

Datum: 10. 05. 21

Telefon: 0 233-82120

Telefax: 0 233-82282

**Personal- und
Organisationsreferat**
Gesundheits- und
Eingliederungsmanagement
POR-P5.201

Erster Stadtratsbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V
Beschlussvorlage für den Sozialausschuss vom 24.06.2021

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

An die Leitung des Sozialreferats, Frau Schiwy

Sehr geehrte Frau Schiwy,

das Personal- und Organisationsreferat begrüßt die Zusammenstellung der gemeinsamen städtischen Aktivitäten zur Umsetzung der UN-BRK und trägt die Stadtratsvorlage inhaltlich mit. Die höhere Verbindlichkeit, die damit für das Thema Inklusion hergestellt wird, liegt auch im Interesse des Personal- und Organisationsreferats.

Auf Seite 3 der Beschlussvorlage heißt es: „Durch die weiteren Konsolidierungsmaßnahmen im Jahr 2020 mussten fünf weitere Maßnahmen ausgesetzt werden ...
Es handelt sich dabei um die Maßnahme 12 „Stadtinterne technische Beratungsstelle Inklusion und Vernetzung“...“.

Es ist korrekt, dass dem Personal- und Organisationsreferat vom Stadtrat die finanziellen Mittel nicht zur Verfügung gestellt wurden, um die Maßnahme, wie geplant, umzusetzen. „Ausgesetzt“ wurde die Maßnahme allerdings nicht. Vielmehr hat das Personal- und Organisationsreferat ein Netzwerk „Beratungsrunde technische und digitale Barrierefreiheit“ ins Leben gerufen, um die beiden wichtigsten Aufgaben der "technischen Beratungsstelle" auf bestehende städtische Stellen aufzuteilen, die diese aufgrund des dringenden Handlungsbedarfs „on top“ bearbeiten. Diese Aufgaben sind:

- Die Beratungsstelle kennt technische Hilfsmittel für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten und beobachtet die Weiterentwicklung von entsprechenden Angeboten auf dem Markt und berät dazu die Beschäftigten mit Behinderung sowie deren Dienststellen und Führungskräfte.
- Die Beratungsstelle bündelt Wissen über Fragestellungen zur Antragstellung von technischen Hilfsmitteln und berät dazu die Beschäftigten mit Behinderung sowie deren Dienststellen und Führungskräfte.

Teilnehmende des Beratungskreises sind der Betriebsärztliche Dienst, der Fachdienst für Arbeitssicherheit, IT@M, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Inklusionsbeauftragte der LHM, der Beratungsfachdienst Inklusion des Praktikumsmanagements im Personal- und Organisationsreferat und die Ansprechpartnerin für Inklusion des Personal- und Organisationsreferats.

Im Rahmen der ersten Sitzung, die am 14. April 2021 stattfand, wurden bereits wichtige Themen, wie das Arbeiten im Homeoffice für Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen, Dokumentation der städtischen Software und deren Barrierefreiheit sowie die Beschaffung von Sonderausstattung aufgegriffen.

Das Personal- und Organisationsreferat nimmt die Bearbeitung der Maßnahmen sowie Anregungen aus den beiden bisherigen Aktionsplänen sehr ernst und wird die weitere Entwicklung von Maßnahmen im Sinne der UN-BRK mit Nachdruck weiter verfolgen. Der Fokus liegt dabei auf der inklusiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen für städtische Beschäftigte und Nachwuchskräfte. Nachdem im Personal- und Organisationsreferat neben der oben benannten „Beratungsrunde technische und digitale Barrierefreiheit“ die Funktion der Arbeitgeberbeauftragten nach dem Schwerbehindertenrecht sowie der Runde Tisch gemäß der Inklusionsvereinbarung angesiedelt sind, gibt es heute schon feste Strukturen, die sich um den Themenkreis kümmern. Zudem werden auch weiterhin regelmäßige Austauschtreffen mit den Schwerbehindertenvertretungen der Landeshauptstadt München und dem Behindertenbeirat stattfinden. In all diesen Gremien besteht Gelegenheit, Bedarfe einzubringen und zu diskutieren.

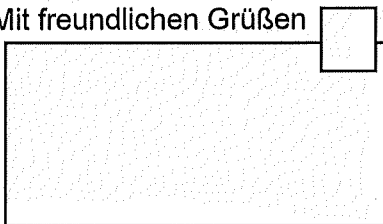
Das Personal- und Organisationsreferat ergreift alle notwendigen Maßnahmen die Umsetzung der UN-BRK bei der LHM voranzubringen und beteiligt städtische und bei Bedarf externe Akteur*innen. Auch an der Vernetzung mit anderen Arbeitgeber*innen beteiligen wir uns als Landeshauptstadt München unter der Koordination der Bundesagentur für Arbeit. Dabei haben wir zum Beispiel dem Behindertenbeirat eine Plattform vermittelt, bei der er sein Tun und Wirken bekannt machen konnte.

Von daher sieht das Personal- und Organisationsreferat in der Erarbeitung eines 3. Aktionsplans unter der bisherigen hierarchisch aufgebauten Gremiumstruktur keine Notwendigkeit. Die Teilnahme an den Handlungsfeld- und Unterhandlungsfeldgruppen bindet viele zeitliche Ressourcen der Ansprechpartner*innen Inklusion der Referate. Da die Folgen der Corona-Pandemie auf den Haushalt die LHM sogar zwingt, Bestandspersonal abzubauen, müssen Aufgaben in den Referaten ökonomischer denn je auf vorhandenes Personal aufgeteilt werden.

Deswegen schlägt das Personal- und Organisationsreferat vor, an Stelle eines 3. Aktionsplans eine Quintessenz aus den ersten beiden Aktionsplänen zu ziehen und die Steuerungs- und Operativgruppe zu nutzen, um Maßnahmen, an denen auch über die Aktionspläne hinaus von den Referaten gearbeitet wird, gezielt und sinnvoll bekannt zu machen und – wo sinnvoll – städtische Stellen miteinander zu vernetzen, so wie es das Personal- und Organisationsreferat beispielsweise mit der Implementierung der Beratungsrunde technische und digitale Barrierefreiheit initiiert hat.

Wir würden es begrüßen, wenn die Beschlussvorlage unsere Vorschläge berücksichtigt, ansonsten bitten wir, die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Alexander Dietrich