

Telefon: 089/233 - 23860
Telefax: 089/233 - 21319

**Personal- und
Organisationsreferat**
Gesundheits- und
Eingliederungsmanagement – P 5.2

Inklusion bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt München

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12704

4 Anlagen

Anlage 1 – Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 30.08.2018

Anlage 2 – Stellungnahme des Kommunalreferats vom 31.08.2018

Anlage 3 – Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 29.08.2018

Anlage 4 – Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen vom 13.09.2018

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.10.2018 (VB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	2
1. Problemstellung/Anlass.....	2
2. Stellenbedarf.....	3
2.1 Quantitative Aufgabenausweitung.....	3
2.1.1 Aktuelle Kapazitäten.....	3
2.1.2 Zusätzlicher Bedarf.....	3
2.1.3 Bemessungsgrundlage.....	3
2.1.4 Alternativen zur Kapazitätsausweitung.....	4
2.2 Zusätzlicher Büroraumbedarf.....	5
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	5
3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	5
3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit.....	6
3.3 Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	6
3.4 Finanzierung.....	7
II. Antrag des Referenten.....	8
III. Beschluss.....	9

I. Vortrag des Referenten

1. Problemstellung/Anlass

a) Präventionsverfahren

Die Arbeitgeberin Stadt München ist gemäß § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) verpflichtet, Präventionsverfahren einzuleiten, um mit den zuständigen Akteuren alle Maßnahmen rechtzeitig zu ergreifen, damit Beschäftigten mit Schwerbehinderung der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Es handelt sich um eine Pflichtaufgabe und um eine Daueraufgabe. Die Analyse der demografischen Entwicklung für das städtische Personal lässt erwarten, dass aufgrund des hohen Durchschnittsalters in großen Berufszweigen der Stadt Schwerbehinderungen ansteigen werden.

Auslöser für die Anmeldung des Stellenbedarfs ist die dringend erforderliche Aufstockung der Kapazitäten für die Bearbeitung der Präventionsverfahren – ein Verfahren, das ein Arbeitgeber nach dem SGB IX zwingend durchzuführen hat, wenn sich Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung abzeichnen. Unabhängig davon wird die Umsetzung der UN-BRK im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ im Rahmen der Aktionspläne, aber auch darüber hinaus weiter vorangebracht.

b) Assistenzfunktion für die Inklusionsbeauftragte

Eine Zuschaltung für die solitäre Funktion der Inklusionsbeauftragten der Stadt München nach dem SGB IX ist aufgrund der Themenfülle geboten. Die Inklusionsbeauftragte ist zentrale Anlaufstelle für alle Belange von derzeit ca. 2.200 Dienstkräften mit Schwerbehinderung. Gerade aufgrund der verstärkten Anstrengungen, im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin inklusiver zu machen und Barrieren abzubauen, ist diese Funktion besonders gefordert. Da die Aufgabenverantwortliche für diese Aufgabe nicht freigestellt ist, wird eine unterstützende Assistenz dringend benötigt.

c) Sachmittel und Dienstleistungen

Zum einen müssen für die erforderlichen Stellen die Arbeitsplatzkosten kalkuliert werden, zum anderen sollen die Sachmittel insbesondere zur barrierefreien Aufbereitung von wichtigen städtischen Regelungen und Informationen verwendet werden, z. B. für die neuen Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit und das Münchner Kompetenzmanagement. Die veranschlagte Summe von 8.660 € wird

unter der Maßgabe verwendet, möglichst vielfältig aber auch kostengünstig die barrierefreie Kommunikation bei der Stadt voranzubringen.

2. Stellenbedarf

2.1 Quantitative Aufgabenausweitung

2.1.1 Aktuelle Kapazitäten

a) Präventionsverfahren

Bisher werden für diese Aufgabe 1,2 VZÄ der dritten Qualifikationsebene eingesetzt.

b) Assistenzfunktion für die Inklusionsbeauftragte nach dem SGB IX

Für diese Aufgabe gibt es bisher keine Kapazitäten.

2.1.2 Zusätzlicher Bedarf

a) Präventionsverfahren

Für die Bearbeitung der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionsverfahren werden weitere 1,0 VZÄ der dritten Qualifikationsebene (BesGr. A11 bzw. EGr. 10) benötigt.

b) Assistenzfunktion für die Inklusionsbeauftragte

Die bei der Stadt München zentral verantwortliche Inklusionsbeauftragte soll durch 0,5 VZÄ der zweiten Qualifikationsebene (BesGr. A7 bzw. EGr. 6) entlastet werden.

2.1.3 Bemessungsgrundlage

a) Präventionsverfahren

Die etwa 2-jährige Erfahrung in der zentralen Koordination und Begleitung der städtischen Präventionsverfahren, die an die Abläufe beim staatlichen Inklusionsamt gebunden sind, zeigt eine konstante Maximalmenge von 20 Verfahren pro VZÄ an. Da Präventionsverfahren in der Regel über einen Zeitraum von 12 Monaten laufen, können mit den vorhandenen 1,2 VZÄ demnach 24 Fälle parallel bearbeitet werden.

Es müssen bereits Meldungen zurückgestellt werden, weil keine Kapazitäten zur Verfügung stehen. Nur mit geschicktem Koordinieren konnten bisher größere Verwerfungen verhindert werden. Dieser Balanceakt kann aber mit der derzeitigen Personalausstattung nur vorübergehend gemeistert werden. Der Engpass ist auf Dauer nicht zumutbar, sowohl für die Beschäftigten, die sich in einer schwierigen, den Arbeitsplatz gefährdenden Situation befinden und teilweise warten müssen, als auch für die Dienststellen, die Lösungen für ihre schwierigen Personalfälle brauchen; nicht

zuletzt auch für die zuständigen Sachbearbeitenden, die permanent die Verantwortung und den Druck spüren.

Rund um das Präventionsverfahren wird laufend an Verbesserungen in den Abläufen gearbeitet. Da es sich jedoch an den ganz individuellen Fakten der betroffenen Dienstkräfte mit Schwerbehinderung ausrichtet, sind die Situationen letztlich einzigartig. Auch für die Sachbearbeitung bei P 5.201 gibt es kaum Optimierungsmöglichkeiten. Die, die es gibt, werden genutzt.

b) Assistenzfunktion für die Inklusionsbeauftragte

Seit der Gesetzesänderung des SGB IX wird den Schwerbehindertenvertretungen eine Assistenz in „erforderlichem Umfang“ zugebilligt (§ 179 Abs. 8 Satz 3 SGBIX). Eine entsprechende Funktionsunterstützung sollte für eine stadtweit agierende Funktion auch auf Arbeitgeberseite anerkannt werden, da es bisher eine solche Funktionsunterstützung nicht gibt.

Die Funktion der Inklusionsbeauftragten wird seit 29.07.2009 in Personalunion einer Unterabteilungsleitung beim Personal- und Organisationsreferat ausgeübt. Aufgrund der Fachaufgaben in der Organisation ergaben und ergeben sich gewisse Synergieeffekte. Unabhängig davon kann die Funktion grundsätzlich überall angesiedelt sein. Die beauftragte Person benötigt immer das Einverständnis der Gesamtpersonalvertretung. Die jetzige Konstellation läuft seit vielen Jahren erfolgreich und in guter Zusammenarbeit mit der Gesamtpersonalvertretung und der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Aufgrund der Verwaltungserfahrung der Funktionsträgerin konnten die Aufgaben bisher neben den Aufgaben als Unterabteilungsleitung erfüllt werden.

Die vermehrten Anfragen und Themen, die durch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention allerdings auch mit dieser Funktion zusammenwirken, erfordern Aufmerksamkeit und wesentlich mehr Zeit. Deshalb soll eine Assistenzkraft Entlastung schaffen, vorerst 0,5 VZÄ.

2.1.4 Alternativen zur Kapazitätsausweitung

a) Präventionsverfahren

Die Möglichkeiten des Priorisierens oder des Verzögerns werden heute schon genutzt. In der gesamten Abteilung (insbesondere Stellenbesetzung) sind die Kapazitäten zu wenige als dass Aufgaben verlagert werden könnten.

Wenn die Zuschaltung des Mehrbedarfs nicht erfolgt, wird eine gesetzliche Pflichtaufgabe unzulänglich ausgeübt. Beschäftigte mit Schwerbehinderung müssen länger auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz warten. Damit können aber auch arbeitsrechtlich brisante Verhältnisse für die Arbeitgeberin entstehen.

b) Assistenzfunktion für die Inklusionsbeauftragte

Innerhalb der Organisationseinheit gibt es keine Pufferkapazitäten. Die Aufgabensituation kann nicht mit anderen Ressourcen aufgefangen werden.

Die Inklusionsbeauftragte kann ihre Aufgaben derzeit nicht mehr zufriedenstellend erledigen.

2.2 Zusätzlicher Büroraumbedarf

Mit dem geltend gemachten Bedarf i. H. v. 1,5 VZÄ ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von 2 Arbeitsplätzen. Die benötigten Arbeitsplätze werden dauerhaft im neuen Standort Claudius-Keller-Str. untergebracht und durch Nachverdichtung sicher gestellt. Bei weiteren Stellenzuschaltungen könnte sich zusätzlicher Flächenbedarf ergeben.

3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	102.485,-- ab 2019	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	92.625,--	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	600,--	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
Transferauszahlungen (Zeile 12)	,--	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	9.260,--	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)	,--	,-- in 201X	,-- von 201X bis 20YY
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,5		

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

* Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe Auszahlungen (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs- schemas)		4.740 € in 2019	
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)		4.740 € in 2019	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)			

3.3 Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

Es ergibt sich folgender Nutzen, der nicht durch Kennzahlen bzw. Indikatoren beziffert werden kann:

a) Präventionsverfahren

Die Maßnahme ist zwingend erforderlich, da sie im beantragten Umfang gesetzlich vorgeschrieben ist.

Zudem werden Beschäftigten mit Schwerbehinderung Arbeitsmöglichkeiten bei der Stadt München erhalten. In einem auf die individuelle Situation ausgerichteten Case Management werden alle Möglichkeiten genutzt. Dieses Vorgehen folgert sich auch aus der Fürsorgepflicht und der Verantwortung als soziale Arbeitgeberin.

b) Assistenz für die Inklusionsbeauftragte

Der Nutzen ist durch Kennzahlen nicht quantifizierbar. Eine arbeitsfähige städtische Inklusionsbeauftragte liegt jedoch im Interesse der Stadt München.

c) Sachmittel

Beschäftigte mit Sinneseinschränkungen (insb. Hören und Sehen) sollten bei einer inklusiv ausgerichteten Arbeitgeberin es als Selbstverständlichkeit erfahren, dass wichtige städtische Regelungen und Informationen für sie zugänglich sind. Eine barrierefreie Aufbereitung ist weniger eine Frage des Nutzens als der Nicht-Diskriminierung bzw. der Ernsthaftigkeit des inklusiven Handelns für Beschäftigte mit Schwerbehinderung.

3.4 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019; siehe Nr. 16 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 30.08.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 1 beigefügt.

Aufgrund der Stellungnahme des Kommunalreferats vom 31.08.2018 wurde die Beschlussvorlage entsprechend abgeändert. Die Stellungnahme ist als Anlage 2 beigefügt.

Die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 29.08.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 3 beigefügt.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen vom 13.09.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 4 beigefügt.

Die Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Messinger und die zuständige Verwaltungsbeirätin Frau Stadträtin Caim, der Gesamtpersonalrat und die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten, die Gleichstellungsstelle für Frauen, der städtische Behindertenbeauftragte sowie der Behindertenbeirat haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da der Stadtrat mit dieser Angelegenheit nicht mehr befasst wird.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 102.485 € sowie die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 4.740 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 anzumelden.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 1,5 Stellen-VZÄ und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) zu veranlassen.
3. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 29.650 € (40% des JMB).
4. Das Produktkostenbudget erhöht sich um 107.225 €, davon sind 102.485 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.2

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

2. an den Gesamtpersonalrat
an die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten
an die Gleichstellungsstelle für Frauen
an den Behindertenbeauftragten der Landeshauptstadt München
an den Behindertenbeirat

an das Koordinierungsbüro UN-BRK

an das Personal- und Organisationsreferat – GL, GL2
an den Betriebsärztlichen Dienst,
an den Fachdienst für Arbeitssicherheit
an das Personal- und Organisationsreferat – P 1, P 2, P 3, P 3.2
an P 5, P 5.1, P 5.2,

zur Kenntnis

Am