



21. öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Ausschusses für Gesundheit, Soziales und Inklusion

Gremium: Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion

Sitzungstermin: Dienstag, 14.06.2016, 18:00 Uhr

Ort, Raum: Raum 249, Stadthaus Potsdam

Tagesordnung

Öffentlicher Teil

- 1 Eröffnung der Sitzung
- 1.1 Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung / Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 24.05.2016 / Feststellung der öffentlichen Tagesordnung
- 2 Informationen der Verwaltung
- 3 Berichte der Beiräte und des Inklusionsgremiums
- 4 Vorstellung des Projektes PfiFf "Pflege in Familie fördern"
- 5 Bericht über die Arbeit des Bürgerservicecenters
- 6 Bericht über die Arbeit der Fachstelle für Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung (Rückblick - Ausblick)
- 7 Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung
- 7.1 Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam
15/SVV/0743

Fraktion DIE LINKE
- **Wiedervorlage** -

- | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 7.2 | Kinder- und Gewaltschutzkonzept für
Gemeinschaftsunterkünfte
16/SVV/0218 | Fraktion DIE aNDERE
- Wiedervorlage - |
| 7.3 | Integrationsgarten am Schlaatz
16/SVV/0288 | Fraktion DIE LINKE
- Wiedervorlage - |
| 7.4 | Bereitstellung von Ersatzwohnungen für
Bestandsmietparteien Alter Markt 10
(Staudenhof)
16/SVV/0327 | Fraktion DIE aNDERE |
| 7.5 | Mehrgenerationenhaus
16/SVV/0346 | Fraktion CDU/ANW |
| 8 | Mitteilungen der Verwaltung | |
| 8.1 | 1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan
"Teilhabe für Alle!" der Landeshauptstadt
Potsdam
16/SVV/0296 | Oberbürgermeister, Büro für
Chancengleichheit und Vielfalt |
| 8.2 | Gleichstellungsplan 2015 – 2019
16/SVV/0348 | Oberbürgermeister, Büro für
Chancengleichheit und Vielfalt |
| 9 | Sonstiges | |

Nicht öffentlicher Teil

- | | | |
|----|-----------------------------------------------------|--|
| 10 | Feststellung der nicht öffentlichen
Tagesordnung | |
| 11 | Information der Verwaltung | |

Beigeordnete

Frau Elona Müller-Preinesberger Beigeordnete
Geschäftsbereich 3

Nicht anwesend sind:

Ausschussmitglieder

Herr Hans-Wilhelm Dünn CDU/ANW entschuldigt
Frau Irene Kamenz Bürgerbündnis-FDP entschuldigt

sachkundige Einwohner

Frau Olga Gelfand Migrantenbeirat entschuldigt
Frau Dr. Gabriele Herzel DIE LINKE entschuldigt
Herr Wolfgang Puschmann Seniorenbeirat entschuldigt

Gäste:

Frau Magdolna Grasnick Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
Frau Sigrun Rabbe ProPotsdam GmbH
Herr Johannes Wegner Potsdamer Tafel
Herr Andreas Wilczek Gemeinschaftsunterkunft auf dem Brauhausberg
Herr Dieter Jetschmanegg FB Kommunikation, Wirtschaft und Beteiligung
Herr Frank Thomann FB Soziales und Gesundheit
Frau Sarah Blaut FB Soziales und Gesundheit
Herr Marcel Kosubeck FB Soziales und Gesundheit
Frau Martina Spyra Schriftführerin

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

- 1 Eröffnung der Sitzung

- 1.1 Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung /
Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des
öffentlichen Teils der Sitzung vom 19.04.2016 / Feststellung der öffentlichen
Tagesordnung

- 2 Informationen der Verwaltung

- 3 Bericht der Beiräte und des Inklusionsgremiums

- 4 Bericht über die Arbeit der Potsdamer Tafel

- 5 Vorstellung der Arbeit der Gemeinschaftsunterkunft "Alter Landtag"

- 6 Integration von Flüchtlingen

- 7 Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung

- 7.1 Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam

Vorlage: 15/SVV/0743
Fraktion DIE LINKE
- Wiedervorlage -

- 7.2 BuT-Paket - Bürokratiehürden abbauen
Vorlage: 16/SVV/0287
Fraktion DIE LINKE
- 7.3 Integrationsgarten am Schlaatz
Vorlage: 16/SVV/0288
Fraktion DIE LINKE
- 7.4 Sanierungsgebiet "Potsdamer Mitte" , Konkretisierung des Leitbautenkonzeptes für die Blöcke III und IV
Vorlage: 16/SVV/0269
Oberbürgermeister, FB Stadtplanung und Stadterneuerung
- 7.5 Leitbild für die Landeshauptstadt Potsdam
Vorlage: 16/SVV/0275
Oberbürgermeister, FB Zentrale Steuerung und Service
- 8 Mitteilungen der Verwaltung
- 8.1 1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan "Teilhabe für Alle!" der Landeshauptstadt Potsdam
Vorlage: 16/SVV/0296
Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
- 8.2 Vorstellung der Ergebnisse der Workshops zum 2. Aktionsplan zum Rahmenkonzept Sucht(-prävention)
- 9 Sonstiges

Niederschrift:

Öffentlicher Teil

zu 1 Eröffnung der Sitzung

Begrüßung und Eröffnung der Sitzung durch die Ausschussvorsitzende, Frau Imke Eisenblätter.

Vor Eintritt in die Tagesordnung führen Kinder der Gemeinschaftsunterkunft verschiedene Musikstücke auf, die sie im Rahmen eines durch die Deutsche Fernsehlotterie geförderten Musikprojektes erlernt haben.

zu 1.1 Feststellung der Anwesenheit sowie der ordnungsgemäßen Ladung / Entscheidung über eventuelle Einwendungen gegen die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 19.04.2016 / Feststellung der öffentlichen Tagesordnung

Frau Eisenblätter stellt die ordnungsgemäße Ladung sowie die

Beschlussfähigkeit fest. Zu Beginn der Sitzung sind 6 von 7 stimmberechtigten Mitgliedern anwesend. Somit ist die Beschlussfähigkeit des Ausschusses gegeben.

Frau Eisenblätter stellt die Niederschrift vom 19.04.2016 zur Abstimmung.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 4
Ablehnung: 0
Stimmenthaltung: 2

Bevor Frau Eisenblätter die Tagesordnung zur Abstimmung stellt, macht sie darauf aufmerksam, dass die Drucksache 16/SVV/0218 „Kinder- und Gewaltschutzkonzept für Gemeinschaftsunterkünfte“ aufgrund der sehr umfangreichen Materialien, die derzeit für die Ausschussmitglieder aufbereitet werden, auf die Juni-Sitzung verschoben wird.

Des Weiteren war für die heutige Sitzung ein Bericht über die Arbeit des Bürgerservicecenters verabredet. Dieser wird aufgrund der sehr umfangreichen Tagesordnung ebenfalls auf die Juni-Sitzung verschoben.

Anschließend erfolgt die Verständigung zur Tagesordnung. Frau Eisenblätter teilt mit, dass die Mitteilungsvorlage 16/SVV/0296 „1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan der LHP“ auf Wunsch des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt auf die Juni-Sitzung vertagt werden soll.

Des Weiteren schlägt sie eine Änderung in der Reihenfolge der Beratung vor. Die Tagesordnungspunkte 7.4 (16/SVV/0269) und 7.5 (16/SVV/0275) werden vor TOP 7.1 (15/SVV/0743) beraten.

Frau Schulze erinnert daran, dass der Antrag 14/SVV/0743 „Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam“ so lange zurückgestellt werden sollte, bis die Ergebnisse der Integrationstagung vorliegen, da diese in die Diskussion einfließen sollen. Da Ergebnisse noch nicht vorliegen, bittet sie um Zurückstellung des Antrages.

Frau Eisenblätter stellt die so geänderte Tagesordnung zur Abstimmung.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 6
Ablehnung: 0
Stimmenthaltung: 0

zu 2 Informationen der Verwaltung

Frau Blaut (FB Soziales und Gesundheit) stellt den Zeitplan zur Erstellung der Fortschreibung des Gesundheitsatlas der Landeshauptstadt Potsdam vor. Sie erinnert daran, dass der erste Potsdamer Gesundheitsatlas 2012 erstellt wurde. In diesem Jahr soll eine Fortschreibung vorgelegt werden.

Frau Blaut berichtet, dass seit Anfang Mai 2016 die Erarbeitung der Datenerstellung erfolgt. Ende Juni/Anfang Juli soll dann der erste Entwurf zur internen Abstimmung vorliegen. Ziel ist die Einbringung in die Stadtverordnetenversammlung im September 2016 und dann erfolgt die Vorstellung im GSI-Ausschuss.

zu 3 Bericht der Beiräte und des Inklusionsgremiums

Frau Einbeck teilt mit, dass Behindertenbüro wieder eine Bürokräft hat. Die Zusammenarbeit funktioniert gut.

Des Weiteren teilt sie mit, dass es eine weitere Veranstaltung zur Abstimmung mit Planern und Architekten zum Schwimmbad gab. Das Jahresgespräch des Beirates mit dem Oberbürgermeister wurde vorbereitet. Sie informiert, dass die Sondersitzung am letzten Schultag vor den Ferien im T-Werk stattfinden wird.

Derzeit beschäftigt sich der Beirat für Menschen mit Behinderung mit den Änderungen im Bundesteilhabegesetz, da es hier viele Verschlechterungen gibt.

Auf Nachfrage teilt Frau Einbeck mit, dass das Jahresgespräch mit dem Oberbürgermeister am 02.06.2016 stattfindet.

zu 4 Bericht über die Arbeit der Potsdamer Tafel

Herr Wegner (1. Vorsitzender der Potsdamer Tafel) macht eingangs darauf aufmerksam, dass es von Jahr zu Jahr mehr Bedürftige werden, die versorgt werden müssen.

Von der Landeshauptstadt Potsdam wurde der Tafel der Standort an der Drewitzer Straße zur Verfügung gestellt. Dieser Standort hat Vorbildfunktion für viele Tafeln in Brandenburg. Er spricht Frau Müller-Preinesberger seinen Dank für das Engagement aus.

Die Versorgung erfolgt in der LHP insgesamt an fünf Tagen an den Standorten Schopenhauerstraße und Drewitzer Straße. Die Flüchtlinge kommen hauptsächlich freitags. Hier ist es aufgrund der angespannten Situation bei der Ausgabe zu Problemen gekommen, die der Landeshauptstadt auch angezeigt wurden. Bisher gab es keine Reaktion von Seiten der Verwaltung.

Im Schnitt kommen an den Ausgabestellen ca. 150 bis 200 Personen, die unterstützt werden. In Potsdam wurde ein sog. Nummernkontingent für die Bewohner der Gemeinschaftsunterkünfte zur Verfügung gestellt, um die Unterstützung sicher zu stellen.

Er würde sich wünschen, dass es mit der LHP einen deutlich intensiveren Informationsaustausch geben würde. Dies würde die Arbeit der ehrenamtlich Tätigen sehr erleichtern. Ihm wäre auch sehr wichtig, dass das Ehrenamt mehr geehrt werden sollte. Dabei verweist er auf die enorme Leistung der Ehrenamtler bei den Tafeln. Herr Wegner macht deutlich, dass ehrenamtliche Helfer jeder Zeit sehr willkommen sind, wenn sie sich aktiv und verlässlich engagieren.

Frau Schulze macht deutlich, dass es bisher immer eine große Anerkennung des Ehrenamtes gab. Soweit es möglich ist, gib es Unterstützung.

Herr Thomann (FB Soziales und Gesundheit) macht den hohen Respekt der Verwaltung vor der Arbeit der Tafel deutlich. Er betont, dass die Verwaltung sofort nach der Anzeige der Probleme vor Ort war und ein Gespräch geführt hat. Er hat sich persönlich vor Ort davon überzeugt, wie gut organisiert die Ausgabestelle ist. Die Probleme, die der Verwaltung in dem Gespräch mitgeteilt wurden, waren in Zusammenhang mit der Handhabung des großen Zustroms durch die Flüchtlinge, die in Potsdam aufgenommen wurden. Es wurde sofort zugesagt zu überlegen, wie das Problem angegangen werden kann. Danach wurde umgehend Kontakt zu den Einrichtungsleitern aufgenommen.

Es gab u.a. die Idee, dass Flüchtlinge aus den Einrichtungen, die bereits Deutsch sprechen, die neu angekommenen Flüchtlinge begleiten. Hierzu gab es ein Gespräch mit dem Internationalen Bund.

Herr Thomann macht deutlich, dass die Verwaltung bemüht ist, in

Zusammenarbeit mit den Einrichtungen eine Lösung herbeizuführen.

Auf Nachfrage erklärt Herr Wegner, dass die Tafeln in Deutschland das Problem haben, dass die Händler weniger Lebensmittel spenden, die Zahl der Kunden bei den Tafeln aber steigt.

Die Würdigung des Ehrenamtes ist eine Angelegenheit der Stadt. Die Stadt sollte sich ansehen, was die Ehrenamtler vor Ort leisten.

Frau Müller-Preinesberger macht deutlich, dass es in dieser Stadt tausende ehrenamtlich Tätige gibt, die sich mit vollem Einsatz ihrer Aufgabe widmen. Sie möchte so nicht stehen lassen, dass die Stadt das Ehrenamt nicht würdigt. Hierbei verweist sie auch auf die vielen Ehrenamtler, die sich für die ankommenden Flüchtlinge einsetzen.

Frau Anlauff fragt, wie die Ehrenamtler für die Tafeln akquiriert werden.

Herr Wegner erklärt, dass dies über Mund zu Mund Propaganda, Anzeigen, auf der Homepage und auch über das Radio erfolgt. Er betont, dass die Menschen aber auch für die schwere Tätigkeit geeignet sein müssen.

Frau Basekow betont, dass die Tafeln gebraucht werden. Sie fragt, wie die freien Träger die Tafeln unterstützen können, da diese auch von den Tafeln profitieren.

Frau Eisenblätter erklärt, dass eine Begleitung der Flüchtlinge von Seiten der Unterkünfte wünschenswert wäre.

Herr Wellmann fragt, ob es vorstellbar ist, ob der Wachschutz der Gemeinschaftsunterkünfte hier unterstützend tätig werden kann.

Frau Müller-Preinesberger macht deutlich, dass es sich nicht um Angriffe handelt. Schwierig ist hier die Frage des Auftretens. Die Menschen, die hier her gekommen sind, müssen informiert werden, wie hier miteinander umgegangen wird. Dies muss durch die Sozialarbeiter in den Einrichtungen vermittelt werden. Einen Wachschutz einzusetzen, hält sie an dieser Stelle für den falschen Weg. Es handelt sich um einen Lernprozess, der jetzt absolviert werden muss.

zu 5 Vorstellung der Arbeit der Gemeinschaftsunterkunft "Alter Landtag"

Frau Basekow informiert, dass die Deutsche Fernsehlotterie insgesamt 99.000 Euro für die nächsten drei Jahre für das Musikprojekt gegeben hat.

Sie betont, dass die Gemeinschaftsunterkunft „Am Brauhausberg“ heißt. Herr Wilczek ist der Leiter der Einrichtung, Herr Rosenzweig der Stellvertreter.

Die Einrichtung hat am 22.12.2015 ihre Arbeit aufgenommen. Die Bauarbeiten sind noch nicht abgeschlossen. Aktuell sind ca. 90 Plätze belegt, davon leben 28 Kinder in der Einrichtung. Es wird noch auf die Baugenehmigung gewartet, dass die Einrichtung voll belegt werden kann. Derzeit gibt es noch Container mit Toiletten und Duschen. Nach Abschluss der Baumaßnahmen sind die Sanitäreinrichtungen im Haus untergebracht.

Der größte Wunsch des Trägers ist es, die Einrichtung an der Sandscholle aufzugeben, da es sich um eine Leichtbauhalle handelt.

Herr Thomann dankt der AWO, dass sie die Einrichtung kurzfristig in der Situation des großen Flüchtlingsdrucks übernommen hat. Er macht deutlich, dass die Leichtbauhallen als Notunterkünfte betrachtet werden. Die Verwaltung

beabsichtigt, die derzeitigen Bewohner der Sandscholle in die Einrichtung am Brauhausberg umzusiedeln und die Sandscholle zukünftig als Notfallstandort vorzuhalten.

Herr Wilczek zeigt anhand von Bildern, wie das Weihnachtsfest 2015 in der Einrichtung begangen wurde. Er zeigt beispielhaft Bilder von Zimmern und erläutert den Fortgang der Baumaßnahmen. Anschließend weist er darauf hin, dass die Bewohner jetzt selbst kochen und backen können. Es gibt in der Einrichtung einen Deutsch-Kurs, einen Musikkurs, sowie einen Integrationskurs. Es gibt auch bereits Familiennachzüge bei Männern, die bereits mehrere Monate hier sind und ihre Familien nachholen.

Frau Schulze fragt nach den vertraglichen Regelungen hinsichtlich Personal- und Sachmittelkosten.

Frau Basekow erklärt, dass es noch keinen Vertrag für die Einrichtung am Brauhausberg gibt. Die AWO hat seinerzeit die Vereinbarungen mit der Sozialen Stadt übernommen. Die Personalausstattung ist zur derzeitigen Belegung besser. Wenn die volle Belegung erfolgt ist, muss erneut geprüft werden. Sie macht deutlich, dass es keine personelle Überausstattung gibt. Es gibt derzeit Abschlagszahlungen.

Frau Müller-Preinesberger macht deutlich, dass mit der Zuschlagserteilung ein Vertrag besteht. Lediglich die Schriftform liegt noch nicht vor. Auf der Basis des Vertrages werden die Abschlagszahlungen getätigt.

Sie erinnert an die Situation am Ende des letzten Jahres, wo viele Einrichtungen in Betrieb genommen wurden. Die schriftlichen Vertragswerke werden nach und nach abgearbeitet.

Herr Thomann ergänzt auf Nachfrage, dass im Juni 2016 alle Verträge geschlossen sein sollen.

Frau Hofmeister spricht die defekte Treppe auf dem Brauhausberg an.

Herr Thomann erklärt, dass die Treppe bei der systematischen Munitionssuche zum Badneubau zerstört wurde. Die Treppe gehört nicht zum Gelände der Gemeinschaftsunterkunft.

Frau Hofmeister fragt, ob in jedem Fall bei Erteilung von Deutschunterricht durch Ehrenamtliche in Einrichtungen ein Führungszeugnis erforderlich ist.

Dies wird durch Frau Müller-Preinesberger bestätigt.

Herr Mensch spricht den Deutsch-Unterricht und die Kleiderkammer an.

Frau Basekow erklärt, dass Kleiderkammern in jeder Einrichtung vorhanden sind. In diesem Zusammenhang verweist sie auch auf die „Schatzkammer“ am Schlaatz. Es gibt Ehrenamtliche, die Deutschunterricht im Rahmen von Gesprächskreisen geben. Kleidung wird dem Bedarf entsprechend kostenlos ausgegeben.

Herr Otto fragt, ob es Kenntnisse zur Durchimpfung und zur Gesundheitsversorgung gibt.

Frau Basekow erklärt, dass bei Ankunft auf den Nachweis geachtet wird, ob die

Erstuntersuchung erfolgt ist und geröntgt wurde. Alle Kinder sind geimpft und haben die Erstuntersuchung hinter sich. Die schulpflichtigen Kinder besuchen die Schule. Alle ehrenamtlich Tätigen haben erweiterte Führungszeugnisse.

Frau Eisenblätter dankt Frau Baeskow für die Möglichkeit der Durchführung der Ausschusssitzung in der Einrichtung.

zu 6 Integration von Flüchtlingen

Frau Müller-Preinesberger teilt mit, dass das Protokoll zur Integrationskonferenz am 21.04.2016 jetzt vollumfänglich vorliegt. Sie geht auf die einzelnen Workshops ein und macht deutlich, dass es die eindeutige Haltung gibt, dass alle mehr voneinander wissen müssen.

Frau Müller-Preinesberger spricht sich für die Einrichtung eines Informationsmanagement es aus. Es sollen Integrationslotsen eingestellt werden, die mit den jeweiligen Bedarfsgemeinschaften oder Einzelpersonen Integrationspläne erarbeiten, da es sehr unterschiedliche Situationen gibt. Auch das Thema Kinderbetreuung außerhalb von Kita und Schule muss beleuchtet werden, wenn sich die Eltern um ihre Belange zu kümmern haben.

Sie informiert, dass das Protokoll zur Integrationskonferenz zusammen mit einem Schreiben des Oberbürgermeisters an alle Teilnehmer ausgereicht wird. Die Themen sollen weiter bearbeitet und die Integrationskonferenz soll im Oktober 2016 weitergeführt werden.

Sie schlägt vor, das Protokoll als Anlage zur Niederschrift der heutigen GSI-Sitzung ausreichen.

Frau Schulze bittet, das Protokoll zur Integrationskonferenz mit dem Schreiben des OBM den Ausschussmitgliedern bereits in der nächsten Woche zur Verfügung zu stellen.

Frau Tinney spricht die Integrationslotsen an und fragt, wo der Zeitpunkt ist, an dem der Lotse ansetzt und wo die Lotsen angesiedelt sein sollen. Kann diese Aufgabe auch an freien Träger abgegeben werden?

Frau Müller-Preinesberger erklärt, dass die Integrationslotsen zuerst für die Flüchtlinge, die den Flüchtlingsstatus als Anerkennung haben, tätig werden. Die Stellen werden in der Stadtverwaltung angesiedelt sein. Hier sind vier Stellen vorgesehen, die bereits im Stellenplan genehmigt sind. Diese Stellen müssen noch in der Stellenbewilligungskommission beraten werden. Hierzu musste ein Anforderungsprofil erstellt und eine Bewertung vorgenommen werden. Deshalb werden diese Stellen nicht am 25.05.2016 in der ersten Sitzung der Kommission behandelt, sondern in einer zweiten Sitzung.

zu 7 Überweisungen aus der Stadtverordnetenversammlung

zu 7.1 Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam Vorlage: 15/SVV/0743

Fraktion DIE LINKE
- Wiedervorlage -

Der Antrag wird vertagt.

zu 7.2 BuT-Paket - Bürokratiehürden abbauen
Vorlage: 16/SVV/0287
Fraktion DIE LINKE

Frau Schulze bringt den Antrag ein. Sie erläutert anhand eines Beispiels der Härtefallregelung für den Zusatzbeitrag für das Essengeld.

Frau Müller-Preinesberger weist darauf hin, dass die weitaus überwiegende Mehrheit des Sozialausschusses des Deutschen Städtetages sich dafür ausgesprochen hat, das Bildungs- und Teilhabepaket so beizubehalten.

Der zweite Teil des Antrages würde eine Änderung in der Struktur der Verwaltung der LHP voraussetzen. Nach ihrer Erfahrung ist dies jetzt ein eingespieltes Prinzip, auch wenn nicht 100 % der Betroffenen erreicht werden.

Herr Thomann ergänzt, dass das Schulgeld, das durch die Jobcenter ausgezahlt wird, kein Problem darstellt. Die Härtefallregelung für den Zusatzbeitrag für das Essengeld ist im Schulverwaltungsamt angesiedelt.

Herr Schubert äußert seine Zweifel dran, dass dies dann zu einer Verbesserung führt. Es sollte überlegt werden, wie die Information verbessert werden kann, um die Betroffenen zu informieren, wo und wie sie die Mittel beantragen müssen.

Frau Eisenblätter hält den Grundtenor des Antrages für gut und richtig, bezweifelt aber, dass damit mehr Kinder erreicht werden. Es sollte mehr Aufklärung und Werbung erfolgen.

Frau Basekow kann sich vorstellen, dass Lotsensysteme diese Funktion erfüllen können. Die Hemmschwelle für die Beantragung muss weggenommen werden.

Frau Müller-Preinesberger weist darauf hin, dass die Lotsen im Prinzip vorhanden sind. Dies sind die Kitas, Schulen und Sportvereine.

Es gibt in der Verwaltung nur eine Stelle für das Bildungs- und Teilhabepaket. Einzige Ausnahme ist die Härtefallregelung beim Essengeld.

Sie nimmt mit, dass insbesondere zum Beginn des neuen Schuljahres erneut Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit erfolgen muss.

Frau Schulze bittet um Abstimmung über den Antrag.

Frau Eisenblätter stellt die vorliegende Drucksache zur Abstimmung.

Der Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion empfiehlt der Stadtverordnetenversammlung wie folgt zu beschließen:

Der Oberbürgermeister wird aufgefordert, sich im Städte- und Gemeindebund sowie gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales dafür einzusetzen, dass die derzeit bestehenden bürokratischen Hürden bei der Antragstellung für Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket abgebaut werden.

Ziel der vorzunehmenden Änderungen soll vor allem die Einrichtung nur einer Anlaufstelle zur Antragsbearbeitung und -bewilligung für die Antragstellenden auf kommunaler Ebene sein, um die Schulen, Kitas und Horte sowie Vereine zu entlasten.

Dies sollte in der Potsdamer Stadtverwaltung schon jetzt geprüft und Überlegungen für die Einrichtung einer solchen Anlaufstelle vorgenommen werden.

Darüber hinaus sind weitere Möglichkeiten zu erschließen, wie die Zugänglichkeit der Antragsberechtigten zu den Anträgen erleichtert und Unterstützung bei dem Ausfüllen der Anträge gegeben werden kann

Die Stadtverordnetenversammlung ist in ihrer Sitzung am 14. September 2016 über den Ausgang der Gespräche und das Ergebnis der Prüfung zu informieren.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 2

Ablehnung: 4

Stimmenthaltung: 0

zu 7.3 Integrationsgarten am Schlaatz

Vorlage: 16/SVV/0288

Fraktion DIE LINKE

Frau Schulze bringt den Antrag ein und bittet bis zur nächsten Sitzung des GSI-Ausschusses um eine Untersetzung der Aussage bezüglich der Finanzierung von Projekten des Integrationsgartens Sie bittet um Information, aus welchem Topf die Gelder kommen und wofür die Mittel verwendet werden. Dabei sollte auch die Finanzierung in den vergangenen Jahren sowie die aktuelle Situation aufgelistet werden. Frau Schulze bittet um die schriftliche Ausreichung der Zusammenstellung.

Frau Müller-Preinesberger macht deutlich, dass eine institutionelle Förderung nicht befürwortet werden kann, da auch in anderen Bereichen Träger über die Förderung erreicht werden.

Der Integrationsgarten bekommt bis 31.12.2018 zwei Stellen aus dem Bundesprogramm Soziale Teilhabe gefördert. Die Projektförderung für 2016 ist gesichert. Für 2017 hat bisher noch kein Träger eine Förderzusage. Sollte dieser Träger vorab eine Zusage erhalten, wäre dies eine Besserstellung gegenüber allen anderen Trägern.

Herr Thomann teilt mit, dass 20.000 Euro als Abschlagszahlung an die Allianz am Schlaatz ausgereicht wurden, davon 8.500 für Integrationsgarten.

Herr Wellmann lehnt den vorliegenden Antrag vor dem Grundsatz der Gleichbehandlung ab, auch vor dem Hintergrund, dies vor dem Haushalt 2017 zu beschließen.

Herr Schubert regt an, den Antrag umzuformulieren, dass die langfristige Sicherung realisiert werden soll.

Herr Thomann betont, dass der Integrationsgarten erhalten werden soll.

Frau Schulze bittet um Zurückstellung des Antrages.

Frau Eisenblätter stellt die Zurückstellung der vorliegenden Drucksache zur Abstimmung.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung: 5

Ablehnung: 1

Stimmenthaltung: 1

zu 7.4 Sanierungsgebiet "Potsdamer Mitte" , Konkretisierung des Leitbautenkonzeptes für die Blöcke III und IV

Vorlage: 16/SVV/0269

Oberbürgermeister, FB Stadtplanung und Stadterneuerung

Frau Rabbe (Sanierungsträger) stellt das Sanierungsgebiet anhand einer Präsentation vor und geht dabei eingangs kurz auf die Umsetzung des Leitbautenkonzeptes ein. Sie macht deutlich, dass das Sanierungsgebiet viele Potenziale für Neubau hat. Es soll ein Wohnungspotenzial geschaffen werden, dass der Potsdamer Bevölkerung entspricht. Vorgesehen ist eine Nutzungsdurchmischung mit einem Wohnanteil von mindestens 60 %.

Frau Rabbe stellt die die angedachte Verkehrsstruktur sowie die Herleitung der Parzellierung vor. Grundsätzlich orientiert sich der Stadtgrundriss und die Parzellierung an den historischen Parzellenzuschnitten.

Frau Rabbe erläutert das relativ aufwändige Ausschreibungsprocedere, das mehrstufig durchgeführt wird. Dabei macht sie deutlich, dass das Gebäude der Fachhochschule aufgegeben wird.

Auf Nachfrage erklärt Frau Rabbe, dass ca. 30 % der Gesamtanzahl an Wohnungen sozialer Wohnraum sein soll.

Frau Einbeck fragt nach dem Anteil an barrierefreien Wohnungen.

Daraufhin macht Frau Rabbe deutlich, dass dies eine grundsätzliche Vorgabe bei Neubau ist.

Frau Schulze geht davon aus, dass darauf geachtet wird, dass Belegungsbindung und die anderen Dinge durch die Kommission begleitet und kontrolliert werden.

Sie fragt, welche sozialen Einrichtungen in diesen beiden Blöcken vorhanden sein könnten.

Frau Rabbe erklärt, dass Wohnen und Gewerbe in den beiden Blöcken vorhanden sein soll. Es ist nicht vorgeschrieben, dass bestimmte Einrichtungen entstehen sollen.

Auf Nachfrage erklärt Frau Rabbe, dass jeder Bauherr auch freiwillig Belegungsbindungen zusätzlich umsetzen kann.

Bezüglich einer Nachfrage zu Sonderwohnformen erklärt sie, dass dies studentisches Wohnen oder auch betreutes Wohnen sein kann.

Auf den Hinweis hinsichtlich der Bestrebungen, dass Gebäude der Fachhochschule nicht abzureißen, erklärt Frau Rabbe, dass dies durch die Politik entschieden werden müsse.

Frau Anlauff fragt, wie gewährleistet wird, dass nach Ablauf von 20 Jahren die Mietpreisbindung und die soziale Durchmischung beibehalten bleibt. Wie kann gewährleistet werden, dass auch Familien mit Kindern dort hinziehen?

Frau Rabbe informiert, dass es Anteile an Wohnungen mit geringer Größe und auch mit größerer Größe geben wird. Es wird ein gemischtes Quartier geben. Die Wohnraumstruktur wird bereits in der Voraussetzung so geschaffen.

Herr Schubert macht darauf aufmerksam, dass es hier um eine Fläche geht, in der bisher wenig Wohnraum vorhanden ist. Hier wird neuer Wohnraum geschaffen. Er weist auch darauf hin, dass dies auch für andere Bereiche nicht gewährleistet werden kann. Die Belegungsbindung zu erhalten ist u.a. auch Aufgaben der Politik.

Herr Wellmann hält das vorliegende Konzept für sehr sinnvoll. Für die Umsetzung des Konzeptes werden privatwirtschaftliche Akteure gebraucht. Er warnt davor, das Ganze zu sehr zu überfrachten, da dies dann nicht mehr funktionieren wird.

Frau Schulze bringt folgenden Ergänzungsantrag der Fraktion DIE LINKE ein:
„Der Oberbürgermeister wird aufgefordert, im Vorfeld der Beschlussfassung zu dieser Vorlage eine Einwohnerversammlung zur öffentlichen Vorstellung und Diskussion der Konkretisierung des Leitbautenkonzeptes durchzuführen.“

Herr Schubert hält den Umgang mit dem Ergänzungsantrag für schwierig, macht aber deutlich, dass das Anliegen an sich sehr sinnvoll ist.

Frau Schulze weist darauf hin, dass sich der Ausschuss für Kultur und Wissenschaft ebenfalls damit befasst hat und appellatorisch empfohlen hat, eine Veranstaltung für interessierte Bürger durchzuführen. Das Konzept soll durch die Verwaltung in geeigneter Form vorgestellt werden. Sie schlägt vor, sich dem anzuschließen.

Frau Rabbe weist darauf hin, dass auf dem Steubenplatz die rote Infobox aufgestellt ist, die genutzt werden kann, um Informationen rund um den alten Markt zu bekommen.

Frau Eisenblätter stellt die Drucksache zur Abstimmung.

Der Ausschuss für Gesundheit, Soziales und Inklusion empfiehlt der Stadtverordnetenversammlung wie folgt zu beschließen:

1. In Konkretisierung des "Integrierten Leitbautenkonzeptes" (DS 10/SVV/0412) soll die weitere städtebauliche Entwicklung der Blöcke III und IV in der Potsdamer Mitte entsprechend der in **Anlage 1** dargestellten Blockkonzepte sowie unter Zugrundelegung der Ziele und Leitlinien gemäß **Anlage 2** erfolgen.
2. Die für die Ausschreibung/Vergabe der im Treuhandvermögen befindlichen Grundstücke der Blöcke III und IV in der Potsdamer Mitte sind die Allgemeinen Verfahrensgrundsätze gemäß **Anlage 3** anzuwenden.
3. Bestandteil der Ausschreibung der im Treuhandvermögen befindlichen Grundstücke in den Blöcken III und IV sind die konkretisierten Vorgaben zu Gestaltung und Nutzung in den Grundstückspässen gemäß **Anlage 4**.
4. Zur planungsrechtlichen Sicherung der Umsetzung des konkretisierten Leitbautenkonzeptes sind nach § 2 Abs. 1 BauGB für das Quartier III der Bebauungsplan SAN-P 18 „Friedrich-Ebert-Straße/Steubenplatz“ gemäß **Anlage 5** und für das Quartier IV der Bebauungsplan SAN-P 19 „Friedrich-Ebert-Straße/Am Kanal“ gemäß **Anlage 6** aufzustellen.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung:	5
Ablehnung:	2
Stimmenthaltung:	0

zu 7.5 Leitbild für die Landeshauptstadt Potsdam

Vorlage: 16/SVV/0275

Oberbürgermeister, FB Zentrale Steuerung und Service

Herr Jetschmanegg bringt die Drucksache ein und gibt Erläuterungen. Er verweist dabei auf die Bürgerumfrage, die 2014 durchgeführt wurde. Des Weiteren gab es 2014 auch eine Expertenumfrage. 2015 wurden Foren durchgeführt. Begleitet wurde der Prozess durch die Fraktionen, die Geschäftsführer der großen städtischen Unternehmen und die Beigeordneten.

Das Leitbild umfasst sechs große Themen. Neben dem Leitbild muss auch gesehen werden, wie dies konkret umgesetzt werden kann. Deshalb wird ein weiterer Prozess (Strategische Steuerung) in Gang gesetzt.

Anschließend geht er auf den Antrag der Fraktion CDU/ANW ein und macht deutlich, dass dies dem Abstraktionsniveau des Leitbildes nicht entspreche.

Frau Schulze macht darauf aufmerksam, dass sich die Lenkungsgruppe nochmals mit den Anregungen der Fraktionen befassen wird. Sie fragt, ob sich der Ausschuss nun intensiv mit den Anregungen befassen muss, oder ein Vorschlag zur Stadtverordnetenversammlung vorgelegt wird.

Herr Jetschmanegg erklärt, dass es eine Verständigung gibt, dass es in den Ausschüssen keine detaillierte Diskussion zu den Änderungen geben soll. Das Lenkungsgremium wird sich mit den Anregungen befassen und einen entsprechenden Vorschlag vorlegen.

Herr Schubert schlägt vor, die Drucksache lediglich zur Kenntnis zu nehmen.

Frau Müller-Preinesberger weist darauf hin, dass dies alles bereits im Lenkungsgremium behandelt wurde. Sie bittet, dass das, was nun erneut im Lenkungsgremium erarbeitet wird, nicht nochmal in die Ausschüssen zur Beratung gegeben wird.

Frau Eifler macht deutlich, dass die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen es für sehr wichtig hält, dass die drei Punkte aus ihrem Antrag noch in das Leitbild eingearbeitet werden.

Herr Jetschmanegg bietet an, eine Formulierung zu finden und diese dann vorzustellen.

Der Antrag wird zur Kenntnis genommen.

zu 8 Mitteilungen der Verwaltung

zu 8.1 1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan "Teilhabe für Alle!" der Landeshauptstadt Potsdam

Vorlage: 16/SVV/0296

Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Die Drucksache wird vertagt.

zu 8.2 **Vorstellung der Ergebnisse der Workshops zum 2. Aktionsplan zum Rahmenkonzept Sucht(-prävention)**

Herr Kosubeck (FB Soziales und Gesundheit) stellt anhand einer Powerpoint-Präsentation das Beteiligungsverfahren und die Workshop-Ergebnisse für den zweiten Aktionsplan Sucht(-prävention) vor. Er geht dabei auf die Haupt- und Teilziele des ersten Aktionsplanes ein und erläutert dann das Vorgehen bei der Erarbeitung des zweiten Aktionsplanes. Herr Kosubeck verweist dabei auf die bisher nicht erreichten Akteure und macht deutlich, dass es eine Aufgabe sein wird, diese in den kommenden Wochen und Monaten zu erreichen.

Anschließend gibt Herr Kosubeck Erläuterungen zu den erarbeiteten Inhalten. Er erklärt, dass fünf Themenfelder festgelegt wurden und erläutert die entsprechenden Teilziele dazu.

Dabei verweist er auch auf die Maßnahmen, die aus dem ersten Aktionsplan übernommen wurden sowie die neu aufgenommenen Maßnahmen.

Die Maßnahmen sollen nun gemeinsam betrachtet werden. Dann muss entschieden werden, welche Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Auf Nachfrage erklärt Herr Kosubeck, dass eine Ausschreibung bezüglich der Suchtberatung erfolgen wird.

Frau Schulze macht deutlich, dass sie sich gewünscht hätte, dass die Politik über die Ausschreibung informiert wird.

Frau Müller-Preinesberger weist darauf hin, dass es ein Ausschreibungsverfahren geben wird, weil die Vergabe der Leistung seinerzeit auf einer Basis von 130.000 Einwohnern beruht. Jetzt gibt es eine andere Situation, bei der sich das Leistungsspektrum wesentlich verändert, weshalb eine Ausschreibung der Leistung erforderlich ist. Dies ist Verwaltungshandeln.

Frau Eifler fragt, ob bereits Ideen entwickelt wurden, wie die bisher nicht erreichten Akteure noch erreicht werden können.

Herr Kosubeck erklärt, dass hier Kontakte aufgebaut werden müssen. Teilweise ist dies bereits angeschoben.

zu 9 **Sonstiges**

Frau Schulze gibt eine persönliche Erklärung ab. Sie bittet um Entschuldigung, wenn sie Frau Müller-Preinesberger während der Diskussion ins Wort gefallen ist. Es war nicht ihre Absicht, die inhaltliche Debatte nicht unterbinden.

Frau Müller-Preinsberger weist darauf hin, dass 28.05.2016 ab 14:00 Uhr im Treffpunkt Freizeit das 7. Fest der Pflege stattfindet.

Frau Grasnick macht auf die Ausschreibung des Integrationskonzeptes der LHP 2016 aufmerksam. Die Bewerbungsfrist endet am 14. August 2016. Weitere Informationen sind unter <https://www.potsdam.de/320-landeshauptstadt-schreibt-integrationspreis-zum-zwoelften-mal-aus> zu finden.

Frau Eisenblätter weist darauf hin, dass am 04.06.2016 von 11:00 bis 15:00 Uhr der Aktionstag im Rahmen der Initiative „Zu gut für die Tonne“ auf dem Potsdamer Luisenplatz stattfindet.

Nächster GSI-Ausschuss: 14. Juni 2016, 18:00 Uhr

**Imke Eisenblätter
Ausschussvorsitzende**

**Martina Spyra
Schriftführerin**



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

15/SVV/0743

öffentlich

Betreff:

Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam

Einreicher: Fraktion DIE LINKE

Erstellungsdatum 13.10.2015

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
04.11.2015	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt dafür Sorge zu tragen, dass Fachwerkstätten oder andere regelmäßige Diskussionsforen mit Trägern der Sozialen Flüchtlingsarbeit mit dem Ziel der Erarbeitung eines Konzeptes für die soziale Arbeit mit Flüchtlingen durchgeführt werden.

Der Werkstattbericht aus dem Jahr 2014 mit seinen Ergebnissen ist dabei grundlegend heran zu ziehen.

Eine erste Veranstaltung ist für das I. Quartal 2016 vorzubereiten.

gez. Dr. Hans-Jürgen Scharfenberg
Fraktionsvorsitzender

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Im Werkstattbericht „Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam“ vom März 2014 wurden von Seiten der Stadtverwaltung Möglichkeiten einer Fortsetzung des fachlich-strukturierten Austausches vorgeschlagen. Auf Grund der derzeitig sich vorrangig um die Unterbringung von Flüchtlingen konzentrierenden Tätigkeit der Potsdamer Stadtverwaltung ist dieses Anliegen etwas in den Hintergrund geraten. In den vergangenen Tagen und Wochen ist jedoch deutlich geworden, dass neben der Vernetzung von Willkommensstrukturen auch eine zukunftsorientierte regelmäßige Verständigung zwischen den Trägern erforderlich ist. Über die Erarbeitung eines so genannten Masterplanes ist dabei auch nachzudenken.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

- Änderungsantrag
 Ergänzungsantrag
 Neue Fassung

zur Drucksache Nr.

15/SVV0743

 öffentlich**Einreicher:** Fraktion DIE LINKE**Betreff:** Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam

Erstellungsdatum 19.11.2015

Eingang 922:

Beratungsfolge:		Empfehlung	Entscheidung
Datum der Sitzung	Gremium		
25.11.2015	Hauptausschuss	X	
02.12.2015	Stadtverordnetenversammlung		X

Änderungs-/Ergänzungsvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird mit der Durchführung eines Monitorings in Vorbereitung der Erarbeitung eines Konzeptes für die soziale Arbeit mit Flüchtlingen mit einer klaren Kommunikationsstruktur und unter Beteiligung von haupt- und ehrenamtlichen Beschäftigten, Initiativen und Trägern der Arbeit mit Flüchtlingen wie auch dem Migrantenbeirat Potsdam beauftragt.

Als geeignetes Instrument für das Monitoring ist die bereits im Werkstattbericht „Soziale Arbeit mit Flüchtlingen in der Landeshauptstadt Potsdam“ vom März 2014 vorgestellte Verfahrensweise zu nutzen.

Der Stadtverordnetenversammlung ist im Mai 2016 über den Stand der Arbeit zu berichten.

gez. Dr. Hans-Jürgen Scharfenberg
Fraktionsvorsitzender

Unterschrift

Begründung:

In der Sitzung des Ausschusses für Gesundheit, Soziales und Inklusion wurde informiert, dass bereits heute schon mehrere Arbeitsrunden für Abstimmungen auch über die soziale Integration unserer neuen Mitbürgerinnen und Mitbürger auf Verwaltungsebene mit den verantwortlichen Trägern für die Integrationsarbeit stattfinden. Diese Gesprächsrunden müssen genutzt und auch für alle transparent in ihrer Arbeit nachvollziehbar mit entsprechenden konzeptionellen Grundlagen ausgestattet werden, um eine kontinuierliche und effektive Integrationsarbeit zu ermöglichen, die in der gemeinsamen Erarbeitung eines Konzeptes mündet.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0218

öffentlich

Betreff:

Kinder- und Gewaltschutzkonzept für Gemeinschaftsunterkünfte

Einreicher: Fraktion DIE aNDERE

Erstellungsdatum 21.03.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
06.04.2016	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, ein Kinder- und Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten, das verbindliche Standards für die Gewaltprävention in Gemeinschaftsunterkünften formuliert.

Zur Mitarbeit sollen neben den Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung, erfahrenen Fachkräften des Kinderschutzes und den Betreiber*innen von Gemeinschaftsunterkünften auch das Autonome Frauenzentrum, Frauenverbände, Kinderschutzorganisationen, Stadtjugendring, Migrantenbeirat und Flüchtlingsorganisationen eingeladen werden.

gez.
Fraktionsvorsitzende/r

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

In den letzten Jahren ist die Sensibilität für Kinderschutzfragen bundesweit deutlich gestiegen. Nicht nur Kommunen, sondern auch Sportvereine und Jugendeinrichtungen haben Kinderschutzkonzepte erarbeitet. Für Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige und bauliche Voraussetzungen wurden Mindeststandards formuliert, um Kinder und Jugendliche vor physischer und psychischer Gewalt zu schützen.

Parallel dazu ist in den letzten drei Jahren die Zahl der Flüchtlinge deutlich gestiegen. Unter ihnen befindet sich ein wachsender Anteil von Frauen, Kindern, Jugendlichen und besonders schutzbedürftigen Menschen. Viele dieser Flüchtlinge leben längere Zeit in Übergangs- und Gemeinschaftsunterkünften.

Wohlfahrtsverbände und soziale Träger weisen immer wieder darauf hin, dass es bislang nur unzureichende Schutzvorschriften für die Unterbringung in Flüchtlingsunterkünften gibt. Gewaltprävention und Kinderschutz werden weitgehend auf die beauftragten Träger der Einrichtungen delegiert.

Mit dem vorliegenden Antrag möchten wir erreichen, dass die Kommune Potsdam die in der Kommune vorhandenen fachlichen Kompetenzen bündelt und das Thema schnell aufgreift. Wir brauchen fachlichen Austausch, eine tiefgreifende Sensibilisierung und klare Rahmenbedingungen für einen besseren Kinder- und Gewaltschutz in Gemeinschaftsunterkünften.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0288

öffentlich

Betreff:

Integrationsgarten am Schlaatz

Einreicher: Fraktion DIE LINKE

Erstellungsdatum 18.04.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung Gremium

Zuständigkeit

04.05.2016 Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, mit dem Haushalt 2017 eine Grundfinanzierung für die Weiterführung des Integrationsgartens am Schlaatz sicherzustellen.

Die Stadtverordnetenversammlung ist in ihrer Sitzung am 14. September 2016 über den Stand zu informieren.

gez. Dr. Hans-Jürgen Scharfenberg
Fraktionsvorsitzender

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Der Potsdamer Integrationsgarten leistet seit 26 Jahren eine nicht mehr wegzudenkende Arbeit u. a. im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit. Seitdem wird der Garten über Projektmittel finanziert (Soziale Stadt, Programm „Integration am Schlaatz“).

Der Integrationsgarten ist auch zu einer Heimstatt für Menschen mit Migrationshintergrund geworden, die aus der ganzen Stadt kommen, um ihre kulturellen Traditionen zu pflegen.

Die Streuobstwiese und der Pfad der Sinne können aktuell nicht gepflegt werden. Nebenkosten wie Strom, Müllentsorgung und Grubenentleerung stemmt der Träger aus Spenden und Einnahmen.

Die in der Vergangenheit bereits geführten Gespräche, z. B. im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie, haben hinsichtlich der Finanzierung der im Integrationsgarten zu leistenden Arbeit bisher zu keinem Ergebnis geführt.

Die pädagogische Arbeit kann nicht allein und auf Dauer von Mitarbeitern geschultert werden, die über das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bis längstens 2018 im Integrationsgarten beschäftigt sind. Sollte eine Grundfinanzierung für den Integrationsgarten (Personal- und Sachkosten) nicht ab 2017 möglich werden, steht das Angebot vor dem Aus.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0327

öffentlich

Betreff:

Bereitstellung von Ersatzwohnungen für Bestandsmietparteien Alter Markt 10 (Staudenhof)

Einreicher: Fraktion DIE aNDERE

Erstellungsdatum 12.05.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
01.06.2016	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird in seiner Funktion als Gesellschaftervertreter der städtischen Wohnungsgesellschaft ProPotsdam GmbH beauftragt, deren Geschäftsführung anzuweisen, künftig keine Wohnung im Staudenhof, Alter Markt 10, frei zu ziehen. Für frei werdende Wohnungen sind umgehend Nachmieter*innen zu suchen.

Weiterhin ist sicherzustellen, dass Mieter*innen, welche am Alten Markt 10 nur noch einen befristeten Mietvertrag erhalten, im Fall eines Abrisses des Staudenhofs, ebenso wohnortnaher Ersatzwohnraum angeboten wird, wie Mietparteien mit unbefristeten Mietverträgen.

Christine Anlauff
Fraktionsvorsitzende

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Unter dem Titel „Preiswertes Wohnen in der Potsdamer Mitte sichern“ beschloss die Mehrheit der Stadtverordneten am 07.11.2012 den Abriss des Wohnhauses Am Alten Markt 10 nach einer Restnutzungsdauer von 10 Jahren (DS 12/SVV/0386). In der Begründung des Antrags hieß es unter anderem:

„Eine zwischenzeitlich von der Bürgerinitiative „Mitteschön“ initiierte Untersuchung, die breit kommuniziert wurde, hat gezeigt, dass die u.a. im Leitbautenkonzept beschlossene Blockrandbebauung des Blockes V (Beschlüsse 06/0257 und 10/0412) mit dem Erhalt des solitären Gebäudes Am Alten Markt 10 unvereinbar ist. (...) Weiterhin würden zwei bereits beschlossene Gebäude mit Leitfassaden (10/0412) nicht errichtet werden können. Schon daraus ist erkennbar, dass der Beschluss 10/0412 (Integriertes Leitbautenkonzept) nur dann umgesetzt werden kann, wenn die seinerzeit gesetzten Prämissen bestehen bleiben, nämlich u.a. der mittelfristige Abriss des Gebäudes Am Alten Markt 10.“

Der gleiche Beschluss legt unter 2. nahe, zu untersuchen, inwiefern den Bestandsmietparteien: (...) *„preisgünstiger Wohnraum in der flächenmäßigen Größenordnung des Staudenhofs angeboten werden kann.“* und formuliert weiterhin:

„3. Für die zum Ende der Restnutzungsdauer noch im Haus Am Alten Markt 10 wohnenden Mieter ist vorzugsweise am Standort Ersatzwohnraum zu schaffen.“

Mit unserem Antrag möchten wir erreichen, dass die Pro Potsdam als kommunales Unternehmen ihrer sozialpolitischen Verantwortung gegenüber der Stadt und ihren Mietern gerecht wird und eine soziale Durchmischung in den Quartieren der LHP, laut Leitbild Punkt 3 und 4 („sozialer Zusammenhalt in den Wohngebieten“), erhalten bleibt. Diese Durchmischung ist aber gerade in der Innenstadt zunehmend gefährdet.

Gewährleistet würde sie u.a. durch die Einhaltung der Vorgaben des oben zitierten SVV-Beschlusses.

Sinn und Zweck von Punkt 3 des oben zitierten Beschlusses ist es, den Verlust an preiswertem Wohnraum durch den geplanten Abriss des Staudenhofs auszugleichen. Dieses Ziel darf nicht durch gezielten Leerzug in Frage gestellt werden.

Punkt 3 des Beschlusses gilt ausdrücklich für alle „*noch im Haus Am Alten Markt 10 wohnenden Mieter*“. Auch für Mietparteien mit befristeten Mietverträgen, d.h. Menschen, die von der ProPotsdam angesichts des Abrissbeschlusses nur noch einen befristeten Mietvertrag erhalten haben oder erhalten werden, ist der entsprechende standortnahe Ersatzwohnraum bereitzustellen.



Stadtverordnetenversammlung
der
Landeshauptstadt
Potsdam

Antrag

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0346

öffentlich

Betreff:
Mehrgenerationenhaus

Einreicher: Fraktion CDU/ANW

Erstellungsdatum 17.05.2016

Eingang 922:

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
01.06.2016	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt zu prüfen, ob die Landeshauptstadt Potsdam das 2017 fortgeführte „Bundesprogramm Mehrfamilienhaus (2017-2020)“ nutzen kann und ggf. einen Beschluss mit der Aussage, dass die Kommune das Mehrgenerationenhaus in die Koordinierung der vorhandenen und geplanten Angebote zur Gestaltung des demografischen Wandels und zur Sozialraumentwicklung im Wirkungsgebiet des Mehrgenerationenhauses einbindet, einzubringen. Dem Hauptausschuss und dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales ist bis spätestens September 2016 zu berichten.

gez.
Fraktionsvorsitzende/r

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startet am 1. Januar 2017 ein neues Bundesprogramm zur Förderung von Mehrgenerationenhäusern in Deutschland. (<http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/aktionsprogramm/bundesprogramm-mehrgenerationenhaus/>) Damit wird das bis Ende 2016 laufende Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II in eine weitere Förderung überführt.

Das Erfahrungswissen, das die Mehrgenerationenhäuser in ihrer Arbeit in den Kommunen als Instrumente unter anderem zur Ergänzung der sozialen Infrastruktur, zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchtgeschichte gesammelt haben, soll mit dem Bundesprogramm unterstützt und gesichert werden.



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0296

Betreff:

öffentlich

**1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan "Teilhabe für Alle!" der Landeshauptstadt
Potsdam**

bezüglich

DS Nr.:

Erstellungsdatum 19.04.2016

Eingang 922: 19.04.2016

Einreicher: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

04.05.2016 Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung: Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

1. Zwischenbericht zum Lokalen Teilhabeplan „Teilhabe für Alle!“ der Landeshauptstadt Potsdam

Die Stadtverordnetenversammlung hat auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention im November 2010 die Erarbeitung eines Lokalen Teilhabeplans für die Landeshauptstadt Potsdam beschlossen (10/SVV/075). Der Lokale Teilhabeplan umfasst dabei alle Lebensbereiche: von früher Förderung und Bildung über Gesundheit, Arbeit, Mobilität, Wohnen, Freizeit, Kultur und Sport bis hin zu Aspekten sozialer Sicherheit und selbstbestimmter Lebensführung und der Teilhabe am öffentlichen und politischen Leben.

Zur Umsetzung der über 180 Maßnahmen wurde das Inklusionsgremium gegründet, in das Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Geschäftsbereiche (GB) der Landeshauptstadt Potsdam, Vertreterinnen und Vertreter der Fraktionen der Stadtverordnetenversammlung (SVV), das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Mitglieder des Migranten- und Seniorenbeirates sowie des Beirates für Menschen mit Behinderung berufen worden sind. Bei seinem 1. Treffen beschloss das Gremium, eine Priorisierung aller Maßnahmen vorzunehmen. Insgesamt 59 Maßnahmen wurden als prioritär eingestuft, deren Umsetzung die Stadtverwaltung genauer untersucht hat.

Der erste Zwischenbericht liefert nun einen ersten Überblick über den Stand der Umsetzung. Er zeigt: Die Landeshauptstadt Potsdam hat in den vergangenen Jahren einiges auf den Weg gebracht bzw. angestoßen, um die Forderungen von Potsdamerinnen und Potsdamern mit Behinderung nach gleichberechtigter Teilhabe und Selbstbestimmung zu verwirklichen. Positive Beispiele sind der Ausbau barrierefreier Schulen, die Außenansagen an den Bussen und Bahnen der VIP sowie die Verbreitung der Leichten Sprache innerhalb der Verwaltung. Aber es ist auch klar: Manches wurde geschafft, anderes ist noch nicht da, wo es nach der UN-Behindertenrechtskonvention sein sollte. Der vorliegende Zwischenbericht soll daher auch zur Vorbereitung der Fortschreibung des Lokalen Teilhabeplans dienen, um vorhandene Bedarfslücken im derzeitigen Lokalen Teilhabeplan zu schließen sowie Defizite in der koordinierenden Umsetzung zu überwinden.

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

Das **Formular** „Darstellung der finanziellen Auswirkungen“ ist als **Pflichtanlage** beizufügen.

Fazit finanzielle Auswirkungen:

Die notwendigen finanziellen Mittel für die Umsetzung des Teilhabeplanes sind durch die jeweiligen Geschäfts- bzw. Fachbereiche aus dem Haushalt zu planen und für die kommenden Haushalte der Landeshauptstadt Potsdam zu beantragen.

Dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt stehen 20.000 Euro/Jahr im Doppelhaushalt 2015/2016 für die Umsetzung von Maßnahmen aus dem lokalen Teilhabeplan zur Verfügung. Im Inklusionsgremium wurde sich darauf verständigt, dass dieses Geld für priorisierte Maßnahmen einzusetzen ist, welche den Umsetzungsstand „noch nicht begonnen“ haben. Auch können bereits begonnene Maßnahmen finanziell unterstützt werden, dessen Weiterfinanzierung nicht gesichert ist.

Oberbürgermeister

Geschäftsbereich 1

Geschäftsbereich 2

Geschäftsbereich 3

Geschäftsbereich 4

--

--

Anlage

Zwischenbericht



Teilhabe für alle!

Zwischenbericht zum
Lokalen Teilhabeplan
der Landeshauptstadt Potsdam



Herausgeber:

Landeshauptstadt Potsdam

Der Oberbürgermeister

Redaktion:

Stefanie Ladewig, Christoph Richter

Gestaltung:

Vivien Taschner, Bereich Presse und Kommunikation

Dieter Raupach, Layoutlabor

Fotos:

Africa Studio-fotolia.com, muro-fotolia.com, Agence-DER-fotolia.com

Februar 2016



Teilhabe für alle!

**Zwischenbericht zum
Lokalen Teilhabeplan
der Landeshauptstadt Potsdam**

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Vorwort	8
I Der Lokale Teilhabeplan der Landeshauptstadt Potsdam	11
Menschen mit Behinderung in der Landeshauptstadt Potsdam	14
Handlungsfeld Barrierefreiheit – Mobilität – Umwelt	17
Zielbeschreibung und Vision	17
Entwicklungen und Ergebnisse	18
Überblick und Fazit	26
Handlungsfeld Bildung	29
Zielbeschreibung und Vision	29
Entwicklungen und Ergebnisse	30
Überblick und Fazit	39
Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung	42
Zielbeschreibung und Vision	42
Entwicklungen und Ergebnisse	42
Überblick und Fazit	47
Handlungsfeld Soziale Sicherheit und Teilhabe	49
Zielbeschreibung und Vision	49
Entwicklungen und Ergebnisse	50
Überblick und Fazit	51
Handlungsfeld Freizeit – Sport – Kultur	55
Zielbeschreibung und Vision	55
Entwicklungen und Ergebnisse	56
Überblick und Fazit	61
II Fazit und Ausblick auf künftige Arbeitsschwerpunkte der Landeshauptstadt Potsdam	63
Literaturverzeichnis	67

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AWiO	Aktiva Werkstätten im Oberlinhaus
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bbg-BGG	Brandenburgisches Landesbehindertengleichstellungsgesetz
BbgBO	Brandenburgische Bauordnung
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BITV	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung
CMS	Content-Management-System
DFI	Dynamische Fahrgastinformation
DIN	Deutsche Industrie Norm
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
FB	Fachbereich(e)
GB	Geschäftsbereich(e)
GdB	Grad der Behinderung
GOrBiKS	Gemeinsamer Orientierungsrahmen für die Bildung in Kindertages- betreuung und Grundschulen im Land Brandenburg
GPS	Global Positioning System
HwO	Handwerksordnung
IFD	Integrationsfachdienste
JLP	Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam
LASV	Landesamt für Soziales und Versorgung
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PIA	Potsdamer Informations- und Auskunftssystem
SEKIZ	Selbsthilfe-, Kontakt- und Informationszentrum
SGB	Sozialgesetzbuch
SVV	Stadtverordnetenversammlung
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
VHS	Volkshochschule
ViP	Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH
WfbM	Werkstätten für Menschen mit Behinderung
ZWST	Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Maßnahmenbewertung Lokaler Teilhabeplan (Stand: 2014), Quelle: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt	13
Abbildung 2: Schwerbehinderte nach Art der erheblichsten Beeinträchtigung (Stand 2015), Quelle: LASV Brandenburg	14
Abbildung 3: Alten- und behindertengerechte Wohnungen in den Sozialräumen (2014) Quelle: Bereich Wohnen der Landeshauptstadt Potsdam	21
Abbildung 4: Verteilung der Potsdamer Schülerschaft mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf die Schulformen (Stand 2015), Quelle: vorläufige Schulstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg 2015/2016	33
Abbildung 5: Anteil und Altersstruktur der Arbeitslosen mit Behinderung (Stand 2015) Quelle: Bundesagentur für Arbeit	43
Abbildung 6: Strukturmerkmale - Berufsausbildung. Anteile, Jahresdurchschnitt 2014, Anteile ohne "keine Angabe", Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit	44
Abbildung 7: Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach Personengruppen (Stand 2015), Quelle: Bundesagentur für Arbeit	45
Abbildung 8: Anzahl der Anträge auf persönliches Budget von 2010 - 2014 Quelle: Protokoll der Ausschusssitzung Gesundheit, Soziales und Inklusion vom 16.06.2015	51
Abbildung 9: Art der Leistung und Durchschnittskosten Quelle: Protokoll der Ausschusssitzung Gesundheit, Soziales und Inklusion vom 16.06.2015	52
Abbildung 10: Gastronomische und touristische Angebote für Gäste mit Behinderung in und um Potsdam (Stand 2015), Quelle: www.barrierefrei-brandenburg.de	56
Abbildung 11: Barrierefreie Nutzung von Sportanlagen in Potsdam (Stand 2013) Quelle: Sportentwicklungsplan der Landeshauptstadt Potsdam	58
Abbildung 12: Verteilung der Mitgliederzahlen in den Top 10 Sportarten in Potsdam 2013/2014 Quelle: Statistischer Jahresbericht der Landeshauptstadt Potsdam 2014	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Menschen mit Schwerbehinderung in der Landeshauptstadt Potsdam nach Altersgruppen (Stand 2015), Quelle: LASV Brandenburg	15
Tabelle 2: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Barrierefreiheit - Mobilität - Umwelt (Stand 2015)	26
Tabelle 3: Berufsausbildungen für Menschen mit Behinderung in Potsdam (Stand: 2015) Quelle: Landeschulamt Regionalstelle Brandenburg an der Havel	36
Tabelle 4: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Bildung (Stand 2015)	39
Tabelle 5: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung (Stand 2015)	47
Tabelle 6: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Soziale Sicherung und Teilhabe (Stand 2015)	53
Tabelle 7: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Freizeit - Sport - Kultur (Stand 2015)	61

Vorwort

Liebe Potsdamerinnen und Potsdamer,

es ist normal, anders zu sein – diesen Leitgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention wollen wir in der Landeshauptstadt Potsdam leben. Alle Menschen mit Behinderungen sollen ihren Platz mitten in der Gesellschaft haben – ganz nach dem Motto „Teilhabe für alle!“ des Lokalen Teilhabepplans, der vor mehr als 3 Jahren mit dem Ziel veröffentlicht wurde, die UN-Behindertenrechtskonvention und die Inklusion in der Landeshauptstadt Potsdam umzusetzen.

Der Lokale Teilhabepplan umfasst dabei alle Lebensbereiche: von früher Förderung und Bildung über Gesundheit, Arbeit, Mobilität, Wohnen, Freizeit, Kultur und Sport bis hin zu Aspekten sozialer Sicherheit und selbstbestimmter Lebensführung und der Teilhabe am öffentlichen und politischen Leben. Der erste Zwischenbericht liefert nun einen ersten Überblick über den Stand der Umsetzung von über 180 Maßnahmen. Er zeigt: Die Landeshauptstadt Potsdam hat in den vergangenen Jahren viel auf den Weg gebracht, um die Forderungen von Potsdamerinnen und Potsdamern mit Behinderung nach gleichberechtigter Teilhabe und Selbstbestimmung zu verwirklichen. Manches wurde geschafft, anderes ist noch nicht da, wo wir es haben wollen.

Viele kleine und große Initiativen, Verbände, Vereine, die Politik und Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam - in allen Lebensbereichen setzen sich Potsdamerinnen und Potsdamer zunehmend für ein gleichberechtigtes Miteinander aller Menschen ein, unabhängig von Hautfarbe, Religion, ethnischer Herkunft, Migrationshintergrund oder einer etwaigen Behinderung. Die Vielfalt der Potsdamerinnen und Potsdamer mit ihren unterschiedlichen Erfahrungshintergründen stellt für unsere Landeshauptstadt eine große Bereicherung dar.

Doch nach wie vor ist auch viel Engagement nötig, um Vorurteile und innere sowie äußere Barrieren abzubauen; ein tiefer gehender Bewusstseinswandel ist noch nicht überall vollzogen. Noch zu häufig werden Menschen mit einer Behinderung ausschließlich darauf reduziert, was sie alles nicht können, eine Betrachtungsweise, die Menschen ohne Behinderung nicht erleben.

Eine afrikanisches Sprichwort lautet: „Wenn du schnell gehen willst, dann geh alleine. Wenn du weit gehen willst, dann musst du mit anderen zusammen gehen“. Eine inklusive Landeshauptstadt ist unser gemeinsames Anliegen und kann nur gelingen, wenn alle Akteure sich als Partner in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess sehen und ihren Anteil dazu beitragen. Inklusion geschieht immer vor Ort. Inklusion ist eine Frage des Respektes, der Wertschätzung allen Potsdamerinnen und Potsdamer gegenüber. Sie ist eine Frage der inneren Einstellung und persönlichen Haltung. Dies braucht das Engagement und den Willen jeder Potsdamerin und jedes Potsdamers. Eine Stadt für alle ist nicht nur behindertengerecht, sondern ganz allgemein menschengerecht und kommt allen Bürgerinnen und Bürger in der Landeshauptstadt Potsdam zugute.

Die Landeshauptstadt Potsdam wird daher nicht ruhen und sich mit aller Kraft weiter dafür einsetzen, dass das Thema Inklusion und Barrierefreiheit in der Landeshauptstadt nicht nur in aller Munde, sondern auch in allen Köpfen ist.

Die Visionen unseres ersten Teilhabeplans sind weiter gültig und geben uns die Richtung für die Fortschreibung vor. Sie zeigen uns, dass wir ein hohes Engagement von allen brauchen, damit unsere Landeshauptstadt inklusiver wird. Dazu brauchen wir viel Kraft, Mut und Ausdauer von allen Potsdamerinnen und Potsdamern. Denn Inklusion kann immer anfangen und endet nie. Inklusion ist kein Zustand, sondern eine dauerhafte Aufgabe!

In diesem Sinne gibt die Broschüre dafür weitere Anregungen.



Jann Jakobs
Oberbürgermeister



Christoph Richter
Beauftragter für Menschen mit Behinderung

I Der Lokale Teilhabeplan der Landeshauptstadt Potsdam

„[...] den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“ (Artikel 1, UN-BRK)

Am 3. November 2010 beschlossen die Potsdamer Stadtverordneten auf der Grundlage der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) und dem Behindertenpolitischen Maßnahmenpaket des Landes Brandenburg einen Lokalen Teilhabeplan für die Landeshauptstadt Potsdam aufzustellen. Nach zweijähriger intensiver Arbeit und einem umfassend gestalteten Beteiligungsprozess wurde dieser 2012 veröffentlicht. Mit dem Teilhabeplan hat die Landeshauptstadt Potsdam ein umfassendes Maßnahmenpaket entwickelt, um ihre Vision von Inklusion verwirklichen zu können: Jeder Mensch, egal ob mit oder ohne Behinderung, hat das Recht, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können und als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft anerkannt zu werden. Dieser Inklusionsgedanke, diese Vision gesellschaftlicher Akzeptanz, die Wertschätzung und Teilhabe aller Menschen in ihren Individualitäten, Möglichkeiten und Fähigkeiten soll in der Landeshauptstadt Potsdam Realität werden. Im Folgenden wird beschrieben, was die Landeshauptstadt Potsdam bereits unternahm, um diese Vision wahr werden zu lassen.

Die Entwicklung eines Lokalen Teilhabeplans für die Landeshauptstadt Potsdam unter dem Motto: „Teilhabe für alle!“ stellte den Beginn eines umfangreichen Sensibilisierungs- und Veränderungsprozesses dar, der die gesamte Stadtgesellschaft erreichen sollte. Durch das sogenannte Werkstattverfahren sollten Bürgerinnen und Bürger, Institutionen, Akteurinnen und Akteure, Träger, Politik und Verwaltung ihre Ressourcen aktiv in die Gestaltung einer inklusiven Landeshauptstadt einbringen und so zum Gelingen dieser wichtigen gesellschaftlichen Vision beitragen.

Über die Erarbeitung eines Lokalen Teilhabeplans und den **Aufruf zur Mitarbeit** wurde unter dem Motto „Alle können mitmachen“ in den Medien und durch verschiedene Kanäle auch in Leichter Sprache informiert. Insgesamt wurden fünf **Arbeitsgruppen** (AG) ins Leben gerufen, die sich in ihrer Thematik an den grundlegenden Lebensbereichen sowie übergeordneten Querschnittsthemen der UN-BRK orientierten:

- AG 1 Barrierefreiheit–Mobilität–Umwelt
- AG 2 Bildung
- AG 3 Arbeit und Beschäftigung
- AG 4 Soziale Sicherheit und Teilhabe
- AG 5 Freizeit–Sport–Kultur

Auf Wunsch der Teilnehmenden aus der AG 4 Soziale Sicherheit und Teilhabe sollten in einer **Unterarbeitsgruppe** auch Empfehlungen zum „Persönlichen Budget“ erarbeitet werden. Hier sahen die Arbeitsgruppenteilnehmenden noch wesentlichen Verbesserungsbedarf, den sie im Lokalen Teilhabeplan berücksichtigt wissen wollten.

Zur Erarbeitung von Empfehlungen zum „Persönlichen Budget“ wurde im Juni 2012 zu einem halbtägigen Workshop eingeladen.

Die erarbeiteten Empfehlungen und Maßnahmen des Lokalen Teilhabeplans sind das Ergebnis eines umfassenden Kommunikationsprozesses in den fünf Arbeitsgruppen sowie in der Unterarbeitsgruppe zum Persönlichen Budget. Am Prozess waren folgende **Personen / Organisationen** beteiligt:

- Menschen mit Behinderung
- Die Landeshauptstadt Potsdam
- Beirat für Menschen mit Behinderung und Behindertenorganisationen
- Verbände der Freien Wohlfahrtspflege und gesundheitlich-soziale Dienstleistende
- Themenspezifische Akteure
- Kommunale Politik
- Potsdamer Bürgerinnen und Bürger

Insgesamt ist es der Landeshauptstadt gelungen, einen breiten Beteiligungsprozess für die Erarbeitung des Lokalen Teilhabeplans zu initiieren und umzusetzen. Mit der gezielten Aktivierung und Ermunterung der Beteiligung von Menschen mit Behinderung ging die Landeshauptstadt einen neuen Weg.

In fünf Handlungsfeldern und insgesamt 184 konkreten Maßnahmen beschreibt der Teilhabeplan, wie Potsdam wesentliche Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Landeshauptstadt gestalten will. Zur Umsetzung des Lokalen Teilhabeplanes wurde am 10. Dezember 2013 das **Inklusionsgremium** gegründet (9.7, GB9), in das Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Geschäftsbereiche (GB) der Landeshauptstadt Potsdam, Vertreterinnen und Vertreter der Fraktionen der Stadtverordnetenversammlung (SVV), das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Mitglieder des Migrantinnen- und Seniorenbeirates sowie des Beirates für Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache berufen worden sind. Das Inklusionsgremium ist zuständig für die Koordinierung der Arbeitsschritte, die Sicherstellung der Informationen sowie die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Akteurinnen und Akteuren innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Viel Wert wird dabei auf **Transparenz** gelegt. Die Fortschritte in der Umsetzung der Maßnahmen werden alle zwei Jahre durch das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt dokumentiert und den Stadtverordneten in Form eines Berichtes vorgestellt. Alle Ergebnisse werden auch in Leichter Sprache sowie auf der Internetseite des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt veröffentlicht. Die notwendigen finanziellen Mittel für die Umsetzung des Teilhabeplanes sind u.a. auch durch die jeweiligen Geschäfts- bzw. Fachbereiche zu planen und für den Haushalt der Landeshauptstadt Potsdam zu beantragen.

Um die mehr als 180 Maßnahmen umsetzen zu können, beschloss das Inklusionsgremium bei seinem 1. Treffen, eine Priorisierung aller Maßnahmen vorzunehmen. Zunächst wurden die Maßnahmen ausgewählt, die in der Verantwortung der Landeshauptstadt Potsdam liegen (insgesamt 147). Anschließend wurde eine **Bewertungsmethode** gewählt, welche in einem ersten Schritt die einzelnen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirkung (überhaupt nicht wirksam – gering – mittel – hoch) und Kosten (Personal- und Sachkosten) einschätzte. Die Bewertung wurde von den Mitarbeitenden der zuständigen Geschäftsbereiche der

Landeshauptstadt Potsdam vorgenommen. Um den partizipativen Gedanken Rechnung zu tragen, bewerteten im Anschluss auch der Beirat für Menschen mit Behinderung, der Migrantenbeirat sowie die acht Fraktionen die Wirkung der einzelnen Maßnahmen in Bezug auf die vorgegebenen Ziele. Der Seniorenbeirat hatte sich wegen fehlender Ressourcen gegen eine Teilnahme an der Bewertungsmethode entschieden. Insgesamt bewerteten die Landeshauptstadt Potsdam, die Fraktionen und die beiden Beiräte 147 Maßnahmen mit dem Ziel, einen Gesamtwirkungswert zu erhalten. Dieser wurde aus dem Wirkungsbewertungswert der Landeshauptstadt Potsdam, aus dem Mittelwert der Wirkungsbewertungen der Fraktionen und dem Mittelwert der Wirkungsbewertungen der beiden Beiräte zu jeder einzelnen Maßnahme gebildet. Anhand der Bewertungsergebnisse einigte sich das Inklusionsgremium darauf, jene Maßnahmen als prioritär einzustufen, welche eine hohe Wirkung erzielten. Somit ergaben sich 59 prioritäre Maßnahmen, worunter sich

- 12 noch nicht begonnene Maßnahmen,
- 32 bereits begonnene Maßnahmen,
- 3 Maßnahmen kurz vor Fertigstellung,
- 10 erledigte Maßnahmen und
- 2 Maßnahmen ohne Angaben befanden.

Durch die Priorisierung der Maßnahmen des Teilhabeplans konnte die Planung der Umsetzung wesentlich vereinfacht werden. In einem anschließenden Schritt wurde der Umsetzungsstand dieser 59 priorisierten Maßnahmen mithilfe eines Fragebogens evaluiert. Die Bewertung verfolgte das Ziel, die Maßnahmen seitens der Landeshauptstadt Potsdam zu konkretisieren und Angaben zur Zeitplanung sowie zur Finanzierung für jede Maßnahme vorzunehmen. Das Inklusionsgremium verständigte sich darauf, eine Bewertung der prioritären Maßnahmen durch die Landeshauptstadt Potsdam vornehmen zu lassen, welche *bereits begonnen* worden sind, *kurz vor der Fertigstellung* stehen und als *erledigt* gelten. Dazu wurden wiederum Fragebögen entwickelt, welche den einzelnen Geschäftsbereichen zugesendet wurden. Darüber hinaus wurden parallel jene Maßnahmen separat bewertet, die noch nicht begonnen waren. Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt nahm die Auswertung dieser Fragebögen vor, welche u.a. die Grundlage des vorliegenden Zwischenberichtes darstellen.

Maßnahmenbewertung Lokaler Teilhabeplan (Stand: 09.09.2014)

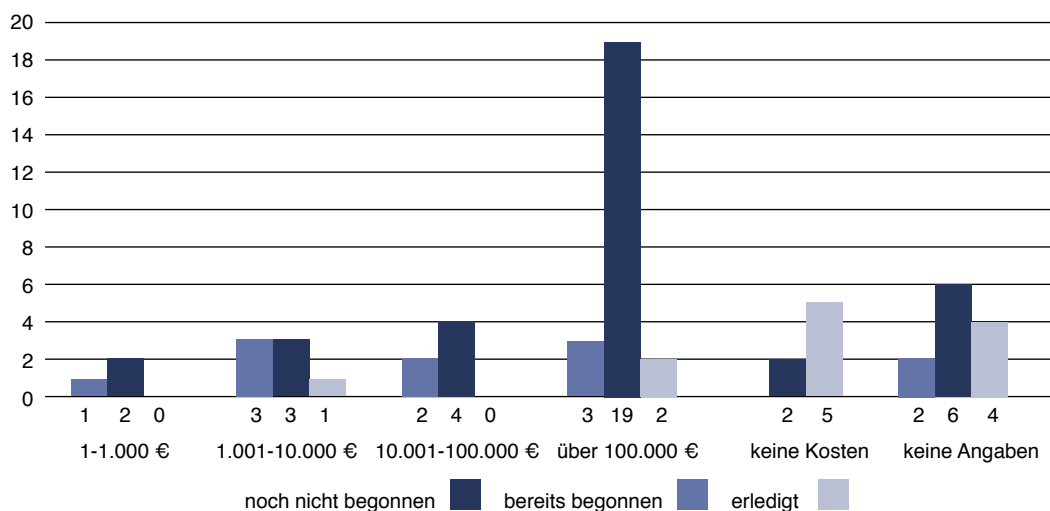


Abbildung 1: Maßnahmenbewertung Lokaler Teilhabeplan (Stand: 2014), Quelle: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Menschen mit Behinderung in der Landeshauptstadt Potsdam

In der Landeshauptstadt Potsdam werden Menschen mit Behinderung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 30 amtlich erfasst. Im Jahr 2015 belief sich ihre Zahl auf 22.329 Personen. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung (165.165 Personen) ergibt das einen Anteil von 13,5%.¹ Rund jede/r achte Einwohner/in hatte somit eine amtlich anerkannte Behinderung. Im Vergleich zu 1993 hat sich dieser Anteil mehr als verdoppelt und steigt noch immer konstant an. Unter den Potsdamerinnen und Potsdamern mit einer Behinderung befinden sich weiterhin 16.119 Personen (72%), die einen Grad der Behinderung von 50% oder höher aufweisen und demnach als „schwerbehindert“ gelten.

Von den statistisch erfassten Personen mit Behinderung in Potsdam überwiegt der Anteil an weiblichen Personen (53,4%)² leicht. Dies liegt leicht über dem Anteil von Frauen an der deutschen Gesamtbevölkerung (50,9%)³. Hinsichtlich der Art der erheblichsten Beeinträchtigung lässt sich feststellen, dass der größte Teil der Menschen mit einem GdB von 50% und höher eine Beeinträchtigung der inneren Organe / Organsysteme vorweist (17,3%). Etwas weniger Menschen gaben eine Beeinträchtigung an den Gliedmaßen an (17%). 16% der Menschen mit Behinderung leiden an einer geistigen, nervlichen oder seelischen Beeinträchtigung (vgl. Abbildung 2).

Ein besonderer Fokus des Lokalen Teilhabeplans liegt in der Altersdifferenzierung der Menschen mit Behinderung, die es erlaubt, für die unterschiedlichen Lebensphasen der Kinder, Jugendlichen, (jungen) Erwachsenen sowie der Seniorinnen und Senioren spezifische Bedürfnisstrukturen, Problemlagen und Anforderungen sichtbar zu machen. Angaben nach Altersgruppen liegen allerdings nur für Menschen mit amtlicher Schwerbehinderung vor.

Schwerbehinderte nach Art der erheblichsten Beeinträchtigung

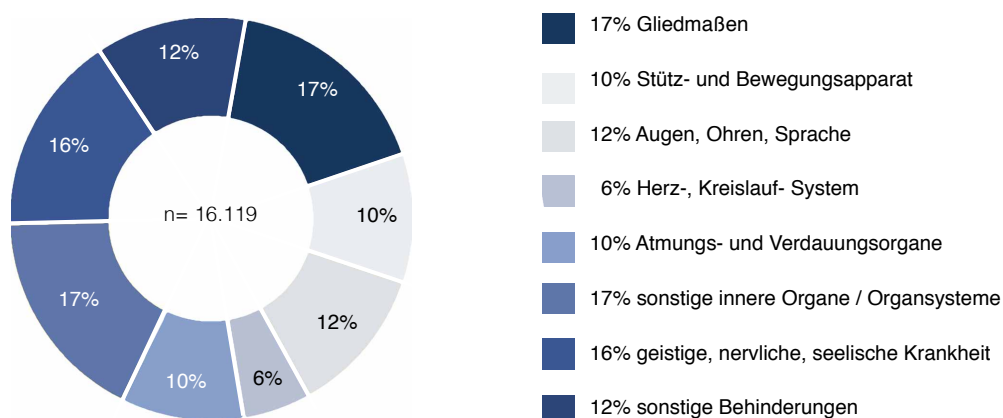


Abbildung 2: Schwerbehinderte nach Art der erheblichsten Beeinträchtigung (Stand 2015), Quelle: LASV Brandenburg

¹ Bereich Bürgerservice der Landeshauptstadt Potsdam, 2015

² Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) Brandenburg, 2015

³ Statistisches Bundesamt, 2015

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Schwerbehinderung

Die verfügbaren Daten zu Kindern mit Schwerbehinderung, Jugendlichen und jungen Erwachsenen (0 bis unter 25 Jahren) zeigen, dass sie mit knapp 3% die kleinste Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung in Potsdam ausmachen. 1,7% der jungen Menschen mit Behinderung sind im schulpflichtigen Alter (siehe Tabelle 1).

Erwachsene mit Schwerbehinderung

Die Gruppe der Erwachsenen (25 bis unter 65 Jahre) mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung stellt 36,6% aller Menschen mit Schwerbehinderung in Potsdam (siehe Tabelle 1). Mit zunehmendem Alter nimmt auch der Anteil der Menschen mit Behinderung an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe stetig zu. In der Landeshauptstadt Potsdam geht der Großteil der Erwachsenen mit Schwerbehinderung einer Berufstätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor nach.⁴ Für die sich verändernden Bedürfnisse an die Lebenswelt (z.B. Wohnform, Mobilität, kulturelle und sportliche Aktivität, Weiterbildung, sozialer Status, Familiengründung), die mit dem Erwachsenwerden einhergehen, ist die Erwerbssituation von entscheidender Bedeutung.

Seniorinnen und Senioren mit Schwerbehinderung

Bei den über 65-Jährigen steigt der Anteil an Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland sprunghaft an. Dies gilt auch für die Landeshauptstadt Potsdam. Mit 60,1% stellt sie die größte Gruppe aller Menschen mit Schwerbehinderung dar. In Anbetracht des demografischen Wandels und dem Zusammenhang zwischen Lebensalter und Zahl der Menschen mit Schwerbehinderung muss kommunale Behindertenpolitik diesem Umstand besonders Rechnung tragen.

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene	Anzahl	Prozentualer Anteil	Anteil an Gesamtbevölkerung
unter 6 Jahre	83	15,7%	0,5%
6 bis unter 15 Jahre	185	34,9%	1,2%
15 bis unter 25 Jahre	262	49,4%	1,6%
insgesamt	530	100,0%	3,3%
Erwachsene			
25 bis unter 35 Jahre	718	12,2%	4,5%
35 bis unter 45 Jahre	727	12,3%	4,5%
45 bis unter 55 Jahre	1.603	27,2%	10%
55 bis unter 60 Jahre	1.161	19,7%	7,2%
60 bis unter 65 Jahre	1.692	28,7%	10,5%
insgesamt	6.019	100,0%	36,6%
Seniorinnen und Senioren			
65 und älter	9.688	100,0%	60,1%

Tabelle 1: Menschen mit Schwerbehinderung in der Landeshauptstadt Potsdam nach Altersgruppen (Stand 2015), Quelle: LASV Brandenburg

⁴ Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)

Leider liegen keine verlässlichen Daten bezüglich Menschen mit einem GdB unter 50% vor. Um diesem Mangel an Informationen entgegenzuwirken, wurde erstmals ein Themenblock zu Menschen mit Behinderung in den Fragebogen der **Bürgerumfrage** aufgenommen, die 2014 zum zweiten Mal durchgeführt wurde. In der Umfrage äußerten sich insgesamt 2.184 Bürgerinnen und Bürger im Alter von 16 bis 79 Jahren zu 43 Fragen der Themen Leben in Potsdam, Wohnen, Wirtschaft und Arbeit, Verkehr, Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam und Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen. Insgesamt gaben 10,4% der Umfrageteilnehmenden an, mit einer anerkannten Behinderung zu leben. Vergleicht man dieses Ergebnis mit dem Anteil der Menschen mit Behinderung an der Gesamtbevölkerung Potsdams (13,5%), wird deutlich, dass diese Personengruppe über die Bürgerumfrage unterdurchschnittlich erreicht wurde. Ursache hierfür könnte sein, dass der Fragebogen nicht barrierefrei im Sinne der UN-BRK Artikel 9 gestaltet war. Trotz der Abweichungen geben die Ergebnisse Aufschluss über z.B. Einstellungen und Zufriedenheitsbewertungen dieser Personengruppe Potsdams sowie ihre soziodemographische Struktur und werden in diesem Zwischenbericht als repräsentative Fakten unterstützend herangezogen.

Als eines der ersten Ergebnisse bezüglich der Struktur von Umfrage-Teilnehmenden mit Behinderung lässt sich feststellen, dass es sich um einen Personenkreis handelt, der sich deutlich von Befragten ohne Behinderung unterscheidet. Die Teilnehmenden mit Behinderung sind durchschnittlich älter (Durchschnittsalter der Befragten mit Behinderung war 59 Jahre, Befragte ohne Behinderung waren durchschnittlich 48 Jahre alt), leben eher in Ein- und Zweipersonenhaushalten und verfügen über ein deutlich geringeres Einkommen sowie einen geringeren Bildungsabschluss als Teilnehmende ohne Behinderung. Je älter die Befragten sind, desto höher ist der Anteil Personen mit Behinderung. Dieser liegt bei unter 30-Jährigen bei 2,7%, bei Befragten ab 65 Jahren beträgt er 18,4%.⁵ Aufgrund des eigenen Gesundheitszustandes, verbunden mit einer schlechteren wirtschaftlichen Stellung, werden die allgemeine Lebenszufriedenheit, die persönliche Zukunft und die Lebensqualität in Potsdam schlechter bewertet als von den Befragten ohne Behinderung.

⁵ Landeshauptstadt Potsdam (2015): Leben in Potsdam. Ergebnisse der Bürgerumfrage 2014. Statistischer Informationsdienst 1/2015, S. 51 ff.

Handlungsfeld Barrierefreiheit – Mobilität – Umwelt

Zielbeschreibung und Vision

Umfassende Barrierefreiheit stellt ein grundlegendes Element für die Inklusion von Menschen mit Behinderung dar. Sie ist einer von insgesamt acht Grundsätzen der UN-BRK und eine grundlegende Voraussetzung, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in verschiedenen Lebensbereichen (Bildung, Gesundheit, Arbeit, Kultur, Politik etc.) zu gewährleisten. Barrierefreiheit bildet das Fundament für ein selbstbestimmtes Leben in alltäglichen, privaten und öffentlichen Bereichen. Deutschland ist als BRK-Vertragsstaat aufgefordert, *„alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderung den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, Beförderung, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systeme, sowie zu anderen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Diensten zu ermöglichen, voranzutreiben und Maßnahmen zu überwachen.“*⁶

Anlehnend an diesen Grundsatz leitet sich das Handlungsfeld Barrierefreiheit – Mobilität – Umwelt ab und unterscheidet vier Aufgabenfelder:

- öffentliche Gebäude und Einrichtungen,
- Wohnen,
- Verkehr und
- Kommunikation.

Diese Aufgabenfelder sind über eine Reihe von Querschnittsthemen verbunden, die durch übergreifende Maßnahmen getragen werden. Damit wurde der Mehrdimensionalität des Begriffes der Barrierefreiheit, wie die Definition des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) deutlich macht, Rechnung getragen.

Nach dem BGG *„sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche barrierefrei, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“*⁷

Damit wird deutlich: Barrierefreiheit ist ein mehrdimensionaler Begriff, da er alle Lebensbereiche umfasst.

Es ist die **Vision der Landeshauptstadt Potsdam**, eine barrierefreie Umwelt für Menschen mit Behinderung zu schaffen, um auf dieser Basis eine volle und selbstbestimmte Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen.

⁶ UN-BRK, Art. 9 Abs.1

⁷ BGG, Abschnitt 1 §4

Entwicklungen und Ergebnisse

Öffentliche Gebäude und Einrichtungen

Öffentliche Gebäude sind für die Bürgerinnen und Bürger Orte der Nutzung und Teilhabe an Dienstleistungen, Veranstaltungen etc..

Der Erlass von Mindeststandards und Leitlinien ist – in Bezug auf den bloßen Zugang zu Gebäuden und Räumen innerhalb von Gebäuden – verhältnismäßig weit fortgeschritten und institutionalisiert. Ein Bedarf an weiterer Konkretisierung besteht jedoch für die Modernisierung von Bestandsbauten, denn die Brandenburgische Bauordnung (BbgBO) enthält primär Regelungen für genehmigungspflichtige Neu- und Umbauten, nicht aber für den Baubestand. Auch die in Bezug genommenen DIN-Normen (**DIN 18040-1 und DIN 18040-2**⁸) sind mit Blick auf Neu- und Umbauten formuliert. So wurde festgestellt, dass es keine Möglichkeit der nachträglichen Nach- oder Umrüstung und Erweiterung vorhandener **Arzt- und Therapiepraxen** hinsichtlich sensorischer Einschränkungen nach DIN 18040 gibt. Im Neubau von Praxen ist die Einhaltung der genannten DIN zwar Pflicht (**3.1, GB4**) und eine selbstverständliche, gesetzlich manifestierte Rahmenbedingung für die Vergabe von öffentlichen Mitteln (**A.3, GB4**), dies gilt jedoch nicht für den Bestand. Bisher fehlt es an einer Rechtsgrundlage, welche die Betreiber (z.B. Ärzte) verpflichtet, ihre Praxis nachzurüsten. Demnach ist erforderlich, dass Modernisierungen sehr viel stärker für die Herstellung von Barrierefreiheit genutzt werden als es bisher der Fall ist. Über die Nach- und Umrüstung des barrierefreien Zugangs zu Praxen hinausgehend stellt sich auch die Frage, wie die Grundversorgung für Menschen mit einer Mehrfachbehinderung, insbesondere mit schweren Sprach- und Kommunikationseinschränkungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten, gemeindenah sichergestellt werden kann.

Ursachen für die Nicht-Einhaltung der rechtlich vorgeschriebenen Barrierefreiheit können Planungsprozesse sein, bei denen Barrierefreiheit nicht von Anfang an berücksichtigt wurde, oder auch fehlende fachliche und finanzielle Ressourcen. Ein **Evaluationsbericht** vom Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft über die Umsetzung des §45 BbgBO machte deutlich, dass rund 15% der baulichen Vorhaben nicht barrierefrei errichtet wurden, wobei knapp 2/3 der Abweichungsentscheidungen als nachvollziehbar galten.⁹ Dennoch sind die genannten DIN-Normen Grundlage der Planung und Umsetzung von aktuellen Bauvorhaben, so dass die barrierefreie und inklusive Gestaltung aller öffentlich zugänglichen Gebäude weitestgehend nach BGG §45 der BbgBO eingehalten wird (**4.3, GB4**).

Insbesondere trifft dies auf den Neubau von Schulen zu, wo Barrierefreiheit im Hinblick auf die Erweiterung von inklusiven Bildungsangeboten, wie im **Schulentwicklungsplan 2014 bis 2020** formuliert, zwingend erforderlich ist. Die Barrierefreiheit auszubauen ist u.a. Ziel des Schulentwicklungsplans (**K.9, GB2**). Darin wird davon ausgegangen, dass ab dem Schuljahr 2016/2017 alle öffentlichen Grundschulen der Landeshauptstadt Potsdam „Inklusive Bildung“ im Sinne des Pilotprojektes (vgl. Kapitel Handlungsfeld Bildung, S. 27) anbieten.¹⁰ Laut SVV-Beschluss zur Refinanzierung der Schulentwicklungsplanung (14/SVV/0063) dürfen Mindeststandards bei der Schaffung inklusiver Bildungsangebote nicht überschritten werden. Dabei werden z.B. die Bestimmungen der Raumprogrammempfehlungen des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ) aus dem Jahr

⁸ Anmerkung: Die bundesweite DIN 18040 legt Begrifflichkeiten und Normen zum barrierefreien Bauen fest und teilt sich in DIN 18040-1 (öffentlich zugängliche Gebäude) und DIN 18040-2 (Wohnungen).

⁹ Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (2013): Bericht zur Evaluation barrierefreies Bauen. Umsetzung des §45 Brandenburgische Bauordnung (BbgBO)

¹⁰ Landeshauptstadt Potsdam (2014): Schulentwicklungsplan 2014 – 2020

2003 sowie die Energieeinsparverordnung als Obergrenze definiert. Will der Schulträger zeitgemäße räumliche Voraussetzungen erfüllen, die über die veralteten Empfehlungen hinausgehen, werden dafür benötigte Kredite von der Kommunalaufsicht nicht genehmigt. Wegen anwachsender Schülerzahlen ist die Landeshauptstadt Potsdam gezwungen, neue Schulen zu errichten. Bei der Prüfung der dafür erforderlichen Kredite verweist die Kommunalaufsicht aber auf die Raumprogrammempfehlungen des MBS.

Mit der Folge, dass neue Schulen zwar barrierefrei errichtet werden, jedoch keinerlei zusätzliche Raumangebote für den Themenkreis Inklusion geschaffen werden können. Hierfür müssen andere Räume doppelt genutzt werden. Aufgrund dieser und anderer fehlender Rahmenbedingungen des Landes kann diese Annahme, wie im Schulentwicklungsplan 2014-2020 der Landeshauptstadt Potsdam beschrieben, nicht gehalten werden. Hinzu kommt, dass die Stadtverordneten am 7. April 2015 die Bau- und Investitionskosten begrenzen mussten, um den Finanzhaushalt zu entlasten. Unabhängig davon gibt es Initiativen des Landes Brandenburg zur Förderung von Schulbaumaßnahmen (W.1, GB2).

Dem **Naturkundemuseum** werden zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt, um die Herstellung von Ausstellungstafeln, Tastpräparaten und anderen Objekten in Leichte Sprache, die Einstellung von Personal mit Gebärdensprachkenntnissen bzw. Gebärdensprachlehrgänge für das Hauspersonal und die Entwicklung von Blindenführungen einzurichten (W.1, GB2).

Wohnen

Aufgrund der angespannten Wohnungsmarktsituation stellt sich die ausreichende und angemessene Wohnraumversorgung einkommensschwächerer Haushalte mit und ohne Wohnberechtigungsschein als schwierig dar. Es besteht ein Nachfrageüberhang im unteren Preissegment, insbesondere bei kleineren Wohnungen.¹¹ Die Landeshauptstadt Potsdam benötigt zur Bewältigung ihrer sozialen Aufgaben strategische Reserven und Potenziale für die Unterbringung von Personengruppen mit besonderen Zugangsschwierigkeiten am Wohnungsmarkt (u.a. Menschen mit Behinderung). Der Potsdamer Wohnungsmarkt stellt Menschen mit Behinderung durch Informationsmangel, hohe Vermittlungsgeschwindigkeiten und Mietpreise vor diverse Herausforderungen. Es gilt, mehr bezahlbare, barrierefreie Wohnungen in Potsdam bereitzustellen, Wohnformen vielfältiger zu gestalten und diesbezügliche Dienstleistungen zu erweitern. Angesichts der demografischen Entwicklung ist alters- und behindertengerechtes Bauen und Wohnen ein wichtiges Anliegen der Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik der Landeshauptstadt Potsdam.

Förderprogramme für die Anpassung von Wohnraum an Standards der Barrierefreiheit erfreuen sich in Potsdam großen Zuspruchs. Allerdings darf die Landeshauptstadt Potsdam allein keine Förderprogramme erlassen (4.14, GB4). So kooperiert sie mit dem Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft und vereinbarte im April 2014 die Neustrukturierung der **Mietwohnraumförderung 2014 bis 2019** mit dem Ziel, Wohnraum für Haushalte bereit zu stellen, die sich am Markt nicht angemessen mit Wohnraum versorgen können (u.a. Menschen mit Behinderung).¹² Zudem befasst sich das **Wohnungspolitische Konzept** der Landeshauptstadt Potsdam u.a. mit Maßnahmen zur Wohnraumversorgung (Sanierung, Modernisierung und Umbau). Besonderes Augenmerk gilt hierbei den Erfordernissen älterer oder Personen mit Behinderung, um einerseits auch kommende Bedarfe, etwa im Hinblick

¹¹ Landeshauptstadt Potsdam (2015): Wohnungspolitisches Konzept für die Landeshauptstadt Potsdam

¹² Landeshauptstadt Potsdam; Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (2014): Vereinbarung zwischen dem Land Brandenburg und der Landeshauptstadt Potsdam zur Mietwohnraumförderung 2014 bis 2019

auf Ausstattungsmerkmale, berücksichtigen zu können, andererseits aber den Verbleib in der herkömmlichen Wohnung (oder dem gewohnten Quartier) zu bezahlbaren Konditionen zu ermöglichen.¹³

Derzeit ist eine Bedarfsermittlung zur Verteilung, Anzahl, Art und Weise der barrierefreien baulichen Gestaltung des vorhandenen Wohnraumes für Menschen mit Behinderung in Vorbereitung. Hierzu sind freiwillige Vereinbarungen mit den Wohnungseigentümern nötig (3.7, GB3). Eine systematische Erhebung von Ausmaß und Art der Bedarfe nach behindertengerechten Wohnungen ist mittelfristig ebenso eine wichtige Aufgabenstellung wie auch die Erfassung bestehender entsprechender Wohnangebote. Hierfür sind Verfahren zu entwickeln, durch die freiwerdende behindertengerechte Wohnungen erfasst und an die darauf angewiesenen Bedarfsgruppen vermittelt werden können. Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang auch das entsprechende Informationsangebot im Internet zu verbessern. Das Wohnungskataster der Landeshauptstadt Potsdam ist dabei, die Daten zu erfassen. Diese bilden die Grundlage für die zukünftigen Maßnahmen, die die Schaffung von vielfältigen und nachhaltigen Wohnformen für Menschen mit Behinderung zum Ziel haben (für die Umsetzung sind keine Haushaltsmittel erforderlich) (3.7, GB3). Die Förderung und Schaffung einer Vielfalt an Wohnformen ist Pflichtaufgabe des §45 BbgBO und wird im Neubau zu 100% umgesetzt bzw. im Bestand maximal angewendet. Der GB4 gibt jedoch zu bedenken, dass Wohnformen im Bauplan nicht festgesetzt werden können (3.8, GB4).

Die Bürgerumfrage 2014 macht beim Vergleich der räumlichen Verteilung innerhalb der sechs Potsdamer Sozialräume deutlich, dass es relativ große Unterschiede in den Sozialräumen III und V gibt. Während im Sozialraum III (Potsdam West, Innenstadt, Nördliche Vorstädte) weniger Befragte mit als ohne Behinderung (-8,3 Prozentpunkte) leben, ist deren Anteil im Sozialraum V (Stern, Drewitz, Kirchsteigfeld) um 6,8 Prozentpunkte höher.

Die größte Vielfalt an barrierefrei ausgebauten Mietwohnungen besteht derzeit in Stadtgebieten, deren sozialräumliche Strukturen und Dienstleistungen nicht unbedingt den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung entsprechen. Wie Abbildung 3 zeigt, befinden sich 41% der insgesamt 622 barrierefreien alten- und behindertengerechten Wohnungen¹⁴ im Sozialraum VI (Schlaatz, Waldstadt I und II und Potsdam Süd).¹⁵ Strukturen, die Eigenständigkeit verhindern, können die Lebensqualität in der Wohnung, im Haus und in der Nachbarschaft erheblich einschränken.

¹³ Landeshauptstadt Potsdam (2015): Wohnungspolitisches Konzept für die Landeshauptstadt Potsdam

¹⁴ Anmerkung: alten- und behindertengerechte Wohnung = barrierefreie alten- und behindertengerechte Wohnung (DIN 18025), Rollstuhlfahrerwohnung (nach 1990 erbaut DIN 18025), Einzelmaßnahme für den behinderten Mieter zum Erhalt seines Wohnraumes oder Anpassung von Rollstuhlfahrerwohnungen aus DDR Zeit (TGL Bauten DDR Standard)

¹⁵ PIA (2014): Wohnen und Gebäude, Alten- und behindertengerechte Wohnungen in den Sozialräumen

Alten- und behindertengerechte Wohnungen in den Sozialräumen (2014)

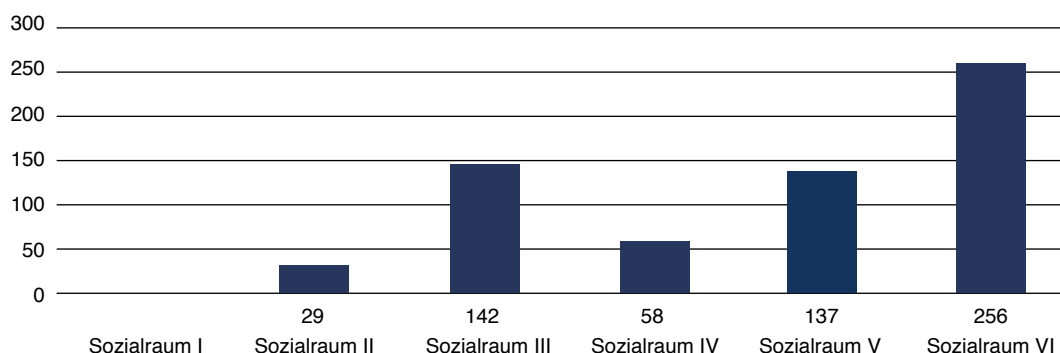


Abbildung 3: Alten- und behindertengerechte Wohnungen in den Sozialräumen (2014), Quelle: Bereich Wohnen der Landeshauptstadt Potsdam

Der Mangel an vielfältigen, barrierefrei ausgebauten Wohnwohnungen führt dazu, dass Menschen mit Behinderung größtenteils in Ein- und Zwei-Personenhaushalten leben, wie die Bürgerumfrage 2014 nun bestätigte. Der Anteil von Befragten mit Behinderung, die allein oder zu zweit lebten, war mit 15,2 Prozent überdurchschnittlich hoch und um etwa zehn Prozentpunkte höher ist als bei Menschen ohne Behinderung. Haushalte mit Kindern waren bei Befragten mit Behinderung mit rund 11,3 Prozent vergleichsweise selten.

Verkehr

Öffentliche Räume können für Menschen mit Behinderung oft Hindernisse darstellen, die sie teilweise ohne fremde Hilfe nicht gefahrlos überwinden können. Notwendig ist ebenso die Optimierung der öffentlichen Nahverkehrsinfrastruktur für mobilitäts- und sinneseingeschränkte Menschen. In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen in Potsdam unternommen, die die Barrieren öffentlicher Räume und des öffentlichen Verkehrs in der Stadt reduzieren oder vollständig abschaffen.

Bereits im Jahr 2009 wurde das Pilotprojekt „**Barrierefreie Brandenburger Vorstadt**“ mit dem Ziel des stetigen Abbaus von Barrieren im öffentlichen Straßenraum in der Landeshauptstadt Potsdam umgesetzt. Grundlage bildete eine Bestandsaufnahme über die Barrierefreiheit in der Brandenburger Vorstadt, auf welcher die notwendigen Umbaumaßnahmen konkretisiert und priorisiert wurden. Die Gesamtkosten für eine barrierefreie Instandsetzung der Nebenanlagen in der Brandenburger Vorstadt beliefen sich nach der ersten Berechnung auf ca. 550.000 Euro¹⁶, womit deutlich wurde, dass eine flächendeckende barrierefreie Gestaltung kurzfristig nicht realisierbar ist. Um die Umsetzung des Pilotprojektes „Barrierefreie Brandenburger Vorstadt“ voran zu bringen, ist der Bereich Verkehrsentwicklung aufgefordert, ein Fußgängerkonzept zu erarbeiten. Auf dessen Grundlage könnte dann der Bereich Verkehrsanlagen eine Priorisierung der Baumaßnahmen vornehmen. Das **Stadtentwicklungskonzept Verkehr** sieht zwar ein Fußverkehrskonzept vor, doch die Fertigstellung eines entsprechenden Konzeptes wird nicht vor 2017 erwartet (4.9, GB4).

¹⁶ Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (2011): Auswertung des Pilotprojektes „Barrierefreie Brandenburger Vorstadt“

Dennoch finden die Belange der Barrierefreiheit bei sämtlichen Baumaßnahmen im öffentlichen Straßenraum Berücksichtigung und erfolgen in Absprache mit dem Beauftragten für Menschen mit Behinderung sowie dem Beirat für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam (W.1, GB9). So werden öffentliche **Wege und Plätze** nach aktuellen rechtlichen Bestimmungen zum barrierefreien Bauen gestaltet. In Kreuzungs- bzw. Übergangsbereichen werden grundsätzlich Leiteinrichtungen vorgesehen, Bordsteine abgesenkt und mit geschnittenem Pflaster oder Asphalt behindertengerecht gestaltet (4.9, GB4). Dabei findet der **Pflasterleitfaden** der Landeshauptstadt Potsdam in sämtlichen Planungen konsequent Anwendung und wird beim Bau umgesetzt (4.10, GB4).

Die DIN 32984¹⁷ zu **Bodenindikatoren** wird bei sämtlichen Bauvorhaben im öffentlichen Verkehrsraum (z.B. Haltestellenumbau, Ausbau von Umsteigeknotenpunkten) konsequent und einheitlich angewendet. Derzeit wird der Knotenpunkt R.-Breitscheid-Straße / K.-Liebknecht-Straße einschließlich der Mittelinseln hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung geplant. Auch bei anstehenden Baumaßnahmen an Bushaltestellen finden sämtliche Anforderungen der DIN 32984 Anwendung (4.5, GB4).

Wie nun auch die Bürgerumfrage 2014 repräsentativ deutlich machte, nehmen die Befragten mit einer Behinderung fast doppelt so häufig als Fußgänger am Straßenverkehr teil (9,7 Prozent) und sind mit diesem Kriterium deutlich unzufriedener als Befragte ohne Behinderung (5,2 Prozent).

Damit auch die Wege zwischen den Haltestellen Sicherheit für alle Potsdamerinnen und Potsdamer bieten, wurden im Jahr 2014 weitere zwölf der insgesamt 115 **Ampeln** mit einer sehbehinderten- und blindengerechten Lichtsignalanlage erneuert oder umgebaut. 2015 kamen die Standorte

- Rudolf-Breitscheid-Straße / Karl-Liebknecht-Straße,
- Friedrich-Ebert-Straße / Alleestraße / Reiterweg,
- Kurfürstenstraße / Hebbelstraße,
- Heinrich-Mann-Allee / Friedhofsgasse,
- Hegelallee / Jägerallee (Jägertor),
- Zeppelinstraße / Nansenstraße,
- Zeppelinstraße / Auf dem Kiewitt und
- Hegelallee / Schopenhauerstraße

hinzu. Damit sind zwei Drittel der Anlagen in der Landeshauptstadt Potsdam sehbehinderten- und blindengerecht ausgerüstet.

Es ist der Landeshauptstadt Potsdam ein besonderes Anliegen, die Verankerung der Barrierefreiheit auch im öffentlichen Personennahverkehr (**ÖPNV**) zu gewährleisten. Nach eigenen Angaben der Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH (ViP) sind 90% der **Straßenbahn-Haltestellen** behindertenfreundlich ausgebaut. Die verbleibenden 10% der Haltestellen liegen im öffentlichen Straßenbereich.

¹⁷ Anmerkung: Diese Norm legt Anforderungen an Bodenindikatoren und sonstige Leitelemente fest, um damit die Sicherheit und Mobilität blinder und sehbehinderter Menschen im öffentlichen Raum zu verbessern.

Folgende Haltestellen sind derzeit nicht barrierefrei zugänglich:

- Brandenburger Straße,
- Nauener Tor,
- Reiterweg / Alleestraße und
- Im Bogen / Zeppelinstraße.

Hier bemüht sich die ViP gemeinsam mit der Landeshauptstadt Potsdam um einen behindertenfreundlichen Ausbau.¹⁸

Dem Fachbereich Grün- und Verkehrsflächen (FB 47) stehen für die Umsetzung von behindertengerechten Haltestellenausbauten bis 2019 jährlich 100.000 Euro im investiven Haushalt zur Verfügung. Davon sind 120.000 Euro für Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele von Barcelona eingestellt (W.1, GB4 W.16, GB4, W.3, GB9). Mit diesen Mitteln wurden u.a. die Haltestellen Stadthaus, die Haltestellen in der Babelsberger Straße am Hauptbahnhof, am Campus am Jungfernsee, in der Breiten Straße, in der Konrad-Wolf-Allee sowie die Haltestellen in der Seepromenade in Groß Glienicke behindertengerecht hergestellt. Seit 2015 haben die Haltestellen in der Maulbeerallee / Orangerie, in der Friedrich-Engels-Straße / Schlaatzstraße, in Groß Glienicke, in der Potsdamer Chaussee / Theodor-Fontane-Straße oberste Priorität (4.12, GB4). Der FB 47 wird sich in den weiteren Haushaltsdiskussionen dafür einsetzen, seine oben genannten finanziellen Mittel auch in den folgenden Jahren zur Verfügung gestellt zu bekommen (W.1, GB4). Schließlich ist auch im Nahverkehrsplan 2012 – 2018 (als Zwischenetappe zum Stadtentwicklungskonzept Verkehr 2025) der Landeshauptstadt Potsdam die Erhöhung des Anteils behindertengerecht gestalteter Haltestellen ein Ziel und muss finanziert werden.¹⁹ Durch die Änderungen des Personenbeförderungsrechts ist zum 1. Januar 2022 eine vollständige Barrierefreiheit der Angebote des ÖPNV für motorisch und sensorisch beeinträchtigte Personen umzusetzen. Neben dem Ausbau von barrierefreien Bus- und Bahnhaltestellen dient auch die **Erweiterung der Flotte** von stufenlos zugänglichen Fahrzeugen inklusive reservierter Sitzplätze dem kontinuierlichen Abbau von Mobilitätshemmnissen (W.19, ViP).

Die Bürgerumfrage 2014 zeigte, dass der öffentliche Nahverkehr von Befragten mit Behinderung stärker nachgefragt wird. Der Anteil der ÖPNV-Nutzer mit Behinderung fällt im Vergleich zu Nutzern ohne Behinderung stets höher aus:

- +9,2 Prozentpunkte bei den Wegen für Einkäufe und Erledigungen,
- +8,5 Prozentpunkte für den Weg in die Potsdamer Innenstadt und
- +6,1 Prozentpunkte bei Freizeitaktivitäten.

Das Liniennetz sowie die Taktzeiten des Öffentlichen Nahverkehrs, die insgesamt die besten Bewertungen erhalten, werden von Menschen mit Behinderung noch etwas positiver wahrgenommen.

Die Berücksichtigung von Anforderungen anderer Formen und Ursachen von Behinderung, etwa der **sinneseingeschränkten Menschen**, ist deutlich schlechter gewährleistet. Zwar sind in Potsdam alle Busse mit Rampen ausgerüstet und 66%²⁰ der Straßenbahnen (Niederflur- und Variobahn) behindertengerecht ausgestattet, wären aber für sinneseingeschränkte

¹⁸ <http://www.mobil-potsdam.de/de/tram-bus-bahn-und-taxi/barrierefreie-mobilitaet/>

¹⁹ Landeshauptstadt Potsdam (2013): Nahverkehrsplan 2012-2018

²⁰ Eigene Berechnung; Quelle: Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH

Menschen nachzurüsten. Die DIN-Normen berücksichtigen entsprechende Anforderungen erst seit kurzer Zeit. Zudem hat der Erkenntnisprozess, welche Barrieren für bestimmte Menschen mit Behinderung in Bezug auf den Zugang zu öffentlich zugänglichen Gebäuden bestehen, zum Teil auch erst unlängst begonnen. Das gilt insbesondere für die Belange von Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder psychischer Beeinträchtigung.

Um die Barrierefreiheit für sinneseingeschränkte Menschen weiterhin zu optimieren, wird bei der Beschaffung neuer Fahrzeuge (Busse und Bahnen) insbesondere auf die Ausstattung mit Signalleuchten, Sitzbankrichtung und Innenbeleuchtung geachtet (W.19, ViP). Bei der Hauptuntersuchung der Combino wurden Haltestangen mit gelben Folienstreifen zur besseren Erkennbarkeit sowie mit einem Leuchtband zur besseren Ausleuchtung des Fahrgastraumes nachgerüstet. Beschaffungsprozesse für die Innenraumgestaltung u.dgl. erfolgen in enger Einbeziehung des Kundenbeirats und der Beratungs- und Informationsstelle für Blinde und Sehbeeinträchtigte.

Darüber hinaus kommt der schrittweise Ausbau des Einsatzes von **Anzeigetafeln** ohne Dynamik (Laufschrift) in Potsdam gut voran. Die Landeshauptstadt Potsdam hat einen vergleichsweise hohen Ausstattungsgrad der Haltestellen mit dynamischen Fahrgastinformationsanzeigern, da grundsätzlich alle Dynamische Fahrgastinformation (DFI) Anzeigen über die technische Möglichkeit der Lauftextanzeige verfügen. Eine Ausstattung weiterer Haltestellen mit dynamischen Fahrgastinformationsanzeigern ist aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Smartphones bzw. Tablets mit derselben Funktionalität sowie der erheblichen finanziellen Aufwendungen (Anzeiger, Tiefbau zur Stromversorgung, Unterhaltung) momentan nicht vorgesehen (W.23, ViP). Dahingegen werden die Fahrzeuge allmählich für die Außenansage von Linie und Fahrtrichtung nachgerüstet. Die schrittweise Inbetriebnahme wird seit September 2015 umgesetzt (W.20, ViP).

Neben diesen materiellen Veränderungen fanden im vergangenen Jahr auch zwei gemeinsame Veranstaltungen zur **Bewusstseinsbildung** bei Fahrerinnen und Fahrern von Bussen und Bahnen statt. Dabei ging es darum, das ViP-Personal für die Belange von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren. Zum einen wurde eine Sonder-Straßenbahnfahrt für und mit sehingeschränkten Fahrgästen organisiert. Zum anderen fand eine Simulation von Sehbeeinträchtigung mit einem speziell eingerichteten Bus auf dem Betriebsbahnhof statt (W.22, ViP). Auch die Aspekte der verständlichen Sprache / Lesbarkeit z.B. von Fahrplänen und Bedienungsfreundlichkeit von Automaten sollte berücksichtigt werden.

Kommunikation

Kommunikation ist ein Hauptpfeiler umfassender Barrierefreiheit und kann bei entsprechender Gestaltung und Nutzung wesentliche Barrieren für Menschen mit Behinderung sehr einfach überwinden. Von Artikel 9 UN-BRK umfasst sind alle Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, die der Allgemeinheit zur Verfügung stehen oder ihr eröffnet werden. Anerkannte und zu fördernde Kommunikationsformate sind „*Sprachen, Textdarstellung, Brailleschrift, taktile Kommunikation, Großdruck, leicht zugängliches Multimedia sowie schriftliche, auditive, in einfache Sprache übersetzte, durch Vorleser zugänglich gemachte sowie ergänzende und alternative Formen, [...] einschließlich leicht zugänglicher Informations- und Kommunikationstechnologie [,] Gebärdensprachen und andere nicht gesprochene Sprachen*“.²¹

²¹ UN-BRK, Art. 9

Obwohl die Umsetzungsfrist für die Barrierefreie – Informationstechnik - Verordnung (BITV) 2.0 am 22. März 2014 endete, entsprechen Kommunikation, Information und Service der Landeshauptstadt Potsdam und ihrer Institutionen größtenteils nicht diesen Verordnungen.

Die Verwaltungsabläufe und Kommunikation öffentlicher Institutionen sollen barrierefrei und nutzerfreundlich gestaltet werden. Das beinhaltet auch die vermehrte Nutzung **Leichter Sprache**. Die Landeshauptstadt Potsdam hat in diesem Zusammenhang mehrere Punkte in ihrem Teilhabeplan aufgenommen, die diesen Inklusionsaspekten Rechnung tragen. Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt setzt sich verstärkt für die barrierefreie Kommunikation ein, um die Kommunikationskanäle der Landeshauptstadt Potsdam für alle Menschen zugänglich zu machen (9.2, GB9). Dazu gehört zum Beispiel die Bereitstellung von Erläuterungstexten von Bescheiden in Leichter Sprache (9.19, GB9). Eine der Schwierigkeiten dabei ist, die Rechtsgültigkeit der Dokumente. Ziel ist für 2016 ein Pilotprojekt zu Bescheiden in Leichter Sprache im Bereich der Eingliederungshilfe für Erwachsene zu initiieren. Darüber hinaus werden auch Seminare zur Herstellung barrierefreier PDF-Dokumente angeboten. Das Seminar richtet sich vor allem an Beschäftigte aus dem IT-Bereich, Marketing, Presse und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei werden die Voraussetzungen in Microsoft Word und In-Design sowie die notwendigen Werkzeuge zur Bearbeitung und Prüfung in Adobe Acrobat vermittelt.²² Weiterhin zählt die Unterstützung bei der barrierefreien Umgestaltung der **Website** www.potsdam.de zu den Zielen des Teilhabeplans. Derzeit arbeitet das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt zusammen mit dem Bereich Marketing an der Umsetzung. In Zusammenarbeit mit einem Büro für Leichte Sprache wurden Inhalte von www.potsdam.de sowie des virtuellen Rathauses ausgewählt. Diese Inhalte werden zurzeit durch ein Büro für Leichte Sprache übersetzt und werden 2016 auf der Internetseite der Landeshauptstadt Potsdam veröffentlicht (9.6, GB9). Bisher sind sowohl der **Internet-Auftritt** der Landeshauptstadt Potsdam als auch die Micro-Sites www.buergerbeteiligung.potsdam.de und www.potsdam-museum.de (derzeit im Aufbau) nur teilweise barrierefrei. Sie werden mit dem Content-Management-System (CMS) Drupal erzeugt. Die Auftritte verfügen über ein responsives Design. Damit ist es möglich, die Web-Darstellungen mit allen Ausgabegeräten zu nutzen – vom kleinen Smartphone bis hin zum großen Bildschirm. Auch die Nutzbarkeit der Seiten mit Vorlese-Software wurde optimiert.

Einige Videos in Gebärdensprache wurden bereits erzeugt und sollen in Absprache mit der Landesdolmetscherzentrale auf potsdam.de eingebaut werden (9.5, GB9).

Des Weiteren wurde erstmalig im Oktober 2015 eine Schulung für Mitarbeitende der Landeshauptstadt Potsdam zum Thema Leichte Sprache angeboten (9.20, GB9). Ab 2016 wird dieses Schulangebot in den Fortbildungskatalog der Landeshauptstadt Potsdam aufgenommen, so dass eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden zum Thema Leichte Sprache sichergestellt werden kann.

Nach dem Brandenburgischen Landesbehindertengleichstellungsgesetz (Bbg-BGG) haben gehörlose Bürgerinnen und Bürger einen rechtlichen Anspruch auf Übersetzung in Gebärdensprache. Seitens der Landeshauptstadt Potsdam wird zurzeit eine Verfahrensweise geprüft, wie diese Kosten vom Land Brandenburg erstattet werden können.

Ziel ist, dass die betroffenen Bürgerinnen und Bürger einen Dolmetschenden ihrer Wahl organisieren. Auch hier sollen noch in 2016 weitere Gespräche mit der Landesdolmetscherzentrale stattfinden (9.4, GB9). Darüber hinaus muss auch für eine Assistenz für Nicht-Sprechende gesorgt werden (3.39, GB3).

²² Landeshauptstadt Potsdam (2015): Fortbildungsprogramm 2016

Überblick und Fazit

Status	Kenn- ziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Noch nicht begonnen	3.1	barrierefreie Gestaltung von Arzt- und Therapiepraxen, vor allem nachträgliche Umrüstung und Erweiterung hinsichtlich sensorischer Einschränkungen nach DIN 18040	Ziel: Barrierefreie Gestaltg im öffentlichen Raum Unterziel: Ausbau des barrierefreien Gesundheitssystems / Praxen	18
	4.14	zusätzliches Förderprogramm „Wohnen“ erlassen	Ziel: Barrierefrei Wohnen Unterziel: Schaffung von ausreichendem und bezahlbarem Wohnraum	19
	3.39	Assistenz für Nicht-Sprechende (wenn Gebärden, Kommunikationshilfen nicht ausgleichen)	Ziel: Sicherstellung einer barrierefreien Kommunikation und Orientierung	25
Bereits begonnen	3.7	Bedarfsermittlung zu Verteilung, Anzahl, Art und Weise der barrierefreien baulichen Gestaltung des vorhandenen Wohnraumes für Menschen mit Behinderung	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum Unterziel: Schaffung von ausreichendem und bezahlbarem barrierefreiem Wohnraum	20
	3.8	Förderung und Schaffung einer Vielfalt an Wohnformen	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum Unterziel: Selbstbestimmtes und eigenständiges Wohnen / Teilhabe	20
	4.3	barrierefreie und inklusive Gestaltung aller öffentlich zugänglichen Gebäude nach BGG (insbesondere Schulen)	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum	18
	4.5	konsequente und einheitliche Anwendung der DIN 32984 zu Bodenindikatoren im öffentlichen Verkehrsraum Potsdam	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum Unterziel: Barrierefreier ÖPNV	22
	4.9	Ausweitung des Pilotprojektes „Barriere freie Brandenburger Vorstadt“ auf die gesamte Stadt	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum Unterziel: Barrierefreie Gestaltung von öffentlichen Wegen und Plätzen	21 22
	4.10	konsequente Anwendung des Pflasterleitfadens der Landeshauptstadt Potsdam im Stadtgebiet		22
	4.12	konsequente Umsetzung der „Prioritätenliste zum behindertengerechten Haltestellen-ausbau“ des FB Grün- und Verkehrsflächen		23
	9.2	Erarbeitung eines Fachpapiers mit konkreten Anforderungen zur Charakteristik von Bescheiden	Ziel: Barrierefreie Kommunikation Unterziel: Barrierefreie Gestaltung des Verwaltungsablaufes bei Trägern öffentlicher Belange	25
	9.4	Dolmetschertätigkeiten zur Verfügung stellen	Ziel: Barrierefreie Kommunikation Unterziel: Barrierefreie Gestaltung des Verwaltungsablaufes bei Trägern öffentlicher Belange	25
	9.5	barrierefreie Umgestaltung insbesondere der Website http://www.potsdam.de (bspw. Skalierbarkeit aller Ebenen)	Ziel: Barrierefreie Kommunikation Unterziel: Barrierefreie Gestaltung des Verwaltungsablaufes bei Trägern öffentlicher Belange	25
9.6	Bildung einer AG, die Barrierefreiheit der Website testet und Konzept zum Vorgehen		25	

Status	Kennziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Bereits begonnen	9.19	Zielgruppenspezifische Bescheide in Leichter Sprache erstellen	Ziel: Informationen über Arbeit und Beschäftigung barrierefrei bekannt	25
	A.3	Vergabe öffentlicher Mittel erfolgt mit Bindung an Barrierefreiheit	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum	18
	W.1	Bereitstellung von Haushaltsmitteln im gesamten Haushalt und zusätzliche Mittelbeschaffung für das Ziel der Barrierefreiheit	Ziel: Berücksichtigung der Barrierefreiheit in der ganzen Bandbreite des täglichen Lebens	19, 22, 23
	W.19	Ausstattung von Bus und Bahnen (Signallichtern, Sitzbankrichtung, Innenbeleuchtung) sind weiter hinsichtlich der Barrierefreiheit zu optimieren	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum Unterziel: Barrierefreier ÖPNV	23, 24
	W.20	schwerpunktartige Nachrüstung der Straßenbahnen mit Außenlautsprechern (zur Ansage der Fahrtrichtung)		24
	W.22	Veranstaltung zur Bewusstseinsbildung bei Fahrerinnen und Fahrern von Bussen und Bahnen		24
Erledigt	W.3	Selbstbindung zur Vereinbarung der Erklärung von Barcelona ist an die DIN 18040 zum barrierefreien Bauen anzupassen	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum	23
	W.16	Umsetzung der DIN 18040 zum barrierefreien Bauen in die Brandenburgische Bauordnung (BbgBO)		23
	W.23	Sukzessiver Ausbau des Einsatzes von Anzeigetafeln ohne Dynamik (Laufschrift) > sukzessiver Ausbau	Ziel: Barrierefreie Gestaltung im öffentlichen Raum Unterziel: Barrierefreier ÖPNV	24
	9.7	Bildung eines zentralen Gremiums mit „Inklusionsbeauftragten“ aus den Fachbereichen der Verwaltung und der/dem Beauftragten für Menschen mit Behinderung	Ziel: Umsetzung und Fortschreibung des Lokalen Teilhabepans	12
	9.20	Gezielte Schulung von Personal in öffentlichen Verwaltungen	Ziel: Sensibilisierung von Verwaltung und Arbeitgebenden für Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	25

Tabelle 2: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Barrierefreiheit - Mobilität - Umwelt (Stand 2015)

Fazit Handlungsfeld Barrierefreiheit – Mobilität – Umwelt

Gemessen an den eigens gesetzten Zielen der Landeshauptstadt Potsdam besteht im Handlungsfeld Barrierefreiheit – Mobilität – Umwelt trotz aller Fortschritte weiterhin Handlungsbedarf. In der Landeshauptstadt Potsdam erschweren immer noch bauliche Barrieren den Zugang bzw. die Teilhabe von Bürgerinnen und Bürgern mit Behinderung. Dennoch lassen sich auch zahlreiche Erfolge verzeichnen (Neubau von öffentlichen Einrichtungen, öffentlicher Personennahverkehr, barrierefreies Wohnen etc.).

Bezüglich Potsdams Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik lässt sich festhalten, dass zukunftsweisende Konzepte wie das Wohnungspolitische Konzept der Landeshauptstadt Potsdam den Zugang von sozial- und/oder einkommensschwächeren Haushalten zum hart umkämpften Wohnungsmarkt der Landeshauptstadt nachhaltig verbessern könnten.

Menschen mit Behinderungen treffen immer noch auf Kommunikationsbarrieren. Kommunikation, Service und Information werden größtenteils in sogenannter „schwerer Sprache“²³ bzw. nicht in einer barrierefreien Form dargeboten, was einen großen Teil der Bevölkerung Potsdams von der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe ausgrenzt. Unter diesen Zugangsschwierigkeiten sind auch die fehlenden Angebote in Gebärdensprache und Hilfestellungen für sprach- und kommunikationsbeeinträchtigte Bürgerinnen und Bürger zu verstehen. Dennoch sind auch positive Entwicklungen in der Landeshauptstadt Potsdam zu verzeichnen. Zu nennen sind hier die Außenansagen im ÖPNV sowie Schulungsangebote für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.

Um ihrer Vision von mehrdimensionaler Barrierefreiheit näher zu kommen, muss die Landeshauptstadt Potsdam weiterhin an handlungsfeldübergreifenden Maßnahmen arbeiten, um die volle und selbstbestimmte Teilhabe ihrer Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensbereichen zu ermöglichen.

²³ Anmerkung: Mit „schwerer Sprache“ ist Sprache gemeint, die aufgrund ihrer Komplexität, langen Sätze, grafischen Darstellung und ihres Wortschatzes einigen Menschen Verständnisschwierigkeiten bereitet.

Handlungsfeld Bildung

Zielbeschreibung und Vision

Das »Recht auf Bildung« wurde bereits in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte 1948 formuliert. Inklusive Bildung, wie sie in Artikel 24 der UN-BRK gefordert wird, verschärft den Anspruch, diese ohne Ausnahme, Ausgrenzung und Diskriminierung für jeden Menschen zu realisieren. Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass *„Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden“*²⁴ bzw. *„Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben [...]“*²⁵

Qualifizierte Bildung ist heute nicht nur der Schlüssel für den erfolgreichen Einstieg in die Berufswelt, sondern sie bestimmt auch in weitem Umfang den sozialen Status. Je besser Bildung und Ausbildung, desto besser die Berufs- und Lebenschancen. Für Menschen mit Behinderung gilt dies ganz besonders. Genau wie nicht behinderte Menschen haben sie deshalb Anspruch auf eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Bildung.

Als soziale Begründung für ein inklusives Bildungssystem wird die Einstellung zur Vielfalt genannt, die nur im gemeinsamen Lernen und Spielen wachsen kann und Basis für eine gerechte und diskriminierungsfreie Gesellschaft bildet. Das erfordert grundlegende Veränderungen sowohl in rechtlichen als auch in strukturellen und pädagogischen Rahmungen und Konzeptionen.

Das Thema Bildung lässt sich entsprechend biografischer Phasen differenziert betrachten nach frühkindlicher Bildung, Bildung im Schulalter sowie Aus- und Weiterbildung. Es ist das Ziel der Landeshauptstadt Potsdam, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in gleichem Maße wie ihre Altersgenossen ohne Behinderung am öffentlichen Betreuungs- und Bildungssystem teilnehmen können. Die Landeshauptstadt Potsdam hat vier Visionen für eine inklusive Betreuungs- und Bildungslandschaft und ihre Verankerung in der Stadtgesellschaft formuliert:

- Jedes Kind wird optimal, unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung gefördert und kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kindertagesbetreuungseinrichtung (Kita) besuchen.
- Alle Potsdamerinnen und Potsdamer nehmen Heterogenität als Bereicherung wahr.
- Alle Kinder und Jugendlichen in Potsdam lernen gemeinsam, wohnortsnah und in einer Bildungseinrichtung entsprechend ihrer Individualität.
- Alle Jugendlichen und junge Erwachsenen erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um berufliche Teilhabe zu erlangen.

²⁴ UN-BRK, Art. 24, Abs. 2 a)

²⁵ Ebd., Abs. 2 b)

Entwicklungen und Ergebnisse

Frühkindliche Bildung

Wenn Eltern erfahren, dass ihr Kind eine Behinderung hat oder von Behinderung bedroht ist, beginnt ein langer Weg von Amt zu Amt: für den Behindertenausweis zum Versorgungsamt, für die Frühförderung in der Kita zur Frühförderstelle, für die inklusive Beschulung zur Sonderpädagogischen Förder- und Beratungsstelle, für den Antrag der Einzelfallhelfer zum Sozialamt, zur Pflegeversicherung für die Feststellung der Pflegestufe etc. Eine frühzeitige Aufklärung, Information und Beratung der Eltern und der jungen Menschen selbst ist besonders wichtig, um den Einstieg zu erleichtern (3.26, GB3). Zurzeit wird eine ressortübergreifende Anlaufstelle zur Beratung und Unterstützung für Eltern und Pädagoginnen und Pädagogen (Kindergesundheitshaus) geprüft (3.22, GB9, W.32, GB3). Auch wird in der Stadtpolitik die Errichtung einer unabhängigen Beratungsstelle für Menschen mit Beeinträchtigung diskutiert. Beide Initiativen sollen die Bedarfslücke einer zentralen Anlaufstelle für Eltern von behinderten und von Behinderung bedrohten Kindern sowie Menschen mit Behinderung schließen.

Gerade für Kinder mit Behinderung ist es besonders wichtig, die Entwicklungschancen bis zur Einschulung in einer **Kindertagesbetreuungseinrichtung** (Kita) bestmöglich zu nutzen. In den ersten Lebensjahren eines Kindes werden grundlegende Kompetenzen, etwa in Bezug auf Sprache, Sozialverhalten und den Zugang zur Welt, gelegt. Die Träger von Einrichtungen haben Kinder mit Behinderung aufzunehmen, wenn die Förderung gewährleistet werden kann. Je nach Art und Schwere der Behinderung sind für eine dem Bedarf entsprechende Förderung eine behindertengerechte Ausstattung, zusätzliche Betreuung und sonderpädagogische Hilfen durch Fachkräfte erforderlich. Seit 2014 dürfen Eltern für die zusätzliche Förderung und Unterstützung ihrer Kinder nicht mehr belangt und konnten somit finanziell entlastet werden.

Für die Gruppenstärke bzw. den **Personalschlüssel** ist das Land Brandenburg verantwortlich. Nach der Bertelsmann-Studie „Kita Zoom - Ressourcen wirksam einsetzen“ steht Potsdam bei der Kitabetreuung schlechter da als andere Regionen im Land Brandenburg. Im Ergebnis der Studie wurde für die Landeshauptstadt Potsdam deutlich, dass der Mittelwert auf Basis vertraglich vereinbarter Betreuungszeiten (ohne Leitung) bei Kindern im Alter von 0 bis zum vollendeten 3. Lebensjahr bei 1:7,2 (Fachkraft-Kind-Relation) und im Alter von 3 bis zum Schuleintritt bei 1:12,5 liegt. Die Besonderheit liegt in der Landeshauptstadt Potsdam darin, dass überdurchschnittlich viele Kinder bis zu acht bzw. zehn Stunden vertraglich betreut werden müssen.²⁶ Eine leichte Verbesserung des Personalschlüssels im Land Brandenburg ist in Aussicht (3.13, GB3). Die Landeshauptstadt Potsdam hat sich als erste Modellkommune zum Ziel gesetzt, Träger von Kitas auf dem Weg zu besseren Lebens- und Bildungsbedingungen für alle Kinder in Brandenburger Kitas gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung zu unterstützen. Es ist nicht nur Ziel, die städtische Finanzierung weiterzuentwickeln, um angemessene Voraussetzungen für eine gute Kita-Praxis in Potsdam zu entwickeln, sondern auch mit Unterstützung von Bertelsmann eine Plattform zu haben, die alle Entscheidungsträger in die Verpflichtung nimmt. Darüber hinaus wird in jedem möglichen Rahmen auf die Bedingungen, den aktuellen Stand sowie den Qualitätsausbau aufmerksam gemacht.²⁷

²⁶ Bertelsmann Stiftung (o.J.): Bessere Lebens- und Bildungsbedingungen für alle Kinder in Brandenburgs Kitas

²⁷ Landeshauptstadt Potsdam (2015): Beantwortung der Kleinen Anfrage, Betreff: Kitazuschüsse des Landes und Betreuungsschlüssel, Nr.: 15/SVV/0524

Im Moment ist eine Kita-Landschaft, die jedem Kind mit Behinderung eine wohnortnahe Betreuung sichert, nicht vorhanden (3.13, GB3). Der Besuch einer wohnortnahen Kita spielt bei der positiven Entwicklung des Kindes eine bedeutsame Rolle. Kinder mit Behinderung sollen soweit wie möglich gemeinsam mit nicht behinderten Kindern aus ihrer Umgebung in Kitas gefördert werden. Im Sinne der Inklusion hat die Förderung des aktiven Zusammenlebens dabei Vorrang. Das kann in Form der Zusammenarbeit mit Einrichtungen für Kinder mit Behinderung erfolgen, aber auch in Regeleinrichtungen. Lediglich 8 von 132 Kinderbetreuungseinrichtungen in Potsdam sind auf Kinder mit Behinderung speziell vorbereitet:

- Integrationskita „Am Kanal“,
- Integrationskita „Sonnenland“,
- Evangelische Kita „Comeniuskindergarten“,
- Integrationskita „Sternschnuppe“,
- Integrationskita „Kinderhafen“,
- Integrationskita Oberlinhaus,
- Integrationskita „Nuthespatzen“ und
- „Nuthegeister“, Hort für hör- und sprachbeeinträchtigte Kinder sowie Kinder mit Lernschwierigkeiten.²⁸

Die Anerkennung als Integrationskita haben sechs Einrichtungen. Zusätzlich bietet die Kindertagesstätte „Tönemaler“ in Bornstedt fünf Plätze für Kinder mit Lernschwierigkeiten und/oder mit körperlicher Behinderung. Insgesamt sind nur 17 Kitas barrierefrei ausgebaut.²⁹ Der weitere Ausbau von barrierefreien Kindergärten (Sanierungs- und Neubau) soll weiter voran gebracht werden, um jedem Kind einen wohnortnahen Kitabesuch zu ermöglichen (4.15, GB4).

Integrative Pädagogik erfordert zusätzliches Fachwissen vom **Personal**. Jedes Kind soll schließlich individuell in geistiger, seelischer und körperlicher Hinsicht gefördert werden. Im Rahmen der Trägerschaften lassen viele Träger ihr Personal qualifizieren bzw. haben es geplant. Somit gibt es erste Inklusionserzieherinnen und -erzieher (W.26, GB3).

Darüber hinaus müssen die Träger im Rahmen ihrer Finanzierung für Supervision und kollegiale Beratungen ihrer Fachkräfte sorgen. Hier gibt es jedoch Abstufungen innerhalb der Jugendhilfefelder. Wer „Hilfe zur Erziehung“ leistet, führt regelmäßig Supervision durch und fördert den kollegialen Austausch zwischen den Fachkräften. In den Feldern Kita und Jugendförderung ist dies noch nicht selbstverständlich (W.27, GB3). Zur besseren Verzahnung von Kita, Schule, Kinder- und Jugendhilfe, Sozialhilfe und Gesundheitsbereich wurde die „Kooperationsstelle inklusives Aufwachsen“ Ende 2013 auf den Weg gebracht. Zentrale Aufgabe der Beratungsstelle mit Sitz in Potsdam ist es, die Arbeit der verschiedenen an der Inklusion beteiligten Akteurinnen und Akteure im Land – wie beispielsweise Kitas, Schulen und kommunale Ämter – durch Moderation, Beratung und Qualifikation zu unterstützen. Außerdem sollen die unterschiedlichen Leistungssysteme für Eltern und Kinder besser aufeinander abgestimmt und gebündelt werden. Ziel ist, jungen Menschen mit Behinderung den Zugang zu Unterstützungs- und Hilfeangeboten im Land Brandenburg zu erleichtern und Verfahren zu vereinfachen. Das Projekt wird vom Bildungs- und dem Sozialministerium mit rund

²⁸ Landeshauptstadt Potsdam (2014): Kinderbetreuung in Potsdam

²⁹ Selbstauskunft Träger/Kita-Tipp, 2016

150.000 Euro aus Lottomitteln gefördert. Träger ist kobra.net – Kooperation in Brandenburg. Weitere Informationen im Internet sind unter: www.kooperationsstelle-inklusion.de verfügbar.³⁰

Auch wenn die Träger der Jugendhilfeeinrichtungen grundsätzlich ihre Geschäfte eigenverantwortlich führen, finden in den Arbeitsgemeinschaften fachliche Austausche statt, in denen auch das ‚Lernen von guten Projekten‘ erfolgt und Hospitationen des Fachpersonals in erfolgreichen Einrichtungen verabredet werden können (W.28, GB3).

Ziel ist es außerdem, eine Stärkung des sozialen Zusammenhaltes zu erreichen, indem wechselseitig Angebote innerhalb und außerhalb von Einrichtungen und Diensten eröffnet werden. So stimmen sich die Träger und Einrichtungen der Jugendhilfe z.B. durch die Arbeit in Arbeitsgemeinschaften und den Austausch in Konferenzen regelmäßig ab und kooperieren miteinander (W.41, GB3).

Um die Zusammenarbeit am **Übergang zwischen Kindergarten und Schule** zu verstärken, kooperieren verschiedene Kitas mit Grundschulen (z.B. die Kita „Am Kanal“ mit der Grundschule Rosa Luxemburg und die Integrationskita (Hort) Oberlinhaus mit der Grundschule Ludwig Renn) innerhalb des **Gemeinsamen Orientierungsrahmen** für die Bildung in Kindertagesbetreuung und Grundschulen im Land Brandenburg (GOrBiKS). Neben einer umfassenden, individuellen Entwicklungsdiagnostik für den Übergang von Kita zur Schule sollen Übergangsportfolios zukünftig standardgemäß angewandt werden. Diese Portfolios machen die Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung der Kinder sichtbar und können von Kita und Schule als Grundlage für Entwicklungsgespräche mit Eltern und Kindern genutzt werden.³¹ Darüber hinaus gibt es bereits für jedes Kind Entwicklungsgespräche und -bögen seitens der Kita. Diese und andere Instrumente sind in das Gesamtkonzept Schule und Jugendhilfe eingeflossen, welches im September 2015 durch die Stadtverordneten beschlossen wurde (3.16, GB3). Optimaler Weise werden demnächst Kitas und Schulen an einem gemeinsamen Portfolio arbeiten.

Bildung im Schulalter

Die allgemeine Schulpflicht besteht auch für junge Menschen mit (auch schwerster) Behinderung, die sowohl gemeinsam mit nicht behinderten Schülerinnen und Schülern unterrichtet werden können als auch separat in Förderschulen.

In der Landeshauptstadt Potsdam werden im Schuljahr 2015/2016 1.304 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf an allgemeinbildenden Schulen beschult. Dies entsprach einem Anteil von 6,2% der Gesamtschülerzahlen. Bezogen auf das vorherige Schuljahr ist die absolute Zahl um 26 Schülerinnen und Schüler gestiegen. Dies ist u. a. auf die Steigerung der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler zurückzuführen. Im Schuljahr 2015/2016 wurden von der gesamten Schülerschaft mit sonderpädagogischem Förderbedarf 697 (53%) an Förderschulen beschult. 607 (ca. 47%) Schülerinnen und Schüler werden im gemeinsamen Unterricht beschult, was eine Steigerung von 3% im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. An Gymnasien, Einrichtungen des zweiten Bildungsweges und Gesamtschulen sind Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf nach wie vor relativ betrachtet³² unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 4).

³⁰ MASGF (2015): Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Brandenburg. Eine Bilanz zum Behindertenpolitischen Maßnahmenpaket der Landesregierung

³¹ Kobra.net (2012): Abschlussbericht GOrBiKS-Implementierung in der Landeshauptstadt Potsdam September 2009 bis Dezember 2011, Anlage 1: Übersicht der unterstützten Standorte

³² Anmerkung: Diese Aussage bezieht sich ausschließlich auf mobilitätseingeschränkte Schülerinnen und Schüler

Vom Schuljahr 2009/2010 bis zum Schuljahr 2013/2014 war ein Schülerrückgang an den öffentlichen Förderschulen von knapp 10% (ohne Oberlinschule) zu verzeichnen.³³ Der Schülerrückgang setzt sich in reduzierter Form aktuell fort. Gleichwohl wird im Ergebnis mehr als die Hälfte der Potsdamer Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf noch immer separat an Förderschulen unterrichtet. Diese Aussage sowie die nachfolgende Grafik beziehen sich auf alle Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in Potsdam beschult werden. Aufgrund eines sehr hohen Pendleranteils (insbesondere an der Oberlinschule und der Wilhelm-von-Türk-Schule mit den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten Hören und Sprache) verschieben sich die Anteile bei Nichtbetrachtung der auswärtigen Schülerinnen und Schüler im erheblichen Maße zu Gunsten des gemeinsamen Unterrichts.

Verteilung der Schülerschaft mit sonderpädagogischem Förderbedarf

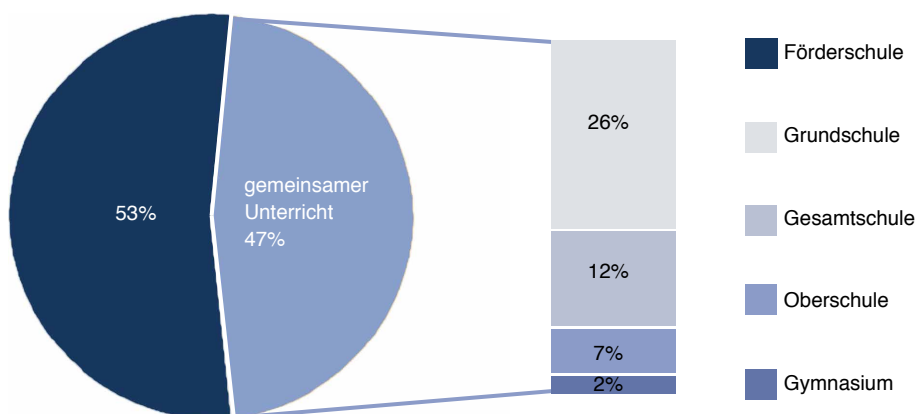


Abbildung 4: Verteilung der Potsdamer Schülerschaft mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf die Schulformen (Stand 2015), Quelle: vorläufige Schulstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg 2015/2016

Im bundesweiten Vergleich steht Brandenburg mit dem Anteil von „Gemeinsamen Unterricht“ gut da. Der Landtag fordert die Landesregierung auf, ihre Aktivitäten auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungswesen weiter zu verstärken. Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport ist aufgefordert, bis zum Ende des 2. Quartals 2016 ein Konzept zur Inklusion in Schule vorzulegen, welches Schlussfolgerungen aus dem Evaluationsbericht zum Pilotprojekt „Inklusive Grundschule“ zieht sowie Vorschläge für eine weitere Entwicklung aufzeigt. Das Konzept soll insbesondere Aussagen beinhalten zum Ausbau der Inklusion an Grundschulen, dem Ausbau der Inklusion im Hinblick auf weiterführende Schulen, dem Umgang mit „Gemeinsamen Unterricht“, Möglichkeiten von unterrichtsunterstützenden Maßnahmen, personellen, baulichen und finanziellen Rahmenbedingungen sowie zur Fachkräftegewinnung. Das Konzept soll darüber hinaus zu den Empfehlungen des wissenschaftlichen Beirates Inklusion sowie den Ergebnissen des „Runden Tisches Inklusive Bildung“ fachlich Stellung beziehen.³⁴

³³ Landeshauptstadt Potsdam (2014): Schulentwicklungsplan 2014-2020, 2014

³⁴ Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion DIE LINKE vom 08.12.2015: Inklusion im Bildungssystem Brandenburg weiter kontinuierlich vorantreiben, https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parladoku/w6/drs/ab_3100/3157.pdf

Das **Pilotprojekt „Inklusive Grundschule“** umfasst die sonderpädagogischen Förderschwerpunkte Lernen, Sprache sowie emotionale und soziale Entwicklung. Seit dem Schuljahr 2012/2013 sind landesweit 84 Grundschulen beteiligt. Das Pilotprojekt wurde um 2 Jahre verlängert und hat somit eine Laufzeit bis 2017. An dem Projekt nehmen folgende Potsdamer Schulen teil:

- Grundschule Hanna von Pestalozza,
- Gerhart-Hauptmann-Grundschule,
- Rosa-Luxemburg-Schule,
- Goethe-Grundschule,
- Grundschule am Humboldttring,
- Grundschule Am Pappelhain,
- Grundschule Im Kirchsteigfeld,
- Montessori-Oberschule und
- Neue Grundschule Potsdam (Schule in freier Trägerschaft).

Die Bürgerumfrage 2014 macht deutlich, dass Befragte mit einer Behinderung über einen geringeren Bildungsabschluss als Befragte ohne Behinderung verfügen. Hauptschul- bzw. Volksschulabschlüsse sowie Abschlüsse der mittleren Reife sind bei Befragten mit Behinderung um jeweils etwa zehn Prozentpunkte häufiger. Die Differenz beträgt sowohl beim Abitur bzw. der Fachhochschulreife als auch bei den (Fach-) Hochschulabschlüssen ungefähr zehn Prozentpunkte.

Die weitere Entwicklung des gemeinsamen Unterrichts Beschulung und der Förderschulen hängt maßgeblich von den durch das Land Brandenburg zu entwickelnden Rahmenbedingungen ab. Das Land muss in diesem Zusammenhang in die Pflicht genommen werden, die rechtlichen Änderungen und finanziellen Rahmenbedingungen für eine Einführung von inklusiven Bildungsangeboten zu erarbeiten.

Inklusive Bildungskonzepte erfordern neben baulichen Veränderungen auch mehr institutionelle und personelle Ressourcen sowie bessere Arbeitsbedingungen für Pädagoginnen und Pädagogen. Im Lokalen Teilhabeplan der Landeshauptstadt Potsdam ist deshalb eine Bildungseinrichtungsplanung vorgesehen (3.23, GB2, K.8, GB2), die entsprechende räumliche Ressourcen zum Leben, Lernen und für die Freizeit sowie für ein multiprofessionelles Team berücksichtigt (K.7, GB2). Der Unterricht in heterogenen Lerngruppen erfordert jedoch zuallererst entsprechende Kompetenzen bei den Lehrerinnen und Lehrern. Das beginnt schon bei der Ausbildung der künftigen Lehrkräfte: Seit dem Wintersemester 2013/2014 erwerben die Studierenden an der Universität Potsdam inklusionspädagogische Grundkompetenzen, die sie in den Schulpraktika anwenden können. Den Studierenden des Lehramtes für die Primarstufe wird im Studium zudem eine inklusionspädagogische Schwerpunktbildung ermöglicht. Für die Lehrerbildung, insbesondere für die Fortbildung von Lehrkräften, wurden 2013 insgesamt 600.000 Euro und im Jahr 2014 insgesamt 1 Millionen Euro zusätzlich bereitgestellt.³⁵

³⁵ MASGF (2015): Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Brandenburg

Die notwendigen baulichen Veränderungen an Schulgebäuden und -standorten sowie die Veränderung der schulorganisatorischen Rahmenbedingungen würden im Zuge der Forderung nach „Inklusiver Bildung“ allerdings zu im Moment noch nicht quantifizierbaren finanziellen Mehrbelastungen führen und die derzeit vorhandenen Kapazitäten der Schulstandorte um mehr als 10% reduzieren (u.a. durch die Reduzierung der durchschnittlichen Klassenfrequenz auf 23 Schülerinnen und Schüler).³⁶

Eine Fortschreibung der Schülerzahlen, wie sie für allgemeinbildende Schulen vorgenommen wurde und für die Planung und Bedarfsermittlung der Schulstandorte und der Unterrichtskapazität notwendig ist, kann für Förderschulen nicht vorgenommen werden. Die Aufnahme an den Förderschulen sowohl in die 1. Klassen als auch in die anderen Jahrgangsstufen der Primar- und Sekundarstufe I erfolgt einzelfallbezogen nach einem Förderausschussverfahren gemäß §50 (2) des Brandenburgischen Schulgesetzes. Planung und Entscheidungen zu möglichen Kapazitätsveränderungen können sich weitestgehend nur aus der Beobachtung und Analyse der Ist-Zahlen ableiten. Der Ist-Stand (differenziert nach Art des Förderbedarfs sowie Herkunft) als auch die Erfassung der Barrierefreiheit für mobilitätseingeschränkte Schülerinnen und Schüler werden kontinuierlich an jeder städtischen Schule sowie den Horten fortgeschrieben (2.2, GB2).

Hinsichtlich der Schnittstelle Schule - Ausbildung und der Jugendberufshilfe ist das Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam (JLP) dabei, die Etablierung einer „**Jugendberufsagentur**“ in Potsdam unter Einbeziehung des FB Jugend und Familie (Jugendamt), der Agentur für Arbeit (Berufsorientierung) des Schulamtes und ggf. weiterer Partner wie Kammern und Sozialverbände (Kleine Liga) konzeptionell vorzubereiten. In dieser zentralen Anlaufstelle sollen die Kooperationspartner dauerhaft zusammen arbeiten, um Jugendliche mit Behinderung zu Fragen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes zu beraten (3.16, GB3). Die Konzepterarbeitung zur Etablierung einer „Jugendberufsagentur“ zielt darauf ab, präventiv die Anzahl der Jugendlichen, denen nach Abschluss der Schule der Übergang in Ausbildung und Beruf nicht gelingt, so weit wie möglich zu reduzieren und bisher nicht erreichte Jugendliche in das vorhandene Hilfesystem einzubinden. Beide Ziele dienen der Eingliederung von Jugendlichen in Arbeit und Gesellschaft und tragen dazu bei, den in Potsdam und Brandenburg bestehenden Fachkräftemangel zu minimieren. In diesem Sinne vernetzt sich das JLP auch aktuell mit bereits bestehenden Angeboten und Initiativen, wie beispielsweise die regionalen Arbeitskreise der Jugendhilfeangebote, der AG Sucht, der AG Wohnungslose und fördert Beratungsangebote durch die Möglichkeit der Beratung in Räumlichkeiten des JLP (Allgemeine soziale Beratung Caritas und Diakonie in den Räumlichkeiten des JLP).³⁷

Aus- und Weiterbildung

Die Landeshauptstadt Potsdam engagiert sich für eine Erhöhung des Anteils von Jugendlichen mit Behinderung in betrieblicher Ausbildung. Ziel ist, die Berufsorientierung, Ausbildung und berufliche Rehabilitation dieser Personengruppe zu fördern (W.50, GB9). Im Idealfall sollten alle ausbildungswilligen und -fähigen Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Behinderung ein betriebliches Ausbildungsplatzangebot im dualen System erhalten. Denn das Erlernen eines anerkannten Ausbildungsberufes direkt im Betrieb schafft beste Voraussetzung dafür, ein selbstbestimmtes Berufsleben und eine inklusive Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

³⁶ Landeshauptstadt Potsdam (2014): Schulentwicklungsplan 2014 bis 2020

³⁷ Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam (2014): Arbeitsmarktprogramm 2014

Das **Berufsbildungsgesetz** (BBiG, Kapitel 4, Abschnitt 1) legt die Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderung gemäß §66 BBiG und §42m Handwerksordnung (HwO) fest. Diese orientieren sich an den anerkannten Ausbildungsberufen. Gleichzeitig wird die individuelle Situation der Auszubildenden berücksichtigt (Dauer von Prüfungszeiten, Zulassung von Hilfsmitteln und Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter (z.B. Gebärdendolmetschende für hörbehinderte bzw. gehörlose Menschen).

Von den 11 beruflichen Schulen in der Landeshauptstadt Potsdam bieten drei eine Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung an (Oberstufenzentrum I – Technik, Oberstufenzentrum Johanna Just und die Berufsschule Theodor Hoppe im Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH). Im Schuljahr 2015/2016 konnten Jugendliche mit Behinderung zwischen 12 beruflichen Fachrichtungen in Potsdam wählen:

Beruf	Anzahl
Baufachwerker/in FR Hochbau	6
Helfer/in im Gastgewerbe	12
Fachpraktiker/in Buchbinderei	7
Fachpraktiker/in Bürokommunikation	82
Fachpraktiker/in Drucktechnik	8
Fachpraktiker/in Holzverarbeitung	17
Fachpraktiker/in Metallbau	9
Fachpraktiker/in Zerspanungsmechanik	10
Fachpraktiker/in Verkauf	5
Fachpraktiker/in Küche	11
Hauswirtschaftshelfer/in	29
Fertigmacher/in im Buchbinderhandwerk	1
Gesamt	197

Tabelle 3: Berufsausbildungen für Menschen mit Behinderung in Potsdam (Stand: 2015),
Quelle: Landesschulamt Regionalstelle Brandenburg an der Havel

Wie Tabelle 3 zeigt, führten die drei genannten Berufsschulen im Schuljahr 2015/2016 insgesamt 197 Berufsausbildungen für Menschen mit Behinderung durch (im schulischen Teil der dualen Berufsausbildung). Im Schuljahr 2014/2015 waren es noch 312 Schülerinnen und Schüler, verteilt auf 17 Ausbildungsberufe.³⁸

Neben der allgemeinen dualen Ausbildung stehen für Menschen mit Behinderung spezielle Berufsbildungsbereiche, wie etwa modulare oder vollschulische Ausbildungsangebote an Werkstätten für Menschen mit Behinderung (**WfbM**) und Berufsbildungswerken zur Verfügung. In der Landeshauptstadt Potsdam ermöglichen sowohl die Aktiva Werkstätten im Oberlinhaus (AWiO) als auch die WfbM des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) eine anerkannte Berufsbildung. Die Aktiva Werkstätten bieten vielfältige Möglichkeiten für einen Rehabilitations- oder Werkstattarbeitsplatz.

³⁸ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014

Es werden Arbeiten in folgenden Bereichen durchgeführt:

- Aktenvernichtung,
- Briefwerkstatt,
- Digitalisierung,
- Fahrradwerkstätten,
- hauswirtschaftliche Dienstleistungen,
- Landschaftspflege,
- Montagen,
- Pulverbeschichtung,
- Schaltermontage,
- Aufarbeitung von Briefmarken,
- Bürsten- und Besenherstellung,
- Stuhl- und Korbflechten,
- Herstellung von Keramikartikeln und
- Metallbearbeitung.

Die DRK Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten Angebote in den folgenden Bereichen an:

- Druckerei,
- Montage,
- Kabelmontage,
- Recycling,
- Garten- und Landschaftspflege und
- Metallverarbeitung.

Daneben offeriert das Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH eine so genannte „**Verzahnte Ausbildung**“ an. Die Landeshauptstadt Potsdam fördert die Ausweitung des Ausbildungsangebots an verzahnter Ausbildung in der Landeshauptstadt Potsdam und den Eigenbetrieben in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk. Ziel dabei ist, mittelfristig und nachhaltig die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern (W.50, GB9). Dabei handelt es sich um ein Angebot, bei dem die Auszubildenden ihre Grundausbildung im Berufsbildungswerk erhalten und anschließend bis zu einem Jahr in einem Kooperationsbetrieb (z.B. Landeshauptstadt Potsdam) ausgebildet werden. Während der gesamten Zeit besuchen sie an zwei Tagen in der Woche die Sonderpädagogische Berufsschule Theodor Hoppe, die dem Oberlinhaus angegliedert ist. Die Frage, wer die einzelfallbezogene Hilfe in den Betrieben, den Oberstufenzentren oder dem Berufsbildungswerk übernimmt, ist jedoch noch zu klären (3.24, GB3).

Das Berufsbildungswerk Potsdam beteiligte sich darüber hinaus an dem bundesweiten Projekt „**TrialNET**“, in dem die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen erprobt wird. Dies sollte zu einer flexibleren und betriebsnäheren Gestaltung der Ausbildung dieser Zielgruppe beitragen. Seit dem letzten Schuljahr gehört das Berufsbildungswerk Potsdam jedoch nicht mehr zum Projektnetzwerk.

Mit der Bund-Länder-„**Initiative Inklusion**“, von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern, Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen entwickelt, werden insgesamt zusätzlich 140 Millionen Euro mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr Menschen mit einer Schwerbehinderung in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.³⁹ Ein wesentliches Handlungsfeld stellt dabei die Schaffung neuer Ausbildungsplätze in Betrieben und Dienststellen für junge Menschen mit Schwerbehinderung dar. Damit können auch Betriebe in der Landeshauptstadt Potsdam eine finanzielle Förderung für jeden neuen Ausbildungsplatz von (höchstens) 10.000 Euro beantragen. Bisher haben 23 junge Menschen einen betrieblichen Ausbildungsplatz im Land Brandenburg mit Hilfe der Förderung erhalten.⁴⁰

Auch der Integrationsfachdienst Potsdam beteiligt sich im Rahmen der „Initiative Inklusion“ an dem Modellprojekt „**Übergang Schule-Beruf**“ an Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“. Beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben werden diese Jugendlichen vom Integrationsfachdienst und der Agentur für Arbeit über einen Zeitraum von zwei bis vier Jahren vor Schulabgang unterstützt. Auf diese Weise kann ein vertieftes und individuelles Berufsorientierungsverfahren angeboten werden.

Sollte die Aufnahme einer Ausbildung aufgrund begrenzter schriftsprachlicher Kompetenzen nicht möglich sein, bietet die **Volkshochschule** (VHS) im Bildungsforum Potsdam Kurse, Lernwerkstätten und Fortbildungen an, um den funktionalen Analphabetismus⁴¹ zu mindern. Das Grundbildungszentrum an der VHS berät und informiert zu Hilfsangeboten für Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können und vernetzt die unterschiedlichen Akteure in diesem Bereich. Die Angebote des Grundbildungszentrums sowie einige Angebote der VHS werden 2016 auf der neuen VHS-Webseite – mit freundlicher Unterstützung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt – auch in Leichter Sprache dargestellt werden können. In Potsdam gelten etwa 14.000 erwachsene Menschen als funktionale Analphabeten.⁴² Ihre Teilnahme am gesellschaftlichen und beruflichen Leben ist dadurch stark eingeschränkt. Auch wenn die Ursachen für eine begrenzte schriftsprachliche Kompetenz ganz unterschiedlich sein können, sind die Folgen doch meist recht ähnlich. Die Betroffenen vermeiden Situationen, die Lese- und/oder Schreibfähigkeiten erfordern und begeben sich damit in starke Abhängigkeit von anderen. Nicht zuletzt sind sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und werden in eine Außenseiterstellung gedrängt. Um dieser Diskriminierung entgegen zu wirken, unterstützen die Angebote der VHS funktionale Analphabetinnen und Analphabeten beim Erwerb der deutschen Schriftsprache.

³⁹ MASF (2015): Initiative Inklusion

⁴⁰ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (2013): Inklusion hat viele Gesichter

⁴¹ Anmerkung: Als „funktionale Analphabeten“ werden Menschen bezeichnet, die zwar einzelne Wörter mühsam lesen und schreiben können, aber schon einfache Texte, wie zum Beispiel kurze schriftliche Arbeitsanweisungen nicht verstehen oder verfassen können.

⁴² Volkshochschule im Bildungsforum (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung in Potsdam

Überblick und Fazit

Status	Kenn- ziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Noch nicht begonnen	9.13	Entwicklung von Qualitätsstandards	Ziel: Alle Potsdamer nehmen Heterogenität als Bereicherung wahr Unterziel: Betroffene sind in der Lage, eigene Interessen zu vertreten	–
	3.24	Klärung der Frage, wer die einzelfallbezogene Hilfe (in Betrieben / Oberstufenzentrum/ Berufsbildungswerk) leisten wird	Ziel: Alle Jugendlichen erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um berufliche Teilhabe zu erlangen Unterziel: Die personellen und sachlichen Voraussetzungen für die Unterstützung junger Menschen zur beruflichen Teilhabe sind ausreichend vorhanden	37
	3.26	Frühzeitige Aufklärung, Information und Beratung der Eltern und der jungen Menschen selbst	Ziel: Alle Jugendlichen erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um berufliche Teilhabe zu erlangen Unterziel: Junge Menschen mit Behinderungen kennen ihre Rechte und ihre Pflichten und fordern diese ein, sie gehen aktiv auf andere Menschen zu	30
	W.43	Qualitätsstandards werden entwickelt bzw. die bestehenden Qualitätsstandards werden offen gelegt	Ziel: Alle Jugendlichen erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um berufliche Teilhabe zu erlangen Unterziel: Die Beratungsleistungen der Arbeitsagentur erfolgen in hoher Qualität	–
	W.50	Schaffung von betrieblichen (Teilzeit-) Ausbildungsplätzen / Erhöhung des Anteils von Jugendlichen mit Behinderung in betrieblicher Ausbildung	Ziel: Förderung der Berufsorientierung und der Ausbildung sowie der beruflichen Rehabilitation	35, 37
Bereits begonnen	2.2	Ist-Stand bezogen auf inklusive Bildung an jeder Schule analysieren	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: Schulen werden zu Bildungseinrichtungen	35
	3.13	Individuelle Entwicklungsdiagnostik für jedes Kind für den Übergang von Kita zur Schule (in Kooperation mit Gorbiks-Transferstelle)	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung, jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Der Belastbarkeit der Kinder zumutbare Gruppenstärke	30, 31
	3.16	Verstärkte Zusammenarbeit am Übergang zwischen den Bildungsstufen	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung. Jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Frühestmögliche qualifizierte Beratung für alle Eltern / Erziehungsberechtigte	32, 35

Status	Kenn- ziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Bereits begonnen	3.22	An der Koordinierungsstelle: Aufbau einer ressortübergreifenden Anlaufstelle zur Beratung und Unterstützung für Eltern und Pädagoginnen und Pädagogen (mit Fallteams zu individuellen Anfragen von Eltern / Pädagoginnen und Pädagogen)	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: Alle Eltern und Pädagoginnen und Pädagogen haben einen Ansprechpartner in der Stadt zum Thema inklusive Bildung	30
	3.23	Bildungseinrichtungsplanung	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: An Schulen sind neben Unterrichtsräumen Räume für individuelle Angebote verfügbar	34
	4.15	Barrierefreiheit in Sanierungs- und Neubauten sichern	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung, jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Der Belastbarkeit der Kinder zumutbare Gruppenstärke	31
	K.7	Räumliche Ressourcen für Bildungseinrichtungen planen (Leben, Lernen, Freizeit)	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: An Schulen sind neben Unterrichtsräumen Räume für individuelle Angebote verfügbar	34
	K.8	Räumliche Ressourcen für das multiprofessionelle Team	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: An Schulen sind neben Unterrichtsräumen Räume für individuelle Angebote verfügbar	34
	K.9	Barrierefreiheit sichern	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: An Schulen sind neben Unterrichtsräumen Räume für individuelle Angebote verfügbar	18
	W.26	Fortbildung aller Pädagoginnen und Pädagogen im Rahmen einer Grundlagenqualifizierung „Inklusive Bildung“, Ergänzung Qualifizierungsparameter	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung, jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Qualifiziertes Fachpersonal	31
	W.27	Bei Bedarf Supervision und kollegiale Beratung für Fachkräfte	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung, jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Qualifiziertes Fachpersonal	31
	W.28	Hospitation des Fachpersonals in erfolgreichen Einrichtungen	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung, jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Qualifiziertes Fachpersonal	32
	W.32	Zeitnahe Diagnostik durch das Sozialpädiatrische Zentrum des Ernst von Bergmann-Klinikums Potsdam	Ziel: Jedes Kind wird optimal gefördert – unabhängig von der Art und dem Grad der Behinderung. Jedes Kind kann eine wohn- bzw. arbeitsortnahe Kita besuchen Unterziel: Frühestmögliche qualifizierte Beratung für alle Eltern / Erziehungsberechtigte Siehe 3.22	30
W.41	Wechselseitige Öffnung von Angeboten innerhalb und außerhalb von Einrichtungen und Diensten	Ziel: Stärkung des sozialen Zusammenhaltes	32	

Tabelle 4: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Bildung (Stand 2015)

Fazit Handlungsfeld Bildung

Insbesondere für Menschen mit Behinderung gilt eine qualifizierte Bildung als Schlüssel für einen erfolgreichen Einstieg in die Berufswelt. Mit ihren lebensphasenorientierten Zielen verfolgt die Landeshauptstadt Potsdam einen Ansatz, der die Kooperation zwischen den einzelnen Akteurinnen und Akteuren zu verbessern sucht und die Verankerung der rechtlichen, strukturellen sowie pädagogischen Grundlagen für eine inklusive Betreuungs- und Bildungslandschaft anstrebt.

Bezüglich der frühkindlichen Bildung lässt sich feststellen, dass derzeit keine wohnortnahe Kita-Betreuung für Kinder mit Behinderung garantiert werden kann, denn Träger sind nur verpflichtet, Kinder mit Behinderung aufzunehmen, sofern ihre Förderung gewährleistet werden kann. Integrative Pädagogik erfordert zusätzliches Fachwissen vom Kita-Personal. Bisher wird jedoch seitens des Jugendamtes keine Grundlagenqualifizierung angeboten bzw. ergänzende Parameter bezüglich inklusiver Bildung in die bestehenden Weiterbildungen aufgenommen.

Um die Weiterentwicklung des gemeinsamen Unterrichts und die Einführung von inklusiven Bildungsangeboten voran zu treiben, ist das Land Brandenburg angehalten, die rechtlichen Änderungen und finanziellen Rahmenbedingungen bereit zu stellen, um die baulichen, strukturellen und personellen Erfordernisse realisierbar zu machen. Unter den derzeitigen Gegebenheiten würden die notwendigen baulichen Veränderungen und Anpassungen der schulorganisatorischen Rahmenbedingungen zu noch nicht abschätzbaren finanziellen Mehrbelastungen für die Landeshauptstadt Potsdam führen und die momentan vorhandenen Kapazitäten der Schulstandorte drastisch reduzieren. Gleichzeitig muss das Land Brandenburg für mehr Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für Lehrkräfte, Schulleitungen und weitere Fachkräfte sorgen.

Auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung bieten sich in der Landeshauptstadt Potsdam viele verschiedene Möglichkeiten für junge Menschen mit Behinderung, den Einstieg in die Berufswelt zu gestalten. Von Ausbildungen an beruflichen Schulen, über modulare oder vollschulische Angebote an Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Berufsbildungswerken bis hin zu bundesweit unterstützten Projekten und Initiativen stehen Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Behinderung unterschiedliche Wege offen. Diese entsprechen jedoch nicht immer dem Idealfall einer betrieblichen Ausbildung im dualen System und bedeuten teilweise eingeschränkte Berufswahlmöglichkeiten. Auch Weiterbildungsangebote wie beispielsweise VHS-Kurse müssen für Menschen mit Behinderung zugänglich sein. Dabei kommt der barrierefreien Kommunikation eine entscheidende Rolle zu (Gebärdensprache, Leichte Sprache usw.), die es auszubauen gilt.

Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung

Zielbeschreibung und Vision

Einen Beruf auszuüben und einen Arbeitsplatz zu haben, ist für alle Menschen eine wesentliche Voraussetzung, um am Leben in der Gesellschaft teilzuhaben. Die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu beseitigen und ihnen den prinzipiellen Zugang zu diesem Markt zu öffnen, ist eines der wichtigsten Ziele der UN-BRK. Von zentraler Bedeutung ist dabei der Artikel 27, der zu den umfangreichsten Artikeln der Konvention gehört.

Artikel 27 spricht Menschen mit Behinderung „*das gleiche Recht [...] auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird*“⁴³ zu. Das Recht auf Arbeit wird durch zahlreiche Zielvorgaben präzisiert, zum Beispiel durch ein Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten, die mit einer Beschäftigung in Zusammenhang stehen. Dies schließt das Auswahl- und Einstellungsverfahren ebenso ein wie die Beschäftigungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsbedingungen.

Ausbildung, Arbeit und sinnstiftende Beschäftigung sind für eine gesellschaftliche und soziale Inklusion von Menschen mit Behinderung unerlässlich. Ausgehend von dieser Schlussfolgerung ist es die Vision, dass

- Menschen mit Behinderung unabhängig von Art und Schwere ihrer Behinderung uneingeschränkt an Arbeit und Beschäftigung teilhaben können,
- alle Aspekte, die mit einer Beschäftigung im Zusammenhang stehen, durch eine diskriminierungsfreie Praxis gekennzeichnet sind,
- Arbeits- und Beschäftigungsplätze individuell an den Menschen angepasst und barrierefrei gestaltet sind,
- die Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung erhalten, verbessert oder hergestellt wird.

Entwicklungen und Ergebnisse

Arbeitslosigkeit

Im Juni 2015 waren 293 Personen mit Schwerbehinderung in Potsdam arbeitslos gemeldet.⁴⁴ Obwohl die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung leicht zurückgeht, steigt doch ihr Anteil an allen **Arbeitslosen**. Betrug ihr Anteil im Juni 2014 noch 4,7%, schwankt der Wert im laufenden Jahr zwischen 5,1% (Juni 2015) und 4,9% (Juli 2015). Diese gegensätzlichen Trends verdeutlichen, dass auch in der Landeshauptstadt Potsdam Menschen mit Schwerbehinderung von der allgemeinen Entspannung am Arbeitsmarkt nicht profitieren können.

⁴³ UN-BRK, Art. 27 (1)

⁴⁴ Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitslose schwerbehinderte Menschen

Aufgeteilt nach Altersgruppen zeigt sich, dass Arbeitslose mit Schwerbehinderung nach wie vor tendenziell älter sind als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. So waren 57,7% der Arbeitslosen mit Schwerbehinderung älter als 45 Jahre. Demgegenüber gehörten nur 30,2% der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung der oberen Altersgruppe von 50 Jahren und älter an.⁴⁵

Anteil und Altersstruktur der Arbeitslosen mit Behinderung

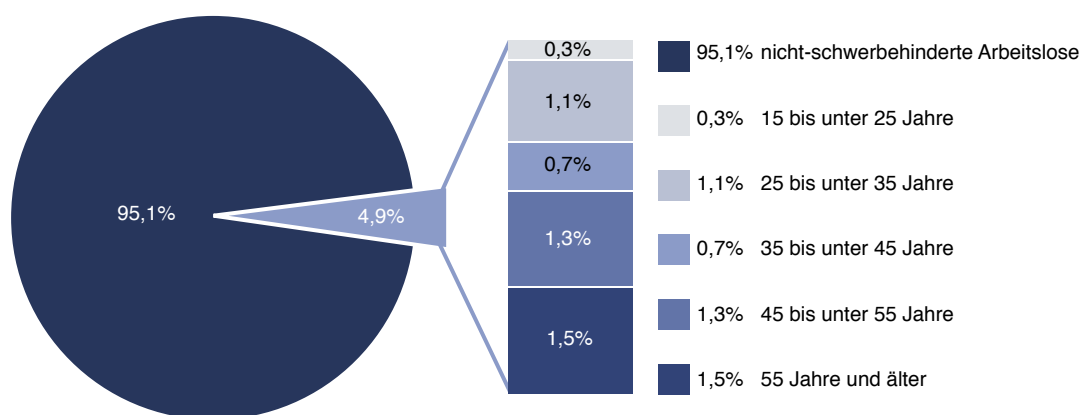


Abbildung 5: Anteil und Altersstruktur der Arbeitslosen mit Behinderung (Stand 2015),
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auch in der Bürgerumfrage 2014 fällt der Anteil der Rentner und Pensionäre mit 58,1 Prozent sehr hoch aus, erwerbstätig sind lediglich 29,5 Prozent der Befragungsteilnehmenden mit einer Behinderung.

Bezogen auf den Ausbildungshintergrund der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung macht der letzte Bericht „Arbeitslose schwerbehinderte Menschen“ der Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich, dass der Anteil Menschen mit Schwerbehinderung mit abgeschlossener Berufsausbildung (n = 202) bundesweit⁴⁶ wesentlich höher war als der ohne Berufsausbildung (n = 69). Von den Arbeitslosen mit Schwerbehinderung hatten im Juni 2015 rund 76,1% einen Berufs- oder Hochschulabschluss – von den Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung waren es knapp 67,8%^{47 48}. Daraus darf allerdings nicht gefolgert werden, dass eine Ausbildung nicht wichtig wäre, denn den Großteil des Zugangs an arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung bilden republikweit Personen ohne Ausbildung.

⁴⁵ Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitslose mit und ohne Behinderung

⁴⁶ Anmerkung: Diesbezüglich liegen leider keine Daten für die Landeshauptstadt Potsdam vor.

⁴⁷ Eigene Berechnung nach Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern

⁴⁸ Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

Strukturmerkmale - Berufsausbildung. Anteile, Jahresdurchschnitt 2014

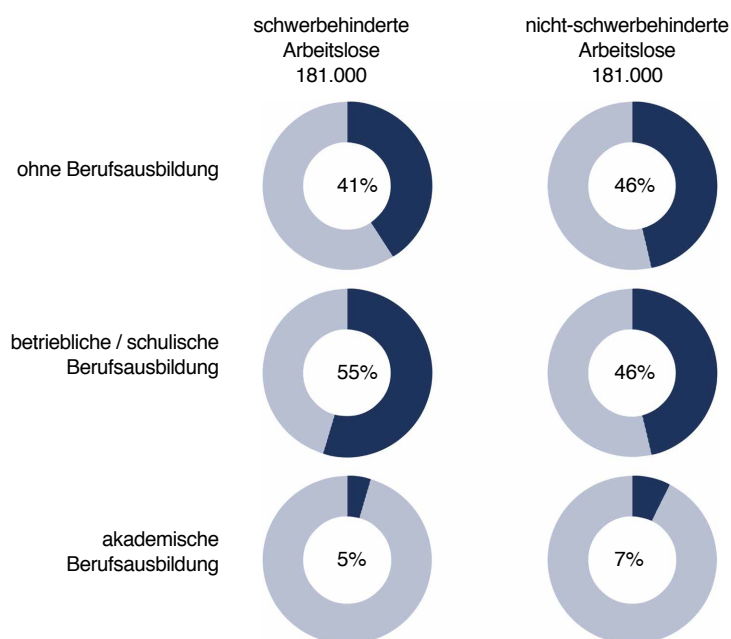


Abbildung 6: Strukturmerkmale - Berufsausbildung. Anteile, Jahresdurchschnitt 2014, Anteile ohne „keine Angabe“, Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Das Erwerbsleben von Menschen mit Schwerbehinderung ist, wie im gesamten Bundesgebiet zu beobachten, nach wie vor und in besonderem Maße durch längerfristige Arbeitslosigkeit bedroht.⁴⁹ Einmal arbeitslos geworden, sind Menschen mit Schwerbehinderung häufiger von **Langzeitarbeitslosigkeit** betroffen als Menschen ohne Schwerbehinderung. Etwa die Hälfte (42,7%) der arbeitslosen Personen mit Schwerbehinderung war im Juni 2015 bereits länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet, bei den arbeitslosen Personen ohne Behinderung waren nur 34,6% betroffen. Zudem bleiben sie deutlich häufiger langzeitarbeitslos (im Juli 2015 durchschnittlich 505 Tage, im Juni 2014 durchschnittlich 458 Tage).⁵⁰

Beschäftigungspflicht für Unternehmen

Ein zentrales Element zur Förderung der Arbeitsmarktintegration ist die seit 1974 bestehende Beschäftigungspflicht für Unternehmen. Die beschäftigungspflichtigen Betriebe in Brandenburg erfüllen die gesetzliche Quote von 5% an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung. Allerdings ist nur ein Bruchteil der Betriebe in Brandenburg beschäftigungspflichtig (4.380) und beschäftigt knapp ein Fünftel (18,3%) der Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter.⁵¹ Dies ist weitestgehend der Beschäftigungspraxis der öffentlichen Arbeitgebenden zu verdanken (Beschäftigungsquote: 6,2%). Privatunternehmen hingegen kommen ihrer Beschäftigungspflicht insgesamt nicht nach (Beschäftigungsquote: 3,5%). Viele Betriebe nehmen stattdessen Ausgleichszahlungen in Kauf (26,8%).⁵²

⁴⁹ Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose schwerbehinderte Menschen

⁵⁰ Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslose schwerbehinderte Menschen

⁵¹ Eigene Berechnung nach Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2013): Statistischer Bericht K III 1 - 2j / 13. Schwerbehinderte Menschen im Land Brandenburg 2013; Bundesagentur für Arbeit (2013): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Land Brandenburg

⁵² Eigene Berechnung nach Bundesagentur für Arbeit (2013): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Land Brandenburg

Der Steigerung der **Beschäftigungsquote** von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung kommt eine erhebliche Bedeutung zu, will man die Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ernsthaft fördern (3.28, GB9). Die Erstellung eines **Kataloges** über die Möglichkeit / Voraussetzungen für eine Einstellung von Menschen mit Behinderung in Potsdamer Betrieben stellt deshalb eine Maßnahme des Teilhabeplans dar (9.21, GB9). In diesem Zusammenhang hat die Landeshauptstadt Potsdam in Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO - Bezirksverband Potsdam e.V.) eine Vorlaufphase zu dem durch Aktion Mensch geförderten Projekt „**Netzwerk Arbeit Inklusiv**“ durchgeführt. Das Ziel des zukünftigen Projektes ist es, die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderung auf dem 1. Arbeitsmarkt in der Landeshauptstadt Potsdam zu erhöhen (9.21, GB). Als mögliches Ergebnis dieses Projektes könnte eine barrierefreie **Internetplattform** mit Informationen über Beratungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderung stehen (9.18, GB9).

Um die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber für Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, fanden im Oktober 2015 in der Landeshauptstadt Potsdam gezielte **Schulungen** des Personals statt (9.20, GB9).

Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Menschen mit Schwerbehinderung gelingt bei vergleichbarer Qualifikation in geringerem Maße als Menschen ohne Schwerbehinderung, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu beenden. Arbeitslose mit einer Schwerbehinderung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind (zumindest deutschlandweit gesehen) im Schnitt besser qualifiziert als Menschen ohne Schwerbehinderung – nur 42% der nicht Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende haben einen Berufsabschluss.⁵³

Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach Personengruppen

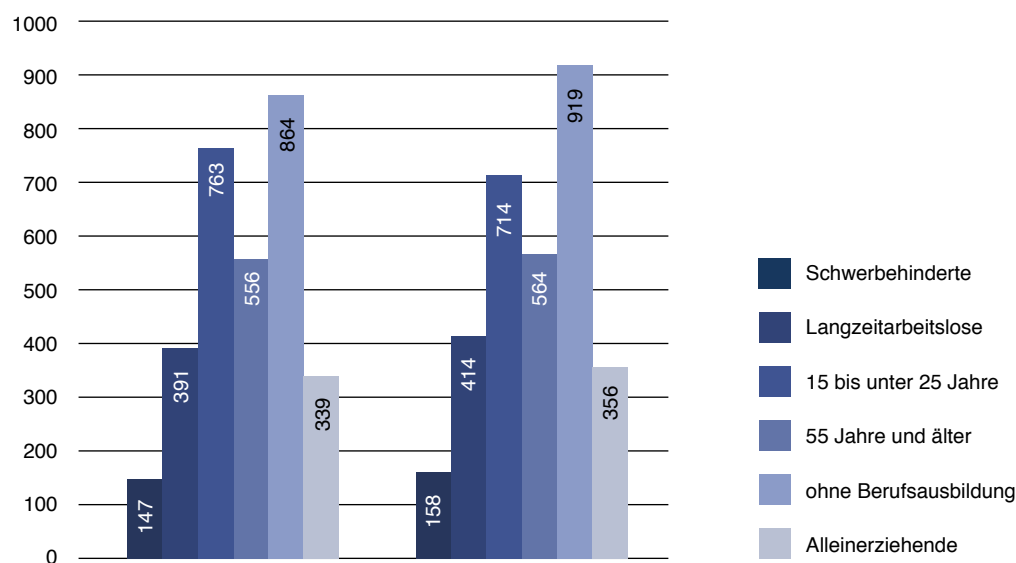


Abbildung 7: Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach Personengruppen (Stand 2015).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

⁵³ Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

Zur Betrachtung der wirtschaftlichen Situation von Menschen mit Behinderung werden in der Potsdamer Bürgerumfrage 2014 der Erwerbsstatus und das monatliche Haushaltsnettoeinkommen herangezogen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass letzteres bei Menschen mit Behinderung niedriger ausfällt als bei Befragten ohne Behinderung. Über die Hälfte (52,3 Prozent) der Teilnehmenden mit einer Behinderung verfügt im gesamten Haushalt über ein monatliches Einkommen von weniger als 2.000 Euro. Das Durchschnittseinkommen (Median) beträgt für Menschen ohne Behinderung 2.500 Euro, für Menschen mit Behinderung 1.900 Euro. Darüber hinaus erhalten Teilnehmende, die angegeben haben, mit einer Behinderung zu leben, häufiger öffentliche Grundsicherungsleistungen (25,1 Prozent) als Befragte ohne anerkannte Behinderung (7,7 Prozent).

Integrationsfachdienste

Das Integrationsamt ist als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) zuständig. Die Aufgaben umfassen persönliche und materielle Leistungen an Menschen mit Schwerbehinderung und ihre Arbeitgeber, den besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit sowie die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe. Die Leistungen des Integrationsamtes sollen die Leistungen der Rehabilitationsträger ergänzen, weshalb das Integrationsamt eng mit den Rehabilitationsträgern, den Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Behindertenverbänden zusammen arbeitet. Die Integrationsämter sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert.⁵⁴

Auf kommunaler Ebene tragen Integrationsfachdienste (IFD) maßgeblich zur Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben bei. Sie informieren und beraten Arbeitgebende über den Umgang mit Menschen mit Behinderung und zu möglichen Beschäftigungsformen. Sie unterstützen Arbeitgebende während der Einarbeitung am Arbeitsplatz sowie bei der Gestaltung von behindertengerechten Arbeitsplätzen. Zudem beraten die IFD zu den (finanziellen) Fördermöglichkeiten von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung und unterstützen bei der Beantragung der Förderleistungen bei den jeweils zuständigen Leistungsträgern. Die Leistungen der IFD sind dabei grundsätzlich kostenfrei.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)

Derzeit führt das separierende Förderschulsystem zum beinahe automatisierten Übergang von der Förderschule in die Berufsbildungswerke oder in die WfbM. Im Jahr 2007 kamen 50% der Menschen mit Behinderung unmittelbar im Anschluss an die Förderschule in die WfbM, 2013 waren es nur noch 35%. Demgegenüber verdoppelte sich der Anteil derer, die aus einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in die WfbM wechselten, auf 17%.⁵⁵

⁵⁴ <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Integrationsamt/77c4391p/index.html>

⁵⁵ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2015): Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Das Angebot der WfbM ist zwar vielfältiger geworden, wodurch neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung geschaffen wurden, doch es gilt weiterhin, WfbM vielfältiger zu vernetzen, so dass sie eine Brückenfunktion in den allgemeinen Arbeitsmarkt übernehmen können. Mit einer durchschnittlichen jährlichen Übergangsquote von 0,166%⁵⁶ (bezogen auf alle WfbM-Beschäftigten) liegt Brandenburg im Bundesdurchschnitt. Die Entwicklung der Übergangszahlen aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt könnte durch eine Anpassung der rechtlichen Regelungen (z.B. bzgl. Zuverdienstmöglichkeiten, Rentenrecht im Kontext der Erwerbsminderungsrente, Rückkehrmöglichkeiten für ehemalige Beschäftigte etc.) positiv beeinflusst werden.

Überblick und Fazit

Status	Kennziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Noch nicht begonnen	3.28	Steigerung der Beschäftigungsquote von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung	Ziel: Förderung der Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen	45
	W.44	Es gibt in der Arbeitsagentur eine kontinuierliche Ansprechperson	Ziel: Alle Jugendlichen erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um berufliche Teilhabe zu erlangen	–
	W.45	Eine Probebeschäftigung junger Menschen mit Behinderung ist mehrmals möglich	Unterziel: Die Beratungsleistungen der Arbeitsagentur erfolgen in hoher Qualität	–
	W.50	Schaffung von betrieblichen (Teilzeit-) Ausbildungsplätzen / Erhöhung des Anteils von Jugendlichen mit Behinderung in betrieblicher Ausbildung	Ziel: Förderung der Berufsorientierung und der Ausbildung sowie der beruflichen Rehabilitation	35, 37
Bereits begonnen	9.18	Schaffung einer barrierefreien Internetplattform mit Informationen über Beratungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsangebote	Ziel: Informationen über Arbeit und Beschäftigung barrierefrei bekannt machen	45
	9.21	Erstellung eines Kataloges über die Möglichkeit / Voraussetzungen für eine Einstellung von Menschen mit Behinderung in Potsdamer Betrieben	Ziel: Sensibilisierung von Verwaltung und Arbeitgebenden für Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	45
Erledigt	9.20	Gezielte Schulung von Personal in öffentlichen Verwaltungen		45

Tabelle 5: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung (Stand 2015)

Fazit Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung

Die UN-BRK betont, dass Menschen mit Behinderung das Recht haben, einen Beruf zu lernen, selbst entscheiden können, wo sie arbeiten möchten und für ihre Tätigkeit eine angemessene Entlohnung erhalten sollen. Die konstanten Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Schwerbehinderung zeigen, dass in diesem Handlungsfeld Handlungsbedarf besteht. Die Landeshauptstadt Potsdam ist dabei auf die Zusammenarbeit mit anderen arbeitsmarktrelevanten Akteuren angewiesen. Mit dem derzeitigen Projekt „Netzwerk Arbeit Inklusiv“ der AWO, das in Kooperation mit der Landeshauptstadt Potsdam durchgeführt wird, sollen wichtige Impulse für den inklusiven Arbeitsmarkt in Potsdam gesetzt werden.

Ein zentrales Element zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Schwerbehinderung ist die seit 1974 bestehende Beschäftigungspflicht. Den Unternehmen in Deutschland ist dabei weitgehend freigestellt, auf welchen Stellen die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden. Die Mehrheit der Betriebe kommt jedoch dieser Verpflichtung nicht nach und nimmt lieber Ausgleichsgaben in Kauf, da der Einsatz von Arbeitskräften mit Schwerbehinderung wirtschaftlich nicht rentabel ist.

Bezogen auf die WfbM wird vor allem kontrovers diskutiert, welchen Beitrag die WfbM zur gesellschaftlichen Teilhabe leisten (können) bzw. wie die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes mit dem Wirken von WfbM vereinbar ist oder ggf. verknüpft werden kann. Ein Minimalkonsens besteht darin, dass WfbM auch Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstatt unterbreiten und Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ergreifen sollten.⁵⁷

⁵⁷ vgl. Bundesregierung (2014) sowie Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): S. 27

Handlungsfeld Soziale Sicherheit und Teilhabe

Zielbeschreibung und Vision

Die UN-BRK fordert für jeden Menschen mit Behinderung die vollständige und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Teilhabe ist dann gegeben, wenn eine Person sozial eingebunden ist, d.h. wenn individuelle und umweltbezogene Faktoren es ermöglichen, dass die Person die sozialen Rollen, die ihr wichtig und ihren Lebenssituationen angemessen sind (z.B. in der Familie, im Beruf, in der sozialen, religiösen und politischen Gemeinschaft), auch einnehmen und zu ihrer Zufriedenheit ausfüllen kann. Soziale Sicherheit und Teilhabe sind untrennbar miteinander verknüpft. Deshalb umfasst dieser Bereich eine weite und komplexe Bandbreite an Aspekten, die sich teilweise mit den Themen anderer Arbeitsgruppen überschneiden (z.B. Barrierefreiheit).

In diesem Zusammenhang wird der uneingeschränkte Zugang von Menschen mit Behinderung nicht nur zur physischen Welt (etwa Einrichtungen und Transportmitteln), sondern auch zu Information und Kommunikation sowie entsprechenden Diensten gefordert. Barrierefreie Kommunikationsformate finden Einsatz in allen Bereichen des öffentlichen Lebens, einschließlich der Verwendung von Leichter Sprache. Dafür ist die Bündelung aller kommunalen Unterstützungsangebote im wohnortnahen Sozialraum erforderlich.

Gleichzeitig fehlt es an statistischen Daten zur Lebenswelt von Menschen mit Behinderung, was laut der UN-BRK ein wichtiger Aspekt ist, um ein selbstbestimmtes Leben und Teilhabe in allen Bereichen zu ermöglichen.⁵⁸

Ein weiteres Element der UN-BRK besteht in der Bewusstseinsbildung. Die Gesellschaft muss hinreichend über die Belange von Menschen mit Behinderung sowie über den sozialen Wert, den diese erbringen, informiert sein. Es sollen aktiv Maßnahmen ergriffen werden, um in der Gesellschaft das Bewusstsein für Menschen mit Behinderung zu schärfen, Klischees und Vorurteile zu bekämpfen sowie Kenntnisse hinsichtlich der Fähigkeiten und des gesellschaftlichen Beitrags von Menschen mit Behinderung zu fördern.

Zudem stellt das flächendeckende und wohnortnahe Angebot von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung - einschließlich adäquater Gesundheitsangebote - einen weiteren Aspekt sozialer Teilhabe dar. Menschen mit Behinderung besitzen das Recht auf das „*erreichbare Höchstmaß an Gesundheit*“.⁵⁹ Dies schließt auch Gesundheitsleistungen ein, die aufgrund der Behinderung benötigt werden. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Unterstützung und sozialen Absicherung in schwierigen Lebenssituationen in der Biografie von Menschen mit Behinderung, einschließlich im Prozess des Älterwerdens. Demnach geht es nicht nur um die Schaffung von barrierefreien Arztpraxen, sondern auch um eine gemeinde-nahe Sicherstellung der Grundversorgung von Menschen mit Mehrfachbehinderung, insbesondere mit schweren Sprach- und Kommunikationseinschränkungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten. Dazu sind unterstützende Netzwerke, ausreichende Beratungsangebote und barrierefreie Informationen unerlässlich. Die Angebote müssen optimal koordiniert und so gestaltet sein, dass eine konsequent unabhängige Lebensführung und freie Wohnortwahl garantiert sind.

⁵⁸ UN-BRK, Art. 31

⁵⁹ UN-BRK, Art. 25

Entwicklungen und Ergebnisse

Verbesserung der Datenlage

Über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderung ist in Potsdam noch (zu) wenig bekannt. Es handelt sich um eine sehr heterogene Gruppe, deren Ressourcen und Bedürfnisse sich erheblich voneinander unterscheiden können. Um die **Datenlage** hinsichtlich der Situation von Menschen mit Behinderung in der Landeshauptstadt Potsdam zu verbessern, wurde erstmals in einer Potsdamer Bürgerumfrage ein Themenblock zu Menschen mit Behinderung in den Fragebogen aufgenommen. Die Ergebnisse lassen einerseits verlässliche Aussagen über subjektive Daten, wie z.B. Einstellungen und Zufriedenheitsbewertungen dieser Einwohnerinnen und Einwohner Potsdams, und andererseits über ihre soziodemographische Struktur zu.

Überblick über bestehende Angebote sowie Erweiterung der Angebote gemäß festgestellter Bedarfe

Zahlreiche integrierende Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung bedürfen des Auf- bzw. Ausbaus, etwa (Online-) Orientierungsdienstleistungen oder Eltern- und Familienassistenz. Eine gesetzlich verankerte Elternassistenz zum Beispiel, die insbesondere von Müttern mit Behinderung benötigt wird, ergibt sich aus Artikel 23 Absatz 2 UN-BRK, in dem sich die Vertragsstaaten dazu verpflichten, Menschen mit Behinderung in angemessener Weise bei der Wahrnehmung ihrer elterlichen Verantwortung zu unterstützen. Persönliche Assistenz ermöglicht Menschen mit Behinderung, einen von ihnen geprägten Nahbereich entstehen zu lassen, Privatheit und Intimität zu beanspruchen und Selbstbestimmung zu verwirklichen. Bis Ende 2015 sollen hierzu qualifizierte Kontakt- und Beratungsangebote (**Betroffene beraten Betroffene**) finanziell gesichert sein (3.41, GB3).

Weiterhin besteht in der Landeshauptstadt Potsdam Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Etablierung von **Gesundheitsangeboten**. Artikel 25 der Behindertenrechtskonvention artikuliert die Rechte von Menschen mit Behinderung auf ein Höchstmaß an Gesundheit. Als Mangel ist in diesem Zusammenhang das Fehlen der rechtlich verbindlich vorgeschriebenen Koordination für **Psychiatrie** zu nennen. Die Stelle für die Koordination für Suchtprävention in der Landeshauptstadt Potsdam ist mittlerweile besetzt und die Stelle „Psychiatriekoordinator/in“ ausgeschrieben. Eine große Anzahl von Menschen mit psycho-sozialen Beeinträchtigungen lebt in Deutschland in psychiatrischen Einrichtungen. Nicht selten wurden sie zwangseingewiesen und werden zwangsbehandelt. Für Deutschland gibt es derzeit keine belastbaren Zahlen darüber, wie viele Menschen in Deutschland ohne freie und informierte Zustimmung behandelt wurden. In Potsdam waren 2.588 Menschen (Stand: 2015) mit geistigen, nervlichen oder seelischen Krankheiten registriert.⁶⁰ Allerdings müssen diese Krankheiten nicht gemeldet werden, weshalb die absolute Zahl weit darüber liegen könnte. Auch die Psychiatrie ist unter dem Gesichtspunkt der Selbstbestimmung so zu reformieren, dass sie menschenrechtlichen Anforderungen entspricht, da nicht alle Hilfsangebote geeignet sind, den Genesungsprozess zu unterstützen. Ganz im Gegenteil berichten Erfahrungsberichte von weit verbreitetem Schubladendenken unter dem Fachpersonal.⁶¹ Die selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung von Menschen mit Behinderung muss weiter gefördert werden.

⁶⁰ LASV Brandenburg, 2015

⁶¹ Theresia Degener / Elke Diehl (2015): Handbuch Behindertenrechtskonvention

Es besteht v.a. ein Bedarf an Unterstützungsleistungen im Kontext des **Persönlichen Budgets**, dessen Inanspruchnahme mit zu großen Hürden verbunden ist. Auf die Leistungsform des Persönlichen Budgets nach §17 Sozialgesetzbuch (SGB) IX besteht seit dem 01. Januar 2008 ein Rechtsanspruch. Dadurch können Leistungsempfänger und Leistungsempfängerinnen von den Rehabilitationsträgern anstelle von Dienst- oder Sachleistungen zur Teilhabe eine Geldleistung wählen. Hieraus bezahlen sie die Aufwendungen, die zur Deckung ihres persönlichen Hilfebedarfs erforderlich sind. Eine sogenannte durchschnittliche Standard-Budgethöhe gibt es nicht. Die Budgethöhe orientiert sich immer am individuellen Hilfebedarf und dem hieraus ermittelten Leistungsumfang. Es gibt in der Landeshauptstadt Potsdam persönliche Budgets, beginnend ab monatlich 80 Euro bis zu monatlichen Budgetbeträgen von ca. 9.000 Euro. Eine Angabe zu Gesamtzahlungen ist leider nicht möglich, da zum Teil Budgets von verschiedenen Leistungsträgern finanziert werden.

Anträge auf persönliches Budget

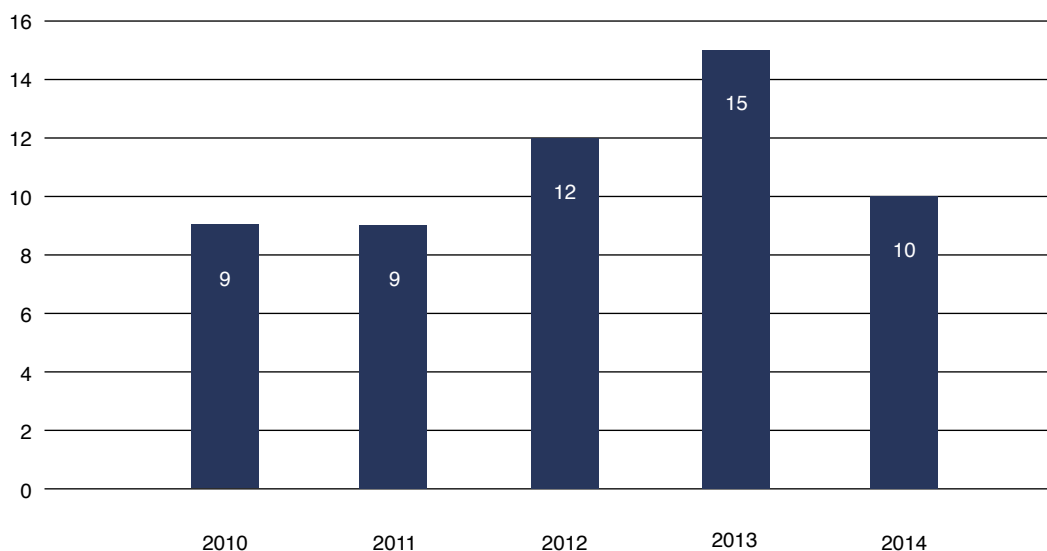


Abbildung 8: Anzahl der Anträge auf persönliches Budget von 2010 - 2014,
Quelle: Protokoll der Ausschusssitzung Gesundheit, Soziales und Inklusion vom 16.06.2015

Seit 2007 werden in der Landeshauptstadt Potsdam verstärkt persönliche Budgets umgesetzt. Die Gewährungszeiten variieren je nach Einzelfall und individuellem Hilfebedarf. Es gibt Budgets, die bereits länger als 5 Jahre gewährt werden und in regelmäßigen Abständen gemeinsam fortgeschrieben werden. Im Mai 2015 erhielten Eltern von 29 Kindern mit Behinderung sowie 21 erwachsene Bürgerinnen und Bürger mit Behinderung ein persönliches Budget, teilweise sogar als trägerübergreifendes Budget (mit Beteiligung mehrerer Rehabilitationsträger, wie z.B. Krankenkassen). Derzeit gibt es 597 ambulante Hilfen (ohne vollstationäre oder teilstationäre Hilfen) im Bereich der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche (Stand 17.06.2015). Die durchschnittliche Antragsbearbeitung belief sich 2015 auf bisher 48,25 Tage (im Durchschnitt).

Art der Leistung und Durchschnittskosten

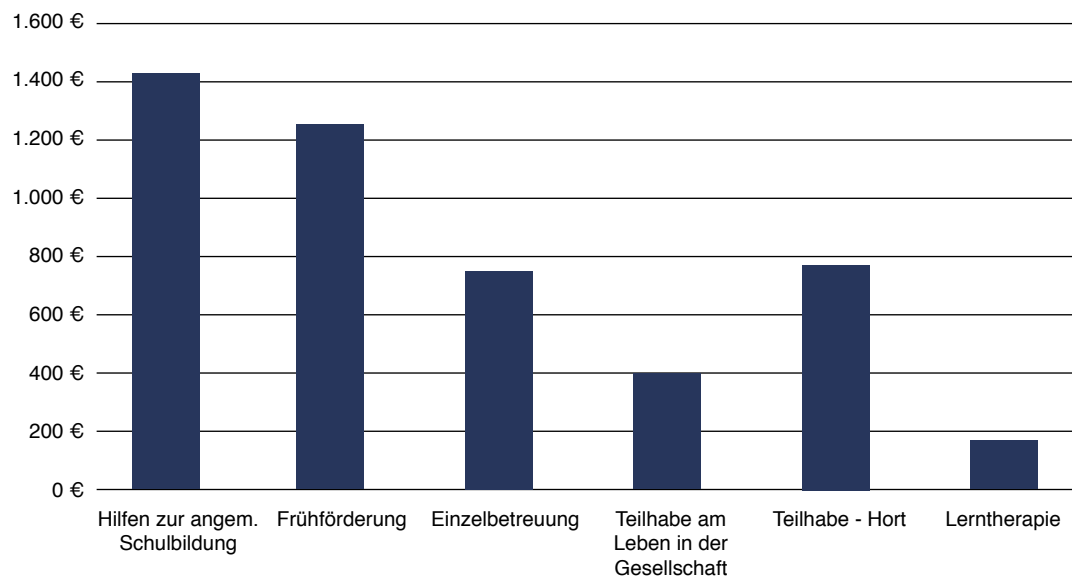


Abbildung 9: Art der Leistung und Durchschnittskosten.
Quelle: Protokoll der Ausschusssitzung Gesundheit, Soziales und Inklusion vom 16.06.2015

Barrierefreie Kommunikation und Orientierung

Der Fokus liegt hierbei auf verbesserten Kommunikationsangeboten durch die Landeshauptstadt Potsdam. Zu den angegangenen Maßnahmen zählt die Erarbeitung von Formularen und Informationsmaterial in Leichter Sprache. Wie schon im Handlungsfeld Barrierefreiheit – Mobilität genannt, treibt das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt dieses voran (vgl. S. 25).

Daneben ist die Einführung eines durchgängigen Orientierungs- und Leitsystems im Rahmen der Fördermaßnahmen zur Sanierung des Stadthauses vorgesehen. Die Landeshauptstadt Potsdam ist dabei von Zuwendungen des Landes abhängig, welche nicht vor 2018 zu erwarten sind.

Stärkung des sozialen Zusammenhaltes

Grundsätzlich besteht in der Landeshauptstadt Potsdam ein deutliches Potential zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an gesellschaftlichen Lebensbereichen. Mit dem Ziel, den sozialen Zusammenhalt zu stärken, unterstützt die Landeshauptstadt Potsdam verschiedene Vereine und Verbände jährlich mit 310.000 Euro (2015) bzw. 328.000 Euro (2016). Unter den geförderten Institutionen sind das Selbsthilfe-, Kontakt- und Informationszentrum e.V. (SEKIZ), der Kreisverband der Gehörlosen Potsdam und Umgebung e.V., das Sozialwerk Potsdam e.V. - Beratungsstelle für Blinde und Sehbehinderte, der Gehörlosenverband - Beratungsstelle, die ZWST-Beratungsstelle für jüdische Emigranten und das Autonome Frauenzentrum Potsdam - Beratungsstelle für Frauen und Mädchen sowie verschiedene Selbsthilfegruppen (3.41, GB3). Mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit tragen diese zur öffentlichen Meinungsbildung bei und haben eine große Bedeutung in Bezug auf die gesellschaftliche Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderung und den Abbau von Vorurteilen.

Das Thema der **Bewusstseinsbildung** wird in Artikel 8 der UN-BRK nochmals gesondert behandelt. Die Vertragsstaaten sind aufgerufen, mit vielfältigen Maßnahmen Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderung zu bekämpfen und in der Gesellschaft allgemein positiv über Behinderung aufzuklären. Dabei wird den Medien eine wichtige Rolle zugeschrieben. Zeitungen, Zeitschriften, das Internet, Hörfunk, Fernsehen und Kino haben einen großen Einfluss auf Einstellungen, Meinungen, Urteile und Vorurteile. Die von den Medien gewohnheitsmäßig verwendeten Sprachbilder werden schnell kritiklos zum Allgemeingut, denn alternative Informationsquellen sind rar, besonders beim Thema Behinderung. So stammt auch in Deutschland der überwiegende Teil aller öffentlichen Informationen über das Thema Behinderung aus den Medien. Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt hat sich zum Ziel gesetzt, zukünftig mehr Aufklärungsangebote zum Thema Inklusion anzubieten, um dem Mangel an Wissen und der Bildung von Vorurteilen entgegenzuwirken (9.15, GB9).

Überblick und Fazit

Status	Kennziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Bereits begonnen	9.15	Aufklärungsangebote zum Thema Inklusion	Ziel: Alle Kinder in Potsdam lernen <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsam • wohnortnah • in einer Bildungseinrichtung • entsprechend ihrer Individualität Unterziel: In der Gesellschaft wird Heterogenität als Bereicherung wahrgenommen	53
Erledigt	3.41	Finanzielle Sicherung von qualifizierten Kontakt- und Beratungsangeboten (Betroffene beraten Betroffene)	Ziel: Stärkung des sozialen Zusammenhaltes	50, 52

Tabelle 6: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Soziale Sicherung und Teilhabe (Stand 2015)

Fazit Handlungsfeld Soziale Sicherung und Teilhabe

Angelehnt an die UN-BRK legte die Landeshauptstadt Potsdam im Handlungsfeld Soziale Sicherung und Teilhabe folgende Schwerpunkte: Barrierefreie Kommunikation mit Fokus auf die Einführung von Angeboten in Leichter Sprache, selbstbestimmte und unabhängige Lebensführung mit Fokus auf die verbesserte Unterstützung bei der Ausgestaltung des Persönlichen Budgets sowie Gesundheit mit Fokus auf der Implementierung einer Koordination für Psychiatrie.⁶²

Während das Persönliche Budget von allen involvierten Parteien als große Chance auf selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gesehen wird, wird seine konkrete Umsetzung als kompliziert beurteilt. Es mangelt an unabhängigen Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie leicht zugänglichen Informationen und Transparenz.

Handlungsbedarf besteht auch bei der Sicherstellung der Grundversorgung von Menschen mit Behinderung und/oder psychischen Beeinträchtigungen. Es fehlt nach wie vor eine rechtlich vorgeschriebene Koordinierungsstelle für Psychiatrie. Dazu sind unterstützende Netzwerke, ausreichende Beratungsangebote und barrierefreie Informationen unerlässlich.

Die Landeshauptstadt Potsdam hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesellschaft hinreichend über die Belange von Menschen mit Behinderung sowie über den sozialen Wert, den diese erbringen, zu informieren. Dazu sind weiterhin verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen etc. wichtig, um auf die Lebensumstände von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen und mögliche Barrieren in den Köpfen abzubauen.

⁶² Landeshauptstadt Potsdam (2012): Teilhabe für Alle! Lokaler Teilhabeplan der Landeshauptstadt Potsdam 2012

Handlungsfeld Freizeit – Sport – Kultur

Zielbeschreibung und Vision

Die UN-BRK spricht in mehreren Artikeln davon, Menschen mit Mobilitäts-, Sinnes- und geistigen Einschränkungen kulturelle Partizipation zu ermöglichen. Kulturelle Partizipation im Sinne der UN-BRK meint die Teilhabe an von Menschen geschaffenen und gestalteten Produkten im öffentlichen Raum. Dazu gehören beispielsweise der Besuch von „*Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie [...] Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung*“⁶³ wie auch „*die gleichberechtigte Teilnahme an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten.*“⁶⁴

Dies erfordert eine unterstützende Infrastruktur im öffentlichen Raum, die den vollen barrierefreien Zugang ermöglicht. Insbesondere für Museen, Theater, Bibliotheken, öffentliche Plätze oder Sportstätten mit nicht unerheblichem Besucheraufkommen ist dies von Bedeutung.

Artikel 20 der UN-BRK spricht Menschen mit Behinderung das Recht auf persönliche Mobilität mit größtmöglicher Unabhängigkeit zu. Ein weiterer Schwerpunkt des Artikels liegt auf dem Bereich der Sportpolitik. Breitensport und Erholungsaktivitäten sind nicht nur anzubieten, sondern auch mit Expertise und umfassenden Leistungen zu verknüpfen. Dies beinhaltet vor allem die Ermöglichung eines spezifischen, aber auch gleichberechtigten und inklusiven Trainings sowie die Verfügbarkeit ausreichender Ressourcen.

Vor diesem Hintergrund wird besonders betont, dass Kindern mit und ohne Behinderung gleichberechtigte Spiel-, Freizeit- und Sportaktivitäten offen stehen. Freizeit, Sport und Kultur bedeuten Erholung und sind wesentlicher Bestandteil des sozialen Lebens der Menschen in der Stadt. Potsdamerinnen und Potsdamer sollen aufgrund persönlicher und vielfältiger Fähigkeiten und Interessen ihre freie Zeit miteinander verbringen und nicht aufgrund des Vorliegens ähnlicher Beeinträchtigungen. Ausgehend von dieser Prämisse ist die Vision, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen kulturellen, freizeitlichen und gesellschaftlichen Bereichen selbstverständlich ist,

- sie wie alle anderen auch ihre Freizeit nach persönlichen Vorlieben und Interessen verbringen können,
- sie sich als aktive Mitglieder der Stadtgesellschaft gleichberechtigt einbringen können, in Entscheidungsprozesse eingebunden werden sowie um Hilfe und Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von kulturellen und sportlichen Aktivitäten gebeten werden,
- Menschen mit und ohne Behinderung ihre Freizeit gemeinsam verbringen können.

⁶³ UN-BRK, Art. 30, Abs. 1.c

⁶⁴ UN-BRK, Art. 30, Abs. 5

Entwicklungen und Ergebnisse

Nach wie vor können Menschen mit Behinderung Angebote im Bereich Freizeit, Sport und Kultur nur eingeschränkt wahrnehmen, da die notwendigen Umgestaltungen zeitintensiv sind. Die Zahl der barrierefreien **Angebote** hat sich jedoch in den letzten Jahren vergrößert. Mittlerweile existieren 97 eingetragene, gastronomische und touristische Einrichtungen in und um Potsdam, die den Belangen von Menschen mit mobilitäts- und/oder Sinneseinschränkungen angepasst sind.⁶⁵

Gastronomische und touristische Angebote für Gäste mit ...

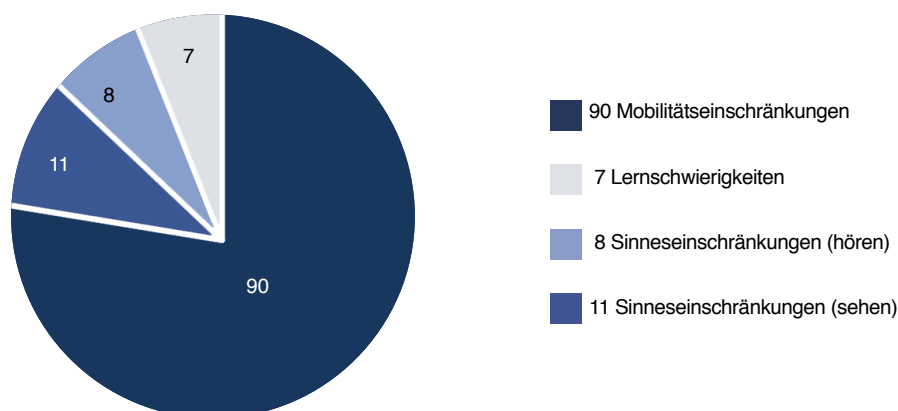


Abbildung 10: Gastronomische und touristische Angebote für Gäste mit Behinderung in und um Potsdam (Stand 2015),
Quelle: www.barrierefrei-brandenburg.de

Häufig sind diese jedoch noch relativ unbekannt oder ist im Entstehen. Es mangelt an einer Erfassung weiterer barrierefreier Angebote.

Die Schaffung einer barrierefreien **Internetplattform** mit Informationen über kulturelle und sportliche Angebote für Menschen mit Behinderung wird insofern realisiert, als dass die Internetseite potsdam.de nach und nach mit entsprechenden Informationen ergänzt wird. Die Informationen sollen auch in Leichter Sprache bereitgestellt und kontinuierlich auf www.potsdam.de eingepflegt werden⁶⁶ (9.35, GB9).

Die bauliche Barrierefreiheit von kulturellen und touristischen Einrichtungen entwickelt sich hingegen langsam aber stetig. Artikel 9 der UN-BRK formuliert die Notwendigkeit, Menschen mit Behinderung den gleichberechtigten physischen Zugang zur Umwelt zu ermöglichen, unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Problemfeld ist vor allem die historische Bausubstanz Potsdams. Die baurechtlich vorgeschriebenen Anforderungen zur barrierefreien **Zugänglichkeit** von Kultur-, Bildungs- und Sportstätten werden bei allen Neubauten und umfassenden Sanierungen (soweit bautechnisch und wirtschaftlich möglich) berücksichtigt. Diese Maßnahme gilt als integraler Bestandteil der in den zurückliegenden Jahren getätigten Investitionen, mit dem Ziel, Bedingungen zu schaffen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen zu ermöglichen (K.11, KIS).

⁶⁵ www.barrierefrei-brandenburg.de (letzter Zugriff: 14.12.2015)

⁶⁶ www.barrierefrei-brandenburg.de, letzter Zugriff: 15.01.2016

Wie Abbildung 10 deutlich zeigt, sind im kulturell-touristischen Bereich noch zu wenige inklusive Angebote für **sinneseingeschränkte** Menschen vorhanden. Hier mangelt es vor allem an personellen und finanziellen Ressourcen. Um die Förderung der Teilnahme von Menschen mit Sinneneinschränkungen voranzutreiben, werden Theaterangebote mit Gebärdenübersetzung erweitert sowie Museums- und Ausstellungsführungen blinden- und sehbehindertengerecht ausgebaut. Das Hans Otto Theater bietet pro Spielzeit für alle Altersgruppen mindestens eine Vorstellung mit Gebärdenübersetzung an. Durch das Potsdam Museum – Forum für Kunst und Geschichte werden bei Bedarf Führungen durch die Ausstellung für Blinde bzw. sehbeeinträchtigte Besuchende durchgeführt. Die ständige Ausstellung zur Stadtgeschichte verfügt darüber hinaus über ein Tast-Stadtmodell. Ein Begleitheft durch diese Ausstellung in Braille-Schrift kann ebenfalls an der Kasse ausgeliehen werden. Für weitere Angebote für Besuchende mit Sinneseinschränkungen ist jedoch speziell ausgebildetes Personal erforderlich, über das das Museum nicht verfügt. Hier wären zusätzliche Mittel zur Bindung derartigen Personals (Werkverträge) oder eine Weiterbildung von pädagogischem Personal im Museum erforderlich (2.3, GB2).

In allen drei oben genannten Kultureinrichtungen (Potsdam Museum – Forum für Kunst und Geschichte, Naturkundemuseum Potsdam, Hans Otto Theater) haben Besuchende mit Schwerbehinderung mit Merkzeichen „B“ bzw. deren **Begleitperson** freien Eintritt. Darüber hinaus gibt es für Menschen mit Behinderung, aber auch für Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld I und II, von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung mit Sozialpass spezielle Angebote (3.43, GB2).

Zusätzlich werden solche Angebote durch die Finanzierung (Aufwandsentschädigung) von (ehrenamtlichen) Begleitpersonen unterstützt (3.42, GB3).

Gleichzeitig wird der **Stadtführer** „Potsdam barrierefrei“ überarbeitet. Die im Stadtführer enthaltenen Stadtpläne richten sich speziell an Gäste mit Mobilitäts-, Seh- und Höreinschränkungen. Vier Pläne informieren über die Barrierefreiheit in der historischen Innenstadt, im Park Sanssouci, im Volkspark und Neuen Garten sowie in Babelsberg. Die dazugehörigen **Audiodateien** mit Beschreibungen von Sehenswürdigkeiten für blinde und sehbeeinträchtigte Gäste sollen nach der Überarbeitung des Stadtführers auch redigiert werden (9.34, GB9).

Allgemein sollen Inklusionsangebote im Bereich Kultur und Sport ausgebaut werden. Hierzu müssen Initiativen, Träger, Vereine etc. motiviert und unterstützt werden, Inklusionsprojekte umzusetzen. Gerade Sport bietet die Chance, Inklusion fernab vom schulischen und beruflichen Leistungsdruck zu erfahren und zu erlernen. Im Rahmen der **Sportfördersatzung**⁶⁷ werden z.B. bis zu 80%, höchstens aber 2.000 Euro je Projekt gefördert, um städtische Sportstätten zur kostenlosen Nutzung zur Verfügung zu stellen. In diesem Zusammenhang kooperiert der GB2 mit dem Stadtsportbund Potsdam e.V. und anderen Sportvereinen wie dem Sport Club Potsdam e.V. (2.8, GB2).

⁶⁷ Anmerkung: Die Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam hat in ihrer Sitzung am 12.11.1994 die Satzung zur Sportförderung beschlossen. Sie regelt u.a.:

- Entwicklung der Angebote sportlicher Betätigung
- Förderungsvoraussetzungen für Sportorganisationen
- Förderarten finanzielle Förderung

Um entsprechende Angebote wahrnehmen zu können, müssen jedoch die Sportstätten auch barrierefrei sein. Der **Integrierte Sportentwicklungsplan 2013** beinhaltet notwendige empirische Grundlagen (Bestands- und Bedarfsermittlung) für zukünftige Maßnahmen und Zielsetzungen bei der Entwicklung des Sports in der Landeshauptstadt Potsdam. Dem Sportentwicklungsplan zufolge entspricht der Bestand an Sportstätten häufig nicht den heutigen Anforderungen einer barrierefreien Nutzung. Der aktuelle Sportentwicklungsplan stellt eine Fortschreibung des Planes von 2000 dar, in dem bereits festgestellt wurde, dass 35 der 56 Sporthallen und 14 der 37 Sportplätze für Menschen mit Behinderung nicht nutzbar sind.⁶⁸ Dabei wurden in erster Linie mobilitätseingeschränkte Personen berücksichtigt – andere Behinderung, wie Seh- und Hörbehinderung oder kognitive Einschränkungen, spielten keine bzw. nur eine untergeordnete Rolle. Zukünftig finden beim Bau von Sportstätten auch Menschen mit sensorischen Einschränkungen verstärkt Beachtung. Auch für sie soll ein uneingeschränkter Zugang sowie die Nutzung der Sportstätte ermöglicht werden. Diese Normierung wird mit der **DIN 18040** „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude“ festgesetzt. Mit der DIN 18032 ff. und der DIN 18035 wurden normierte Flächen und Maße für Sporthallenflächen und Spielfeldmaße festgeschrieben, da der überwiegende Teil der vorhandenen Sportanlagen den Erfordernissen des Schul- und Vereinssports entsprechen sollte.

Barrierefreie Nutzung von Sportanlagen in Potsdam (Stand 2013)

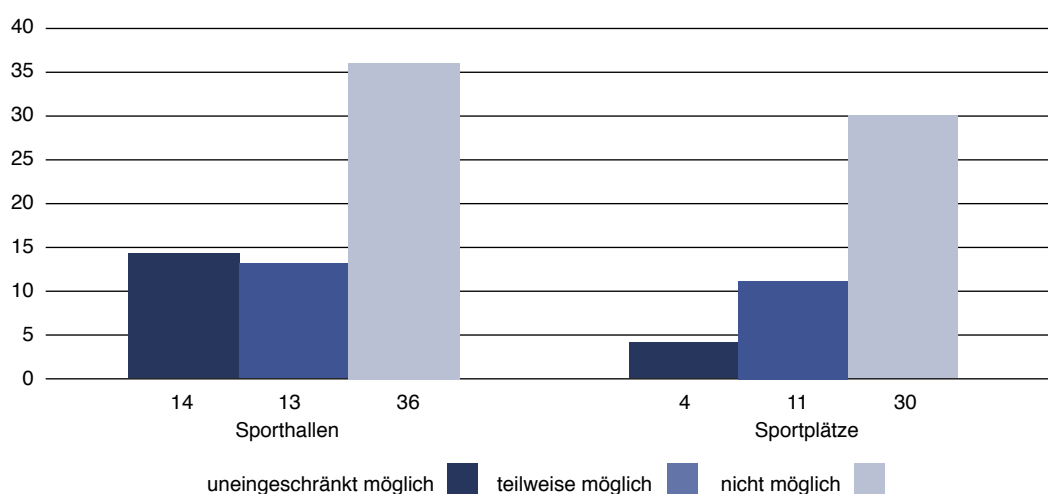


Abbildung 11: Barrierefreie Nutzung von Sportanlagen in Potsdam (Stand 2013), Quelle: Sportentwicklungsplan der Landeshauptstadt Potsdam

⁶⁸ Landeshauptstadt Potsdam (2013): Sportentwicklungsplan der Landeshauptstadt Potsdam

Momentan sind nur 18 (15,8%) der 114 **Sportanlagen** (gedeckte und ungedeckte) in der Landeshauptstadt Potsdam für Menschen mit Behinderung uneingeschränkt⁶⁹ zugänglich. 24 (21,1%) Sportanlagen erfüllen zumindest teilweise⁷⁰ die Anforderungen an eine behindertengerechte Nutzung, während bei 66 (57,9%) Sporthallen und -plätzen Barrierefreiheit nicht möglich ist.⁷¹

Durch den Mangel an uneingeschränkt barrierefreien Angeboten wird vielen Potsdamerinnen und Potsdamern die Möglichkeit genommen, am gesellschaftlichen Leben der Stadt teilzuhaben. Vor dem Hintergrund, dass „**Behinderten-Sport**“ zu den beliebtesten Sportarten gehört (vgl. Abbildung 12) stellt der Ausbau von barrierefreien Angeboten einen großen Handlungsbedarf dar.

Die **Schwimmhalle** „Am Brauhausberg“ sowie das Kiezbad werden durch Vereine, Schulen und die Öffentlichkeit genutzt. Eine barrierefreie Nutzung beider Hallenbäder ist nur teilweise möglich. Die Planungen für ein neues Sport- und Freizeitbad laufen. Der Beauftragte sowie der Beirat für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam sind im Planungsprozess involviert.

Mitglieder nach Sportarten (Top 10)

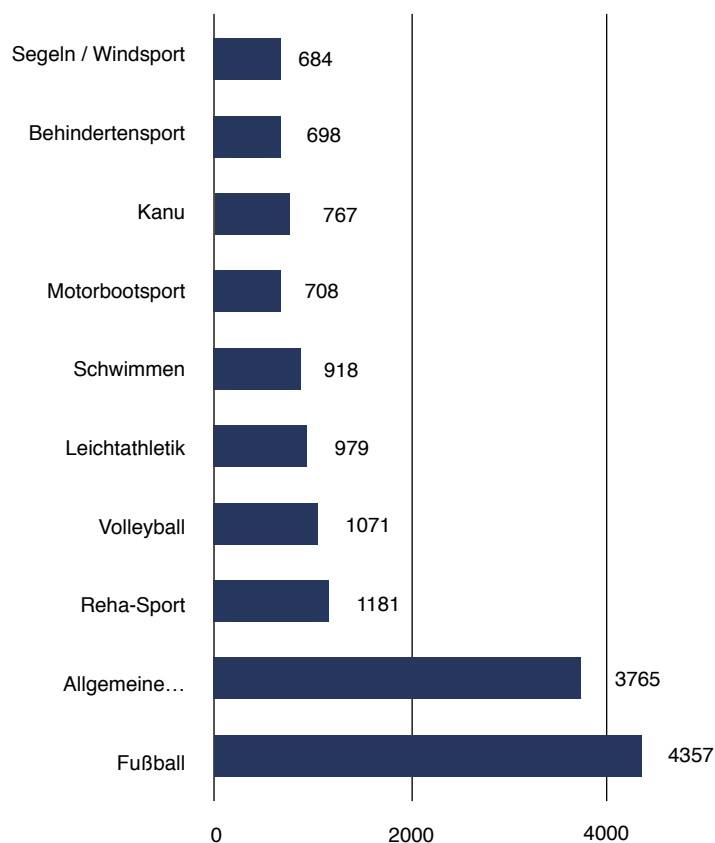


Abbildung 12: Verteilung der Mitgliederzahlen in den Top 10 Sportarten in Potsdam 2013/2014, Quelle: Statistischer Jahresbericht der Landeshauptstadt Potsdam 2014

⁶⁹ „uneingeschränkt möglich“ bedeutet, dass für die entsprechenden Nutzergruppen die Räume stufenfrei, ggf. mit Rampen, Aufzügen oder anderen Hilfsmitteln erreichbar sind, dies schließt für die Aktiven Umkleiden und Sanitärräume, für Zuschauer mindestens WC, ggf. Gastronomiebereich ein

⁷⁰ „teilweise möglich“ bedeutet, dass Einrichtungen der Gesamtanlage, Räume oder Bereiche der Einrichtung für Behinderte nutzbar sind

⁷¹ „nicht möglich“ bedeutet, dass die Sportanlage für Behinderte nicht nutzbar ist

Die im Sportentwicklungsplan formulierten **Handlungsempfehlungen** benennen die Feststellung von konkreten Sport- und Bewegungsbedarfen von Menschen mit Behinderung, um die angenommenen und gewünschten Sport- und Bewegungsangebote zu erfassen. Zudem soll auch die Teilnahme von Begleitpersonen an Sportangeboten ermöglicht werden und Sportgruppen von Menschen mit Behinderung zukünftig zeitlich günstiger gelegene Zeiten in städtischen Sporthallen bekommen.

Weiter wird auch hier eine barrierefreie **Internetplattform** mit Informationen über bestehende Angebote empfohlen, wie es ähnlich im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung thematisiert wird (siehe S. 42). Grundlegend wird Barrierefreiheit für alle öffentlichen bzw. vereinseigenen Sportanlagen angestrebt.

Laut dem Statistischen Jahresbericht der Landeshauptstadt Potsdam wurden im vergangenen Jahr 16.500 Euro (6%) Sportfördermittel für Projekte mit Senioren / Frauen und Menschen mit Behinderung eingesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das rund 5,2% mehr.⁷²

Abgesehen davon fehlen jedoch Informationen und **Daten** über den tatsächlichen Sportbedarf von Menschen mit Behinderung, was die Bereitstellung von adäquaten Sportangeboten erschwert. Auf dieser Grundlage lässt sich eine adäquate Unterstützung von Sportvereinen - bspw. bei der Ausbildung von speziellen Trainer/innen und Übungsleiter/innen für Behindertensport - gewährleisten.

Das Projekt „**Paralympisches Schwimmen** Sportschule Potsdam“ zum Beispiel wurde bereits im ersten Jahr (2012) sehr interessiert von den Medien begleitet, in dessen Rahmen Schwimmerinnen und Schwimmer mit und ohne Behinderung gemeinsames Training absolvierten. Hierfür sind die notwendigen personellen und materiellen Voraussetzungen von den Beteiligten geschaffen worden, um als paralympischer Stützpunkt anerkannt zu werden. Das Stützpunktkonzept des Deutschen Behindertensportverbandes mit dem Strukturelement Paralympische Trainingsstützpunkte zielt darauf ab, optimale Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche leistungssportliche Karriere der Athletinnen und Athleten mit einer Behinderung zu schaffen. Damit haben paralympische Leistungssportlerinnen und Leistungssportler vergleichbare Förderungsmöglichkeiten.⁷³ Nebenbei fand ein reger Austausch über die Besonderheiten im paralympischen Sport statt. Von 2012 bis 2016 fördert die Landeshauptstadt Potsdam das Projekt mit jährlich ca. 10.000 Euro aus den Sportfördermitteln der Stadt (2.10, GB2).

Auch wenn Behinderten-Sport die Möglichkeit beinhaltet, kulturelle Identität nach Artikel 30 UN-BRK zu leben, ist das Ziel der Landeshauptstadt Potsdam weiterhin, Sportangebote durch stetigen Abbau von Barrieren und Lockerung von Regelungen für alle Menschen zu öffnen. Das erfordert die Bereitschaft für Veränderungen im System Sport.

⁷² Landeshauptstadt Potsdam (2015): Statistischer Jahresbericht 2014

⁷³ Deutscher Behindertensportverband e.V.

Bereich Leistungssport (2012): Stützpunktkonzept Behindertensportverband (DBS)

Überblick und Fazit

Status	Kennziffer	Maßnahme	Ziel	Seite
Noch nicht begonnen	9.34	Bestehenden Audioguide für Sehbehinderte und Blinde mit Navigationssystem (GPS) ausstatten	Ziel: Bedingungen schaffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen zu ermöglichen	57
Bereits begonnen	2.3	Menschen mit Behinderung die Teilnahme an Konzerten und Veranstaltungen ermöglichen: <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Theaterangebote mit Gebärdendolmetschenden • Erweiterung und Intensivierung der Angebote, z.B. blinden- und sehbehindertengerechte Museums- und Ausstellungsführungen 		57
	3.42	Unterstützung von Angeboten durch die Finanzierung (Aufwandsentschädigung) von (ehrenamtlichen) Begleitpersonen	57	
	3.43	Freien Eintritt für eine Begleitperson bei allen städtischen Kultur- und Freizeitangeboten ermöglichen	57	
	9.35	Schaffung einer barrierefreien Internetplattform mit Informationen für Menschen mit Behinderung	Ziel: Informationen über sportliche und kulturelle Angebote barrierefrei veröffentlichen	56
	K.11	Barrierefreie bauliche Zugänglichkeit von Kultur-, Bildungs- und Sportstätten sicherstellen	Ziel: Bedingungen schaffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen zu ermöglichen	56
Erledigt	2.8	Motivierung und Unterstützung von Initiativen, Trägern, Vereinen etc., die Inklusionsprojekte umsetzen wollen und ggf. schon geplant haben	Ziel: Inklusionsangebote im Bereich Sport und Kultur ausbauen	57
	2.10	Bereitstellung eines entsprechenden Sportangebots unter Anleitung von Trainerinnen und Trainern sowie Übungsleitenden, die speziell für den Behindertensport ausgebildet sind.	Ziel: Sportbedarf von Menschen mit Behinderungen erfassen, erschließen und ermöglichen	60

Tabelle 7: Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen im Handlungsfeld Freizeit - Sport - Kultur (Stand 2015)

Fazit Handlungsfeld Freizeit – Sport – Kultur

Um Menschen mit Behinderung den Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen zu ermöglichen, wurden vielfältige Maßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten unternommen. Einen Schwerpunkt stellte die Herstellung der baulichen Zugänglichkeit von Kultur-, Bildungs- und Sportstätten dar, dem sich die Landeshauptstadt Potsdam gestellt hat.

Eine Reihe von weiteren Maßnahmen zielt auf den Abbau sprachlicher Barrieren. Hierzu zählt die Bereitstellung von speziellen Kommunikationsformaten für blinde, sehbeeinträchtigte Menschen sowie hörgeschädigte Personen im Rahmen von Museums-, Kino- und Theaterbesuchen. Eine weitere Kategorie an Maßnahmen zielt auf zusätzliche Unterstützungsleistungen ab, insbesondere auf ausgeweitete Angebote von Begleitpersonen. Beide Angebote sind wichtig, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen.

Barrierefreie Informationen über Freizeit-, Sport- und Kulturangebote sollen zunehmend Beachtung finden und an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung angepasst werden.

Um den Ausbau von Inklusionsangeboten im Bereich Sport und Kultur weiter voran zu treiben, sollen bereits geplante Inklusionsprojekte von Trägern oder Initiativen durch die Landeshauptstadt Potsdam unterstützt werden.

Einhergehend mit dem Datenmangel zur allgemeinen Lebenssituation von Menschen mit Behinderung in der Landeshauptstadt Potsdam fehlt auch eine Erfassung der Bedarfe sowie an Entwicklung und Bereitstellung von entsprechenden Sportangeboten. Auf Grundlage einer Umfrage sollten stadtteilorientierte Angebote bereitgestellt werden.

II Fazit und Ausblick auf künftige Arbeitsschwerpunkte der Landeshauptstadt Potsdam

Der Lokale Teilhabeplan „Teilhabe für alle!“ der Landeshauptstadt Potsdam hat wichtige Impulse für die Landeshauptstadt gesetzt, um die UN-Behindertenrechtskonvention in der Stadtpolitik, Verwaltung und Stadtgesellschaft zu verankern. Die Bewertung der Maßnahmen zeigt, dass wertvolle Entwicklungen angestoßen worden sind, die die Landeshauptstadt Potsdam auf dem Weg der Umsetzung der Konvention spürbar vorangebracht haben. Gleichwohl sind kurz-, mittel-, und langfristig weiterhin große Anstrengungen erforderlich, um die Rechte der Menschen mit Behinderung zu verwirklichen. Der Lokale Teilhabeplan bietet eine gute Basis, die Landeshauptstadt Potsdam nachhaltig voranzubringen.

Der Lokale Teilhabeplan wurde im Jahr 2012 durch die Stadtverordnetenversammlung zur Kenntnis genommen. Der Zwischenbericht hat gezeigt, dass sich bisher nicht alle Maßnahmen umsetzen ließen. Da aber die Verpflichtungen aus der Konvention zeitlich nicht begrenzt sind, wird es auch in den kommenden Jahren Aufgabe der Stadtpolitik und Verwaltung sein, sich dieser Aufgabe mit großem Engagement weiter zu stellen. Dazu gehört auch eine kritische Bewertung und Diskussion der durchgeführten sowie geplanten Maßnahmen. Ziel muss es sein, den Lokalen Teilhabeplan so fortzuentwickeln, dass er seiner Funktion, für eine koordinierende und möglichst effektive Umsetzung der Konvention zu sorgen, noch besser gerecht werden kann.

Mit dem Lokalen Teilhabeplan hat sich die Landeshauptstadt Potsdam ein ambitioniertes Umsetzungsprogramm bzw. Ziel gegeben. Wie der Zwischenbericht zeigt, sind in allen Handlungsfeldern des Teilhabeplans verschiedenste Umsetzungsmaßnahmen ergriffen worden. Einige wichtige Projekte konnten erfolgreich angestoßen bzw. auch erfolgreich zu Ende geführt werden. Als positive Beispiele sind das barrierefreie Bauen beim Neubau von öffentlichen Gebäuden, der Ausbau eines barrierefreien öffentlichen Personennahverkehrs sowie Verkehrsnetzes, die Initiierung einer Schulanschlussbetreuung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung sowie die Verbreitung der Leichten Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam zu nennen. In allen Handlungsfeldern besteht aber weiterhin auch Verbesserungspotential.

Berücksichtigung der Lebenslagen

Die Umsetzung der UN-BRK verlangt von der Landeshauptstadt Potsdam, die verschiedenen Lebenslagen von Menschen mit Behinderung in den jeweiligen Handlungsfeldern umfassend abzubilden und Maßnahmen zu unterlegen. Im Ergebnis ist das nicht in allen Handlungsfeldern gelungen.

Beispielsweise finden die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationshintergrund bislang kaum Berücksichtigung, trotz hinreichender Belege dafür, dass Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund bei der Inanspruchnahme von Sozialleistungen und bei der Teilhabe am Leben der Gesellschaft auf spezifische Schwierigkeiten treffen.⁷⁴ Auch der besonderen Situation von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und von Frauen mit Behinderung wird in dem Lokalen Teilhabeplan nur wenig Beachtung geschenkt. Vor allem Frauen mit Behinderung sind häufiger von physischer wie psychischer Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderung.⁷⁵

Daher sollten bei einer möglichen Fortschreibung des Lokalen Teilhabeplans weitere Gruppen von Menschen mit Behinderung, die sich in besonders unterschiedlichen Lebenslagen befinden, identifiziert und in das Umsetzungsverfahren durch spezifische Maßnahmen einbezogen werden.

Umsetzung als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe

Der Zwischenbericht des Lokalen Teilhabeplans hat gezeigt, dass Querschnittsthemen wie kommunikative Barrierefreiheit sich in allen Handlungsfeldern wiederfinden. Auch wurde diesem Thema ein spezielles Kapitel gewidmet. Barrierefreie Informationen und Kommunikation sind Grundvoraussetzung, dass Menschen mit Behinderung teilhaben können.

Dieser handlungsfeldübergreifende Ansatz sollte konsequent weiter verfolgt werden. Es müssen weitere Querschnittsthemen identifiziert und in die einzelnen Handlungsfelder etabliert werden.

Die Umsetzung der UN-BRK ist noch stärker als eine gemeinsame Aufgabe der Landeshauptstadt Potsdam zu begreifen. Dazu sind neben der Landeshauptstadt Potsdam auch Vereine, Firmen und Einrichtungen der Behindertenhilfe aufgerufen, sich zunehmend bei der Umsetzung der UN-BRK zu beteiligen.

Faktenorientierte Bestandsaufnahme

Menschen mit Behinderung stellen eine höchst heterogene Bevölkerungsgruppe dar. Art und Schwere der Behinderung unterscheiden sich oftmals erheblich voneinander. Dazu kommen noch weitere unterschiedliche Merkmale wie Alter, Geschlecht usw.

Vision und Ziele der UN-BRK beziehen sich auf alle Menschen mit Behinderung, nicht nur auf Personen mit amtlich anerkannter Behinderung. Sofern Informationen und Daten über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderung ausgewiesen werden, geschieht dies jedoch häufig erst ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50%. Personen mit einem GdB von weniger als 50% werden nur selten statistisch erfasst. Noch begrenzter sind Aussagen möglich über Personen ohne anerkannte Behinderung.

Eine wesentliche Voraussetzung zur Verwirklichung des Inklusionsgedankens ist insofern ein realistisches und auf verlässlichen Zahlen beruhendes Bild über die Lage aller Menschen mit Behinderung. Die Bürgerumfrage 2014 war ein erster, kleiner Schritt.

⁷⁴ Wansing, Gudrun/ Westphal, Manuela (Hg.): Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität.

⁷⁵ BFSFJ: Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland

Ziel muss es sein, systematisch sozialräumliche Daten hinsichtlich der Situation von Menschen mit Behinderung für die Landeshauptstadt Potsdam zusammenzutragen. Dazu sollte festgestellt werden, in welchen Zusammenhängen noch Daten fehlen und wie mit flankierenden Maßnahmen diese jeweiligen Informationslücken geschlossen werden können.

Klare Formulierung von Zielen und Maßnahmen

Die Formulierung von Zielen und Maßnahmen ist zum Teil gut gelungen, andererseits teilweise noch zu unpräzise. Nur ein Teil der Maßnahmen ist so formuliert, dass ihr Erfolg auch mess- und sichtbar wird bzw. auch sichtbar wird. Der andere Teil der Maßnahmen ist zu allgemein oder unpräzise formuliert, was eine laufende Umsetzungssteuerung bzw. Evaluation des Umsetzungsfortschritts erschwert hat.

Im Interesse von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und auch Überprüfung der Umsetzung für alle Bürgerinnen und Bürger der Landeshauptstadt Potsdam sollten die einzelnen Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die UN-BRK präzise und messbar benannt sowie klare Aussagen zu ihrem Zeithorizont, ihrer Finanzierung und ihrer Priorisierung getroffen werden.

Steuerung, Umsetzung und Evaluation

Die Umsetzung des Lokalen Teilhabepplans betrifft alle Geschäftsbereiche der Landeshauptstadt Potsdam. Für die Koordinierung der Umsetzung wurde das Inklusionsgremium gegründet, in das Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Geschäftsbereiche (GB) der Landeshauptstadt Potsdam, Vertreterinnen und Vertreter der Fraktionen der Stadtverordnetenversammlung (SVV), das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Mitglieder des Migranten- und Seniorenbeirates sowie des Beirates für Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache berufen worden sind. Das Inklusionsgremium fungiert in diesem Zusammenhang als städtische Anlauf- und Koordinierungsstelle zur Umsetzung der UN-BRK.

Gelingende Umsetzung der UN-BRK erfordert Steuerung im Sinne eines effektiven Controllings. Dies ist eine grundsätzliche Aufgabe, der sich die Landeshauptstadt Potsdam mit dem ersten Zwischenbericht auch gestellt hat.

Um das Controlling der Maßnahmen effektiver und transparenter zu gestalten, sollten zukünftig zwei Wege verfolgt werden. Zum einen sollte dem Inklusionsgremium jährlich für jede einzelne Maßnahme ein kurzer Bericht (Umsetzung, Zeitplan, Finanzierung) zur Verfügung gestellt werden. Zum anderen wurde mit dem Gremium eine Arbeitsgruppe gegründet, die mit Vertreterinnen und Vertretern aller Geschäftsbereiche besetzt ist. Die einzelnen Vertreterinnen und Vertreter haben die Funktion, von der Umsetzung der Maßnahmen in den jeweiligen Geschäftsbereichen zu berichten und umgekehrt Information aus dem Inklusionsgremium in ihre Geschäftsbereiche mitzunehmen. Aus der Mitwirkung im Inklusionsgremium folgt für die einzelnen Mitglieder jedoch von allein keine/wenige Möglichkeit der Themensetzung in den einzelnen Geschäftsbereichen.

Daher ist es ratsam, die Strategien zur Umsetzung, Informationsgewinnung und Erfolgskontrolle auszubauen. Ziel ist, den gemeinsamen Weg zur Umsetzung in allen Geschäftsbereichen zu finden. Es sollten Möglichkeiten gesucht werden, einen stärkeren Austausch mit dem Ziel der Optimierung der Maßnahmenumsetzung in den Geschäftsbereichen zu etablieren.

Ausblick

Die Umsetzung der UN-BRK ist eine große Herausforderung, der sich die Landeshauptstadt Potsdam mit dem Lokalen Teilhabeplan gestellt hat. Sie erfordert einen sehr langen Atem über Jahre hinaus. Dabei ist wichtig, bestehende Strukturen und Maßnahmen im Hinblick auf die Zielstellung der UN-BRK zu analysieren und Verbesserungspotentiale in allen Bereichen auszuloten. Es lohnt sich, auf den guten Ansätzen, die in vielen Stellen zu sehen sind, kontinuierlich aufzubauen.

In den vergangenen vier Jahren wurden in Absprache mit der Stadtpolitik und den Beiräten viele positive Entwicklungen auf den Weg gebracht. Auch wenn noch nicht alle Ziele erreicht werden konnten, wurde eine erste wichtige Etappe auf dem langen Weg hin zu einer inklusiven Landeshauptstadt deutlich vorangebracht. Die Arbeit der letzten Jahre verdeutlicht die ernsthaften Bemühungen der Landeshauptstadt Potsdam, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu verwirklichen. Dies ist aber nicht allein die Aufgabe der Landeshauptstadt. Firmen, Vereine und Einrichtungen der Behindertenhilfe sind aufgefordert, sich stärker an der Umsetzung zu beteiligen, denn die Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die Landeshauptstadt Potsdam ist sich bewusst: Inklusion ist ein Prozess, in dem sich die Stadtgesellschaft auf den Weg macht, Barrieren abzubauen und Teilhabe zu ermöglichen. Inklusion kann immer anfangen und endet nie. Inklusion ist kein Zustand, sondern eine dauerhafte Aufgabe.

Die Landeshauptstadt Potsdam wird sich daher weiterhin aktiv für ein gemeinsames und gleichberechtigtes Miteinander aller Menschen einsetzen!

Literaturverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (30. 09. 2014). Schüler nach Trägerschaften und Schulformen seit 2007. Abgerufen am 09. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (2014). *Statistischer Bericht B I 9 - j / 13 Allgemeinbildende Schulen im Land Brandenburg 2013/2014*. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (2014). *Statistischer Bericht B II 1 - j / 13 Berufliche Schulen im Land Brandenburg Schuljahr 2013/2014*. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (2014). *Statistischer Bericht K III 1 - 2j / 13 Schwerbehinderte Menschen im Land Brandenburg 2013*. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (30. 09. 2014). Struktur der Schüler seit 2007. Abgerufen am 05. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (2015). *Statistischer Bericht B I 9 - j / 14 Allgemeinbildende Schulen im Land Brandenburg 2014/2015*. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (2015). *Statistischer Bericht B II 1 - j / 14 Berufliche Schulen im Land Brandenburg Schuljahr 2014/2015*. Potsdam: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Bereich Wohnen der Landeshauptstadt Potsdam. (31. 12. 2014). Alten- und behindertengerechte Wohnungen in den Sozialräumen. *nach Straßenschlüssel, wobei alten- und behindertengerechte Wohnung = barrierefreie alten- und behindertengerechte Wohnung (DIN 18025) oder Rollstuhlfahrerwohnung (nach 1990 erbaut DIN 18025) oder Einzelmaßnahme für den behinderten Mieter zum Erhalt*. Landeshauptstadt Potsdam. Abgerufen am 28. 11. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. (2015). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). (Dezember 2013). *ABC Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis*. Münster: Universum Verlag GmbH.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2010). *Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (12. 09. 2011). *Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843)*. Abgerufen am 12. 12. 2015 von http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bitv_2_0/gesamt.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2013). *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigung*. Teilhabe - Beeinträchtigung - Behinderung. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion. (2014). *Ratgeber für Menschen mit Behinderung*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Degener, T., & Diehl, E. (2015). *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Deutscher Behindertensportverband e.V. Bereich Leistungssport. (2013). *Stützpunktkonzept DBS -Paralympische Trainingsstützpunkte- Weiterentwicklung des Stützpunktsystems ab dem 01.01.2013*. Frechen: Deutscher Behindertensportverband e.V.

Integrationsämter. (o.J.). Abgerufen am 08. 01. 2016 von Integrationsfachdienste: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Integrationsamt/77c439i1p/index.html>

Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam. (2014). *Arbeitsmarktprogramm 2014*. Potsdam: Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam.

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). *Behinderte nach Grad der Behinderung in der Landeshauptstadt Potsdam*. Abgerufen am 03. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). *Behinderte nach Grad der Behinderung seit 1993*. Abgerufen am 03. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). *Behinderte und Schwerbehinderte in der Landeshauptstadt Potsdam seit 1993*. Abgerufen am 03. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). *Behinderte und Schwerbehinderte nach Geschlecht seit 1993*. Abgerufen am 06. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). Schwerbehinderte nach Altersgruppen seit 1993. Abgerufen am 06. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). *Schwerbehinderte nach Ursachen der erheblichsten Beeinträchtigung seit 1993*. Abgerufen am 04. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. (31. 12. 2014). Schwerbehinderte nach Ursachen der erheblichsten Beeinträchtigung seit 1993. Abgerufen am 02. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Landeshauptstadt Potsdam. (4. 12. 1994). *Satzung zur Sportförderung der Landeshauptstadt Potsdam*. Abgerufen am 10. 12. 2015 von <https://www.potsdam.de/sites/default/files/documents/Satzung%20Sportf%C3%B6rderung.pdf>

Landeshauptstadt Potsdam. (2009). *Stadtentwicklungskonzept Wohnen für die Landeshauptstadt Potsdam*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2012). *Kindertagesbetreuung und Grundschule in gemeinsamer Bildungsverantwortung. Erfahrungen bei der GOrBiKS Implementierung in der Landeshauptstadt Potsdam*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2013). *Evaluierung Stadtentwicklungskonzept (STEK) Wohnen*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2013). *Nahverkehrsplan 2012 - 2018 für die Landeshauptstadt Potsdam*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2013). *Sportentwicklungsplan der Landeshauptstadt Potsdam*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2014). *Schulentwicklungsplan für die allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen der Landeshauptstadt Potsdam 2014 - 2020*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2014). *Stadtentwicklungskonzept Verkehr für die Landeshauptstadt Potsdam. Fortschreibung des Verkehrsentwicklungsplans bis 2025*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2014). *Statistischer Jahresbericht | 2013*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2015). *Statistischer Informationsdienst 1/2015 Leben in Potsdam Ergebnisse der Bürgerumfrage 2014*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (2015). *Statistischer Jahresbericht | 2014*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam. (o.J.). *Gesamtkonzept Schule - Jugendhilfe*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Landeshauptstadt Potsdam; Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft. (14. 4. 2014). *Vereinbarung zwischen dem Land Brandenburg und der Landeshauptstadt Potsdam zur Mietwohnraumförderung 2014 bis 2019*. Abgerufen am 30. 11. 2015 von https://www.potsdam.de/sites/default/files/documents/vereinbarungscan_farbkarte.pdf

Landeskooperationsstelle Schule – Jugendhilfe. (2011). *GOrBiKs-Implementierung in der Landeshauptstadt Potsdam – Abschlussbericht Januar 2012. Anlage 1: Übersicht der unterstützten Standorte*. Abgerufen am 15. 12. 2015 von <http://vv.potsdam.de/vv/produkte/173010100000011671.php.media/11675/173010100000011675.pdf>

Landeskooperationsstelle Schule – Jugendhilfe. (2012). *GOrBiKs-Implementierung in der Landeshauptstadt Potsdam – Abschlussbericht Januar 2012*. Potsdam: Landeskooperationsstelle Schule – Jugendhilfe.

LINKE, A. d.-F. (08. 12. 2015). *Inklusion im Bildungssystem Brandenburg weiter kontinuierlich vorantreiben*. Abgerufen am 09. 02. 2016 von Landtag Brandenburg 6. Wahlperiode Drucksache 6/3157: https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parlado-ku/w6/drs/ab_3100/3157.pdf

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. (2015). *Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Brandenburg. Eine Bilanz zum Behindertenpolitischen Maßnahmenpaket der Landesregierung*. Potsdam: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft. (28. 5. 2013). *Bericht zur Evaluation barrierefreies Bauen Umsetzung des § 45 Brandenburgische Bauordnung (BbgBO)*. Abgerufen am 28. 11. 2015 von http://www.mil.brandenburg.de/media_fast/4055/Evaluation.pdf

Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft. (2013). *Inklusion hat viele Gesichter. Ein Zwischenbericht zum Behindertenpolitischen Maßnahmenpaket*. Potsdam: Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft.

mobil-potsdam. (o.J.). Abgerufen am 08. 01. 2016 von Barrierefreie Mobilität: <http://www.mobil-potsdam.de/de/tram-bus-bahn-und-taxi/barrierefreie-mobilitaet/>

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. (2012). *Sonderpädagogische Förderung in Schulen 2001 bis 2010*. Berlin: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

Selbstauskunft Träger/Kita-Tipp der Landeshauptstadt Potsdam. (17. 12. 2015). Kinder-tagesbetreuungseinrichtungen Barrierefreie Einrichtungen in den Sozialräumen und Stadtteilen (ohne Tagespflegepersonen). Abgerufen am 17. 12. 2015 vom Potsdamer Informations- und Auskunftssystem (PIA).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2013). *Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2014). *Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen*. Berlin: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktstatistik. Verbleib von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen, Arbeitsort und Personengruppen*. Berlin: Bundesagentur für Arbeit - Statistik

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Arbeitsmarkt in Zahlen, Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen*. Berlin: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Bewerber und Berufsausbildungsstellen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben - Rehabilitanden*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2015). *Zeitreihen zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Stefan Grzimek | Carsten Hagenau | Dr. Reiner Pokorny | Dr. Rainer Radloff | Dr. Fritz Reusswig. (o.J.). *Potsdam22. Kommunale Wohnungspolitik und die soziale Dimension steigender Wohnkosten*. Potsdam: Landeshauptstadt Potsdam.

Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH. (o.J.). *Über uns: Fragen und Antworten*. Abgerufen am 15. 12. 2015 von http://www.swp-potsdam.de/swp/de/verkehr/ueber-uns-vip/fragen_und_antworten_2/st_faq_liste_1.php



Teilhabe für alle!

**Zwischen-Bericht zum
Lokalen Teilhabe-Plan
der Landes-Hauptstadt Potsdam
in Leichter Sprache**





Herausgeber:

Landeshauptstadt Potsdam

Der Oberbürgermeister

Redaktion:

Stefanie Ladewig, Christoph Richter

Gestaltung:

Vivien Taschner, Bereich Presse und Kommunikation

Dieter Raupach, Layoutlabor

Fotos:

Africa Studio-fotolia.com, muro-fotolia.com,

Agence-DER-fotolia.com

Den Text in Leichter Sprache hat übersetzt:

Büro für Leichte Sprache und Barrierefreiheit

www.lotze-sprache.de

Den Text in Leichter Sprache hat geprüft:

Stephanie Schuchmann, Shpresa Matoshi,

Andreas Wulfekammer, Osman Sakinmaz

Die Bilder der leichten Sprache sind von:

© Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung

Bremen e.V.,

Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.

Februar 2016

1. Vorwort

Liebe Menschen in Potsdam.

Potsdam ist eine Stadt in Deutschland.
 Potsdam ist die Landes-Hauptstadt von Brandenburg.
 Brandenburg ist ein Bundes-Land.
 In Deutschland gibt es 16 Bundes-Länder.



Die UN-Behinderten-Rechts-Konvention möchte die Rechte von Menschen mit Behinderung verbessern.



UN bedeutet:
 UN ist die Abkürzung für die Vereinten Nationen.
 UN steht für United Nations.
 Das ist englische Sprache.
 Die UN ist eine internationale Organisation.



Die UN besteht aus 193 Mitglied-Staaten.



Deutschland ist einer der Mitglied-Staaten.

Ziel der UN ist zum Beispiel:
 → der Welt-Frieden
 → Schutz der Menschen-Rechte



Konvention bedeutet:

Eine Konvention ist eine Vereinbarung.

Die UN hat einen Vertrag gemacht.

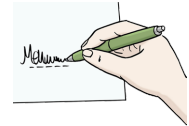
Mehrere Länder haben den Vertrag unterschrieben.



Das heißt:

Die Länder sind mit dem Vertrag einverstanden.

Die Behinderten-Rechts-Konvention regelt die Rechte von Menschen mit Behinderung.



Die Landes-Haupt-Stadt Potsdam möchte auch die Rechte von Menschen mit Behinderung verbessern.

Die Landes-Hauptstadt Potsdam möchte eine Teilhabe für alle.



Teilhabe bedeutet:

Alle Menschen können überall dabei sein.

Alle Menschen können überall mitmachen.

Es ist egal, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.



In vielen Bereichen in der Stadt Potsdam gibt es schon Verbesserungen.

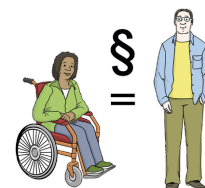


Die Stadt Potsdam möchte in allen Lebens-Bereichen noch mehr verbessern.

- Zum Beispiel in den Bereichen,
- wo die Menschen arbeiten,
 - wo die Menschen wohnen,
 - wie die Menschen zu der Arbeit oder zu der Wohnung kommen,
 - was die Menschen in ihrer Freizeit tun.

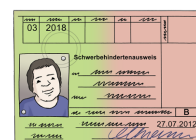
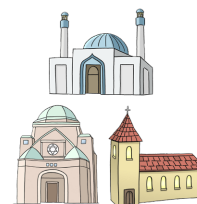


Die Stadt Potsdam möchte alle Menschen in Potsdam gleich behandeln.



Es ist egal,

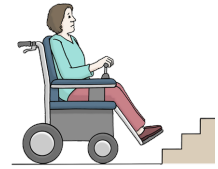
- welche Haut-Farbe sie haben,
- welche Religion sie haben,
- ob sie aus anderen Ländern kommen,
- ob sie Flüchtlinge sind,
- ob sie eine Behinderung haben.



Es gibt noch viele Barrieren in der Stadt Potsdam:

Zum Beispiel:

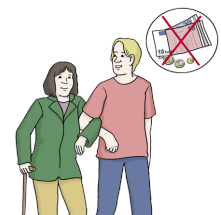
- Das Denken vieler Menschen über Menschen mit Behinderung.
- Das Denken vieler Menschen über Menschen aus anderen Ländern.
- Die Treppen, um in die Gebäude zu kommen.
- Die kleine Schrift für Menschen, die schlecht sehen können.
- Die schwere Sprache für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten



Was möchte die Stadt Potsdam verbessern?

Die Stadt Potsdam möchte,

- dass sich das Denken der Menschen ändert.
- dass jeder Mensch anderen Menschen hilft.
- dass jeder Mensch umdenkt.
- dass jeder Mensch jeden Menschen gleich behandelt.
- dass sich alle Menschen wohl fühlen.
- dass es für alle Menschen keine Barrieren gibt.
- eine inklusive Stadt sein.



Inklusion bedeutet:

- Alle Menschen gehen gleich miteinander um.
- Alle leben miteinander.
- Jeder Mensch soll selbst entscheiden können.
- Jeder Mensch soll überall mitmachen können.



Inklusion ist für alle Menschen wichtig.



Inklusion bleibt in der Stadt Potsdam immer wichtig.

Handwritten signature of Jann Jakobs in blue ink.

Jann Jakobs
Oberbürgermeister

Handwritten signature of C. Richter in blue ink.

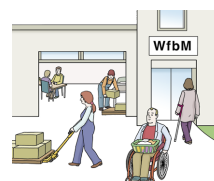
Christoph Richter
Beauftragter für Menschen
mit Behinderung

2. Wie ist der Teilhabe-Plan entstanden?

Die Landes-Haupt-Stadt Potsdam möchte die Rechte von Menschen mit Behinderung verbessern. Die Stadt Potsdam möchte in allen Lebens-Bereichen Verbesserungen.



Zum Beispiel in den Bereichen,
 → wo die Menschen arbeiten,
 → wo die Menschen wohnen,
 → wie die Menschen zu der Arbeit oder zu der Wohnung kommen,
 → was die Menschen in ihrer Freizeit tun.



Die Landes-Hauptstadt Potsdam möchte eine Teilhabe für alle.

Teilhabe bedeutet:
 Alle Menschen können überall dabei sein.
 Alle Menschen können überall mitmachen.
 Es ist egal, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.



Im Teilhabe-Plan stehen die Ziele der Stadt Potsdam.

Die Stadt Potsdam hat fünf Arbeits-Gruppen:

1. Barriere-Freiheit – Mobilität – Umwelt
2. Bildung
3. Arbeit
4. Soziale Sicherheit und Teilhabe
5. Freizeit – Sport – Kultur



Die Leitung hat das Büro für Chancen-Gleichheit und Vielfalt.

Büro für Chancen-Gleichheit und Vielfalt bedeutet:

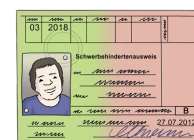
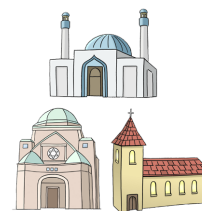
Die Mitarbeitenden im Büro für Chancen-Gleichheit und Vielfalt wollen zum Beispiel:

Jeder Mensch soll jeden Menschen gleich behandeln.



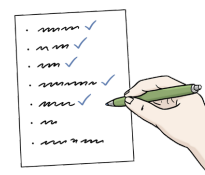
Es ist egal,

- welche Haut-Farbe sie haben,
- welche Religion sie haben,
- ob sie aus anderen Ländern kommen,
- ob sie Flüchtlinge sind,
- ob sie eine Behinderung haben.



Wer arbeitet in den Arbeits-Gruppen?

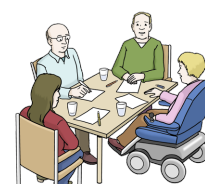
- Menschen mit Behinderung aus Potsdam
- Menschen ohne Behinderung aus Potsdam
- Mitarbeitende der Stadt-Verwaltung Potsdam
- Politiker der Stadt Potsdam
- Vereine und Gruppen
- Fach-Leute aus verschiedenen Bereichen



Die Stadt Potsdam hat eine Liste von über 180 Verbesserungen.

Die Arbeits-Gruppen haben diese Verbesserungen geplant.

Diese Verbesserungen stehen im Teilhabe-Plan der Stadt Potsdam.



3. Wie viele Menschen mit Behinderung leben in der Stadt Potsdam?

Im Jahr 2014 lebten über 163.000 Menschen in Potsdam.
Über 22.000 Menschen haben eine Behinderung.
→ Über 16.000 sind davon schwer-behindert.



Es gibt drei Alters-Gruppen bei den Menschen mit einer Schwer-Behinderung:

→ **ältere Menschen:**

Sie sind über 65 Jahre alt.
Das sind über 9.500 Menschen.



→ **erwachsene Menschen:**

Sie sind zwischen 25 und 64 Jahre alt.
Das sind über 6.000 Menschen.



→ **Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene:**

Sie sind bis 24 Jahre alt.
Das sind fast 600 Menschen.



Die Menschen mit einer Schwer-Behinderung haben verschiedene Behinderungen:



→ über 3.200 Menschen haben zum Beispiel: ein Bein oder einen Arm weniger



→ über 2.700 Menschen haben zum Beispiel: Probleme mit dem Herzen



→ über 2.000 Menschen haben zum Beispiel: Probleme mit dem Geist und der Seele



→ über 2.000 Menschen haben zum Beispiel: Probleme mit dem Laufen



→ über 1.900 Menschen haben zum Beispiel: Probleme beim Sehen



→ über 1.600 Menschen haben zum Beispiel: Probleme beim Atmen



→ über 1.600 Menschen haben zum Beispiel: das Down-Syndrom



→ über 800 Menschen haben zum Beispiel: Probleme mit dem Gleich-Gewicht



Teilhabe in der Stadt Potsdam

Was möchte die Stadt Potsdam?

Die Stadt Potsdam möchte,

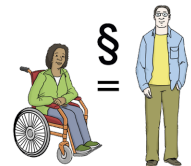
→ dass sich das Denken der Menschen ändert.



→ dass jeder Mensch hilft.

→ dass jeder Mensch umdenkt.

→ dass jeder Mensch jeden Menschen gleich behandelt.



→ dass sich alle Menschen wohl fühlen.

→ dass es für alle Menschen keine Barrieren gibt.



→ eine inklusive Stadt sein.

Inklusion bedeutet:

Alle Menschen gehen gleich miteinander um.

Alle leben miteinander.

Jeder Mensch soll selbst entscheiden können.

Jeder Mensch soll überall mitmachen können.



59 Verbesserungen sind der Stadt Potsdam sehr wichtig.
Von den 59 Verbesserungen sind:

→ zwölf Verbesserungen fertig.



Zum Beispiel:

An vielen Bus-Halte-Stellen gibt es eine elektrische Info-Anzeige.

Dort können die Menschen zum Beispiel lesen:

- Wann kommt der Bus?
- Hat der Bus eine Verspätung?



→ 36 Verbesserungen angefangen.

Es sind zum Beispiel:

- Rollstuhl-Fahrende kommen in öffentliche Gebäude, zum Beispiel in Schulen.
- Die Stadt Potsdam baut das Schwimm-Bad barriere-frei.



→ Elf Verbesserungen noch nicht angefangen.

Zum Beispiel:

Viele Menschen sollen Briefe und Mitteilungen vom Amt
in Leichter Sprache bekommen.



Wie setzt die Stadt Potsdam den Teilhabe-Plan um?

In der Stadt Potsdam gibt es ein Inklusions-Gremium.
Dies gründete die Stadt Potsdam am 10. Dezember 2013.

Gremium bedeutet:

Ein Gremium ist eine Gruppe von Menschen.

Die Gruppe trifft sich regelmäßig.

Die Gruppe bespricht wichtige Themen.



Folgende Mitglieder sind im Inklusions-Gremium:

- Mitglieder der Verwaltung der Stadt Potsdam
- Mitglieder der Politik
- Mitglieder vom Büro für Chancen-Gleichheit und Vielfalt
- Mitglieder des Migranten-Beirates
- Mitglieder des Senioren-Beirates
- Mitglieder des Beirates für Menschen mit Behinderung



Beirat bedeutet:

Der Beirat ist eine Gruppe von Menschen.

Sie sprechen über bestimmte Themen.

Zum Beispiel:

Wie kann man älteren Menschen helfen? -> im Senioren-Beirat



Das Inklusions-Gremium hat diese Aufgaben:

→ Arbeiten einteilen und überwachen

→ Infos aufschreiben

→ Zusammen-Arbeit mit den Mitarbeitenden der Verwaltung

→ Zusammen-Arbeit mit den Fach-Leuten

→ Verbesserungen überwachen

→ Hat die Stadt Potsdam die Verbesserung geschafft?



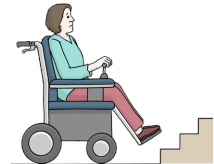
Im Teilhabe-Plan gibt es fünf Arbeits-Gruppen:

4.1 Barriere-Freiheit – Mobilität – Umwelt

Barriere-Freiheit bedeutet:

Alle Menschen können etwas benutzen oder erreichen.

Es gibt keine Hindernisse.



Zum Beispiel:

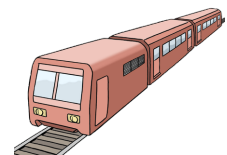
Ein Rollstuhl-Fahrer kommt in jedes Gebäude.

Ein Mensch mit Behinderung versteht den Text.



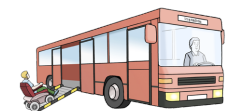
Mobilität bedeutet:

Mobilität ist ein anderes Wort für Fortbewegung.



Zum Beispiel:

Ein Rollstuhl-Fahrer kann mit dem Bus und der Bahn fahren.



Umwelt bedeutet:

Mit Umwelt ist das Umfeld der Menschen gemeint.

Mit dem Umfeld sind zum Beispiel

die Menschen um eine Person herum gemeint.



Was möchte die Stadt Potsdam?

Die Stadt Potsdam möchte:

→ die Barrieren abbauen.



→ den Wohnungs-Markt verbessern.

Menschen mit wenig Geld sollen
leichter eine Wohnung finden.



→ in der Sprache viel verbessern:

→ die kleine Schrift für Menschen, die schlecht sehen können



→ die schwere Sprache

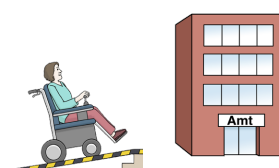
für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten



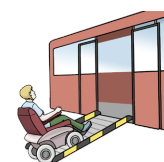
Was hat die Stadt Potsdam schon verbessert?

Die Verbesserungen sind:

→ Rollstuhl-Fahrer kommen in viele Gebäude.



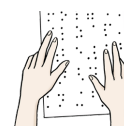
→ Menschen mit Behinderung können
Bus und Bahn besser erreichen.



→ mehr Angebote in Leichter Sprache



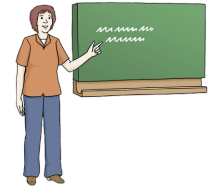
→ mehr Angebote in Gebärden-Sprache



→ mehr Angebote in Blinden-Schrift

4.2 Bildung

Was möchte die Stadt Potsdam?



Die Stadt Potsdam möchte:

- dass jeder Mensch in Potsdam lernen kann.
- dass jedes Kind in Potsdam in den Kinder-Garten gehen kann.
- dass jedes Kind in Potsdam zur Schule gehen kann.



Was möchte die Stadt Potsdam verbessern?

Die Stadt Potsdam muss:

- in den Kinder-Gärten etwas verbessern:

Zum Beispiel:

Die Mitarbeitenden in Kinder-Gärten benötigen viel Fach-Wissen:

- um Kinder mit Behinderung betreuen zu können.
- um Kinder mit Behinderung zu fördern.



Das kann noch nicht jeder Kinder-Garten.

- in den Schulen etwas verbessern:

Zum Beispiel:

Die Stadt Potsdam muss die Barrieren abbauen.

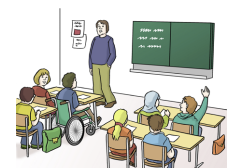


- jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung helfen.



Was hat die Stadt Potsdam schon verbessert?

- Einige Schulen sind schon barriere-frei.
- Die Betreuung nach der Schule ist verbessert für:
 - Kinder mit Behinderung
 - Jugendliche mit Behinderung



Arbeit

Was möchte die Stadt Potsdam?

Die Stadt Potsdam möchte:

- dass jeder Mensch einen Beruf erlernen kann.
- dass jeder Mensch eine Arbeit bekommt.
- dass jeder Mensch für seine Arbeit Geld bekommt.

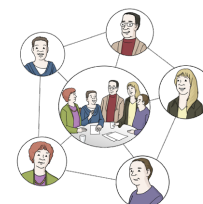


Was hat die Stadt Potsdam schon verbessert?

Die Stadt Potsdam arbeitet mit der AWO zusammen.

Ihr gemeinsames Projekt heißt:

Netz-Werk Arbeit Inklusiv



AWO bedeutet:

Die Abkürzung für Arbeiter-Wohlfahrt ist AWO.

AWO ist eine Gruppe von Menschen.

Sie möchten anderen Menschen helfen.



Bezirksverband
Potsdam e.V.

Viele Firmen möchten keine Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Sie glauben:

- Menschen mit Behinderung machen mehr Arbeit.
- Menschen mit Behinderung arbeiten langsamer.



Das Projekt soll den Firmen und den Menschen mit Behinderung helfen.

Soziale Sicherheit – Teilhabe

Soziale Sicherheit bedeutet zum Beispiel:
 Die Menschen haben eine Wohnung.
 Die Menschen können zum Arzt gehen.
 Die Menschen haben genug Geld.



Was möchte die Stadt Potsdam?

Die Stadt Potsdam möchte:

- Angebote in Leichter Sprache
- Menschen mit Behinderung sollen selbstständig leben können.

Zum Beispiel mit dem persönlichen Budget.



Persönliches Budget bedeutet:

Das persönliche Budget ist ein Geld-Betrag.
 Der Mensch mit Behinderung entscheidet,
 wer ihn unterstützen soll.

Er bezahlt die Unterstützung mit dem persönlichen Budget.



→ Aufbau und Sicherung von Hilfen für:

- Menschen mit Behinderung
- Menschen, die Probleme mit Geist und Seele haben



→ Alle Menschen in der Stadt Potsdam sollen
 mehr über Menschen mit Behinderung wissen.



Was hat die Stadt Potsdam schon verbessert?

In der Stadt Potsdam gibt es bald Angebote in Leichter Sprache:

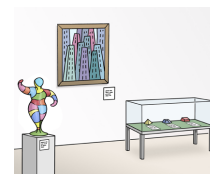
Zum Beispiel die Internet-Seite der Stadt Potsdam.



Freizeit – Sport – Kultur

Kultur bedeutet:

Die Menschen können zum Beispiel ein Museum besuchen.

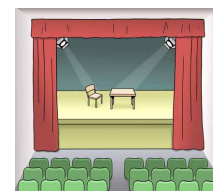


Was möchte die Stadt Potsdam?

Die Stadt Potsdam möchte:

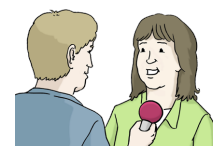
→ Alle Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben:

- ins Museum zu gehen,
- ins Theater zu gehen,
- ein Fußball-Spiel zu besuchen,
- Sport zu machen.



→ In jedem Stadt-Teil soll es Umfragen geben:

- Was gibt es an Sport-Angeboten?
- Welche Sport-Angebote sind gewünscht?



Die Stadt Potsdam möchte so die Angebote für Menschen mit Behinderung verbessern.



Was hat die Stadt Potsdam schon verbessert?

Der Stadt-Führer Potsdam barriere-frei ist für Menschen mit Behinderung kostenlos.

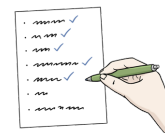
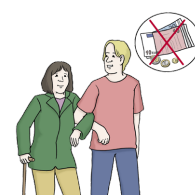
Was möchte die Stadt Potsdam noch verbessern?

→ Im Teilhabe-Plan will die Stadt Potsdam die besonderen Situationen beachten:

- von Menschen mit Behinderung
- von Menschen aus anderen Ländern
- von Frauen mit Behinderung
- von Menschen, die viel Hilfe brauchen



→ Die Stadt Potsdam will alle Menschen mit Behinderung beachten. Die Stadt Potsdam will genaue Infos über diese Menschen bekommen. So kann die Stadt Potsdam viele Dinge verbessern.

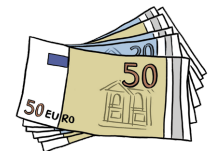


→ Das Inklusions-Gremium bekommt über jede Verbesserung einen Bericht.



In dem Bericht soll stehen:

- Was hat die Stadt Potsdam verbessert?
- Wieviel Zeit hat die Stadt Potsdam für die Verbesserung gebraucht?
- Was hat diese Verbesserung gekostet?

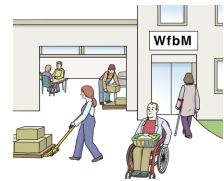


Die Stadt Potsdam hat schon viele Ziele erreicht.

Die Stadt Potsdam hat schon viel verbessert.

An den Verbesserungen müssen noch arbeiten:

- die Landes-Hauptstadt Potsdam
- die Firmen der Stadt Potsdam
- die Vereine der Stadt Potsdam
- die Einrichtungen der Menschen mit Behinderung



Die Bilder sind von:
© Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V.,
Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage

Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk)

16/SVV/0348

Betreff:
Gleichstellungsplan 2015 - 2019

öffentlich

**bezüglich
DS Nr.:**

Erstellungsdatum 17.05.2016

Eingang 922: 17.05.2016

Einreicher: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

01.06.2016 Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Den Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Potsdam 2015-2019.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern entscheidend voranbringen und dient der Konkretisierung und Realisierung der in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes vorgegebenen verfassungsrechtlichen Ziele. Der vor diesem verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Hintergrund erarbeitete Gleichstellungsplan gilt nach dem LGG sowie der Selbstbindung für eine Laufzeit von vier Jahren.



**Landeshauptstadt
Potsdam**

Büro für
Chancengleichheit
und Vielfalt

GLEICHSTELLUNGS
PLAN

**2015
2019**

Die Vielfalt des Alltags macht unsere Welt bunt...
Potsdam
CHANCENGLEICHHEIT

Impressum

Herausgeber: Landeshauptstadt Potsdam
Verantwortlich: 904, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt -
Referentin Gleichstellung
Geschäftsbereich 9, Bereich 932 Personal und Organisation

Potsdam, 15. März 2016

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Vorwort	3
Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse	4
1. Grundlagen und Rahmenbedingungen	7
1.1 <i>Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplanes</i>	7
1.2 <i>Aufbau des Gleichstellungsplanes</i>	7
1.3 <i>Datengrundlage, Geltungsbereich und -dauer</i>	8
1.4 <i>Veröffentlichung</i>	8
2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam	9
2.1 <i>Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie</i>	9
2.2 <i>Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam</i>	9
2.3 <i>Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten</i>	10
2.4 <i>Unterzeichnung der Charta der Vielfalt</i>	11
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur	12
3.1 <i>Analyse der Beschäftigtenstruktur (ohne KIS)</i>	12
3.1.1 Höherer Dienst.....	12
3.1.2 Gehobener Dienst.....	15
3.1.3 Mittlerer und einfacher Dienst.....	17
3.2 <i>Analyse der Beschäftigtenstruktur im Kommunalen Immobilienservice</i>	20
3.3 <i>Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich</i>	22
3.4 <i>Analyse der Beschäftigungsstruktur in der Führungsebene</i>	24
4. Handlungsfelder des Gleichstellungsplanes: Ziele und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in der Landeshauptstadt Potsdam	28
4.1 <i>Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben</i>	28
4.1.1 Teilzeitbeschäftigung	28
4.1.2 Altersteilzeitbeschäftigte	30
4.1.3 Elternzeit	30
4.1.4 Beurlaubungen	32
4.2 <i>Stellenbesetzungsverfahren</i>	34
4.3 <i>Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung</i>	38
4.4 <i>Schutz vor sexueller Belästigung</i>	42
4.5 <i>Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz</i>	44
5. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung	45
6. Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplanes	47
Abkürzungen.....	49
Anlage: Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling	50

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2015 bis 2019 vorlegen zu können. Auf Grundlage dieses Planes will die Landeshauptstadt Potsdam gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinwirken. Die Umsetzung dieses Planes liegt daher in der Verantwortung aller Führungskräfte und Beschäftigten der Landeshauptstadt Potsdam.

Die Erfolge von Gleichstellungsmaßnahmen werden gern in Zahlen und Prozenten ausgedrückt. In Kapitel 3 des vorliegenden Gleichstellungsplanes finden Sie die aktuelle Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2014. Neben positiven Entwicklungen wie der Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst, bestehen weiterhin Handlungsbedarfe, um der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern nachzukommen. Frauen sind bspw. immer noch stärker in familiären Verpflichtungen eingebunden, was sich auch in der deutlich höheren Teilzeitquote von Frauen widerspiegelt. Im Jahr 2014 haben wir mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit (Gleitzeit) einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht, mit der auch heute noch das Ziel der Herstellung vollständiger Chancengleichheit eng verknüpft ist. Aber auch im Bereich des beruflichen Fortkommens sind gleichstellungspolitische Maßnahmen von Bedeutung, um den Frauenanteil in den oberen Führungsebenen zu erhöhen.

Demnach schreibt die Landeshauptstadt Potsdam der gezielten Steuerung und Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Vorgaben einen hohen Stellenwert zu. Sie bieten eine fundierte Grundlage, um Gleichstellungsziele in den einzelnen Fachbereichen weiter zu konkretisieren. In Kombination mit den Erkenntnissen der Ist-Analyse und auch des Personalberichtes 2014 der Landeshauptstadt Potsdam tragen sie zudem dazu bei, der Herstellung gleichwertiger Chancen von Frauen und Männern in den verschiedenen Stufen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der gleichberechtigten Verteilung der Aufgaben in Beruf und Familie gerecht zu werden.



Jann Jakobs
Oberbürgermeister



Martina Trauth-Koschnick
Leiterin Büro für Chancengleichheit und Vielfalt,
Gleichstellungsbeauftragte

Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse

Der Gleichstellungsplan 2015 – 2019 setzt sich, basierend auf der gesetzlichen Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg (LGG) das Ziel, Unterrepräsentanzen von Frauen in der Landeshauptstadt Potsdam sichtbar zu machen und mit Hilfe dargestellter Vorgaben in den einzelnen Handlungsfeldern, wie bspw. im Bereich Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben oder im Bereich Personalentwicklung, auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Zum Stichtag 31.12.2014 werden folglich die Ergebnisse der gleichstellungspolitischen Arbeit anhand von Kennzahlen zusammengefasst dargestellt:

Positive Entwicklungen:

- Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst gesamt konnte abgebaut werden (2014: 54,4 %; 2010: 44,7 %).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen in E 13 (2014: 63,8 %; 2010: 47,2 %) und A 13 (2014: 50,0 %; 2010: 25,0 %) konnte abgebaut werden.
- In A 15 (Steigerung um 8,3 %) und A 16 (Steigerung um 16,7 %) ist der Frauenanteil weiter gestiegen.
- In allen Entgeltstufen und Besoldungsgruppen des höheren Dienstes - bis auf E 15 und A 14 - hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2010 erhöht.
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil in A 9 (Steigerung um 8,6 %) und A 12 (Steigerung um 8,6 %) im Vergleich zum Jahr 2010 weiter an.
- In der Beamtengruppe sind Frauen im mittleren und einfachen Dienst unterrepräsentiert (9,7 %), was auf den hohen Anteil von Feuerwehrleuten in dieser Laufbahngruppe zurückzuführen ist. Nichtsdestotrotz ist der Frauenanteil im Zeitreihenverlauf etwas gestiegen.
- Die Teilzeitquote von Frauen im gehobenen Dienst konnte im Vergleich zum Jahr 2010 auf 28,3 Prozent erhöht werden (Steigerung um fast 5 %).
- Gesamt betrachtet gibt es ein ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich der Anzahl von Führungspositionen von Frauen und Männern in den einzelnen Führungsebenen. So liegt der Frauenanteil auf den Ebenen der Fachbereichsleitung, Bereichsleitung und Arbeitsgruppenleitung bei mind. 50 Prozent – abgesehen von der Ebene der Geschäftsbereichsleitung (40 %).
- Auf der mittleren Führungsebene (Bereichsleitung) liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen - bis auf Geschäftsbereich 4 - bei über 50 Prozent.

Handlungsbedarfe zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit:

In den Entgeltstufen/ Besoldungsgruppen:

- In E 15 (2014: 38,5 %; 2010: 40,0 %) und A 14 (2014: 25,0 %; 2010: 33,3 %) ist der Frauenanteil (minimal) gesunken.
- Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen im gehobenen Dienst überrepräsentiert – außer in E 12 (44,4 %).
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in A 10 (Sinken um 12,5 %), A 11 (Sinken um 17,6 %) und A 13 (Sinken um 5,4 %) gesunken.

Gleichstellung in der Leitungsebene:

- Die Frauenführungsquote liegt bei 8,2 Prozent und ist somit etwas niedriger als die der Männer (9,3 %).¹
- Auf der oberen Führungsebene (Fachbereichsleitung) liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich 2 bei 100 Prozent und im Geschäftsbereich 9 bei 50 Prozent. In den Geschäftsbereichen 1, 3 und 4 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungspositionen vor.
- Auf der mittleren Führungsebene (Bereichsleitung) sind weibliche Führungskräfte im GB 4 unterrepräsentiert (20,0 %).
- Auf der unteren Führungsebene (Arbeitsgruppenleitung) sind Frauen stark überrepräsentiert (69,7 %).

Gleichstellung in der Ausbildung:

- Der Frauenanteil bei den Auszubildenden lag bei 88,2 Prozent (2010: 75,0 %) und bei den Personen, welche ausbilden, lag er bei 79,7 Prozent (2010: 86,7 %).

Gleichstellung in der Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben:

- Fast jede dritte weibliche Beschäftigte und nur jeder zehnte männliche Beschäftigte arbeitete zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit (ohne KIS).
- Im mittleren/ einfachen Dienst und im höheren Dienst arbeiteten doppelt so wenig Männer wie vergleichsweise im gehobenen Dienst in Teilzeit (ohne KIS).
- Die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsplätze ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2010 - 2014 rückläufig. Zum Stichtag 31.12.2014 war mindestens jeder vierte Teilzeitarbeitsplatz ein Altersteilzeitarbeitsplatz (2010: mehr als jeder zweite Teilzeitarbeitsplatz war ein Altersteilzeitarbeitsplatz).

¹ Führungsquote siehe auch Seite 27 ff.

- Es gehen halb so viele Männer wie Frauen in die familienbedingte Auszeit und nehmen Elternzeit in Anspruch.

Gleichstellung in der Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung:

- Es gibt dreifach so viele Zulassungen von Frauen zur berufsqualifizierenden Fortbildung A1 und doppelt so viele Zulassungen von Frauen zum/ zur Verwaltungsfachwirt/in nach § 54 BBiG² als bei den Männern.

Die Datenlage zeigt eindeutig den Handlungsbedarf und die Zielrichtung: Es wird angestrebt, mehr Frauen für höhere Führungspositionen zu gewinnen. Auch der Anteil von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen ist weiterhin kontinuierlich auszubauen. Handlungsbedarf besteht auch in der starken Unterrepräsentanz bei den Männern im mittleren und einfachen Dienst bei den Tarifbeschäftigten sowie bei den Auszubildenden. Teilzeitarbeit ist weiterhin „Frauensache“ und lässt darauf schließen, dass vorwiegend Frauen das Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie, Beruf und Privatleben bedienen. Dies spiegelt sich auch in der doppelt so hohen Anzahl von Frauen, wie vergleichsweise Männer, in der Inanspruchnahme von Elternzeit wider.

² BBiG = Berufsbildungsgesetz

1. Grundlagen und Rahmenbedingungen

1.1 Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplanes

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) zielt darauf ab, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen. Im § 5 des LGG ist die Erstellung eines Gleichstellungsplanes für die Landeshauptstadt Potsdam gesetzlich verankert, welcher auf eine Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen fördert und fordert. Ferner legt das Gesetz dar, mit Hilfe des Gleichstellungsplanes Maßnahmen zur Personalentwicklung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen (§ 5 (1)) sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (§ 6 (4.1)), aufzuzeigen.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, beruhend auf der gesetzlichen Grundlage des LGG, Unterrepräsentanzen von Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungskräfte- oder Leitungsaufgaben sichtbar zu machen und Vorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufzuzeigen. **Dabei liegt in der Landeshauptstadt Potsdam gemäß dem LGG § 4 Absatz 3 eine Unterrepräsentanz dann vor, wenn der Anteil in einer bestimmten Gruppe weniger als die Hälfte beträgt.**

Der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen und die Gleichstellung von Frau und Mann haben folgende **wichtige Bedeutungen** für die Landeshauptstadt Potsdam:

- die weitere Annäherung an eine paritätische Beschäftigung oder deren Sicherung
- eine nach Geschlechtern ausgewogene Vergütungsstruktur
- die Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen
- die Sicherung der Beschäftigung für Frauen
- die Gleichstellung in der Qualifizierung der Beschäftigten
- die Möglichkeit von Frauen und Männern familiäre Aufgaben zu erledigen, ohne berufliche Nachteile zu erleiden
- die Unterbindung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts
- das Eingehen unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen von Frauen und Männern in alle Entscheidungsprozesse der Landeshauptstadt Potsdam

1.2 Aufbau des Gleichstellungsplanes

Der Aufbau des Gleichstellungsplanes stellt sich wie folgt dar: Nach der Darstellung der Rahmenbedingungen des Gleichstellungsplanes im 1. Kapitel erfolgt eine Erläuterung der Gleichstellungspolitik und ihrer Ziele in der Landeshauptstadt Potsdam im 2. Kapitel. Den

Hauptteil des Gleichstellungsplanes stellt die Analyse der Beschäftigtenstruktur im anschließenden 3. Kapitel dar, welcher die Unterrepräsentanzen von Frauen in den einzelnen Gruppierungen aufzeigt. Darauffolgend werden im 4. Kapitel in verschiedenen Handlungsfeldern Ziele und Vorgaben dargestellt, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern weiter zu fördern. Das 5. Kapitel thematisiert die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam, welche durch die Stadtverordneten im September 2015 beschlossen worden ist („15/SVV/0463“)³. Die abschließenden Kapitel 6 und 7 gehen auf die Umsetzung und das Controlling des Gleichstellungsplanes ein.

1.3 Datengrundlage, Geltungsbereich und -dauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2015 – 2019 basiert auf der Datengrundlage des Stichtages 31.12.2014. Die erforderlichen Daten für die Analyse der Beschäftigtenstruktur im 3. Kapitel basieren auf der Auswertung aus dem Personalprogramm LOGA. Wichtig zu vermerken ist der Hinweis, dass der Kommunale Immobilienservice (KIS) als Eigenbetrieb gesondert in der Analyse der Beschäftigtenstruktur im 3. Kapitel des Gleichstellungsplanes dargestellt wird (gemäß LGG § 5). Zudem werden im Gleichstellungsplan 2015 – 2019 die Beschäftigten in Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte gruppiert und getrennt voneinander analysiert. Dies erklärt demnach kleinere Abweichungen zwischen den Daten des Gleichstellungsplanes 2015 – 2019 und den gendersensiblen Daten des Personalberichtes 2014 der Landeshauptstadt Potsdam (Stichtag ebenfalls 31.12.2014), welcher die Landeshauptstadt Potsdam und den KIS gemeinsam auswertet.

Der Gleichstellungsplan 2015 - 2019 gilt für die Landeshauptstadt Potsdam mit ihren Organisationseinheiten sowie dem KIS für einen Zeitraum von vier Jahren. Dieser ist anschließend für die Jahre 2020 – 2024 fortzuschreiben.

1.4 Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wird nach Kenntnisnahme durch die Stadtverordnetenversammlung im Mitteilungsblatt sowie im Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus wird er auf Wunsch beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Langzeit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugesandt.

³ SVV = Stadtverordnetenversammlung

2. Gleichstellungspolitik in der Landeshauptstadt Potsdam

2.1 Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie

Die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegende Umsetzungsstrategie ist der Gender-Mainstreaming-Ansatz, den die Europäische Union vorschreibt. Dabei wird Gender Mainstreaming wie folgt definiert:

Gender Mainstreaming ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen und politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.⁴

Gender Mainstreaming ist eine wirkungsvolle Strategie, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung lebendig in die Praxis umzusetzen. Die Bedürfnisse und Interessen der Frauen und Männer sollen von Anfang an berücksichtigt werden und nicht mehr im Nachhinein eingefordert werden müssen. Das bedeutet, alle Maßnahmen werden beginnend mit der Planung kontinuierlich daraufhin überprüft, wie sie sich auf Frauen und Männer auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmenkonzepte entsprechend überarbeitet und verbessert. Der Weg wird dabei nicht ständig neu erfunden, sondern arbeitet auf der Basis vorhandener Regelungen.

2.2 Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam

Gleichstellungsverantwortung ist ein Bestandteil der dezentralen Ressourcenverantwortung. Die Herstellung der Gleichstellung von Frau und Mann ist insbesondere Aufgabe der Führungskräfte. Sie haben sicherzustellen, dass Ziele und konkrete Maßnahmen des Gleichstellungsplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.

Ziel der gleichstellungspolitischen Arbeit in der Landeshauptstadt Potsdam ist die Einbeziehung der Bedürfnisse von Frau und Mann mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung bei:

- Stellenbesetzungen und Umsetzungen, einschließlich der Besetzung der Führungspositionen,

⁴ URL (12.11.2015): <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/>

- der gezielten Entwicklung weiblicher Führungskräfte mittels Personalentwicklung,
- der altersgerechten Qualifizierung der Beschäftigten für neue Aufgaben,
- der Gestaltung neu zu schaffender Arbeitsplätze,
- der Gestaltung neuer Arbeitszeitregelungen,
- der Einbeziehung aller Beschäftigten in die Gestaltung des Reformprozesses,
- der Förderung der in der Landeshauptstadt Potsdam ausgebildeten jungen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

2.3 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Moderne kommunale Gleichstellungspolitik ist Gesellschaftspolitik als Querschnittsaufgabe. Gleichstellungsbeauftragte wirken dabei als Agentinnen des Wandels. Sie sind fachkundige Begleiterinnen aller gesellschaftlichen Akteure und Akteurinnen sowie strategische Schnittstelle zwischen Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und die Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Handeln der Kommunalverwaltung nach innen und außen zu verankern.⁵

Das Wirken der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird durch mehrere gesetzliche Grundlagen untermauert:

- Interne Aufgaben in der Landeshauptstadt Potsdam werden durch das LGG bestimmt. Vorrangig geht es dabei um die Personalauswahl und -entwicklung, um Organisationsentwicklung sowie Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung und um Konzept- und Strategieentwicklung.
- Extern wirkt die kommunale Gleichstellungsbeauftragte auf der Grundlage des § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg in die Kommune hinein, nimmt Einfluss auf die kommunalpolitische Entwicklung und die Willensbildung der politischen Gremien, berät und nimmt Stellung zu gleichstellungsrelevanten Aspekten bei Vorhaben in der Kommune.

Zudem wird der Aufgaben- und Kompetenzbereich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Potsdam im

- § 5 der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam⁶ und

⁵ Leitbild für kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg (2015): <http://frauenpolitischer-rat.de/wp-content/uploads/2015/01/Leitbild-LAG-Brandenburg.pdf> (23.11.2014)

⁶ URL (24.11.2015): http://intranet.potsdam/system/files/documents/lesefassung_hauptsatzung_2009_aendnr3.pdf

- in der Dienstordnung für die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam⁷

verankert.

2.4 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Die Landeshauptstadt Potsdam ist im Jahr 2008 der *Charta der Vielfalt* beigetreten. Im Rahmen der Charta verpflichtet sich die Landeshauptstadt Potsdam u.a. zur Überprüfung der Prozesse auf Chancengleichheit. Folgende Ziele sind in der Charta postuliert:

1. Eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Die Voraussetzungen zu schaffen, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. Unsere Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen.
4. Die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. Über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Charta der Vielfalt informieren und sie bei der Unterstützung der Charta einbeziehen.⁸

⁷ URL (24.11.2015): <http://intranet.potsdam/system/files/documents/da1032.pdf>

⁸ URL (24.11.2015): <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html>

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

In der Landeshauptstadt Potsdam waren zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt (inkl. KIS) 2.156 Personen (verfügbares Personal) beschäftigt⁹. Darunter befanden sich 1.919 Tarifbeschäftigte sowie 237 Beamtinnen und Beamte. Unter den 1.919 Tarifbeschäftigten waren die Frauen mit 1.255 (65,4 %) Personen gegenüber 664 Männern (34,6 %) in der Überzahl. Bei den 237 Beamtinnen und Beamten zeigt sich ein gegenläufiges Bild: Hier stehen 47 Frauen (19,8 %) 190 Männern (80,2 %) gegenüber.

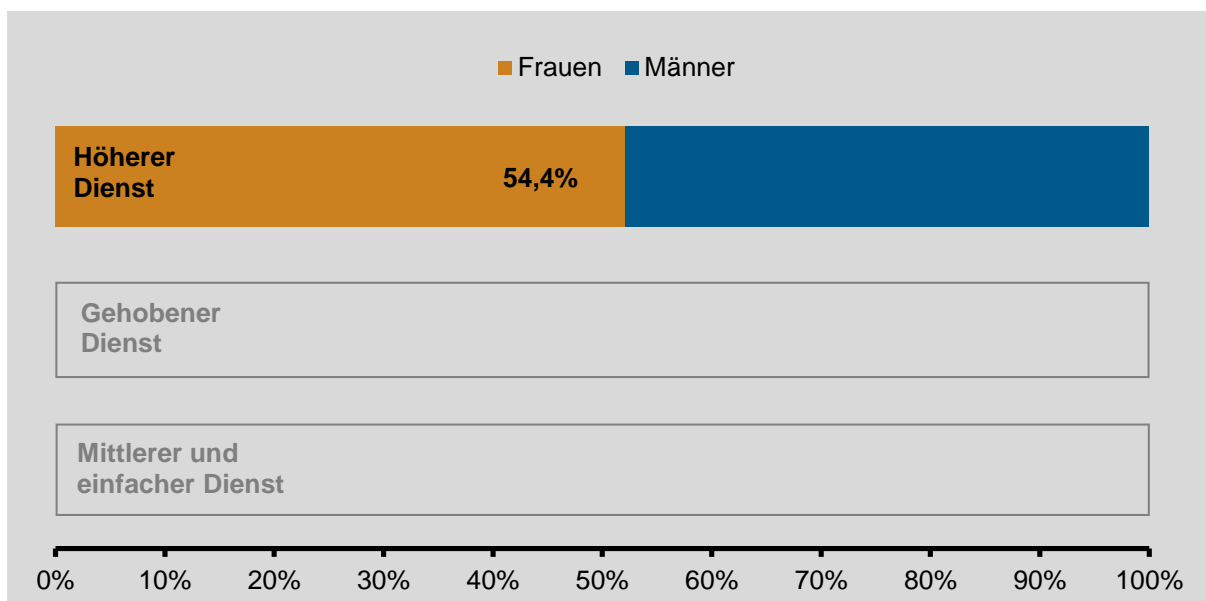
Eine Ausbildung im öffentlichen Dienst scheint auch weiterhin nach wie vor mehr Frauen als Männer zu interessieren: Unter den 34 Auszubildenden gibt es nur vier Männer (13,3 %).

3.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur (ohne KIS)

3.1.1 Höherer Dienst

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 54,4 Prozent (60 Frauen) und ist im Vergleich zu den Jahren 2010 (44,7 %, entspricht 42 Frauen) und 2005 (44,8 %) deutlich um ca. 10 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Frauenanteil im höheren Dienst



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

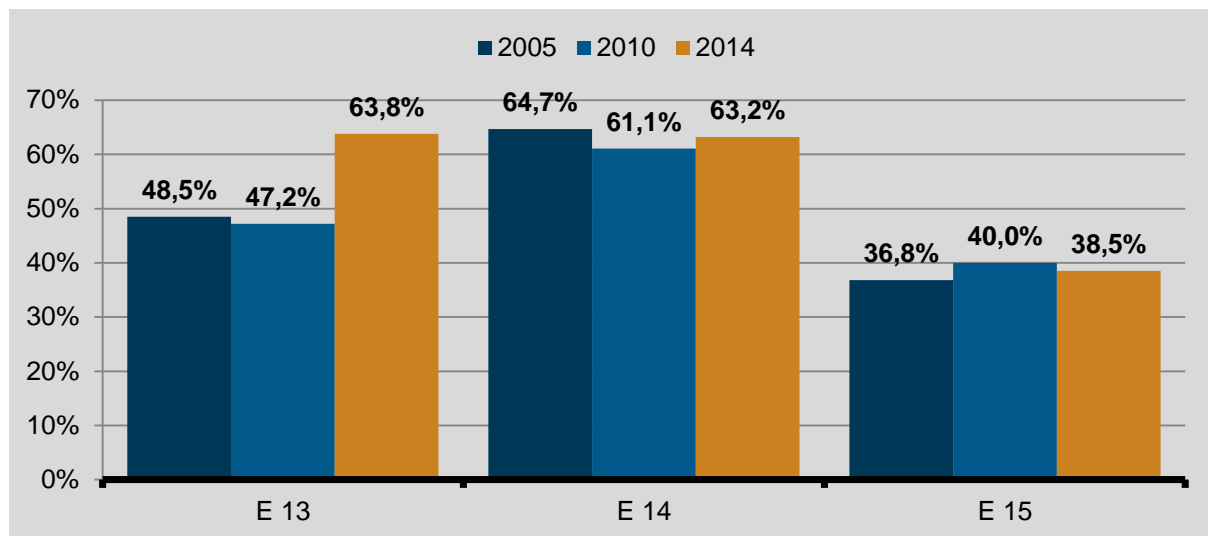
⁹ Die angegebenen Werte beziehen sich auf die Personalgruppe des verfügbaren Personals der Landeshauptstadt Potsdam zum 31.12.2014. Zu dem nicht verfügbaren Personal zählen Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, der Elternzeit und der Ausbildung. Der Anteil an „nicht verfügbarem Personal“ liegt bei rund 9% des gesamten Personalbestandes.

3.1.1.1 Höherer Dienst Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst¹⁰ lag der Frauenanteil bei 59,0 Prozent und ist demnach um ca. 10 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010 (49,3 % gestiegen).

Eine deutliche Veränderung des Frauenanteils gab es in der Entgeltstufe E 13. Dort stieg der Frauenanteil von 47,2 Prozent (Jahr 2010) auf 63,8 Prozent (Jahr 2014) an. In der Entgeltstufe 15 ist der Frauenanteil im Jahr 2014 mit 38,5 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010 (40,0 %) etwas gesunken (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im höheren Dienst nach Entgeltgruppen



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

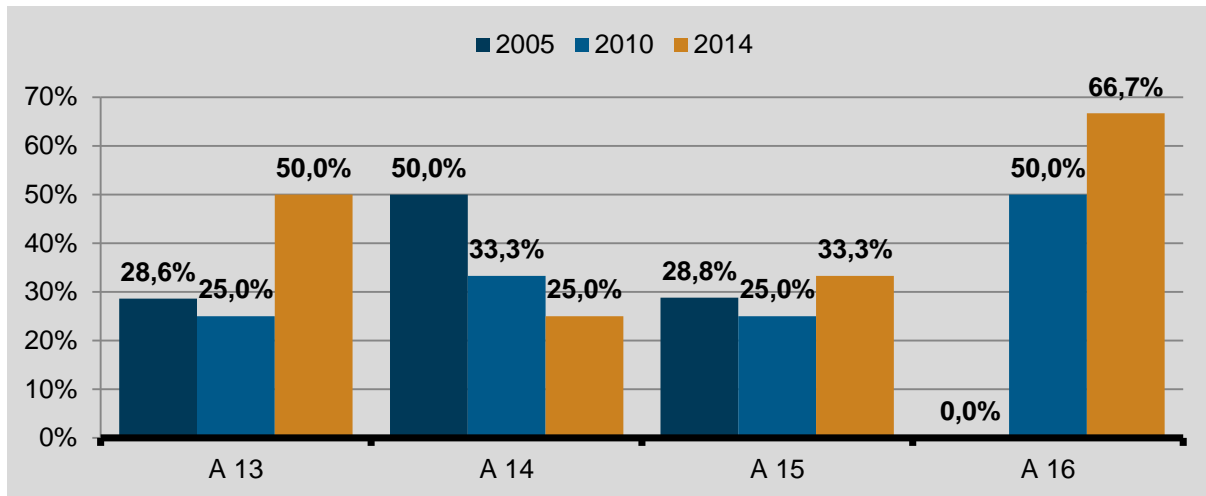
3.1.1.2 Höherer Dienst Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst lag der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2014 bei 40,7 Prozent und ist demzufolge im Vergleich zum Jahr 2010 (32,0 %) um ca. 8 Prozent gestiegen.

Der Frauenanteil ist in den Besoldungsgruppen A 13 (2010: 2 Frauen; 2014: 3 Frauen) und A 16 angestiegen (2010: 1 Frau; 2014: 2 Frauen). Die vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 aus dem Jahr 2010 konnte somit abgebaut werden. In den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 liegt der Frauenanteil weiterhin bei unter 40 Prozent (vgl. Abbildung 3).

¹⁰ Die Entgeltgruppen E 13 bis E 15 sind vergleichbar mit dem höheren Dienst bei den Beamten und Beamtinnen gemäß dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und werden daher in der Zuordnung „höherer Dienst“ aufgeführt.

Abbildung 3: Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst nach Besoldungsgruppen



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

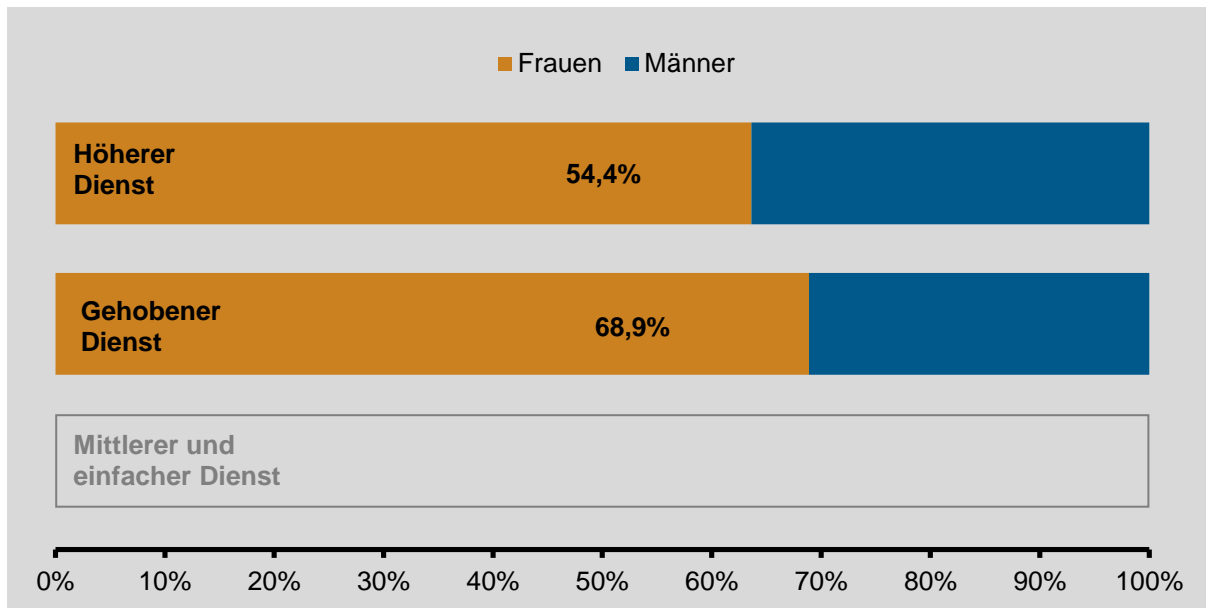
Fazit:

- Frauen im höheren Dienst gesamt sind anzahlmäßig leicht überrepräsentiert (54,4 %).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst gesamt konnte abgebaut werden (2014: 54,4 %; 2010: 44,7 %).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen in E 13 (2014: 63,8 %; 2010: 47,2 %) und A 13 (2014: 50,0 %; 2010: 25,0 %) konnte abgebaut werden.
- In E 15 (2014: 38,5 %; 2010: 40,0 %) und A 14 (2014: 25,0 %; 2010: 33,3 %) ist der Frauenanteil (minimal) gesunken.
- In A 15 (Steigerung um 8,3 %) und A 16 (Steigerung um 16,7 %) ist der Frauenanteil weiter gestiegen.
- In allen Entgeltstufen und Besoldungsgruppen - bis auf E 15 und A 14 - hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2010 erhöht.

3.1.2 Gehobener Dienst

Bei den Tarifbeschäftigten und den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst gesamt ist mit einem Frauenanteil von 68,9 Prozent weiterhin ein dominierender Anteil an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen (vgl. Abbildung 4). Dieser ist in den letzten Jahren in etwa konstant geblieben (2010: 69,9 %; 2005: 69,0 %).

Abbildung 4: Frauenanteil im gehobenen Dienst



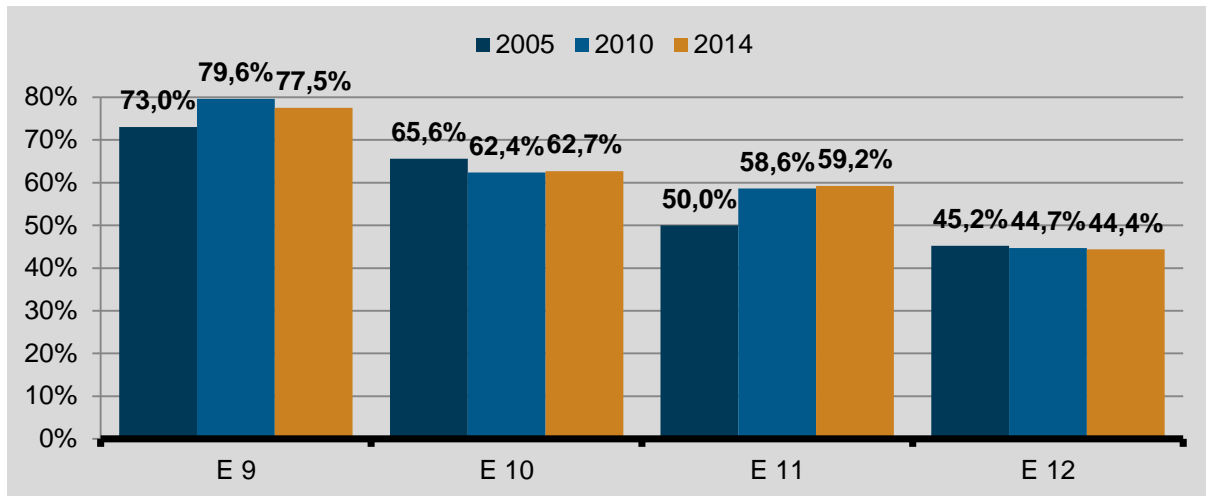
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

3.1.2.1 Gehobener Dienst Tarifbeschäftigte

Im gehobenen Dienst¹¹ lag der Anteil von Frauen bei den Tarifbeschäftigten bei 70,0 Prozent (2010: 71,0 %, 2005: 60,3 %). In der Entgeltstufe E 12 lag der Frauenanteil bei nur 44,4 Prozent. In den niedrigeren Entgeltstufen E 11 und E 10 lag der Frauenanteil bei über 50 Prozent. Am höchsten ist der Anteil von Frauen in der Entgeltstufe E 9 mit 77,5 Prozent (vgl. Abbildung 5).

¹¹ Die Entgeltgruppen E 9 bis E 12 sind vergleichbar mit dem gehobenen Dienst bei den Beamten und Beamtinnen gemäß dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und werden daher in der Zuordnung „gehobener Dienst“ aufgeführt.

Abbildung 5: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst nach Entgeltgruppen

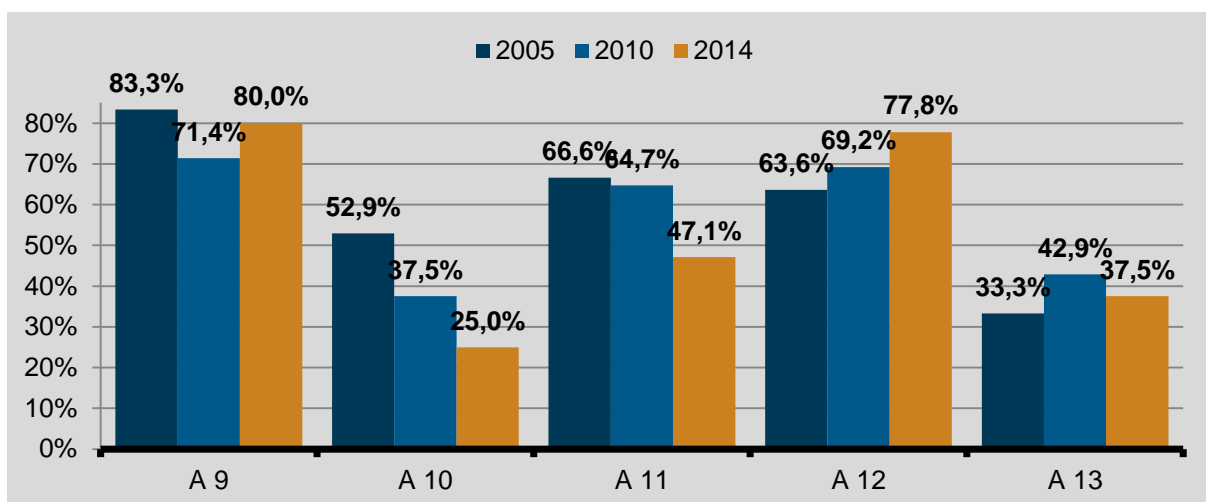


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

3.1.2.2 Gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte

In der Beamtengruppen sank der Frauenanteil im gehobenen Dienst auf 49,0 Prozent (25 Frauen) (2010: 56,7 %, entspricht 35 Frauen; 2005: 60,3 %). In der Besoldungsgruppe A 10 sank der Frauenanteil ebenfalls auf 25,0 Prozent und in der Gruppe A 11 auf 47,1 Prozent. In der Gruppe A 12 stieg der Frauenanteil auf 77,8 Prozent (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst nach Besoldungsgruppen



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

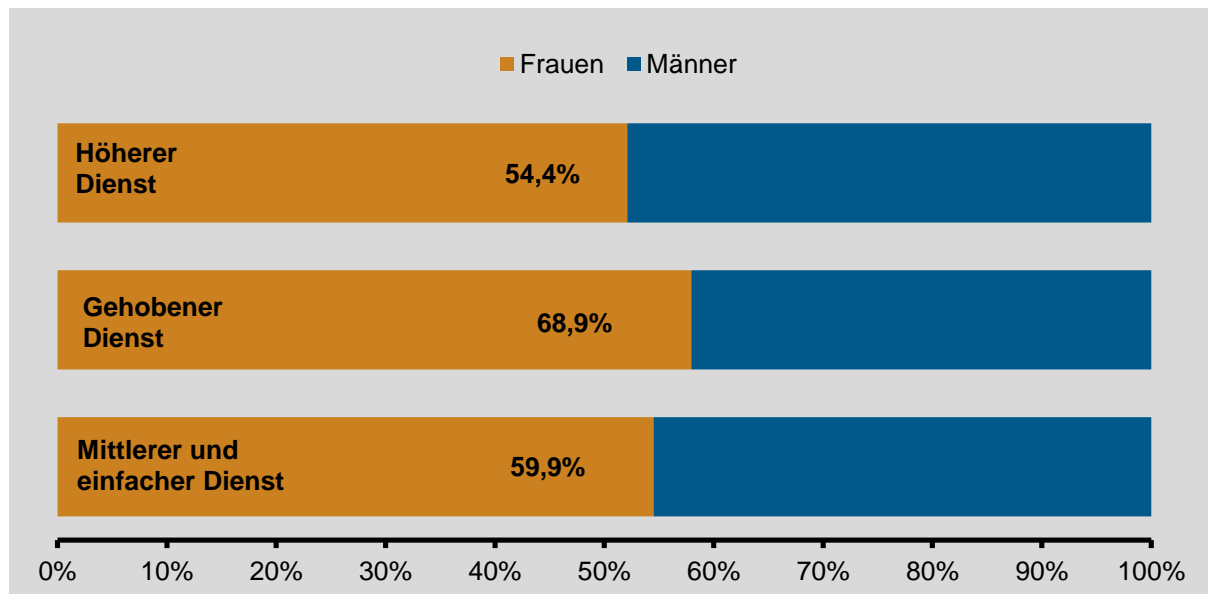
Fazit:

- Frauen im gehobenen Dienst gesamt sind anzahlmäßig überrepräsentiert (68,9 %).
- Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen im gehobenen Dienst überrepräsentiert – außer in E 12 (44,4 %).
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil in A 9 (Steigerung um 8,6 %) und A 12 (Steigerung um 8,6 %) im Vergleich zum Jahr 2010 weiter an.
- In der Beamtengruppe im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in A 10 (Sinken um 12,5 %), A 11 (Sinken um 17,6 %) und A 13 (Sinken um 5,4 %) gesunken.
- Eine Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst besteht demnach in E 12, A 10, A 11 und A 13.

3.1.3 Mittlerer und einfacher Dienst

Bei den Tarifbeschäftigten und den Beamtinnen und Beamten im mittleren und einfachen Dienst¹² gesamt ist der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2014 mit 59,9 Prozent (vgl. Abbildung 7) im Vergleich zu den Jahren 2010 (62,9 %) und 2005 (62,2 %) minimal gesunken.

Abbildung 7: Frauenanteil im mittleren und einfachen Dienst

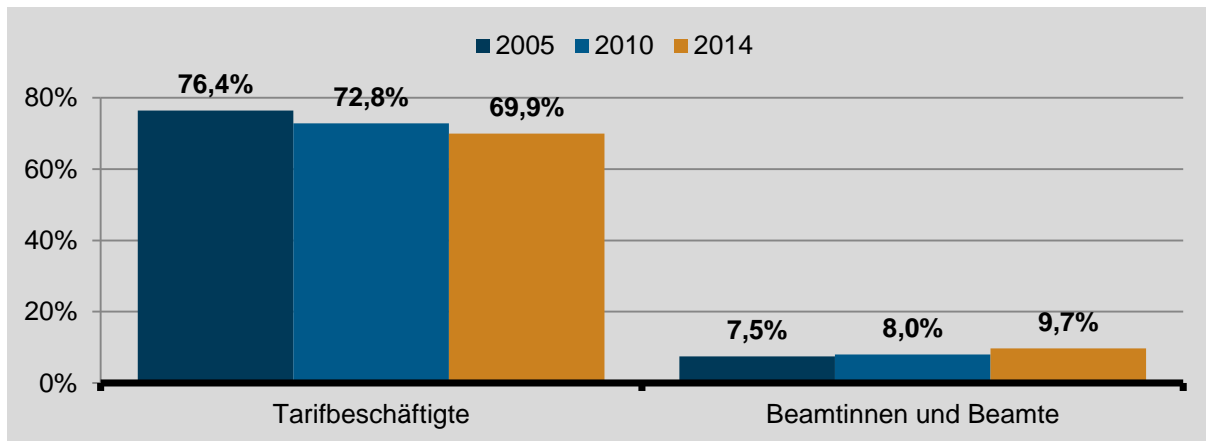


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

¹² Die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 sind vergleichbar mit dem mittleren und einfachen Dienst bei den Beamten und Beamtinnen gemäß dem Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) und werden daher in der Zuordnung „mittlerer und einfacher Dienst“ aufgeführt.

Bei den Tarifbeschäftigten im mittleren und einfachen Dienst beträgt der Frauenanteil 69,9 Prozent und ist somit weiterhin im Vergleich zu den Jahren 2010 und 2005 etwas gesunken. Der Frauenanteil in der Beamtengruppe im mittleren und einfachen Dienst liegt weiterhin bei einem sehr niedrigen Anteil von 9,7 Prozent und ist im Vergleich zu den Vorjahren minimal gestiegen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten im mittleren und einfachen Dienst



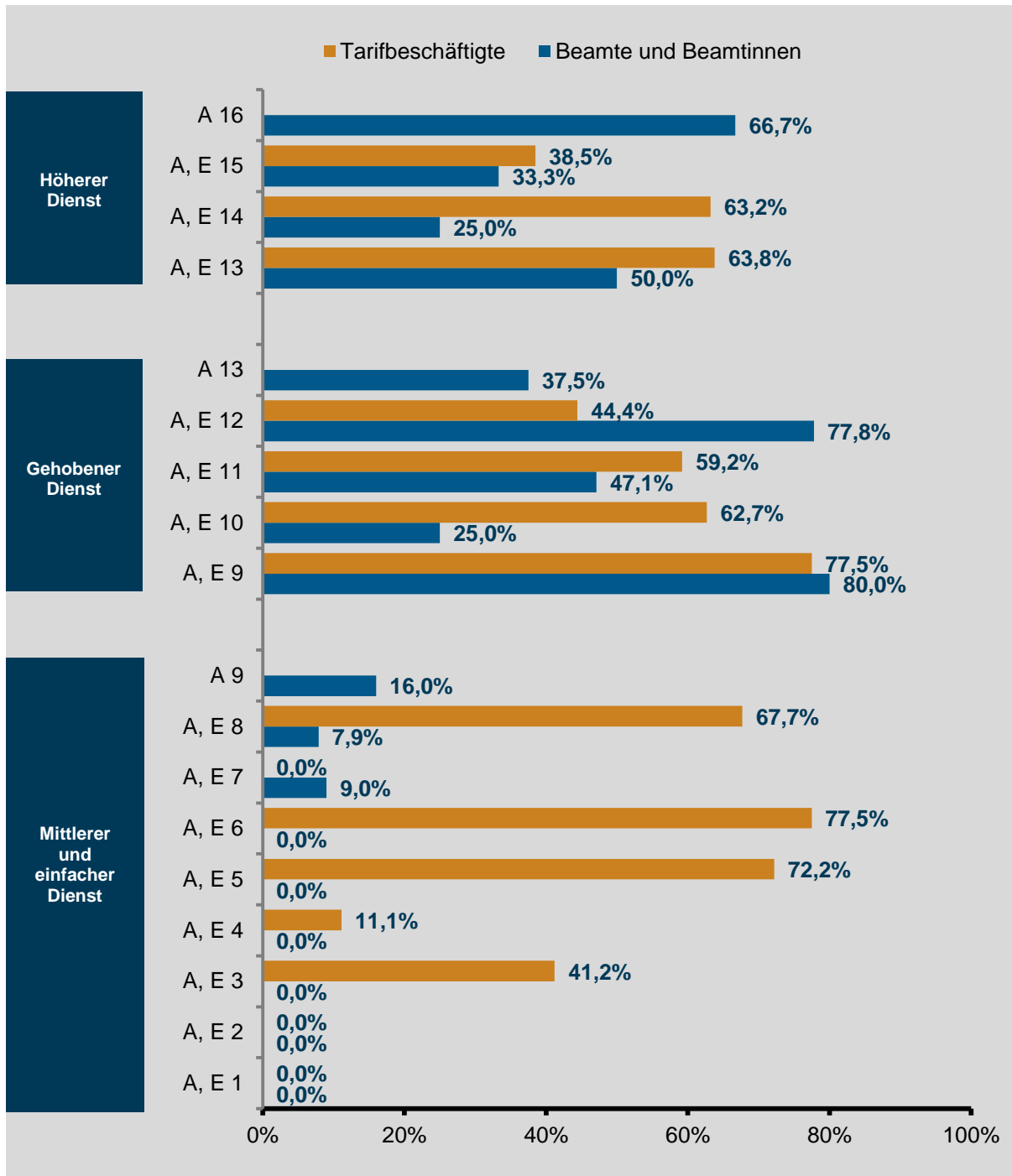
Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- *Frauen im mittleren und einfachen Dienst gesamt sind anzahlmäßig leicht überrepräsentiert (59,9 %).*
- *Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen im mittleren und einfachen Dienst überrepräsentiert (69,9 %).*
- *In der Beamtengruppe sind Frauen im mittleren und einfachen Dienst stark unterrepräsentiert (9,7 %), was auf dem hohen Anteil von Feuerwehrleuten in dieser Laufbahngruppe zurückzuführen ist.*

Abbildung 9 gibt zusammenfassend einen Überblick über den Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Landeshauptstadt Potsdam zum Stichtag 31.12.2014 wieder.

Abbildung 9: Überblick - Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

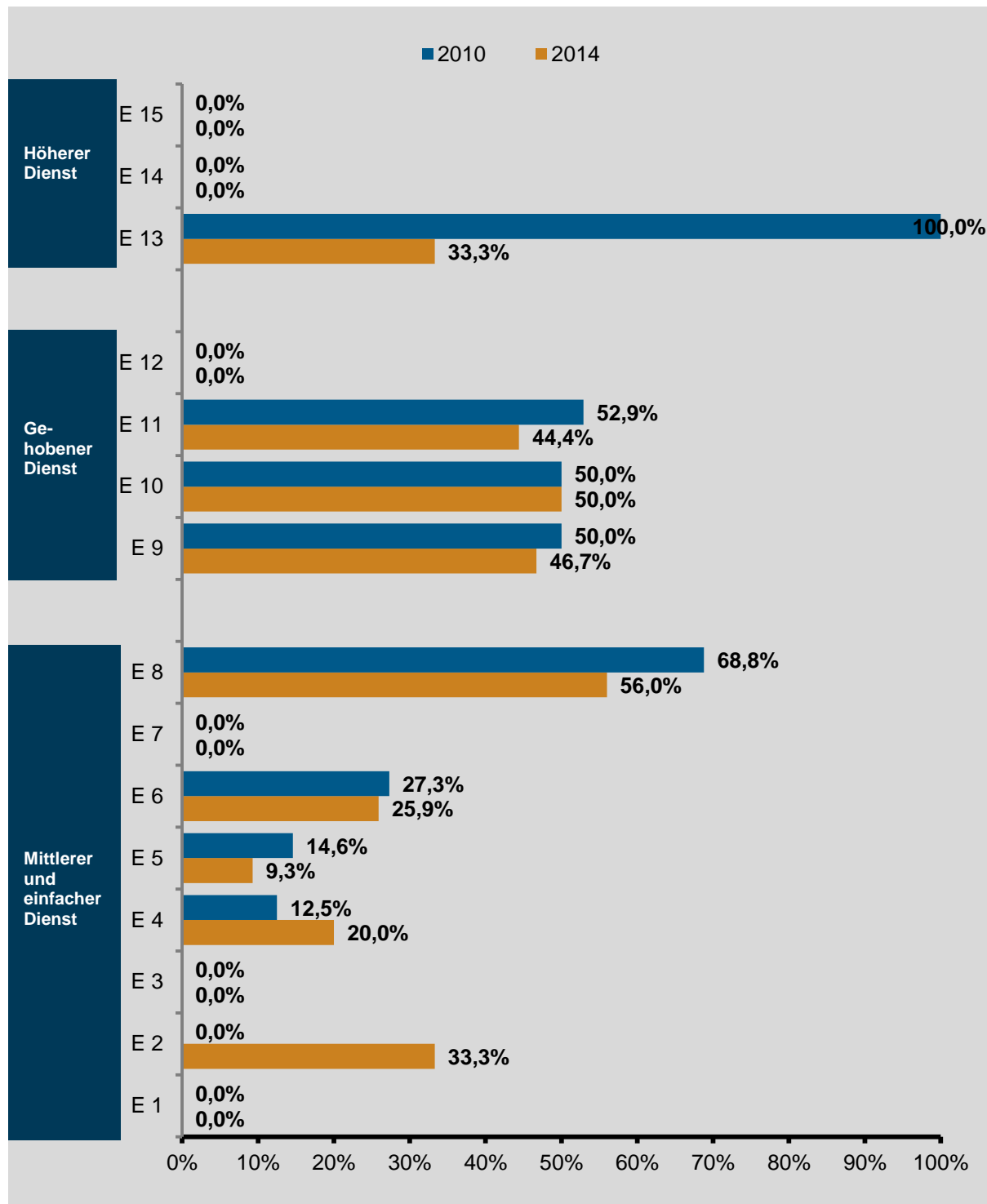


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

3.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Kommunalen Immobilienservice

Im Kommunalen Immobilienservice (KIS) waren zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt 175 Personen beschäftigt. Darunter waren 51 Frauen und 124 Männer. Abbildung 10 zeigt die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Entgeltstufen.

Abbildung 10: Frauenanteil bei den Beschäftigten im KIS nach Entgeltgruppen¹³



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

¹³ Aus dem Jahr 2005 liegen die Zahlen vom KIS gesondert leider nicht vor.

Fazit:

- *Anzahlmäßig sind Frauen im KIS unterrepräsentiert. Dies ist u.a. jedoch darauf zurückzuführen, dass ca. 100 Beschäftigte des KIS in Berufsgruppen beschäftigt sind, in denen Frauen generell unterrepräsentiert sind. Dies sind gewerblich Beschäftigte, wie Handwerker, Hausmeister oder Platz- und Hallenwarte.*

- *Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltstufen bei 44,4 Prozent (E 11) und höher. Ausgehend davon, dass es sich hinter diesen Entgeltstufen das ingenieurtechnische Personal befindet, zeigt diese eine sehr positive Entwicklung auf.*

- *Im höheren Dienst sind Frauen im KIS weiterhin unterrepräsentiert. Eine Gleichstellung ist im höheren Dienst im KIS aufgrund der sehr wenig vorhandenen qualifizierten Frauen in diesen Berufsgruppen sehr schwer zu erreichen.*

3.3 Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich

Die Landeshauptstadt Potsdam ist nach wie vor bestrebt, Frauen und Männer für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst paritätisch auszubilden. Die Ist-Analyse im Ausbildungsbereich zeigt jedoch, dass Frauen weiterhin in den Ausbildungsberufen überrepräsentiert sind:

Die Anzahl der Auszubildenden lag zum Stichtag bei 34 Personen, worunter sich 30 Frauen und 4 Männer befanden. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden gesamt ist im Vergleich zu den Erhebungen in den vorherigen Gleichstellungsplänen (2010: 75,0 %; 2005: 58,3 %) deutlich gestiegen und beträgt im Jahr 2014 88,2 Prozent. Auch bei den Studierenden im gehobenen Dienst zeigt sich ein ähnliches Bild: Zum Stichtag gab es ausschließlich Frauen als Studierende im gehobenen Dienst (vgl. Tabelle 1).

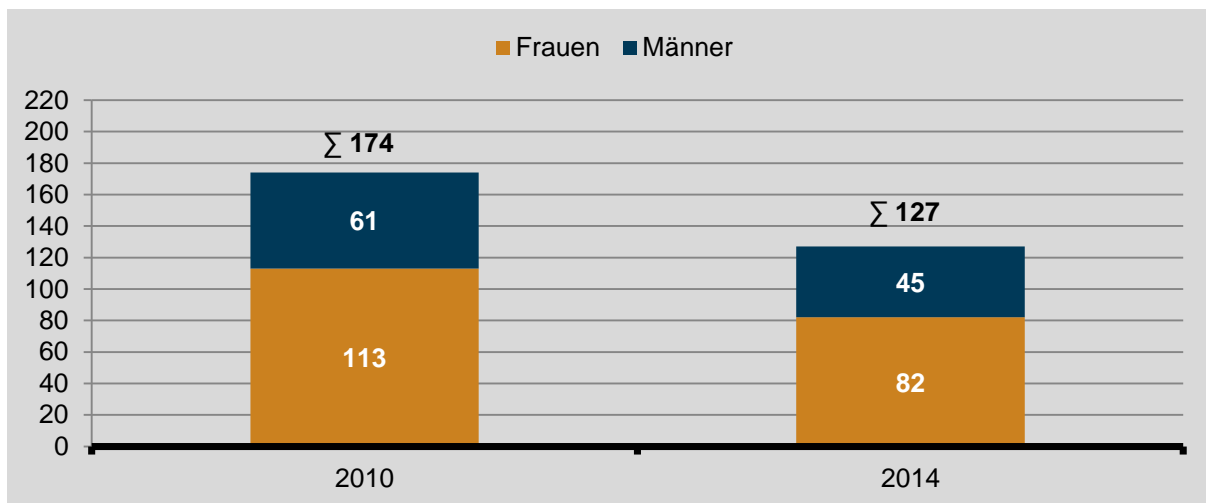
Tabelle 1: Anzahl Auszubildende nach Ausbildungsberuf

Auszubildende nach Ausbildungsberuf	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil 2014	Frauenanteil 2010
Verwaltungsfachangestellte	29	25	86,2%	70,0%
Kaufleute für Bürokommunikation	3	3	100,0%	100,0%
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste / Archiv	1	1	100,0%	0,0%
Fachinformatiker/in für Systemintegration	1	1	100,0%	Ausbildungsberuf gab es nicht
Auszubildende gesamt	34	30	88,2%	75,0%
Studierende gehobener Dienst	3	3	100,0%	80,0%

Quelle: Personalbericht 2014 der Landeshauptstadt Potsdam (Stichtag: 31.12.2014)

Im Jahr 2014 gab es mit insgesamt 127 Bewerbungen im Vergleich zum Jahr 2010 mit insgesamt 174 Bewerbungen, weniger Bewerbende für die Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte“. Dabei ist die Anzahl der Bewerbungen von Frauen doppelt so hoch wie die Anzahl der Bewerbungen von den Männern (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anzahl der Bewerbungen zur Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte“ nach Geschlecht



Quelle: Personalbericht 2014 der Landeshauptstadt Potsdam (Stichtag: 31.12.2014)

In der Landeshauptstadt Potsdam gab es insgesamt 59 Ausbilderinnen und Ausbilder. Darunter befanden sich 12 Männer und 47 Frauen (79,7 %).

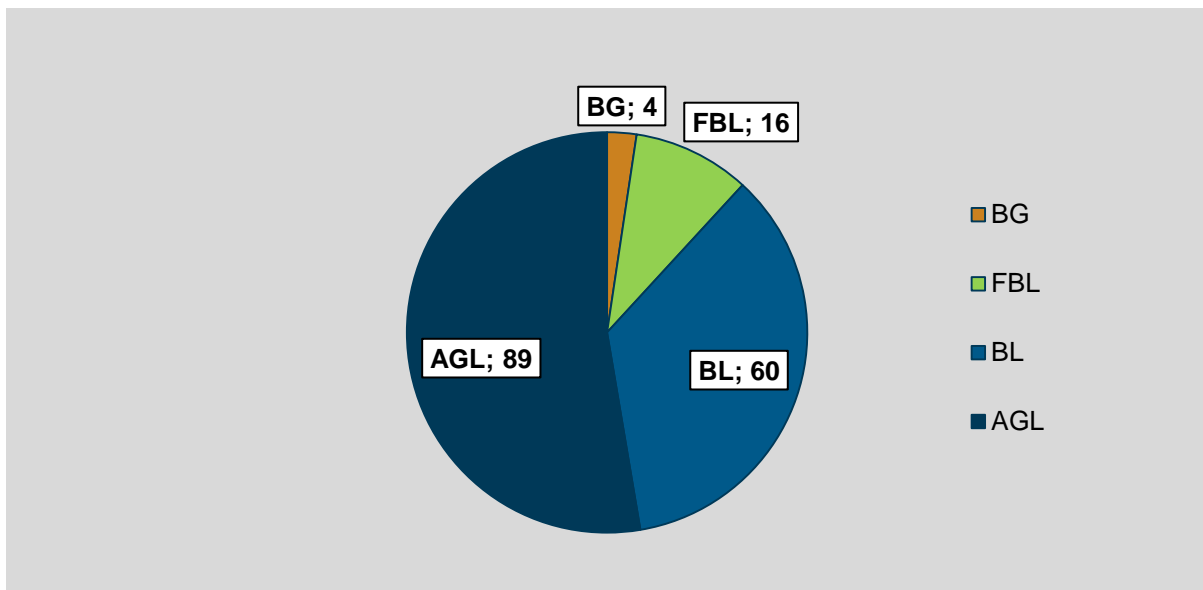
Fazit:

- *Frauen sind bei den Auszubildenden stark überrepräsentiert (88,2 %).*
- *Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für die Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte“ im Jahr 2014 war doppelt so hoch wie die Anzahl der Bewerbungen von Männern.*

3.4 Analyse der Beschäftigungsstruktur in der Führungsebene

Auf der Arbeitsgruppenebene sind die meisten Führungskräfte vertreten. Auf dieser Ebene gab es insgesamt 89 Führungskräfte zum Stichtag 31.12.2014. Auf der Bereichsleitungsebene waren es 60, gefolgt von 16 Führungskräften auf der Fachbereichs- und fünf Führungskräften (inkl. GB 9) auf der Geschäftsbereichsebene (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Anzahl Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG)¹⁴

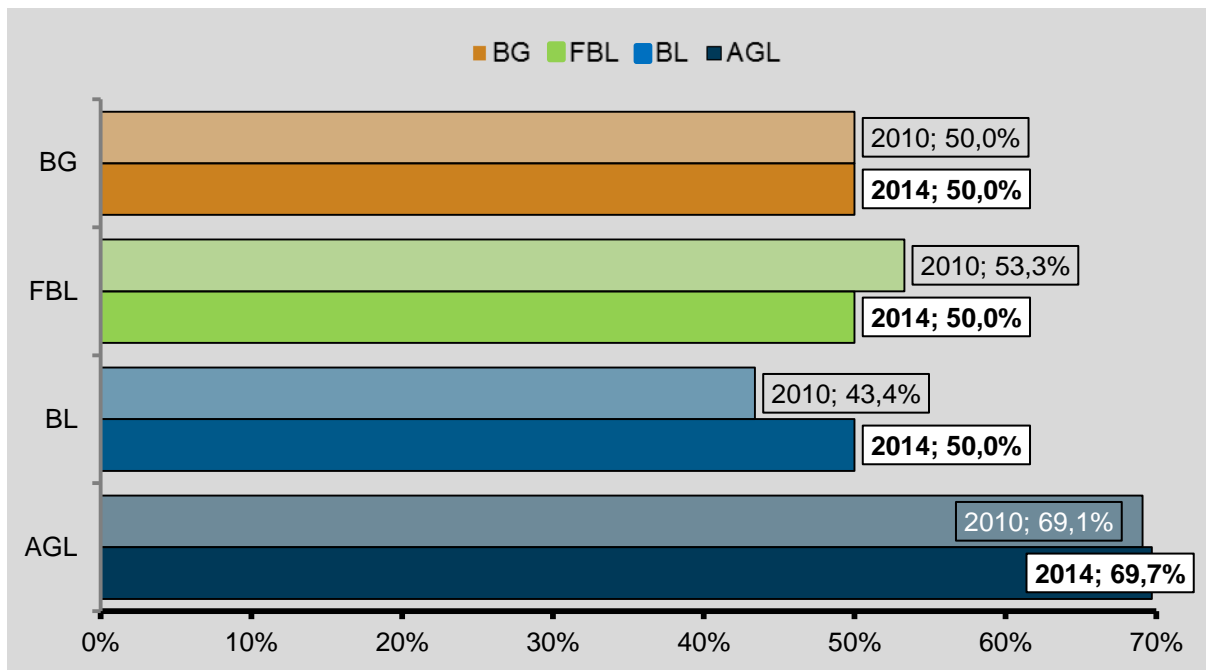


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Auf Geschäftsbereichsleitungsebene gab es einen Anteil weiblicher Führungskräfte von 40 Prozent. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es zum Stichtag bereits fünf Geschäftsbereiche gab. Der Anteil von Frauen bei den Fachbereichsleitungen blieb weiterhin nahezu konstant und sank etwas auf 50,0 Prozent im Jahr 2014 (2010: 53,3 %). Bei den Bereichsleitungen liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei 50 Prozent und ist im Vergleich zu 2010 (43,4 %) gestiegen. Auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitung blieb der Frauenanteil weiterhin konstant hoch bei 69,7 Prozent (vgl. Abbildung 13).

¹⁴ BG = Beigeordnete
 FBL = Fachbereichsleiter/in
 BL = Bereichsleiter/in
 AGL = Arbeitsgruppenleiter/in

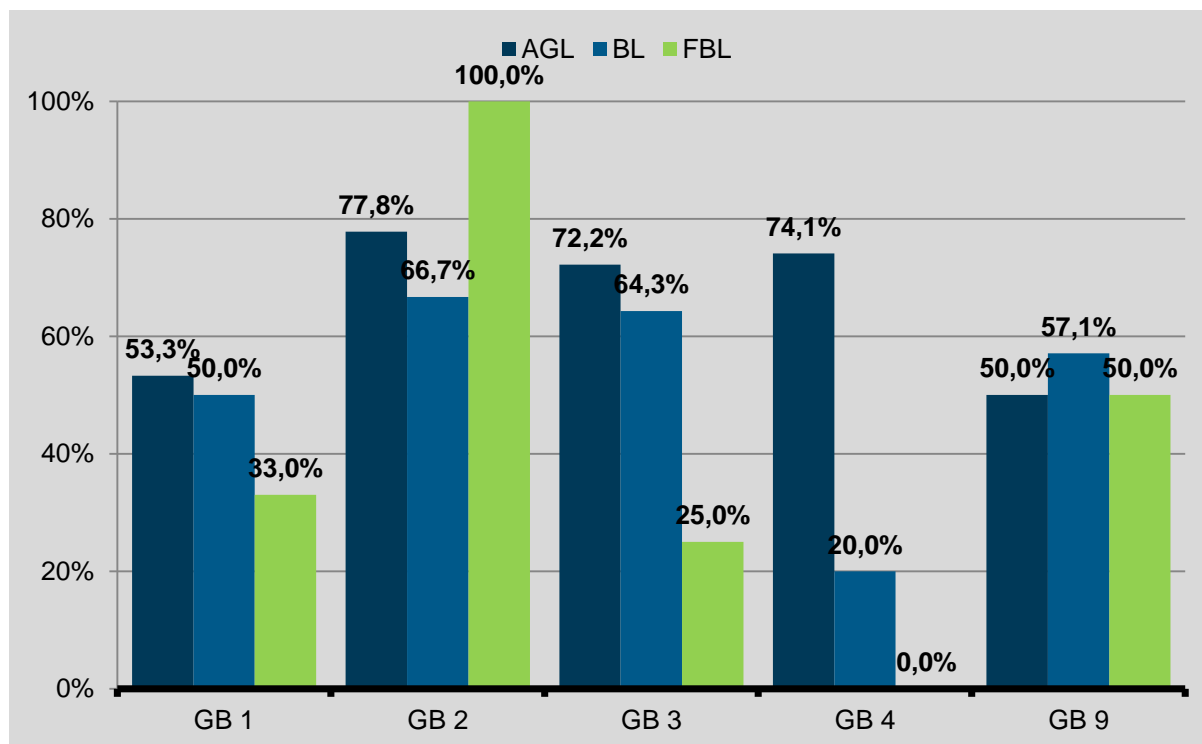
Abbildung 13: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG)



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Abbildung 14 zeigt, dass es große Unterschiede hinsichtlich einer ausgewogenen Besetzung zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften innerhalb der verschiedenen Geschäftsbereiche in den einzelnen Führungsebenen gab. Auf der Arbeitsgruppenleitungsebene, der untersten Führungsebene, lag in allen fünf Geschäftsbereichen der Anteil von weiblichen Führungskräften bei mindestens 50 Prozent und höher. Auf der Bereichsleitungsebene lag der Frauenanteil mit Führungspositionen nur im GB 4 bei unter 50 Prozent und betrug dort 20 Prozent. Auf der Fachbereichsleitungsebene gab es sowohl im GB 1 und GB 3 als auch im GB 4 eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungsposition. Hier liegen die Frauenanteile unter 35 Prozent (GB 4: 0 %).

Abbildung 14: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL) und Geschäftsbereichen

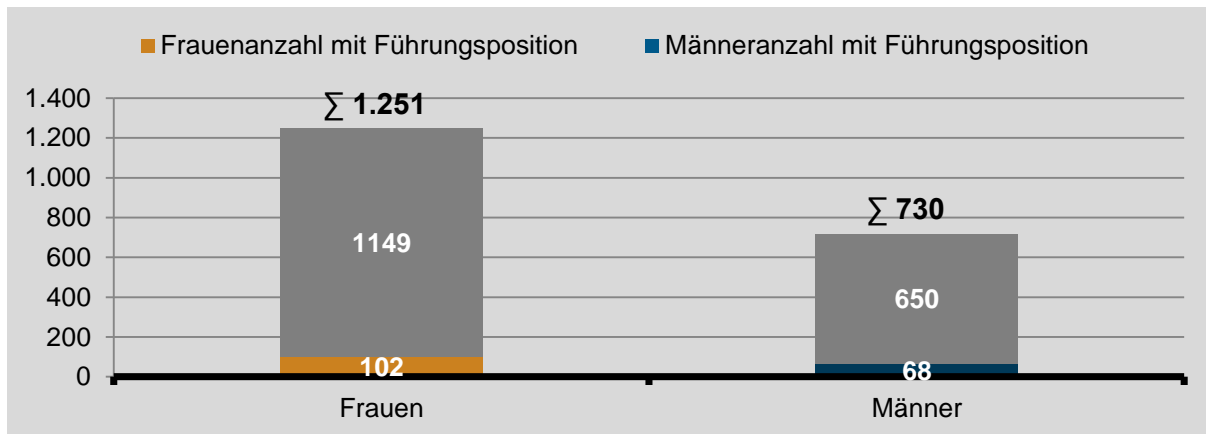


Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Von 1.251 Frauen (Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen ohne KIS) hatten 102 Frauen eine Führungsposition. Dies entspricht einer Frauenführungsquote von 8,2 Prozent.

Von 730 Männern (Tarifbeschäftigte sowie Beamte ohne KIS) hatten 68 eine Führungsposition. Dies entspricht einer Männerführungsquote von 9,3 Prozent (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Verhältnis von Beschäftigten mit Führungsposition zu Beschäftigten ohne Führungsposition nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- *Gesamt betrachtet gibt es ein ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich der Anzahl von Führungspositionen von Frauen und Männern in den einzelnen Führungsebenen. So liegt der Frauenanteil auf den Ebenen der Fachbereichsleitung, Bereichsleitung und Arbeitsgruppenleitung bei mind. 50 Prozent – abgesehen von der Ebene der Geschäftsbereichsleitung (40 %).*
- *Auf der unteren Führungsebene (Arbeitsgruppenleitung) liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen bei über 50 Prozent.*
- *Auf der mittleren Führungsebene (Bereichsleitung) liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen - bis auf Geschäftsbereich 4 - bei über 50 Prozent.*
- *Auf der oberen Führungsebene (Fachbereichsleitung) liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich 2 bei 100 Prozent und im Geschäftsbereich 9 bei 50 Prozent. In den Geschäftsbereichen 1, 3 und 4 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungspositionen vor.*

4. Handlungsfelder des Gleichstellungsplanes: Ziele und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in der Landeshauptstadt Potsdam

4.1 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

Die Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben haben sich in der gesamten Gesellschaft verändert. Gerade bei jungen Familien wird dies offenkundig erkennbar: Immer mehr Mütter mit kleinen Kindern gehen ihrem Beruf nach und möchten sich beruflich weiterentwickeln, immer mehr Männer möchten sich stärker am Familienleben beteiligen. Gleichzeitig sehen sich immer mehr Beschäftigte aufgrund des wachsenden Anteils älterer Menschen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben ihrer älteren Angehörigen konfrontiert. Zudem wird auch auf einen fairen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten ohne Familienpflichten hingewiesen. Denn zu einem erfüllten Privatleben gehört neben der Partnerschaft und Familie auch die Wahrnehmung kultureller und politischer Interessen.

Eine Personalpolitik mit gut überlegten Vereinbarkeitsmaßnahmen ist demnach Ausdruck sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung und trägt zur Motivation der Beschäftigten bei. Zufriedene Beschäftigte senken das Risiko hoher Fehlzeiten bis hin zu Kündigungen. Auch die Landeshauptstadt Potsdam muss dem Trend der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben nachkommen, um weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben.

Beschäftigte in der Landeshauptstadt Potsdam haben mit Hilfe unterschiedlicher personalpolitischer Maßnahmen, wie:

- flexible Arbeitszeitgestaltung,
- mobile Arbeitstage, unbezahlter Urlaub, Sabbatical,
- Ausgabe von Firmentickets,
- Zurverfügungstellung von 15 Kitaplätzen bei freien Trägern sowie eine Unterstützung bei der Suche nach einem Kitaplatz,

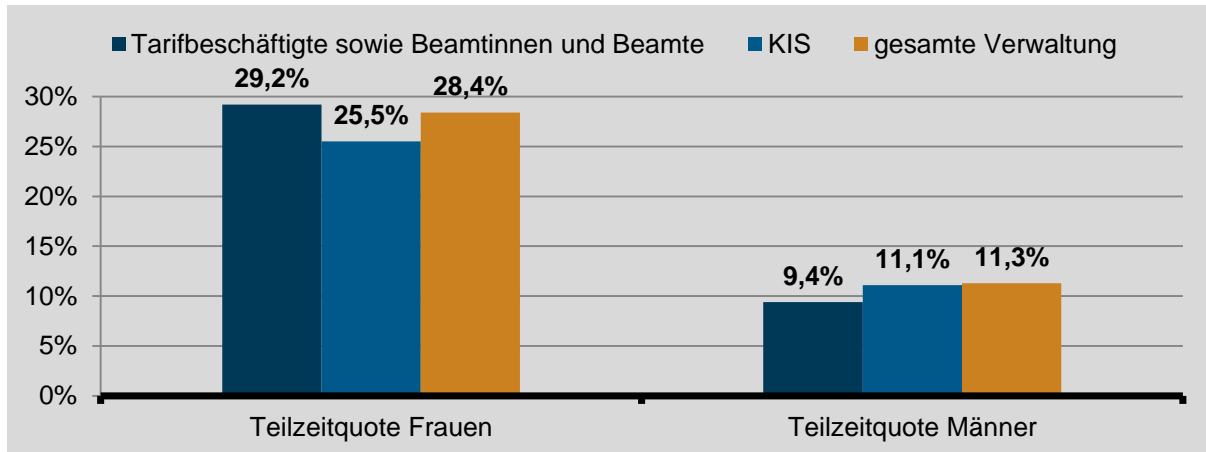
die Möglichkeit, eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben besser zu gestalten.

4.1.1 Teilzeitbeschäftigung

In der Landeshauptstadt Potsdam arbeiteten 29,2 Prozent der weiblichen Beschäftigten (ohne KIS) zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit. Der Anteil der männlichen Beschäftigten (ohne KIS), welche in Teilzeit arbeiteten, ist im Vergleich dazu bedeutend niedriger: deren Anteil lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 9,4 Prozent (vgl. Abbildung 16).

Beim KIS zeigt sich ein ähnliches Bild: 25,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiteten beim KIS in Teilzeit, hingegen es nur 11,1 Prozent der männlichen Beschäftigten beim KIS waren (vgl. Abbildung 16).

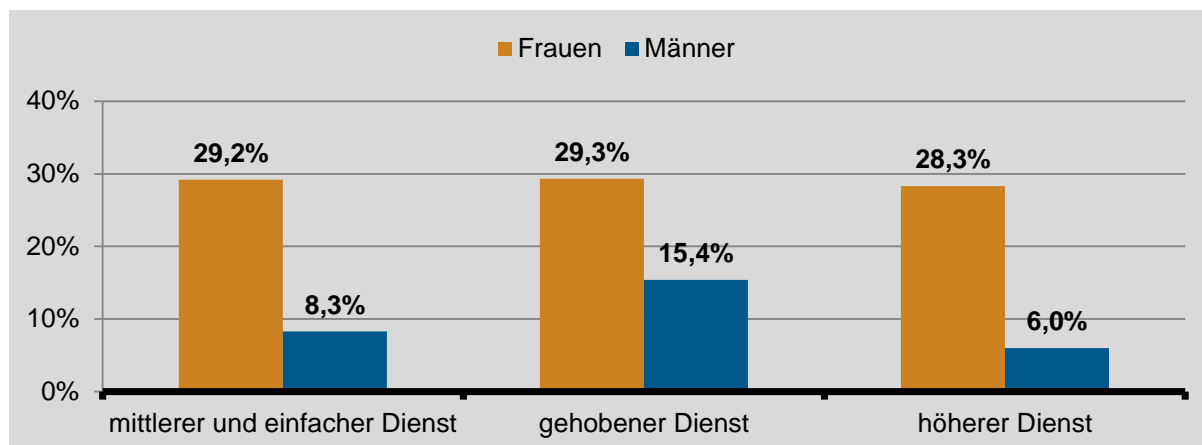
Abbildung 16: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Abbildung 17 zeigt die Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht und Laufbahn (ohne KIS) auf. Dabei ist festzuhalten, dass die Teilzeitquoten bei den weiblichen Beschäftigten in allen Laufbahngruppen durchweg höher als die der männlichen Beschäftigten lagen. Insbesondere beim mittleren/ einfachen sowie beim höheren Dienst gab es große Unterschiede im Vergleich zu den männlichen Teilzeitquoten. Jedoch ist hervorzuheben, dass die Teilzeitquote der Frauen im höheren Dienst sich im Vergleich zum Jahr 2010 (23,8 %) um fast 5 Prozent erhöht hat.

Abbildung 17: Teilzeitquoten bei den Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht und Laufbahn¹⁵



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

4.1.2 Altersteilzeitbeschäftigte

Zum Stichtag 31.12.2014 waren von insgesamt 466 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten (ohne KIS) 127 in Altersteilzeit. Darunter befanden sich 100 Frauen und 27 Männer. Bei den Frauen befanden sich 98 in der Freizeitphase und 2 in der Arbeitsphase.

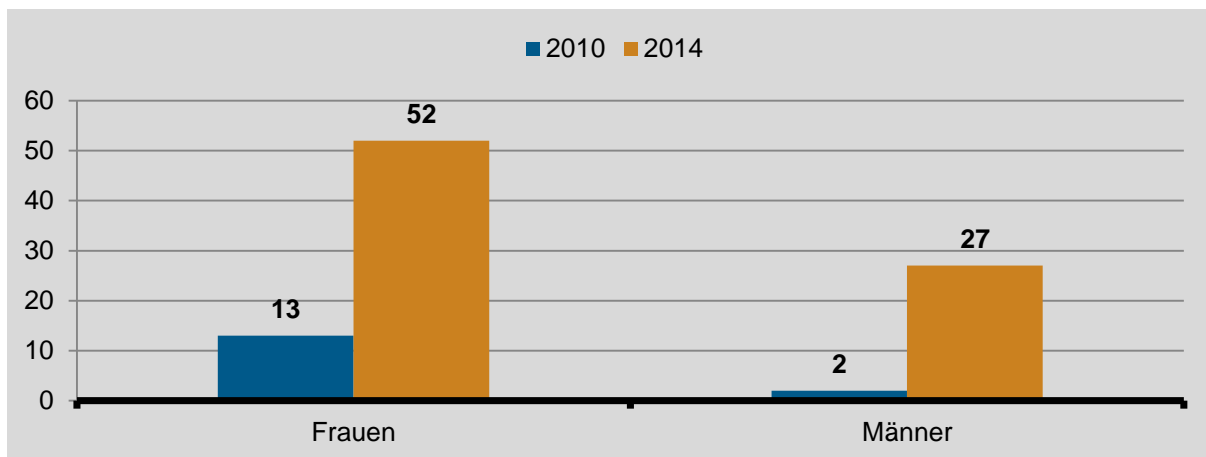
Beim KIS waren es zum Stichtag 31.12.2014 von insgesamt 29 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten 13 Personen, welche sich in Altersteilzeit in der Freizeitphase befanden. Darunter konnten 11 Männer und zwei Frauen gezählt werden.

4.1.3 Elternzeit

Zum Stichtag 31.12.2014 befanden sich 52 weibliche und 27 männliche Beschäftigte in Elternzeit (ohne KIS). Die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Vergleich zum Erhebungsjahr 2010 deutlich gestiegen, auch wenn die familienbedingte Auszeit weiterhin überwiegend von den weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen worden ist (vgl. Abbildung 18).

¹⁵ ohne KIS

Abbildung 18: Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Fazit:

- *Fast jede dritte weibliche Beschäftigte und nur jeder zehnte männliche Beschäftigte arbeitete zum Stichtag 31.12.2014 in Teilzeit (ohne KIS).*
- *Die Teilzeitquote von Frauen im gehobenen Dienst konnte im Vergleich zum Jahr 2010 auf 28,3 Prozent erhöht werden (Steigerung um fast 5 %).*
- *Im mittleren/ einfachen Dienst und im höheren Dienst arbeiteten doppelt so wenig Männer wie vergleichsweise im gehobenen Dienst in Teilzeit (ohne KIS).*
- *Die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsplätze ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2010 rückläufig. Zum Stichtag 31.12.2014 war mindestens jeder vierte Teilzeitarbeitsplatz ein Altersteilzeitarbeitsplatz (2010: mehr als jeder zweite Teilzeitarbeitsplatz war ein Altersteilzeitarbeitsplatz).*
- *Es gehen halb so viele Männer wie Frauen in die familienbedingte Auszeit und nehmen Elternzeit in Anspruch.*

Ziele des Handlungsfeldes „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben“:

- Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen (Teilzeitarbeit, Inanspruchnahme von Elternzeit)
- Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Für die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Die Beschäftigten sind bei einer individuellen Arbeitszeit- oder Arbeitsortgestaltung (einschließlich Heimarbeit) wegen dringender persönlicher Erfordernisse zu unterstützen. Die

Stadt überprüft – auch im Einzelfall – die Möglichkeit der Einrichtung von Tele- oder Heimarbeitsplätzen für die Beschäftigten.

- Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigungen sind in allen Bereichen zu schaffen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leitungspositionen.
- Die Inanspruchnahme der freiwilligen betrieblichen Teilzeitmöglichkeiten wie z.B. befristete und unbefristete Teilzeitbeschäftigung, Sabbatical und Sonderurlaub sind unter Berücksichtigung der Fachbereichs-Aufgaben zu gewährleisten. Darüber hinaus können im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen betrieblich nicht geregelte Modelle individuell vereinbart werden. Es ist durch die Landeshauptstadt Potsdam beabsichtigt, diese Regelungen weiter zu führen.
- Die Inanspruchnahme von mehrjährigem (unbezahlten) Sonderurlaub entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Regelungen ist auch aus Gründen der persönlichen oder beruflichen Entwicklung großzügig zu unterstützen.
- Die Ablehnung einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung, die die entgegenstehenden dienstlichen Belange nachvollziehbar darstellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess miteinzubeziehen.
- Teilzeitbeschäftigten sind unter Berücksichtigung der Fachbereichs-Aufgaben die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollbeschäftigten.

4.1.4 Beurlaubungen

Beschäftigte der Landeshauptstadt Potsdam haben im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit, Beurlaubungen in Form von unbezahltem Sonderurlaub oder eines Sabbaticals (Freistellung vom Dienst) zu nehmen. Beschäftigte in Elternzeit, welche familienbedingt für einen gewissen Zeitraum nicht im Dienst sind, sollten besonders unterstützt werden. Neben einem regelmäßigen Kontakt mit den Betroffenen, gehören auch die Informationsweitergabe über wesentliche betriebliche Entwicklungen als auch die Unterstützung bei der Lösung von Problemen, die aufgrund der Nichtteilnahme am Arbeitsleben auftreten.

Für den Umgang mit Beurlaubungen werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Bei frei werdenden Stellen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit, die wieder zu besetzen sind, ist ein zügiger personeller Ausgleich spätestens nach der Entscheidung der bisherigen Stelleninhaberin bzw. des bisherigen Stelleninhabers über den Zeitraum der Elternzeit vorzunehmen.
- Die Sicherstellung einer Vertretung für diese Stellen ist eine Maßnahme, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern zu erreichen bzw. zu erhalten und junge Männer und Väter für eine familienbewusste Haltung zu sensibilisieren und zu ermutigen. Dies gilt für die Zeit des Mutterschutzes, für die Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden führen.
- Nach Ablauf der Elternzeit ist eine gleichwertige Planstelle wieder zur Verfügung zu stellen, soweit zwingende dienstliche oder **betriebliche** Belange dem nicht entgegenstehen.
- Besteht bei Mitarbeitenden der Wunsch, die Elternzeit/ die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Planstellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerbern und Bewerberinnen berücksichtigt.
- Bei Wegfall der Stelle sind rechtzeitig neue Einsatzmöglichkeiten und Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.
- Auf Wunsch kann während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden vereinbart werden.
- Frauen und Männer sollen aus Gründen der Kindererziehung, der Pflege erkrankter Familienangehöriger und aus sonstigen persönlichen Gründen großzügig Sonderurlaub erhalten.

4.2 Stellenbesetzungsverfahren

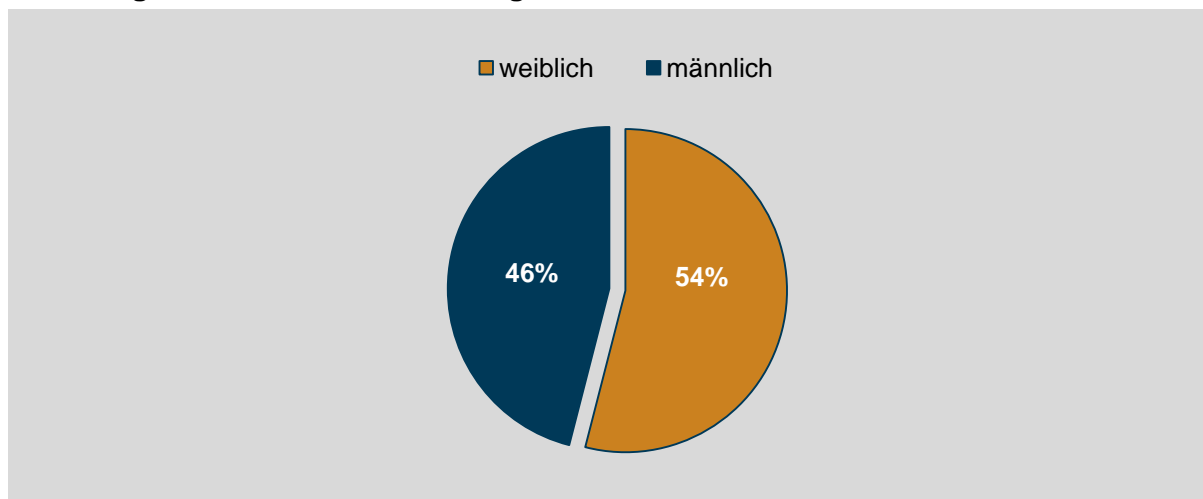
Für Stellenbesetzungsverfahren beginnend beim Ausschreibungsprozess, über den Prozess der Auswahl bis hin zu den Auswahlkriterien und zur Auswahlentscheidung, sind im Gleichstellungsplan Vorgaben festgelegt, um eine Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen der Landeshauptstadt Potsdam zu erzielen.

Ziele des Handlungsfeldes „Stellenbesetzungsverfahren“:

- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Führungspositionen der einzelnen Laufbahngruppen

Die Landeshauptstadt Potsdam hatte zum Stichtag 31.12.2014 rund 200 Stellen ausgeschrieben, worauf 5.100 Bewerbungen eingegangen sind (Personalbericht der Landeshauptstadt Potsdam, 2014). Abbildung 19 zeigt, dass der Anteil der Bewerbungen von Frauen mit 54 Prozent leicht über dem Anteil der Bewerbungen von Männern (46 %) lag.

Abbildung 19: Anzahl der Bewerbungen nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Für Stellenbesetzungsverfahren werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Durch objektive Stellenbesetzungsverfahren ist eine **chancengleiche** und **stellenprofilgerechte Besetzung** sicherzustellen. Es sind dazu geeignete Auswahlverfahren und Auswahlkriterien zur Feststellung der fachlichen, sozialen und personalen Eignung festzulegen. Dabei sind die Auswahlverfahren und Auswahlkriterien auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin zu überprüfen.
- Anforderungsprofile sind grundsätzlich vor Neu- oder Wiederbesetzung einer Stelle zu erarbeiten. Das Anforderungsprofil bildet die Grundlage für die Stellenausschreibung, die

Anforderungen in der Arbeitsplatzbeschreibung sowie die Festlegung der Auswahlkriterien.

- Frauen werden besonders da, wo sie unterrepräsentiert sind, aufgefordert, sich für die ausgeschriebenen Positionen zu bewerben. Durch gezielte Personalberatung sind Frauen zu motivieren und zu unterstützen, sich um höherwertige Tätigkeiten zu bewerben.

Folgende Vorgaben gelten für Ausschreibungen:

- Bei Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen sind grundsätzlich weibliche und männliche Berufsbezeichnungen zu verwenden wie z.B. „Arzt“ oder „Ärztin“, „Sachbearbeiter“ oder „Sachbearbeiterin“.
- Für Funktionsbereiche, Berufsfelder, Laufbahngruppen, Vergütungsgruppen, Lohngruppen und Besoldungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei **allen** Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen:

„Die Landeshauptstadt Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Bereich an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich, sich zu bewerben.“

- Für Funktionsbereiche, Berufsfelder, Laufbahngruppen, Vergütungsgruppen, Lohngruppen und Besoldungen, in denen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht, wird in Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen:

„Diese Stelle ist gleichermaßen für Frauen wie Männer geeignet.“

- Interne Stellenausschreibungen werden durch Aushang in den zentralen Gebäuden zugänglich gemacht und im Mitteilungsblatt veröffentlicht.
- Information und Beratung zu den ausgeschriebenen Stellen sind zu ermöglichen.

Folgende Vorgaben gelten für die Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber:

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt ist bei der **Vorauswahl** der Bewerberinnen und Bewerber für interne und externe Stellenbesetzungsverfahren **frühzeitig** zu beteiligen. Sie hat die Möglichkeit, geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus Gleichstellungsgründen aus dem Bewerberinnen- und Bewerberkreis vorzuschlagen.

- Bei der Vorauswahl für die Vorstellungsgespräche ist sicherzustellen, dass alle formal und inhaltlich, im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten weiblichen Personen, die sich beworben haben, eingeladen werden. Sofern dies wegen einer zu großen Anzahl der Bewerberinnen nicht möglich sein sollte, sind mindestens so viele weibliche wie männliche Personen, die sich beworben haben, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- Bei Vorstellungsgesprächen von Bewerberinnen und Bewerbern hat die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung das Recht teilzunehmen und dem entsprechenden Auswahlgremium der Landeshauptstadt Potsdam anzugehören. Über fachbereichsübergreifende und fachbereichsinterne Umsetzungen, die keinem Ausschreibungsverfahren unterliegen, ist die Gleichstellungsbeauftragte **im Vorfeld** zu informieren.
- In den Auswahlgremien der Landeshauptstadt Potsdam ist eine paritätische Besetzung anzustreben.

Folgende Vorgaben gelten für die Auswahlkriterien:

- Auswahlkriterien für die Zulassung zum bzw. den Ausschluss vom engeren Auswahlverfahren dürfen sich nicht benachteiligend auf Grund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder der Familiensituation (z.B. Alleinerziehende) auf die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.
- Die Auswahlkriterien müssen den Anforderungskriterien im Stellenprofil entsprechen und neben den fachlichen Qualifikationsmerkmalen auch die personenbezogenen Anforderungen für die auszuschreibende Stelle beinhalten, so dass alle Bewerberinnen und Bewerber die gleiche Chance haben, ihre Eignung durch Selbsteinschätzung darzustellen.
- Zu den Anforderungskriterien für Führungskräfte sind als personenbezogene Anforderungen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für folgende Zielsetzungen zu berücksichtigen: berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsförderung, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

- Eine bisherige auf Grund von Familien- oder Pfl egetätigkeit unterbrochene oder reduzierte Erwerbstätigkeit darf nicht zum Ausschluss aus einem Bewerbungsverfahren führen.

Folgende Vorgaben gelten für die Auswahlentscheidung:

- Beträgt der Anteil von Frauen in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht mindestens 50 Prozent, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt nicht, wenn für die Besetzung einer Richterstelle die Mitwirkung des Richterwahlausschusses vorgeschrieben ist.¹⁶
- Bei der Eignungsbeurteilung sind auch Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die **Eignung, Befähigung und Leistung** der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

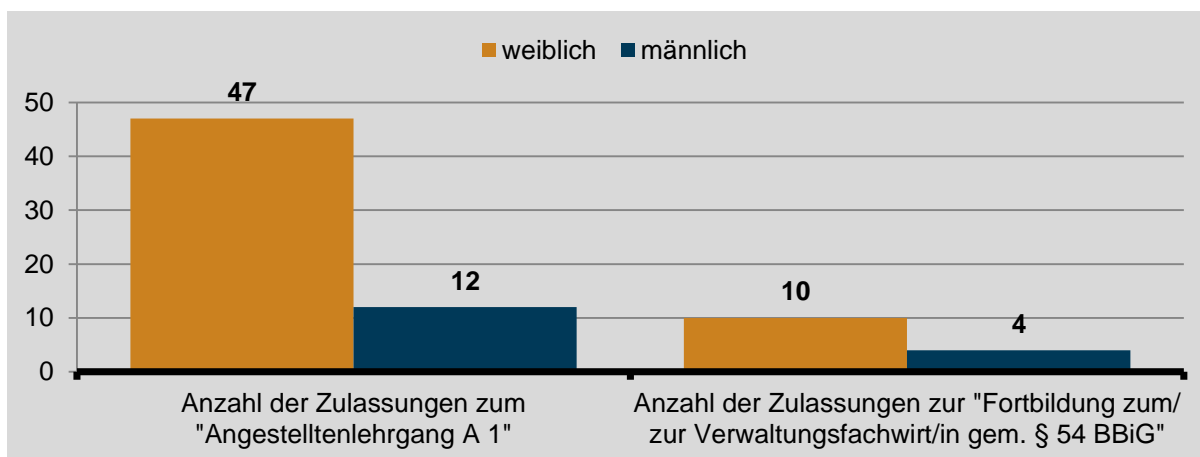
¹⁶ LGG (2013): § 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg, Absatz 1

4.3 Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung

In der Personalarbeit kommt der geschlechtergerechten Gestaltung der Personalentwicklung für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu. Demnach ist die Förderung von Frauen als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu betrachten, welche im Wesentlichen dezentral durch die Fachbereichsleitungen umzusetzen ist. Hier werden die Weichen für die berufliche Entwicklung von Frauen gestellt. Dazu gehören Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterentwicklung von Frauen, die Schulung der Personalverantwortlichen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit sowie ein transparentes Stellenbesetzungsverfahren, um einen chancengleichen beruflichen Aufstieg von Frauen zu gewährleisten.

Abbildung 20 zeigt, dass die Inanspruchnahme einer berufsqualifizierenden Fortbildung (A 1 bzw. Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt gem. § 54 BBiG) zum Stichtag 31.12.2014 überwiegend von Frauen wahrgenommen worden ist.

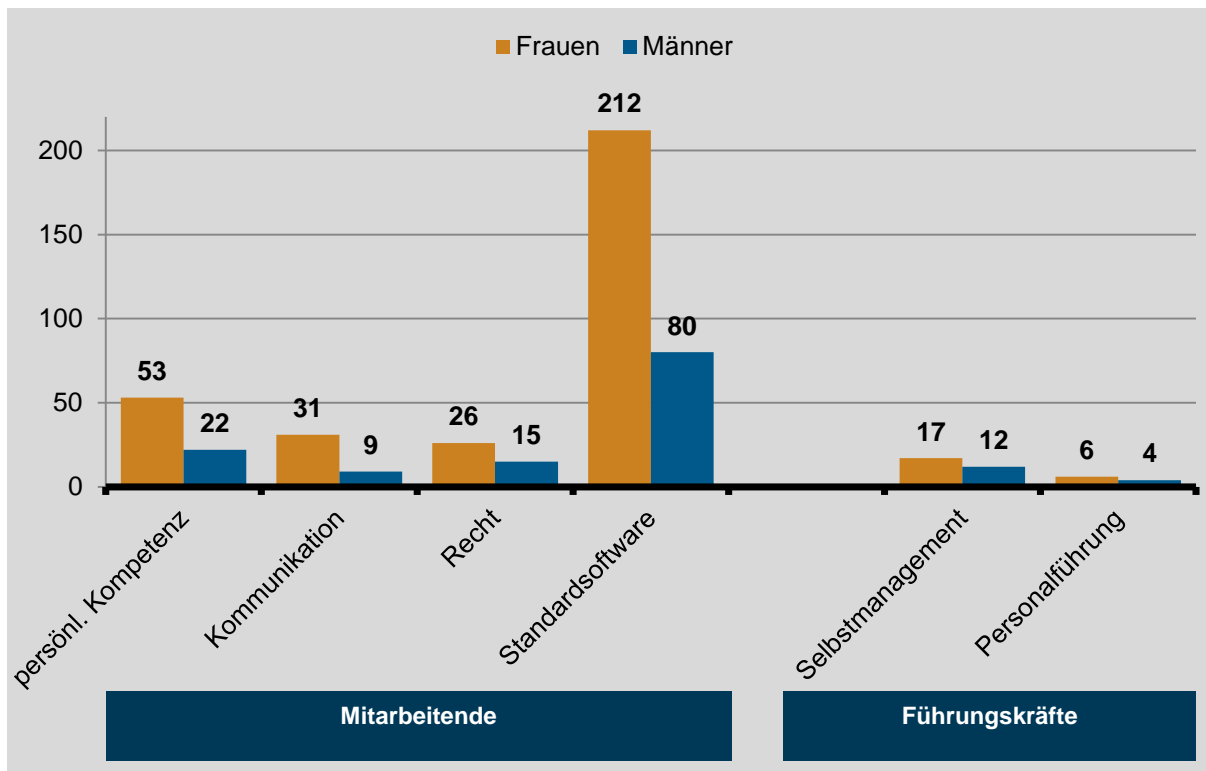
Abbildung 20: Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Insgesamt haben 487 Beschäftigte zum Stichtag 31.12.2014 an einer Fortbildung teilgenommen. 345 unter ihnen waren weibliche Teilnehmende, was einem prozentualen Anteil von 70,8 Prozent entspricht. Abbildung 21 zeigt die Teilnahme von Frauen und Männern an internen Fortbildungen je Fortbildungsart.

Abbildung 21: Anzahl der Teilnehmenden an internen Fortbildungen nach Geschlecht und Fortbildungsart



Quelle: Bereich Personal und Organisation (Stichtag: 31.12.2014)

Ziele des Handlungsfeldes „Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung“:

- Förderung der Qualifizierung des weiblichen Fach- und Führungskräftenachwuchses
- Förderung eines Führungsstils im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Für die Förderung von Frauen werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Für weibliche Beschäftigte in unteren Gehaltsgruppen und ohne Aufstiegsmöglichkeiten sollen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden, z.B. durch Zugang zu Angestelltenlehrgängen.
- Förderung der Qualifizierung während der Elternzeit und die Vorbereitung auf den Wiedereinstieg.
- Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die Qualifikationen ermöglichen, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der

Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bei Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen.

- Einer Frau darf die Verlängerung einer befristeten Stelle nicht verweigert werden wegen einer Schwangerschaft.

Für die Ausbildung werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.
- Bei der Einstellung von Auszubildenden ist eine paritätische Besetzung der Geschlechter in den Ausbildungsberufen anzustreben.
- Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten sinngemäß die Vorgaben zum Stellenbesetzungsverfahren (siehe ab Seite 35).
- Für die Ausbildung wird eine Parität von Ausbilderinnen und Ausbildern angestrebt.

Für die Fortbildung werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Die Landeshauptstadt Potsdam hat Fortbildungsangebote und dafür erforderliche Voraussetzungen sicherzustellen, die eine Qualifizierung zur Übernahme von Tätigkeiten ermöglichen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Die Fortbildung von weiblichen Führungskräften und die Entwicklung des weiblichen Führungskräftenachwuchses sind durch gezielte Bildungsangebote und Planungen zu ermöglichen.
- Führungskräfte motivieren Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungen und unterstützen Frauen, die sich qualifizieren möchten, insbesondere für die Übernahme von Leitungsfunktionen.
- Die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten (der Landeshauptstadt) ist auch Beschäftigten in Elternzeit möglich.
- Interne Fortbildungsangebote sind nach Bedarf familiengerecht zu gestalten.
- Frauen sind gezielt und möglichst paritätisch als Dozentinnen und Mentorinnen für Fortbildungsveranstaltungen der Landeshauptstadt Potsdam zu gewinnen.

- Spezielle Fortbildungen sind für Beschäftigte vorzusehen, die in den Bereichen tätig sind, die Strukturveränderungen gerade auch im Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung unterliegen.
- Die Landeshauptstadt Potsdam stellt die Teilnahme an Fortbildungen zur Gleichstellung, zum Umgang der Geschlechter im Arbeitsleben und zur Stressbewältigung im angemessenen Umfang sicher.
- In das Fortbildungsangebot der Landeshauptstadt sind insbesondere für Führungskräfte die Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diskriminierung, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Burn out und Mobbing aufzunehmen.
- Die Qualifizierung der Frauen ist verstärkt durch Abordnungen und andere Maßnahmen des „trainings on the job“ sicherzustellen.
- Für das Jahr 2016 wurde ein einheitliches integriertes Fortbildungsprogramm für die Landeshauptstadt Potsdam herausgegeben, in welchem das gesamte Inhouse-Fortbildungs-Programm gebündelt ist. Dieses wird auch für die Folgejahre erstellt.

4.4 Schutz vor sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Sie liegt vor, wenn verbale und oder nicht verbale Verhaltensweisen mit sexueller Bedeutung oder sexuellem Hintergrund von den Betroffenen als unerwünscht empfunden werden können. Sexuelle Diskriminierung richtet sich meist gegen Frauen und bedeutet einen direkten Angriff auf die Würde und das Persönlichkeitsrecht einer Frau und schafft ein stressbeladenes, einschüchterndes und entwürdigendes Arbeitsumfeld. Betroffene werden daher aufgefordert, solches nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam unterstützt, berät und bearbeitet auf Wunsch von betroffenen Beschäftigten das Problem gemeinsam in deren Interesse. Konkrete Maßnahmen gegen die belästigende Person werden nur nach vorheriger Zustimmung der belästigten Beschäftigten eingeleitet.

In Bezug auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Die Landeshauptstadt Potsdam schafft Voraussetzungen, unerwünschtes sexuell motiviertes Verhalten (einschließlich des Verhaltens von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz), durch das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt wird, zurückzudrängen und den Opfern zu helfen.
- Es sind Information und Aufklärung über sexuelle Belästigung, die Beratung von Betroffenen und Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen sowie entsprechende Fortbildungen zu organisieren.
- Führungskräfte sind bestrebt, jede Form von sexueller Belästigung in Worten, Bildern und Taten zu unterbinden.
- Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächsthöheren Vorgesetzten, den Personalbereich oder die Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten, die arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung zur Folge haben können (siehe auch „Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz der Landeshauptstadt Potsdam“).

4.5 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Unter Mobbing werden alle persönlichen Auseinandersetzungen, aber auch ergänzende administrative Vorgänge und Konflikte verstanden, bei denen die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, seine Persönlichkeitsentwicklung und sein Selbstwertgefühl, seine sozialen Beziehungen, seine Würde und sein soziales Ansehen sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozess des Betriebes einzugliedern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt wird.¹⁷

In Bezug auf Schutz vor Mobbing am Arbeitsplan werden folgenden Vorgaben festgelegt:

- Die Landeshauptstadt Potsdam schafft Voraussetzungen, Mobbing zurückzudrängen und den Opfern zu helfen.
- Insbesondere sind die Information und Aufklärung über Mobbing, die Beratung von Betroffenen und Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen zu gewährleisten sowie entsprechende Fortbildungen zu organisieren.
- Führungskräfte sorgen im Rahmen ihrer besonderen Verantwortung für die Gleichberechtigung von Frau und Mann für ein ausgeglichenes und frauenfreundliches Betriebsklima und sie sind bestrebt, jede Form von Mobbing zu unterbinden.
- Führungskräfte sind auch danach auszuwählen, wie gut sie Konflikte lösen können.
- Die von Mobbing Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächsthöheren Führungskräfte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.
- Die Betroffenen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Innerhalb der Landeshauptstadt Potsdam haben Betroffene das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die nächsthöheren Vorgesetzten, den Personalbereich oder die Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) zu wenden.

¹⁷ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

5. Geschlechtergerechte Sprache und Datenerhebung

Im Jahr 2015 haben die Stadtverordneten mit dem Beschluss 15/SVV/0463 die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache innerhalb der Landeshauptstadt Potsdam und in Publikationen nach außen (Broschüren, Flyer, externe Schreiben) in Auftrag gegeben. Ziel ist es auch sprachlich eine Gleichbehandlung der Geschlechter zu erlangen, da die Verwendung der ausschließlichen männlichen Form in der Sprache symbolisch wie faktisch zur Benachteiligung von Frauen führt. Um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen angemessen auszudrücken, bedarf es der Bereitschaft, sich von ein paar alten Sprech- und Denkgewohnheiten zu verabschieden. Dann erlaubt es unsere Sprache, gerecht von und zu beiden Geschlechtern zu sprechen. Vorteile einer einheitlichen Linie zur geschlechtsneutralen Formulierung:

- Einheitliche Sprach- und Schreibweise schafft ein einheitliches Bild nach außen und Identifikation nach innen.
- Durch eine neutrale Sprache fühlen sich Frauen wie Männer gleichermaßen angesprochen.
- Das moderne Bild technischer Berufe wird auch sprachlich repräsentiert.

In Bezug auf eine geschlechtergerechte Sprache werden folgende Vorgaben festgelegt:

- Bei neuen Satzungen, Verfügungen, Fachberichten, Fachplänen und Konzepten sowie Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen ist inhaltlich und sprachlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Es reicht nicht aus, die männliche Form zu wählen und zum Ausdruck zu bringen, dass damit auch die Frauen gemeint sind.
- Es ist möglichst eine geschlechterneutrale Formulierung zu verwenden. Das Gleiche gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr und alle Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Beispiele: **Führungskraft** statt Leiter oder Leiterin, **Teilnehmende** statt Teilnehmer, **Kundenkreis** statt Kunden, **Nutzergruppen** statt Nutzer, **Teilnahmeliste** statt Teilnehmer.
- **Fließtexte:** Für Fließtexte gilt, dass am Anfang jedes Textes Paarformeln (weibliche und männliche Bezeichnung) benutzt werden. Eine ständige Wiederholung von Paarformeln ist jedoch nicht in jedem Satz zwingend notwendig, da sie den Lesefluss beeinträchtigen können. Ratsam ist es, Paarformeln bei Beginn eines neuen Absatzes zu verwenden. Sollte es sich um einen längeren Text handeln (mehr als 1300 Zeichen mit Leerzeichen), sollten Paarformeln mehrfach im Text einfließen. Eine bloße Erwähnung am Anfang des

Textes reicht dann nicht mehr aus. In einem Fließtext muss dauerhaft erkennbar sein, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen sind.

- Im Hinblick auf Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen, insbesondere auch bei Stellenausschreibungen ist die für Frauen zutreffende Bezeichnung ausdrücklich festzulegen und auszuschreiben.

Für die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache gilt der *Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam*, welcher auf den Internetseiten des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt veröffentlicht ist.¹⁸ Die Mitarbeitenden des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt beraten zudem zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

In Bezug auf eine geschlechtergerechte Datenerhebung und Datenanalyse werden folgende Vorgaben festgelegt:

Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Datenerhebungen sind eine wichtige Erfolgsvoraussetzung, um die Lebenswelten von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt Potsdam zu erfassen und mögliche Benachteiligungen abzubauen.

- Statistiken, die in Veröffentlichungen erscheinen, wie z.B. Fachberichten, Fachplänen etc. sollen geschlechtergerecht analysiert und dargestellt werden.

¹⁸ Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Landeshauptstadt Potsdam, URL (24.11.2015):

https://www.potsdam.de/sites/default/files/documents/geschlechtergerechte_sprache_0.pdf

6. Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplanes

Gleichstellung ist ein Thema, das (auch) top-down, also von den oberen Ebenen ausgehend, kommuniziert und verankert werden muss. Mit der Umsetzung des Gleichstellungsplanes findet ein **Rollenwechsel** statt: Nicht mehr die Gleichstellungsbeauftragte oder der Bereich Personal und Organisation sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele verantwortlich, sondern die Verantwortung für die Zielerreichung und die Resultate liegt – wie bei den übrigen Leistungszielen auch – direkt bei den einzelnen Führungskräften. Sie setzen Gleichstellung in den gelebten Alltag der Landeshauptstadt Potsdam um. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Aufgaben der Beratung, des Coachings, der Schulung und der Unterstützung der Führungskräfte im Umsetzungsprozess.

Gleichstellungscontrolling ist ein Instrument, das die Anliegen der Gleichstellung langfristig, nachhaltig und umfassend in der Landeshauptstadt Potsdam verankert. Dabei verfolgt das Gleichstellungscontrolling drei Ziele:

1. *Verankerung der Gleichstellung als permanente Querschnittaufgabe in der Organisation.*
2. *Integration der Gleichstellungsziele in die Strategien, Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in der Organisation.*
3. *Einbindung der Führungskräfte als Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Gleichstellung.*¹⁹

Für die Umsetzung und das Controlling werden folgende Vorgaben festgelegt.

- Alle Beschäftigte, insbesondere auch die mit Führungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Landeshauptstadt Potsdam zu berücksichtigen.
- Der Oberbürgermeister wird, vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte, die verwaltungsweite Umsetzung des Planes nach den in der Anlage aufgeführten Kennzahlen darstellen und den Entwicklungsstand zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufzeigen (Gleichstellungscontrolling).
- Dazu setzen sich die einzelnen Fachbereiche bzw. gleichgestellten Organisationseinheiten eigenverantwortlich fachbereichsspezifische Gleichstellungsziele und Maßnahmen,

¹⁹ Sander, Gudrun (2003): Gleichstellungs-Controlling – eine Übersicht über den Gesamtprozess, Wiesbaden.

welche mit Kennzahlen (siehe Anlage „Kennzahlen“) versehen werden, um die Zielerreichung messbar zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bei der Festlegung der Ziele und Maßnahmen beratend unterstützen.

- Der Gleichstellungsbeauftragten wird **zum Jahresende 2019** ein Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes und der jeweiligen Ziele und Maßnahmen vorgelegt. Der Bericht der Fachbereiche zum Gleichstellungscontrolling besteht aus den Kennzahlen, die in Anlage 1 dargestellt sind. Des Weiteren dokumentieren die Fachbereiche, ob und wie sie die Gleichstellungsziele erreicht bzw. die Maßnahmen durchgeführt haben.
- Die Ergebnisse sind in dem neu aufzustellenden Gleichstellungsplan 2020 - 2024 zu berücksichtigen bzw. auszuwerten.

Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGL	Arbeitsgruppenleiter/ -in
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BG	Beigeordnete
FBL	Fachbereichsleiter/ -in
KIS	Kommunale Immobilienservice
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
PIA	Potsdamer Informations- und Auskunftssystem
SVV	Stadtverordnetenversammlung

Anlage: Kennzahlen für das Gleichstellungscontrolling

(Kennzahlen sind kontinuierlich weiter zu ergänzen.)

1) Analyse der allgemeinen Beschäftigtenstruktur (Auswertung KIS erfolgt getrennt.)

- Anzahl der planmäßig beschäftigten Frauen und Männer (Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte), getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (Vollzeit, Teilzeit und gesamt)

2) Analyse der Beschäftigtenstruktur im Ausbildungsbereich

- Anzahl der Auszubildenden nach Ausbildungsberuf und Geschlecht
- Anzahl der Bewerbungen zur Ausbildung „Verwaltungsfachangestellte/r“ nach Geschlecht

3) Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Führungsebene

- Anzahl der Führungskräfte nach Führungsebenen (AGL, BL, FBL, BG), nach Geschlecht und nach Geschäftsbereichen

4) Zahlen für die Handlungsfelder:

4.1) Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

- Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit nach Geschlecht und Laufbahnen (mittlerer/ einfacher, gehobener und höherer Dienst)
- Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht
- Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit nach Geschlecht und Laufbahn

4.2) Stellenbesetzungsverfahren

- Angaben zu internen/ externen ausgeschriebenen Stellen nach Laufbahn und Laufbahngruppe, nach Voll- und Teilzeit
- Anzahl der Bewerbungen nach Geschlecht
- Anzahl der zum Auswahlverfahren eingeladenen Personen nach Geschlecht
- Angaben zur Besetzungsentscheidung nach Geschlecht
- Angaben zur internen/externen ausgeschriebenen Führungspositionen und zur Besetzung nach Geschlecht

4.3) Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung

- Anzahl der Zulassungen zur berufsqualifizierenden Fortbildung nach Geschlecht
- Anzahl der Teilnehmenden an internen Fortbildungen nach Geschlecht und Fortbildungsart