

Hinweis: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen!

Referat/e: POR	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): P 5	Federführung: POR
Arbeitstitel geplanter Beschluss: <b>Inklusion bei der Arbeitgeberin LHM</b>		

<b>1. Aufgabe</b>		
<b>1.1 Beschreibung der Aufgabe:</b>		
<b>1.2 Aufgabenart</b>		
Pflichtaufgabe <input type="checkbox"/>	freiwillige Aufgabe <input type="checkbox"/>	bürgernahe Aufgabe <input type="checkbox"/>
Daueraufgabe <input type="checkbox"/>	zeitlich begrenzte Aufgabe <input type="checkbox"/>	
<p>Begründung: Die Umsetzung der gesetzlichen Aufgabe, Beschäftigten mit Schwerbehinderung den Arbeitsplatz zu erhalten (§ 167 Abs. 1 SGB IX) soll bei der Stadt München konsequent befolgt werden. Das ergibt sich schon aus dem Auftrag an die Stadtverwaltung, die UN-Behindertenrechtskonvention über ein weiteres stadtweites Projekt (2. Aktionsplan), das viele wirkungsvolle Maßnahmen entstehen lassen soll, immer mehr Realität werden zu lassen.</p> <p>a) Unabhängig von der Umsetzung der UN-BRK im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ ist die Arbeitgeberin Stadt München verpflichtet, Präventionsverfahren einzuleiten, um mit allen Akteuren alle Maßnahmen rechtzeitig zu ergreifen, damit Beschäftigten mit Schwerbehinderung der Arbeitsplatz erhalten werden kann.</p> <p>b) Notwendige Anpassungen der Arbeitsplätze von Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind rascher zu realisieren. Das gebietet zum einen der Arbeitsschutz, zum anderen auch der Blick auf die Produktivität mittels technischer Hilfsmittel. An vielen Arbeitsplätzen quer über die gesamte Stadtverwaltung sind technische Hilfsmittel im Einsatz.</p> <p>Im Rahmen der Projektarbeit für den 2. Aktionsplan und aufgrund vieler Hinweise aus dem Kreis der betroffenen Beschäftigten bzw. der Schwerbehindertenvertrauensleute wurde herausgearbeitet, dass eine Anlaufstelle bei der LHM, die sich um die technische Inklusion kümmert, einen hohen Mehrwert haben wird. Sowohl betroffene Mitarbeiter_innen als auch deren Führungskräfte oder Geschäftsstellen sind meist überfordert, wenn „etwas nicht funktioniert“. Damit liegt aber die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die auf Hilfsmittel angewiesen sind, in der Regel auf Null.</p> <p>Ein bisher recht stiefmütterlich betrachtetes Feld ist die Sicherheit von mobilitätseingeschränkten Beschäftigten. In vielen Gebäuden gibt es keine Vorrichtung, diese Mitarbeiter_innen im Notfall zu evakuieren.</p> <p>c) Bei der Stadt München ist die gesetzlich geforderte Funktion der Inklusionsbeauftragten gem. § 181 SGB IX auf eine Mitarbeiterin des Personal- und Organisationsreferats übertragen. Diese Inklusionsbeauftragte ist für diese Funktion nicht freigestellt. Ihre Organisationseinheit verantwortet vielmehr wesentliche Weichenstellungen für die Strukturen der LHM als „gesunde Arbeitgeberin“ vom gesetzlichen Arbeitsschutz bis zur Einzelfallprävention, von Regelungen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement bis zu den oben genannten Präventionsverfahren für Beschäftigte mit Schwerbehinderung. Auch der Teil „Arbeit und Beschäftigung“ bei der Umsetzung der UN-BRK in Bezug auf die Arbeitgeberin LHM wird dort bearbeitet. Die vielen Anforderungen, die die Pflichtaufgabe nicht zuletzt aufgrund des ernsthaften Umsetzungswillens zur UN-BRK vertieft, können ohne Assistenzkraft nicht mehr erfüllt werden.</p>		
<b>1.3 Auslöser des Mehrbedarf</b>		

inhaltlich/ qualitative Veränderung der Aufgabe <input type="checkbox"/>	neue Aufgabe <input type="checkbox"/>	quantitative Aufgabenausweitung <input type="checkbox"/>
<p>Erläuterung:</p> <p>a) Verstärkung in der Bearbeitung von Präventionsverfahren: Das Erfahrungswissen aus dem Jahr 2017 zeigt, dass im Schnitt nicht mehr als 20 Fälle parallel bearbeitet werden können. Es sind jedoch bereits mehr als 18 Fälle (Stand 12.04.2018) angezeigt worden, die momentan nicht bearbeitet werden können. Die Intensität der Lösungssuche in einer kritischen Arbeitsplatzsituation, bei der die Weiterbeschäftigung gefährdet ist, erfordert einen hohen Zeitaufwand, der auch in festen Zeitfenstern zu leisten ist. Eine zentrale Koordination durch das POR hat sich allerdings insb. in der Ansprache gegenüber dem entscheidenden staatlichen Inklusionsamt bewährt.</p> <p>b) „Technische Beratung und Kümern“ - Maßnahme für den 2. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK: Diese neue Funktion ist ein großer Wunsch der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die auf technische Hilfsmittel angewiesen sind.</p> <p>c) Assistenz für die zentrale Funktion der Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX: Die zentrale Funktion wird durch die ernsthaften Umsetzungsbestrebungen innerhalb der LHM immer häufiger nachgefragt. Bei der LHM sind rd. 2.200 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt. Die Möglichkeiten, auf Nachfragen einzugehen, sind für die Funktionsträgerin neben den sonstigen wichtigen Aufgaben ohne Assistenz nicht mehr möglich. Es ist hier dringend eine Entlastung geboten.</p>		

<b>2. Finanzielle Auswirkungen</b>	
<b>2.1 konsumtiv</b>	
2.1.1 Einzahlungen	€
2.1.1.1 Zuwendungen und allgemeine Umlagen	€
2.1.1.2 Sonstige Transfereinzahlungen	€
2.1.1.3 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	€
2.1.1.4 Privatrechtliche Leistungsentgelte	€
2.1.1.5 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	€
2.1.1.6 Sonstige Einzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	€
2.1.2 Auszahlungen	€
2.1.2.1 Personalauszahlungen	183.500€
2.1.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen	12.200,00 € + 1.200€
2.1.2.3 Transferauszahlungen	€
2.1.2.4 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	1.200 €
<b>2.2 investiv</b>	
2.2.1 Einzahlungen	€
2.2.2 Auszahlungen	7.110 €

<b>3. Geltend gemachter Bedarf (Ergebnis der Stellenbemessung)</b>			
geltend gemachter Stellenmehrbedarf	<b>VZÄ</b>	<b>davon befristet VZÄ</b>	<b>QE, FR</b>
	Zu a) 1 VZÄ		Zu a) 3. QE, VD
	zu b) 1 VZÄ		zu b) 3. QE, TD
	Zu c) 1 VZÄ		Zu c) 2. QE, VD
bereits für die Aufgabe eingesetzt	<b>VZÄ</b>	<b>davon befristet VZÄ</b>	<b>QE, FR</b>
	Zu a) 1,2 VZÄ		3. QE VD
	Zu b) 0 VZÄ		
	Zu c) 0 VZÄ		

<b>4. Bemessungsgrundlage</b>
<p>a) Verstärkung in der Bearbeitung von Präventionsverfahren: Das Erfahrungswissen aus dem Jahr 2017 zeigt deutlich, dass im Schnitt nicht mehr als 20 Fälle parallel bearbeitet werden können. Es sind jedoch bereits mehr als 18 Fälle (Stand 12.04.2018) angezeigt worden. Eine zentrale Koordination durch das POR hat sich jedoch bewährt. Die Intensität der der Lösungssuche in einer kritischen Arbeitsplatzsituation, bei der die Weiterbeschäftigung gefährdet ist, erfordert einen äußerst hohen Zeitaufwand.</p> <p>b) Maßnahme für den 2. Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK – technische Beratung Dies ist eine völlig neue Funktion, die nicht bemessen werden kann. Allerdings erscheint es angemessen, wenn für alle technisch unterstützten Arbeitsplätze sich wenigstens 1 Person verantwortlich kümmern kann.</p> <p>c) Assistenz für die zentrale Funktion der Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX Die zentrale Funktion wird durch die ernsthaften Umsetzungsbestrebungen innerhalb der LHM immer häufiger nachgefragt. Bei der LHM sind rd. 2.200 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt. Die Möglichkeiten, auf Nachfragen einzugehen, sind für die Funktionsträgerin neben den sonstigen wichtigen Aufgaben ohne Assistenz nicht mehr möglich. Im Übrigen wurde den Schwerbehindertenvertretungen mit der Gesetzesänderung des SGB IX erstmals eine Assistenzkraft in „erforderlichem Umfang“ zugestanden (§ 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX). Damit sollte unbestritten sein, dass auch eine stadtweit agierende Funktion auf Seiten des Arbeitgebers ebenfalls durch eine Assistenzkraft unterstützt werden sollte (bei immerhin ca. 2.200 Beschäftigten mit Schwerbehinderung).</p>

<b>5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)</b>
<p>5.1 Erläuterung der Alternativen zur Kapazitätsausweitung:</p> <p>a) keine</p> <p>b) Die Maßnahme wird nicht umgesetzt</p> <p>c) Es wird eine zweite Person für die Funktion der Inklusionsbeauftragten eingesetzt, die aber, um die bisherige Aufgabenträgerin zu entlasten, von ihren bisherigen Aufgaben entbunden werden müsste, was letztlich der LHM teurer kommt. Zudem müsste dieses Vorgehen mit der Gesamtpersonalvertretung und der Gesamtschwerbehindertenvertretung verhandelt werden, da die Interessensvertretung ein Mitspracherecht hat, durch wen die Funktion des Inklusionsbeauftragten ausgeübt wird.</p>

## **5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)**

5.2 Beschreibung der Auswirkungen, wenn Zuschaltung nicht erfolgt:

- a) Eine gesetzliche Pflichtaufgabe wird unzulänglich ausgeübt. Beschäftigte mit Schwerbehinderung müssen länger auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz warten. Darüber hinaus Frustration, über viel zu lange Wartezeiten, unzulängliche Abläufe bis zur Realisierung von behinderungsgerechter und funktionstüchtiger Arbeitsplatzausstattung.
- b) Die Maßnahme wird nicht umgesetzt.
- c) Die Inklusionsbeauftragte kann ihre Aufgaben derzeit nicht zufriedenstellend erledigen.

## **6. zusätzlicher Büroraumbedarf**

6.1 Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen: 6 (inkl. Teilzeit-Faktor)

Bedarf in qm: 66

6.2 Begründung/Berechnung:

1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene VD, 1,0 VZÄ der 3. Qualifikationsebene TD und 1,0 VZÄ der 2. Qualifikationsebene werden unter Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors jeweils mit 2 Personen besetzt. Aus diesem Grund werden 6 Arbeitsplätze benötigt. Standard für 1 Arbeitsplatz sind 11 qm.