,0 VZÄ in EGr. 11 TVöD als Personalkostenersatz (Finanzierungsbedarf bis zu 77.050 €)
- Veröffentlichungen im Rahmen der Inklusionsarbeit durch die Arbeitgeberin (P 5.4)
Sachkosten im Umfang von bis zu 7.000 €
- Laufende Kosten von drei Arbeitsplätzen i.H.v. 2.400 €
- Ersteinrichtung von drei Arbeitsplätzen bei P 5.4 und P 6.1 (bis zu 7.110 €)

Dauerhafte Sachkosten ab 2019

- Lizenz-, Schulungs-, Hard- und Softwarekosten im Rahmen des Sollkonzeptes (laufender Betrieb) im Umfang von bis 86.500 € zur Verrechnung mit it@M

5.3 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltung

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	229.290 €	91.000 €	
	ab 2018	für 2017	
	86.500 €	239.000 €	
	ab 2019	für 2018	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	219.890 €		
	ab 2018		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	4.700 €	91.000 €	
	ab 2018	für 2017	
		239.000 €	
		für 2018	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	4.700 €		
	ab 2018		
	86.500 €		
	ab 2019		
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	3,00		

* 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 notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt in das Produkt 37111230 „Personal- und Organisationsmanagement“ eingestellt.

5.4 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)		7.110 € in 2018	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		7.110 € in 2018	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeiten (Zeile 25)			

5.5 Unabweisbarkeit

Von den vorgetragenen Maßnahmen sind lediglich die Sachmittel in Höhe von 91.000 € unabweisbar. Mit den Aktivitäten zum Sollkonzept sind das Personal- und Organisationsreferat und it@M in Vorleistung gegangen, um dem Stadtrat und letztlich den betroffenen Dienstkräften und Dienststellen ein umsetzbares Konzept vorstellen zu können. Die Sachkosten auf Seiten des POR entsprechen dem Personaleinsatz auf Seiten des Eigenbetriebs, der mit großem Engagement einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vorarbeiten getätigt hat.

6. Zusammenfassung

Aus Fürsorgeaspekten wie auch aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten der demographiebewussten Arbeitgeberin und Dienstherrin LHM sind die Anstrengungen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zu intensivieren. Bevor man jedoch ggf. spezielle Instrumente und Maßnahmen entwickelt, um die individuelle Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu erhalten und zu stärken, sind in jedem Fall die gesetzlichen Pflichten (§§ 81 Abs. 4, 84 Abs. 1 und Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX, § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz, UN-Behindertenrechtskonvention) zu erfüllen.

Darüber hinaus wäre es wenig nachvollziehbar, wenn die LHM sich einerseits der Inklusion verschreibt, andererseits sinnvolle Umsetzungsmöglichkeiten im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ ablehnt.

Die dargestellten Maßnahmen realisieren konsequent den Stadtratsauftrag vom 24.07.2013 (Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention; Maßnahmen aus dem 1. Aktionsplan im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 12112) und des Konkretisierungs- und Realisierungsbeschlusses vom 19.03.2014 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13702) und sind damit Ausfluss des 1. Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention.

7. Abstimmung

7.1 Stadtkämmerei

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 31.08.2017 ist der Beschlussvorlage als Anlage 3 beigelegt.

7.2 Gesamtpersonalrat und Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten

Der Gesamtpersonalrat und der Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten haben mit Schreiben vom 04.10.2017 (Anlage 4) mitgeteilt, dass sie sich in ihrer Sitzung am 04.10.2017 mit dem Thema befasst haben und alle in der vorliegenden Beschlussvorlage aufgeführten Maßnahmen unterstützen.

7.3 Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München

Der Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München hat sich mit der beiliegenden Stellungnahme vom 05.10.2017 geäußert (Anlage 5). Im Schreiben wird ausgeführt, dass der Behindertenbeirat begrüßt, dass die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München die Inklusion für Menschen mit Sehbehinderung voranbringt. Ausdrücklich begrüßt er außerdem die Schaffung von Stellen, die die Beratung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung gewährleisten. Dafür schlägt der Behindertenbeirat vor, jährlich mehr Geld zur Verfügung zu stellen, um eine adäquate Unterstützung und Beratung von Menschen mit einer Beeinträchtigung zu gewährleisten.

Das Personal- und Organisationsreferat nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Das Personal- und Organisationsreferat nimmt die Anregungen des Behindertenbeirats gerne auf und überlegt ob und wie sie im 2. Aktionsplan für Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aufgegriffen werden können. Dazu wird auch der Behindertenbeirat einbezogen.

Der bereits eingerichtete Beratungsfachdienst Inklusion wird mit den beantragten Kapazitätsausweitungen die schon jetzt praktizierte enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern weiter ausbauen und noch stärker intensivieren.

7.4 Sozialreferat, Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Das Sozialreferat, Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich zur Beschlussvorlage nicht geäußert.

7.5 Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat sich zur Beschlussvorlage nicht geäußert.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates, it@M – I 2, 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 fortzuführen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 3,0 Stellen-VZÄ, sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) ab dem Jahr 2018 zu veranlassen.

Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die erforderlichen Haushaltsmittel im Rahmen des Schlussabgleiches 2018 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen ab dem Jahr 2018 in Höhe von jährlich bis zu 66.044 € (40% des JMB für Beamte/innen).

3. Die ebenfalls erforderlichen einmaligen Sachkosten im Jahr 2017 in Höhe von 91.000 € (Projektkosten Abschluss Sollkonzept IT-Arbeitsplätze), im Jahr 2018 in Höhe von 7.110 € (Erstausstattung der Arbeitsplätze) und in Höhe von bis zu 239.000 € (Umsetzung Sollkonzept IT-Arbeitsplätze) und dauerhaft ab 2018 bis zu 7.000 € (Veröffentlichungen/Broschüren), der Personalkostenersatz in Höhe von 77.050 € (Sachkostenersatz für Stelle E 11 bei it@M) sowie die dauerhaften, laufenden Arbeitsplatzkosten in Höhe von 2.400 €, die dauerhaft ab dem Jahr 2019 erforderlichen Sachkosten in Höhe von bis zu 86.500 € (laufender Betrieb IT-Arbeitsplätze für Menschen mit Sehbehinderungen/Blindheit), sind entsprechend der Besetzung der Stellen im Büroweg einzustellen bzw. die Sachkosten auf dem Büroweg einzustellen bzw. im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung anzumelden.
4. Das Produktkostenbudget erhöht sich zahlungswirksam ab 2018 um 229.290 € und ab 2019 um weitere 86.500 €.
5. Die Einrichtung und Besetzung der erforderlichen Kapazitäten kann nicht bis zur Genehmigung des Haushalts 2017 bzw. bis zur Aufstellung des Haushalts 2018 zurückgestellt werden. Die Unabweisbarkeit dieser Maßnahme (Personal- und Sachmittel) wird anerkannt.
6. 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. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über das Direktorium – HA II/V Stadtratsprotokolle
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 3, P 5, P 6
an das Sozialreferat, S-I-BI, Koordinierungsbüro UN-BRK
an it@M – I 2
an den Gesamtpersonalrat
an die Gesamtschwerbehindertenvertretung
an den Behindertenbeauftragten der Landeshauptstadt München
an den Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München

zur Kenntnis

Am