

Herr Doğan erläuterte zunächst nochmals kurz den Sachstandsbericht. Herr Gleß ergänzte die Einführung von Herrn Doğan für den Bereich seines Dezernates.

Von Seiten der Fraktionen wurde der Bericht kritisch aufgenommen, jedoch nicht ohne auch gleichzeitig auf das bereits Geleistete positiv hinzuweisen.

Es wurde teilweise Verständnis dafür aufgebracht, das durch die Umstände in der Vergangenheit, Stichwort u. a. „Flüchtlingsproblematik“, und der gleichzeitig seitdem bestehenden Personalknappheit es in verschiedenen Fachbereichen zu Verzögerungen bei der Umsetzung des Aktionsplans gekommen sei. Der Umsetzungsstand würde sich jedoch in Bereichen, welche nicht unbedingt mit der Frage nach Personal verknüpft seien, nicht ganz zufriedenstellend darstellen. Auch müsse für die Umsetzung der einzelnen Empfehlungen und Maßnahmen der jeweilige Zeitraum nochmals angepasst werden.

Seitens von Herrn Gleß wurde für bestimmte Bereiche um eine gedankliche Modifikation von Teilaspekten des Berichts gebeten. Wichtig sei, dass das Thema Inklusion nicht nur „verordnet“ sondern auch gelebt würde. Seit der Einführung des Aktionsplans hat innerhalb der Verwaltung ein Umdenkprozess stattgefunden. Mittlerweile würde bei allen Entscheidungen, welche inklusionsrelevant seien, dieser Aspekt mitbedacht. Inklusion fließe insofern in die tägliche Verwaltungsarbeit mit ein.

Was die vorliegenden Probleme bei der Umsetzung des Aktionsplans durch die aktuellen Stellenvakanzen, welche wiederum unter anderem durch die Schwierigkeit der Stellenbesetzung hervorgerufen werden, betrifft, wurde sehr deutlich darauf aufmerksam gemacht, dass die weitere Arbeit mit der personellen Besetzung in diesem Bereich stehen und fallen könnte.

Herr Doğan erläuterte hierzu näher, dass, um diesem Risiko entgegen zu wirken, die Verwaltung versucht, durch die Einrichtung einer Stabsstelle Integration sowie die Verknüpfung dieser Thematik mit dem Themenbereich der Inklusion, diese beiden Bereiche noch besser verzahnen zu können. Ziel sei es, dass durch Anhebung von Stellenanteilen einer Halbtagsstelle auf eine Vollzeitstelle bessere Chancen bestehen, im Personalgewinnungsprozess geeignetes Fachpersonal am Arbeitsmarkt zu gewinnen. Hierzu wird auch verwaltungsintern erwartet, dass durch die Besetzung von „Schlüsselstellen“ z.B. Sozialplaner und Ansprechpartner für den Fahrplan „Barrierefreie Stadt“ im Dezernat III und IV, welche beide in Kürze erfolgen werden, sich eine Beschleunigung des Inklusionsprozesses und der daraus erwachsenen Aufgaben ergeben wird.