

Datum: 24.01.24  
Telefon: 0 233-92222  
Andreas Mickisch

**Personal- und  
Organisationsreferat**  
Der Referent

## **Partizipative Studie "Sichtbar" zur Lebenslage von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in München**

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11958**

Beschlussvorlage für den Gesundheitsausschuss gemeinsam mit dem Sozialausschuss am 14.03.2024 (VB)  
Öffentliche Sitzung

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

**An das Gesundheitsreferat**

**- Vorab per E-Mail -**

Das Personal- und Organisationsreferat (POR) begrüßt die Studie „Sichtbar“ zur Lebenslage von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in München und dankt dem Gesundheitsreferat und dem Sozialreferat für die Arbeiten an dieser wichtigen Maßnahme im Rahmen des 2. Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bei der Landeshauptstadt München (LHM).

In der Studie wird bei den Handlungsempfehlungen im Handlungsfeld „Arbeit und wirtschaftliche Lage“ unter Ziffer 2 – eine verstärkte Vorbildfunktion der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin empfohlen, vgl. S. 22 f.

Zu den einzelnen Spiegelstrichen können wir vorweg schon folgende wichtige Informationen an die Hand geben:

**- Erprobung bzw. Einführung alternativer Arbeitszeit-/ Arbeitsplatzmodelle, die auf die mitunter zeitlich schwankende Leistungsfähigkeit psychisch erkrankter Personen eingehen;**

Die LHM hat bereits jetzt schon ein breites Portfolio im Hinblick auf die unterschiedlichsten Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle. Sind die Wünsche und Interessen der Beschäftigten nach einem Teilzeitmodell mit den dienstlichen Anforderungen vereinbar, wird dies bei der vertraglichen Gestaltung berücksichtigt. Bei Gesundheitssituationen, die eine individuelle Anpassung der Arbeitszeit erfordern, versucht die LHM das – soweit es im dienstlichen Kontext realisierbar ist - auch zu ermöglichen.

Das im POR 4/3 Gesundheitsmanagement angesiedelte Casemanagement beauftragt bei entsprechender Veranlassung amtsärztliche Untersuchungen, die der Klärung und Wiederherstellung der Arbeits-/Dienstfähigkeit dienen. Dabei wird den begutachtenden Amtsärzt\*innen regelmäßig die Frage gestellt, mit welchen sonstigen Maßnahmen die Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin aus medizinischer Sicht zur Wiederherstellung der Arbeitsbeziehungswise Dienstfähigkeit und/oder der Beseitigung von Leistungseinschränkungen beitragen kann. Hierbei sollen die begutachtenden Amtsärzt\*innen ausdrücklich auch die Lage sowie die Reduzierung der Arbeitszeit in den Blick nehmen, soweit dies eine (positive) Auswirkung auf den Gesundheitszustand haben kann.

In diesem Fall prüft die LHM in jedem Einzelfall, ob der konkrete Arbeitsplatz angepasst werden kann und realisiert dies, soweit wie möglich.

Des Weiteren gibt es an vielen Stellen die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten beziehungsweise wird mobiles Arbeiten ermöglicht. Wenn die Homeofficemöglichkeit zur Verbesserung des Gesundheitszustandes beiträgt, wird dies bereits intensiv genutzt.

Bei all diesen Maßnahmen, die die LHM unternimmt, um leistungsgeminderte Dienstkräfte leidensgerecht einzusetzen, bestehen aber auch Grenzen der Machbarkeit für sie als Arbeitgeberin:

Insbesondere zeitlich schwankende Leistungen sind unplanbar und können den laufenden Dienstbetrieb gefährden. Eine Anpassung der Arbeitszeit muss daher mit den dienstlichen Anforderungen vereinbar sein. Dies kann u.a. bei festen Service- und Bürgersprechzeiten erschwert sein. Neben den gesundheitlichen Belangen der einzelnen Dienstkraft sind bei jeder Anpassung auch die damit einhergehenden steigenden Belastungen der Kollegschaft im Blick zu halten. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Fachkräftemangels.

#### **- Einführung eines Fallmanagements für psychisch erkrankte Mitarbeiter\*innen;**

Gesundheitliche, vor allem psychische Probleme sind leider oft noch ein Tabuthema. Auch aus diesem Grund steht bereits allen Beschäftigten der Landeshauptstadt München ein Fallmanagement zur professionellen und qualitätsgesicherten Betreuung bei gesundheitlichen, auch psychischen Einschränkungen zur Verfügung.

Die Landeshauptstadt München bietet seit vielen Jahren im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) allen städtischen Beschäftigten die Möglichkeit, im geschützten, vertraulichen Rahmen Hintergründe von gesundheitlichen Problemen zu besprechen und gemeinsam an Maßnahmen zu arbeiten, damit betroffene Beschäftigte schnell und nachhaltig wieder arbeitsfähig werden bzw. bleiben.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement richtet sich an alle Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Dieses Verfahren kann aus gesundheitlichen Gründen auf Wunsch des Betroffenen auch schon früher (ohne Erreichen der für das BEM erforderlichen 6 Wochenfrist) beantragt werden.

Seit 01.01.2024 wird im BEM – nach jahrelanger Pilotierung – stadtweit flächendeckend ein professionelles Fallmanagement eingeführt. Spätestens am 01.04.2024 stehen allen Beschäftigten der Landeshauptstadt München professionelle Fallmanager\*innen zur Verfügung.

Alle Fallmanager\*innen müssen die Ausbildung zum „Certified Disability Management Professional (CDMP)“ bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) absolvieren und jährlich durch Nachweis geeigneter (Fortbildungs-)Veranstaltungen rezertifiziert werden. Die Qualifizierung erfasst alle wichtigen Themenbereiche, auch „Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung“. Das Fallmanagement bringt weiteres Fachwissen durch die Vernetzung mit externen Fachstellen (unter anderem Inklusionsamt, Integrationsfachdienst) und den weiteren qualifizierten internen Fachstellen (unter anderem Psychosoziale Beratungsstelle, dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Fachdienst für Arbeitssicherheit) bei Bedarf ein.

Die LHM verfügt zudem mit dem Casemanagement im Gesundheitsmanagement POR-4/3, über einen Bereich, der die Klärung und Wiederherstellung der Arbeits- und Dienstfähigkeit

gesundheitlich – auch psychisch – eingeschränkter Mitarbeitender zum Ziel hat und stadtweit Einzelfälle betreut. Perspektivisch ist hier eine frühzeitige und ganzheitlich Beratung der Führungskräfte geplant. Dadurch soll eine frühzeitige Lösung gesundheitlicher Probleme erreicht werden; dies dient auch der Vermeidung von daraus resultierenden Konfliktfällen und der Entstehung beziehungsweise Verschlimmerung vorhandener psychischer Erkrankungen.

**- verstärkte Beschäftigung stark leistungsgeminderter psychisch erkrankter Personen;**

Ein Grundsatz bei der LHM ist – unabhängig von der jeweiligen Diagnose – Personen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung zu bevorzugen.

**- erhöhte Bereitschaft, Arbeitsplätze individuell an die Bedürfnisse und Handlungsmöglichkeiten psychisch erkrankter Mitarbeiter\*innen anzupassen (z.B. durch Modifizierung der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen oder Senkung der Leistungsvorgaben);**

Die Personalstellen der Referate und das POR prüfen immer zuerst, ob ein Arbeitsplatz leidensgerecht angepasst werden kann. Auch mit Unterstützung insbesondere des Betriebsärztlichen Dienstes und ggf. mit Hilfe des Inklusionsamtes sowie des Integrationsfachdienstes (IFD) werden alle Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung ausgeschöpft. Wenn die Anpassung des konkreten Arbeitsplatzes trotz allen Bemühungen nicht möglich ist, sucht das betreffende Referat und erforderlichenfalls das Casemanagement im POR innerhalb der gesamten LHM nach einem leidensgerechten Einsatz, bei dem die konkreten Leistungseinschränkungen der Beschäftigten berücksichtigt werden können. Bestehen quantitative Leistungseinschränkungen bietet die LHM den Dienststellen mit dem Überbrückungsfonds einen Ausgleich für die Finanzierung von Personalkosten für die Zuschaltung von zusätzlichem Personal.

Bei dem gesamten Prozess können die betroffenen Dienstkräfte, die Dienststellen und das POR auf die fachliche Unterstützung der Psychosozialen Beratungsstelle (PSB) zurückgreifen.

Oberstes Ziel der LHM ist immer, die Personen weiter zu beschäftigen und zu integrieren. Leider ist dies nicht ausnahmslos in jedem Einzelfall möglich.

Eine Suche nach einer anderen Einsatzmöglichkeit kann sich nur auf die verfügbaren und leidensgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten erstrecken. Zudem muss die Tätigkeit der Einwertung der Beschäftigten entsprechen. Zum einen haben die Dienstkräfte ein Anspruch auf eine einwertungsgerechte Beschäftigung. Zum anderen ist die LHM zur Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet. Ein langfristiger unterwertiger Einsatz von Dienstkräften wäre damit nicht vereinbar.

**- Bereitschaft, bei der Festlegung der Leistungsanforderungen für Mitarbeiter\*innen mit Kundenkontakt zu berücksichtigen, wenn diese vermehrt psychisch erkrankte Personen beraten; sprich: Senkung der Leistungsanforderung aufgrund tendenziell erhöhter Zeitaufwände durch öfters unterschiedliches Kommunikationsverhalten psychisch erkrankter Personen.**

Leistungsanforderungen vor allem auch an psychisch belastende Situationen anzupassen, ist eine laufende Aufgabe jeder Führungskraft. Daneben sind die besonderen Herausforderungen unter anderem bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt auch im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu berücksichtigen. Dabei beraten auch der Betriebsärztliche Dienst und der Fachdienst für Arbeitssicherheit.

Die Führungskräfte werden über das städtische Fortbildungsprogramm durch eine Vielzahl von Kursen sensibilisiert und informiert, um mögliche Belastungsanzeichen bei ihren Beschäftigten wahrzunehmen und dazu situationsgerecht Gespräche zu führen. Sie haben auch jederzeit die Möglichkeit, sich in konkreten Fragestellungen an die Psychosoziale Beratungsstelle zu wenden. Diese berät und bietet daneben auch Coachings zum Umgang mit Menschen mit psychischen Belastungen an.

Im Übrigen können die Beschäftigten bei individuellen Belastungen die Beratung der Psychosozialen Beratungsstelle in Anspruch nehmen.

Ergänzend zu Maßnahmen der Arbeitsgestaltung werden Kurse angeboten, welche Beschäftigte unterstützen, eigenen Beschwerden vorzubeugen oder zu verringern.

### **Zur Vorbildfunktion der LHM im Übrigen:**

Die LHM als Arbeitgeberin wird durch das Angebot des Casemanagement, das professionelle Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie das Angebot der Psychosozialen Beratungsstelle (PSB) ihrer Vorbildfunktion im Themenfeld in vollem Umfang gerecht.

Zum Casemanagement und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement wird auf die Ausführungen unter den einzelnen Spiegelstrichen oben verwiesen.

Zur PSB weisen wir darüber hinaus noch auf Folgendes hin:

Die Arbeitgeberin LHM hat seit über 30 Jahren die Psychosoziale Beratungsstelle für Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte. Sie ist eine freiwillige Leistung der LHM, um die mentale Gesundheit (und damit die Arbeitsfähigkeit) der Beschäftigten zu erhalten oder wieder herzustellen. Das Thema „Psychische Erkrankung“ ist seit Jahren das Hauptthema der Beratungen.

Das interdisziplinäre Team der PSB besteht aus Psycholog\*innen, teilweise mit therapeutischer Zusatzausbildung und einer Sozialpädagogin. In einem geschützten und vertraulichen Rahmen können betroffene Mitarbeiter\*innen sich an die Fachkräfte der PSB wenden. Zu deren Aufgaben gehört die professionelle Beratung und Unterstützung von psychisch erkrankten Mitarbeiter\*innen und deren Führungskräften. Neben der entlastenden Funktion der Gespräche, findet Unterstützung in Form von Information und Aufklärung statt.

Konkrete und direkte Unterstützung erfolgt bei Arzt-, Klinik- und/oder Therapeut\*innensuche. Um die Wartezeit auf einen Platz in der Klinik oder bis zum Beginn der ambulanten Therapie zu überbrücken, finden regelmäßige unterstützende Gespräche statt, um die Arbeitsfähigkeit der psychisch belasteten und/oder kranken Mitarbeiter\*innen zu erhalten und zu stärken. In der Regel ist die Tagesstruktur durch Arbeit eine wichtige Ressource. Die Berater\*innen unterstützen das BEM-Fallmanagement, den Betriebsärztlichen Dienst und den Fachdienst für Arbeitssicherheit durch gemeinsame Gespräche mit psychisch erkrankten Mitarbeiter\*innen.

Die Kernaufgabe der PSB ist, neben der Beratung erkrankten Personen, die Unterstützung der Führungskräfte im Umgang mit psychisch auffälligen und/oder erkrankten Mitarbeiter\*innen im konkreten Einzelfall. Darüber hinaus werden von den Fachkräften der PSB Führungskräfte in Schulungen informiert und sensibilisiert, um ggf. eine Erkrankung eines/einer Mitarbeiter\*in rechtzeitig zu erkennen und Unterstützung zu suchen.

Mit Vorträgen und Infoveranstaltungen der PSB werden möglichst viele Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte der LHM über psychische Erkrankungen informiert, um in der Prävention die Entstehung einer psychischen Erkrankung zu verhindern, beziehungsweise rechtzeitig zu erkennen und behandeln zu lassen. Dieses Format beinhaltet neben der Prävention auch die Aufklärung und dient der Entstigmatisierung mit dem Ziel und das Thema „psychische Erkrankung“ zu enttabuisieren.

Die Beratungen sind kostenfrei und während der Arbeitszeit möglich.

Das Sevicecenter (SC) Ausbildung setzt sich im Rahmen der Betreuungsarbeit von Nachwuchskräften (NWK) intensiv mit dem Thema psychische Belastungen, Erkrankungen und Behinderungen auseinander und setzt sich aktiv für eine inklusive und unterstützende Arbeitsumgebung ein.

Ein positiver Umgang im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses mit einer psychisch eingeschränkten Nachwuchskraft beinhaltet verschiedene Aspekte, die das SC Ausbildung im Rahmen ihrer Arbeit beachtet und umsetzt:

1. Sensibilisierung und Aufklärung: Sowohl Nachwuchskräfte, Ausbilder\*innen vor Ort als auch die Betreuer\*innen des SC Ausbildung werden durch verschiedene Veranstaltungen und Gespräche für das Thema sensibilisiert. So durchlaufen die Mitarbeiter\*innen des SC Ausbildung die von der PSB konzipierte Schulungsreihe „Praktische Psychologie in der Ausbildung“ mit dem Ziel, einen Überblick über die häufigsten psychischen Erkrankungen, deren Symptome und ihre Auswirkungen im Arbeitsalltag der Ausbildung und einen sicheren Umgang mit psychisch auffälligen NWK zu erhalten. Zudem lernen die Ausbilder\*innen die Unterstützungsangebote der LHM kennen. Ein ähnliches, aber kürzeres Format bietet das SC Ausbildung auch den Ausbilder\*innen vor Ort an. Nachwuchskräfte werden bereits im Rahmen der Einführungstage über die Unterstützungsangebote der LHM informiert und regelmäßig in Unterrichten, Kursveranstaltungen und Einzelgesprächen ermutigt, die Angebote der LHM zu nutzen.
2. Positive Kommunikation: Es ist wichtig, dass Nachwuchskräfte sich sicher fühlen, über ihre psychische Erkrankung sprechen zu können. Vor allem durch vertrauensvolle und offene ausbildungs- und studienbegleitende Gespräche, die die individuellen Bedürfnisse, Grenzen und mögliche Unterstützungsmöglichkeiten behandeln, versucht das SC Ausbildung eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen und die Angst vor Stigmatisierung zu nehmen. Zudem versucht das SC Ausbildung durch eine realistische positive Feedbackkultur dazu beizutragen, das Selbstvertrauen und die Motivation der betroffenen Personen zu stärken.
3. Flexibilität und Anpassung: Je nach Art und Schwere der psychischen Erkrankung oder Behinderung kann es notwendig sein, bestimmte Anpassungen am Praktikumsplatz vorzunehmen. Die Suche und Umsetzung individueller Lösungen begleitet im Rahmen der Ausbildung vor allem der Beratungsfachdienst Inklusion des SC Ausbildung (BFI). Dies können zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, ruhige Arbeitsumgebung, regelmäßige Pausen oder die Möglichkeit von Homeoffice umfassen. Ist die Einschränkung bereits vor Ausbildungsbeginn bekannt, nimmt bereits vorab der BFI mit den Nachwuchskräften Kontakt auf und bespricht die Rahmenbedingungen für eine inklusive Ausbildungsumgebung. Für Nachwuchskräfte mit Behinderungen, natürlich auch für psychische Behinderungen, gewährleistet der BFI während der gesamten Ausbildungs- und Studienzeit eine individuelle, prozessorientierte Beratung und Begleitung durch heil- und sozialpädagogisches Wissen.

4. Unterstützung und Ressourcen: Eine psychische Erkrankung kann herausfordernd sein. Daher ist es wichtig, dass Nachwuchskräfte Zugang zu angemessener Unterstützung und ausreichend Ressourcen haben. Das SC Ausbildung bietet deshalb seinen Nachwuchskräften zum Beispiel die Bereitstellung von Informationen über psychische Gesundheit, die Vermittlung von therapeutischer Unterstützung und auch die Beratung zur Wiedereingliederung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an.
5. Vertraulichkeit und Datenschutz: Der Schutz der Privatsphäre und der persönlichen Informationen der Nachwuchskraft ist von großer Bedeutung. Es ist für das SC Ausbildung deshalb wichtig, dass alle Informationen im Zusammenhang mit der psychischen Erkrankung vertraulich behandelt werden und nur denjenigen Personen zugänglich sind, die diese Informationen benötigen.

Ein positiver Umgang im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses mit einer psychisch erkrankten Nachwuchskraft basiert auf gegenseitigem Respekt, Verständnis und Unterstützung. Durch eine offene Kommunikation und die Bereitstellung angemessener Ressourcen, wie zum Beispiel einen eigenen BFI für Nachwuchskräfte, schafft das SC Ausbildung ein förderliches Arbeitsumfeld und unterstützt die psychische Gesundheit der betroffenen Personen und zeichnet sich deutlich von anderen Arbeitgeber\*innen durch ihr Engagement für Inklusion ab.

Zur Handlungsempfehlung „Arbeit und wirtschaftliche Lage“ wurden die geforderten Maßnahmen vom SC Ausbildung bereits identifiziert und werden bereits umgesetzt. Allerdings stehen dem SC Ausbildung für eine vollumfängliche Umsetzung nicht genügend personelle Ressourcen zur Verfügung

Dem Personal- und Organisationsreferat ist bewusst, dass die Entwicklungen zeigen, dass die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von psychischer Erkrankung kontinuierlich steigt. Diese Entwicklung nehmen wir sehr ernst und sagten deshalb sofort zu, als wir 2020 von der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und der gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH angefragt wurden, uns am Projekt BEMpsy (Betriebliches Eingliederungsmanagement für Menschen mit psychischen Erkrankungen und Menschen, die von psychischen Erkrankungen bedroht sind) zu beteiligen.

Im Projekt BEMpsy wurden digital gestützte Tools und eine Internetseite ([www.bempsy.de](http://www.bempsy.de)) im Kontext des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM, § 167 Abs. 2 SGB IX) entwickelt, um schwerbehinderten Beschäftigten oder deren gleichgestellten die Inklusion und die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Das Projekt fokussiert einerseits auf die Eingliederung von psychisch erkrankten Schwerbehinderten, andererseits auch auf die Eingliederung von schwerbehinderten Beschäftigten, denen eine psychische Störung droht. Schwerpunktsetzung bei den psychischen Störungen liegt bei Depressionen, Angststörungen und Sucht.

Das POR engagierte sich unter anderem im Bereich der Kommunikationsschulung für Führungskräfte. Insbesondere für Erstgespräche nach einer längeren Krankheitsphase von Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen. Videos mit Beispielen zu „best practice“ und „worst practice“ sind unter folgendem Link zu finden:

<https://www.bempsy.de/unternehmen/schnelle-hilfe/handlungshilfen-fuehrungskraefte/gesundheitsgespraeche-fuehren>

Das Projekt BEMpsy befindet sich aktuell in der Abschlussphase. An der Internetseite werden auch in Zukunft Nachbesserungen vorgenommen beziehungsweise wird die Internetseite

regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft.

Der Stadtrat hat das POR beauftragt, zehn Stellen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in der Stadtverwaltung zu schaffen. Mit großem Engagement widmen wir uns dem Projekt, sodass wir dank der Vorreiterrolle des Sozialreferats bereits eine Projektbeteiligte nach dem Erprobungszeitraum von einem Jahr fest eingestellt haben. Auch mit diesem Projekt widmen wir uns dem Erhalt von psychischer Gesundheit. Denn nur für Menschen mit Arbeit und Einkommen ist eine echte gesellschaftliche Teilhabe möglich, die maßgeblich ist für psychische Gesundheit.

Das POR hat alle Referate und Eigenbetriebe angeschrieben, mit der Bitte sich an dem Pilotprojekt zu beteiligen und die Rückmeldungen waren erfreulich. Aktuell finden Informations- und Anbahnungsgespräche mit Dienststellen in verschiedenen Referaten und Eigenbetrieben statt.

Die Ausführungen des POR zeigen auf, dass die LHM sich in vielerlei Hinsicht für die Belange von Beschäftigten mit psychischen Erkrankungen und denjenigen, die von psychischen Erkrankungen bedroht sind, einsetzt. Wir haben eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert, um auch unseren Beschäftigten mit psychischen Erkrankungen den Arbeitsplatz zu erhalten.

Wir bitten, unsere Ergänzungen in der Beschlussvorlage zu berücksichtigen oder diese Stellungnahme dem Beschluss beizufügen.

Das Direktorium erhält einen Abdruck der Stellungnahme.

Andreas Mickisch  
Berufsmäßiger Stadtrat

