

Sollkonzept im Kontext zum Aktionsplan

Das Sollkonzept definiert Vorschläge zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Die Grundlage bietet der 1. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK mit seinen Handlungsfeldern und Maßnahmen. Primär wird Maßnahme 23 „Integration der Arbeitsplätze für blinde und sehbehinderte Beschäftigte in die IT-Infrastruktur der LHM“ umgesetzt. Dieses Thema kann aber nicht isoliert betrachtet werden; es bestehen mit Bezug zum Handlungsfeld Arbeit Auswirkungen auf zahlreiche weitere Maßnahmen – teils als direkte Auswirkung, teils als indirekte Folge. Die folgende Zusammenstellung soll einen Überblick ermöglichen, welche Maßnahmen aus dem Sollkonzept Auswirkungen auf Maßnahmen aus dem Aktionsplan entfalten.

Aktionsplan	Sollkonzept	Erläuterung
1, 2, 5, 11, 22	10.1.x	Die schnelle Bereitstellung von Hilfsmittelhard- und -software mit standardisierter Konfiguration erlaubt es, Beschäftigte mit Schwerbehinderung schnell in die Lage zu versetzen, Schulungen an Schulungsarbeitsplätzen zu folgen. Eine Ausweitung für Berufsschulen und berufliche Schulen und alle weiteren Schularten wäre technisch umsetzbar, war aber nicht im Fokus des Projekts.
3, 25	10.1.x	Für Beschäftigte ohne visuelle Einschränkung bietet die schnelle Bereitstellung von Hilfsmittelsoftware die Möglichkeit für einen Einstieg zur Beschäftigung mit dem Thema Barrierefreiheit in der IT. Dies gilt insbesondere auch für Lehrpersonal.
17, 18, 23	10.1.x	Die Bereitstellung einer Hard- und Softwareausstattung erlaubt es Beschäftigten mit Blindheit oder Sehbehinderung schnell einzuschätzen, ob sie in einem gegebenen Arbeitsumfeld mit gegebenen Anwendungen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitskraft einzubringen. Die geringere Vorlaufzeit fördert weiter die

		Schaffung von Praktikumsplätzen.
17, 18	10.2.1	Da die Hilfsmittelsoftware i.d.R. personalisiert eingerichtet ist, ist der Wegfall einer Neuinstallation oder Nutzung eines neuen Gerätes bei Abteilungswechsel geeignet zur Förderung der Ausbildung.
22	10.2.2 - 10.2.6	Die Möglichkeit zur Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen ist wichtig.
	10.3.1	Entfällt aufgrund des Stadtratsbeschlusses
23	10.3.2	Die Nutzung gemeinsamer Informationsmedien ist Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsplatz.
19	10.3.3	Die Schaffung eines Austauschforums ermöglicht das Teilen von Problemstellungen, Lösungsansätzen und hilfreichen Informationsquellen.
5, 19, 25	10.3.4, 10.3.5	Sensibilisierung von Schlüsselpersonen (Intranet Redakteuren, Lehrpersonal, Facharchitekten) für Belange der Barrierefreiheit
22	10.3.6	Die gleichberechtigte Teilnahme an Schulungsmaßnahmen beginnt mit der gleichberechtigten Anmeldung.
Keine Entsprechung im Katalog, aber in BITV und Gleichstellungsrecht	10.4.1	Barrierefreie Oberflächen sind wichtig für die Partizipation von Beschäftigten mit Einschränkungen am Arbeitsprozess.
40, 45	10.4.2	Anpassung der Vergaberichtlinien nach europäischen Standards (Design-für-All bei öffentlichen Ausschreibungen)
	10.4.4	Überholt durch Stadtratsbeschluss vom Februar 2017
23	10.4.5	Bei der Virtualisierung ist in Abhängigkeit von der gewählten Lösung die

		Einbindung oder die Ausgrenzung der Beschäftigten mit Einschränkung möglich.
Keine Entsprechung	10.4.6	Die Nutzbarkeit von Anwendungen als Remotelösung für Beschäftigte mit Einschränkungen ist geeignet, ständigen oder vorübergehenden Mobilitätseinschränkungen zu begegnen.
23	10.4.7	Keine direkte Entsprechung, allerdings dient die Aufbau einer Supportstruktur einer gleichmäßigen Qualität des Supports für Arbeitsplätze von Beschäftigten mit Einschränkungen über das gesamte Netz der LHM hinweg.
Keine Entsprechung	10.4.8	

Tangierte Maßnahmen:

1, 2, 3, 5, 11, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 40, 45

Liste der Maßnahmen

Nr.	Maßnahme Beschreibung
1	<p>In der Vergangenheit wurden Schülerinnen und Schüler beim Übertritt auf ein städtisches Gymnasium kaum durch entsprechendes Fachpersonal unterstützt. Damit war der Verbleib an einem öffentlichen Gymnasium häufig nicht möglich; ein Wechsel an private Einrichtungen war erforderlich.</p> <p>Mit der Maßnahme wird Fachkompetenz an die Gymnasien geholt. Dies sind Hilfen für die betroffenen Schülerinnen und Schüler, z. B. über ausgebildete Integrationshelferinnen und Integrationshelfer oder Unterstützung der Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer durch die Schulpsycholog/inn/en bzw. den Schulpsychologischen Dienst.</p> <p>Darüber hinaus wäre eine Zusammenarbeit von Fachlehrkräften und Sonderpädagog/inn/en wünschenswert. Dies ist noch nicht in der bisher definierten Maßnahme enthalten.</p> <p>Um einen inklusiven Schulbetrieb an den städtischen Gymnasien und den städtischen Schulen besonderen Art zu gewährleisten, wird ein Stufenkonzept für die verschiedenen Aspekte Personal, Raumanforderungen und Unterrichtsgestaltung entwickelt.</p>
2	<p>Allen Kindern und Jugendlichen soll der Zugang zu Bildungserfolgen im Regelschulsystem ermöglicht werden. Dafür werden zwei weitere inklusive Schulstandorte nach den Vorgaben der Regierung von Oberbayern und des Staatlichen Schulamts errichtet. Den Sachaufwand trägt die Stadt München. Personelle Ressourcen und ein Budget für Schulen mit dem „Profil Inklusion“ sind vorhanden.</p>
3	<p>Um den Fortschritt der Inklusion an Schulen und Kindertageseinrichtungen zu fördern, werden im Jahr 2013 für Lehrkräfte und Erziehungspersonal jeweils vier Fortbildungen angeboten. Die Finanzierung erfolgt aus dem Budget des Referats. Das Angebot wird der Nachfrage entsprechend ausgebaut.</p> <p>Schulungen für Erziehungspersonal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • All inclusive – alle Kinder im Blick: Inklusion in der Praxis • Das Offene Haus: ein Konzept für alle Kinder? • Auf dem Weg zur Inklusion • Vor(ur)teile wahrnehmen – Urteile abbauen <p>Schulungen für Lehrkräfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit emotionalen und sozialen Störungen

	<ul style="list-style-type: none"> • Inklusion sehbehinderter und blinder Kinder an weiterführenden Schulen • Grenzen der Barrierefreiheit: Inklusion mit dem Rollstuhl selbst erfahren • Inklusion will gelernt sein: Individualität anerkennen und in die Gemeinschaft integrieren <p>Das Programm des Pädagogischen Instituts wird im Hinblick auf Inklusion weiterentwickelt. Bei Bedarf können kurzfristig schulinterne Fortbildungen sowie Teamfortbildungen in Kindertagesstätten angeboten werden.</p>
5	<p>Bei den Schularten der Fachabteilung 1 wird zwischen Berufsschulen und Beruflichen Schulen unterschieden. Die städtischen Berufsschulen sind Pflichtschulen für alle Jugendlichen mit oder ohne Beeinträchtigungen, die einen Lehrvertrag haben.</p> <p>Die städtischen Beruflichen Schulen sind ganztägig ausgerichtete, freiwillige Schulen.</p> <p>Um einen inklusiven Schulbetrieb an den städtischen Beruflichen Schulen zu gewährleisten, wird ein Stufenkonzept für die verschiedenen Aspekte Personal, Raumanforderungen und Unterrichtsgestaltung entwickelt. Die Schulen werden so ausgestattet, dass alle Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen, die die Aufnahmebedingungen erfüllen, unterrichtet werden können.</p>
11	<p>Die städtische Carl-von-Linde-Realschule wird – sukzessive über die einzelnen Jahrgangsstufen – in eine inklusive Realschule überführt. Alle Kinder mit Behinderungen, die die gesetzlichen Aufnahmebedingungen für die Realschule erfüllen, sollen Aufnahme finden. Dafür werden Lehrerteams fortgebildet, die den unterschiedlichsten Anforderungen eines inklusiven Schulalltags gerecht werden können.</p> <p>Die Erfahrungen mit diesem Projekt sollen in eine Professionalisierung bei der Umwandlung bestehender Schulen münden. Im Rahmen eines Stufenkonzeptes werden Prozessabläufe erarbeitet und optimiert sowie Standards entwickelt, z. B. für die baulichen Maßnahmen, für die Individualisierung des Unterrichts sowie für die Zusammenarbeit mit Externen wie Ärzten und Therapeuten</p>
17	<p>Bei der Landeshauptstadt München sollen mehr Menschen mit Behinderungen ausgebildet werden – sowohl in der regulären Ausbildung für den Verwaltungsdienst als auch in der verzahlten Ausbildung. Das Ziel ist, eine Quote von 6 % Nachwuchskräften mit Behinderungen zu erreichen.</p> <p>Dafür werden in erster Linie Marketingmaßnahmen ergriffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internetauftritt, Flyer und Messestand für das Personal- und Organisationsreferat • Werbung in Printmedien • Werbung auf Ausbildungsmessen und in Schulen

18	<p>Es sollen mehr Inklusionspraktikumsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen werden. Die Betreuung erfolgt durch entsprechend für Inklusionspraktika geschulte örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder. Damit sollen mehr Menschen mit Behinderung bei der Landeshauptstadt München über eine reguläre Ausbildung in Arbeit gebracht werden. Die Chancen für Praktikantinnen und Praktikanten, die an der verzahnten Ausbildung teilgenommen haben, einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu finden, sollen erhöht werden.</p> <p>Dazu sollen zunächst entsprechende Praktikumsplätze rekrutiert sowie Gespräche in den Referaten und Eigenbetrieben geführt werden, um grundsätzliche Vorbehalte und Ängste abzubauen und die Chancen und Grenzen der Inklusion sowie Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Außerdem sind die erforderliche technische Hilfsausstattung und Arbeitsassistenz sicherzustellen und im Einzelfall die Kostenübernahme durch externe Stellen zu prüfen und ggf. zu beantragen. Die Inklusionsausbilderinnen und -ausbilder werden geschult, die Praktikantinnen und Praktikanten und die Nachwuchskräfte kontinuierlich betreut.</p> <p>Nach Evaluierung der Praktika soll das Konzept für die Verankerung der Inklusion in der Ausbildung fortentwickelt werden.</p> <p>Darüber hinaus soll ein stadtinternes Marketing für Inklusionsausbildung aufgebaut und die Vernetzung mit anderen deutschen Städten vorangetrieben werden.</p>
19	<p>Städtische Beschäftigte mit Behinderungen sowie deren Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte, Personalverantwortliche und alle interessierten Nutzerinnen und Nutzer sollen sich im Intranet umfassend zu zentralen Themen im Kontext Behinderung und Arbeit informieren können, beispielsweise über Zuschüsse, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Beratungsmöglichkeiten, Beschaffungswege, Fortbildungen etc.</p> <p>In Kooperation mit verschiedenen Dienststellen, Institutionen und Verbänden soll hierfür in den nächsten drei Jahren ein barrierefreier Intranetauftritt konzipiert und umgesetzt werden.</p>
22	<p>In einem gemeinsamen Workshop von Führungskräften, Mitarbeitenden mit Behinderungen und Schwerbehindertenvertretungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abt. Fortbildung sollen mögliche Barrieren festgestellt werden.</p> <p>Die Bedarfe spezieller – über das bestehende Angebot – hinausgehender Veranstaltungen/Angebote werden ermittelt.</p>
23	<p>Da es für das in der Landeshauptstadt München angewandte System LiMux keine blindentaugliche Software gibt, sind blinde und sehbehinderte städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit auf die Verwendung von Microsoft-Produkten als Insellösung angewiesen. Das bedeutet häufig, dass Fachsoftware nicht angewendet werden kann, Informationen nicht gelesen und Arbeitsergebnisse nicht verwertet werden können. Zudem kommt es zu Systemfehlern aufgrund nicht angepasster Schnittstellen.</p> <p>Die Untersuchung der Situation der blinden und sehbehinderten städtischen</p>

	<p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Vorstudie beinhaltet die Analyse derzeitiger Schnittstellen, Hemmnisse sowie die Entwicklung eines Vorgehenskonzeptes zur Verbesserung dieser Situation.</p> <p>Alle Arbeitsplätze der sehbehinderten Beschäftigten, die unter LiMux arbeiten, sollen darauf hin geprüft werden, ob die Hardware- und Softwareeinstellungen ihren speziellen Anforderungen genügen. Ggf. erfolgt eine Optimierung. Die Vorstudie soll auch die Möglichkeiten zur Standardisierung der IT-Umgebung dieser Arbeitsplätze feststellen.</p>
25	<p>Für die Bereiche Stadtentwicklung, Stadtplanung, Wohnungsbauförderung, Stadtsanierung und Baugenehmigung wird ein Schulungskonzept zum Thema Barrierefreiheit entwickelt.</p> <p>Neben der Vermittlung der konkreten fachlichen Inhalte sollen die Beschäftigten des Planungsreferats gezielt für die Bedürfnisse von betroffenen Menschen und die Wahrnehmung von Barrieren sensibilisiert werden. Ziel der Maßnahme ist, dass sie das erforderliche Fachwissen zum Thema Inklusion bei der Erledigung ihrer Aufgaben kompetent und zielführend einbringen können und zudem in der Lage sind, überzeugend und aus eigenem Antrieb Maßnahmen zu vermitteln, die zu einer Verbesserung der Inklusion beitragen.</p>
40	<p>In den nächsten Jahren werden die Satzungen und internen Dienstanweisungen der Landeshauptstadt München (Ortsrecht) auf Vereinbarkeit mit der UN-BRK überprüft. Wo die Belange von Menschen mit Behinderungen gemäß UN-BRK nicht ausreichend berücksichtigt sind, werden die Formulierungen entsprechend geändert. Wegen der Fülle der Vorschriften und der knappen Ressourcen wird dieser Prozess längere Zeit in Anspruch nehmen. Es bietet sich an, nach Dringlichkeit zu priorisieren und bei den Satzungen zusätzlich nach dem Grad der Außen- und Innenwirkung.</p>
45	<p>Hilfreiche Informationen für Menschen mit Behinderungen wie z. B. Hinweise auf barrierefreie Zugänge, behindertengerechte Toiletten, Möglichkeiten zur Anwesenheit von Gebärdensprachdolmetschern, Vorhandensein von Braille-Schriften u. a. sollen künftig in allen Publikationen der LHM in deutlicher Form dargestellt werden. In der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM) werden entsprechend stadtweit verpflichtende Vorgaben erlassen. Die Publikationen der Stadt sollen nicht nur in der optischen Aufmachung und Wirkung, sondern auch hinsichtlich der speziell für Menschen mit Behinderungen beschriebenen Hinweise einheitlich sein.</p>