

Datum: 01.12.2025

Anlage 4

Kreisverwaltungsreferat

**An POR-2/24 Kompetenzcenter Vielfalt & Gleichstellung**

Mit der Bitte um Beigabe oder Aufnahme in die für den VPA am 28.01.2026 geplante Bekanntgabe zum Thema „Beschäftigung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der LHM“

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zur geplanten Bekanntgabe des Pilotprojekts „Beschäftigung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der LHM“ Stellung zu nehmen.

Im KVR ist derzeit eine Person mit kognitiven Beeinträchtigungen beschäftigt. In unserem konkreten Einzelfall zeigt sich, dass die praktische Umsetzung mit erheblichen Herausforderungen und Zeitressourcen verbunden ist. Nach der bisherigen Erprobungsphase können wir daher unter aktuellen Bedingungen keine Festanstellung realisieren. Dennoch suchen wir nach einer guten Lösung und Perspektive für die Person.

Gleichwohl begrüßen wir ausdrücklich die Zielsetzung der Landeshauptstadt München, Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsalltag zu integrieren und ihnen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Aus unserer Sicht ist der Erfolg des Pilotprojekts von einem aktiven, kontinuierlichen und gut strukturierten Austausch zwischen den beteiligten Dienststellen und dem POR abhängig. Als zentrale Steuerungs- und Unterstützungsinstanz muss das POR die Dienststellen aktiv begleiten und unterstützen. Nur durch einen intensiven Dialog und eine enge Zusammenarbeit können problematische Themenfelder identifiziert, notwendiger Handlungsbedarf frühzeitig erkannt und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

Wir halten es daher für zwingend erforderlich, ein tragfähiges Konzept zu entwickeln, das die Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen realistisch und nachhaltig unterstützt. Dieses Konzept sollte klare Ziele, Zuständigkeiten, Kommunikationswege sowie begleitende Maßnahmen enthalten.

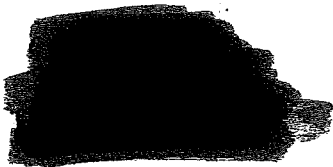
Wesentliche Bestandteile wären aus unserer Sicht:

- **Begleitende Unterstützung der Betreuer\*innen in den Dienststellen durch Fachkräfte:** Integrationsbegleiter, externe Fachstellen sowie regelmäßige Supervisionen und Coachingangebote sind unverzichtbar und entscheidend für den Erfolg des Projekts. Diese Unterstützung fehlt derzeit. Die Diakonie ist im Besonderen die Anlaufstelle für die zu integrierende Person, hat aber nicht zur Aufgabe, die Betreuungsperson aktiv zu schulen. Ziel muss sein, dass die Integration nicht zu einer Überlastung der Betreuungsperson oder des Teams führt, sondern für alle Beteiligten gewinnbringend gestaltet wird.

- **Evaluation und Notfallmechanismen:** Regelmäßige Überprüfung sowie klar definierte Unterstützungsabläufe, insbesondere bei Überforderung oder Problemen der Betreuungsperson im Umgang mit den beeinträchtigten Personen sind zwingend erforderlich.
- **Klare Rollen und Verantwortlichkeiten:** Zuständigkeiten müssen eindeutig geregelt sein – etwa die Frage, wer Anträge stellt und welche Rolle das POR als zentrale Instanz übernimmt, um den Prozess proaktiv zu begleiten und zu gestalten.
- **Gesicherte Finanzierung und Ausstattung:** Die teilnehmenden Referate dürfen bei Antragsstellungen nicht allein gelassen werden. Finanzielle Unterstützung sowie die technische Arbeitsplatzausstattung müssen über das zentrale Projekt gewährleistet sein. Gerade angesichts der angespannten Haushaltslage ist es unabdingbar, die Referate nicht zusätzlich zu belasten.

Um das gemeinsame Ziel der verstärkten Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im städtischen Arbeitsmarkt zu erreichen, ist es unseres Erachtens wichtig, die Rahmenbedingungen zu verbessern und zukünftig so zu gestalten, dass sowohl die betroffene Person als auch die Landeshauptstadt München langfristig von Projekten zur Integration von Personen mit Beeinträchtigungen profitieren können.

Mit freundlichen Grüßen



Anlage:

Vormerkung der Stabsstelle Diversity, Ansprechpartnerin Inklusion im KVR

Datum: 25.11.2025

Kreisverwaltungsreferat  
Referatsleitung  
Stabsstelle Diversity  
KVR-BdR-Div

Beschäftigung von kognitiv beeinträchtigten Menschen  
Bekanntgabe zum Pilotprojekt  
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 16990

## I. Vormerkung

### Hinweis aus der Funktion der Ansprechperson Inklusion an GL 4

Aus der Funktion der Ansprechperson Inklusion wird auf folgende fachliche Punkte hingewiesen, die sich aus den bisherigen beiden Einsatzbereichen (Standesamt – Erprobung; Geschäftsleitung mit den Fachbereichen Hausverwaltung und BGM) ergeben:

#### 1. Erkennbarer Qualifizierungsbedarf in den Dienststellen

In beiden Einsatzbereichen wurde deutlich, dass Mitarbeitende und Führungskräfte spezifische Kompetenzen benötigen, um Arbeitsverhältnisse mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen fachgerecht gestalten zu können. Dazu gehören insbesondere:

- Grundlagenwissen zu kognitiven Beeinträchtigungen
- Methoden der kleinschrittigen Anleitung
- Einschätzung von Belastbarkeit und Zumutbarkeit
- Strukturierungs- und Kommunikationsstrategien
- Handlungssicherheit im Umgang mit Überforderungssituationen
- Klarheit über Zuständigkeiten und Unterstützungswege

Diese Kompetenzen sind in den Dienststellen nicht standardmäßig vorhanden und sollten strukturell adressiert werden.

#### 2. Bedarf an begleitenden Strukturen

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass für eine stabile Beschäftigung folgende Bausteine erforderlich sind:

- regelmäßige fallbezogene Reflexion (z. B. Supervision),
- eine zentral verantwortete fachliche Begleitung analog zu einem Beratungsfachdienst Inklusion (vgl. Ausbildung),
- definierte Ansprechpartner\*innen für Fragen zu Arbeitsgestaltung, Konfliktklärung und Belastung.

Diese Elemente unterstützen die Dienststellen in der fachlich angemessenen Umsetzung und tragen zur Stabilität der Arbeitsverhältnisse bei:

### **3. Abbildung in Ressourcen und Stellenbedarf**

Die Erprobungen haben gezeigt, dass Anleitung und Begleitung zeitlich und organisatorisch intensiver sind als bei regulären Beschäftigungsverhältnissen.

Dies betrifft insbesondere:

- laufende Anleitung,
- Anpassung von Arbeitsabläufen,
- Kommunikations- und Abstimmungsaufwand,
- zusätzliche Bedarfslagen im Team.

Es wird darauf hingewiesen, dass dieser Mehraufwand in zukünftigen Ressourcen- und Stellenbedarfen berücksichtigt werden sollte. Inwieweit dies mit Blick auf die Haushaltslage umsetzbar ist, ist mit GL zu thematisieren.

### **4. Zusammenfassender Hinweis / Anregung**

Für Dienststellen, die Beschäftigungsverhältnisse mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen übernehmen, sind aus fachlicher Sicht folgende Elemente wesentlich:

- Qualifizierung der Mitarbeitenden,
- begleitende Fachstrukturen,
- realistische Ressourcenhinterlegung.

Diese Punkte ergeben sich aus den Beobachtungen der bisherigen beiden Einsatzbereiche und sollten bei der weiteren Ausgestaltung des Pilotprojekts berücksichtigt werden.

Aus Sicht der Stabsstelle Diversity / Ansprechperson Inklusion wird angeregt, eine referatsübergreifende Arbeitsgruppe einzurichten, um die Beschäftigung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen stadtweit einheitlich und fachlich abgestimmt weiterzuentwickeln.

Eine solche Struktur könnte gemeinsame Prozesse, Unterstützungswege und Qualitätsstandards definieren und eine verlässliche Austauschplattform für die beteiligten Dienststellen schaffen.

Darüber hinaus wird angeregt, analog zum Beratungsfachdienst Inklusion für Auszubildende eine vergleichbare fachliche Unterstützungsinstanz für Dienststellen aufzubauen, die Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen beschäftigen.

Die Stabsstelle Diversity/ Ansprechperson Inklusion erklärt ihre Bereitschaft, in einer solchen Arbeitsgruppe unterstützend mitzuwirken.

II. Abdruck von I.  
an GL 4  
z.K.

III. Wiedervorlage – Bereich Ansprechperson Inklusion / Beschäftigte mit kognitiven Beeinträchtigungen

