# Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

# bei der Stadt

**E r f a h r u n g s b e r i c h t**

**d e r**

**A r b e i t s a s s i s t e n z**

**Juni 2004**

## Grundsatz

Ein wesentliches Ziel der Sozialpolitik ist es, schwerbehinderten Menschen eine weitgehend selbstständige Lebensführung zu ermöglichen. Zentraler Ansatzpunkt ist dabei, schwerbehinderten Menschen die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als wirtschaftliche Grundlage eines eigenständigen Lebens zu ermöglichen. Dem öffentlichen Dienst kommt hier eine Vorbildfunktion zu, die über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hinaus auch zu erhöhten Fürsorge- und Förderungsmaßnahmen verpflichtet.

## 1. Arbeitsassistenz bei der Stadt Nürnberg

Daher wurde beim Personalamt die Funktion der Arbeitsassistenz eingerichtet, um Einstellungsbarrieren und Erschwernisse bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzubauen und ihre dauerhafte berufliche und soziale Eingliederung sowohl bei der Stadt als auch im Klinikum nachhaltig zu fördern.

Zentrale Aufgabe der Arbeitsassistenz ist es, den Beschäftigungsdienststellen der Stadt und dem Klinikum ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot in Fragen des Arbeitseinsatzes von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und des integrativen Umgangs mit dieser Beschäftigtengruppe bereitzustellen und bei der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen praktische Unterstützung zu leisten.

Diese Aufgabenstellung schließt behinderungsspezifische, organisatorische, technische und förderrechtliche Fragestellungen sowie die Kooperation mit Integrationsamt, Agentur für Arbeit und anderen Kostenträgern der beruflichen Rehabilitation ein.

## 2. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen bei der Stadt

### 2.1 Erschließung geeigneter Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze

Die Arbeitsassistenz verschafft sich die detaillierte Sachkenntnis der unterschiedlichsten Aufgabenfelder und Arbeitsplatzstrukturen, des Anforderungsprofils des konkreten Arbeitsplatzes und seiner Gestaltungsmöglichkeiten, schätzt die behinderungsbedingten Einschränkungen und das Leistungsvermögen des schwerbehinderten Menschen differenziert ein und informiert gezielt, um Unkenntnisse und Unsicherheiten von nichtbehinderten gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzubauen.

Die Arbeitsassistenz unterstützt schwerbehinderte Arbeitssuchende bei der Vermittlung in Praktika, Trainingsmaßnahmen, Probebeschäftigungen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Diese Förderungsinstrumente sind besonders geeignet, die fachliche und persönliche Eignung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der beruflichen Praxis über einen längeren Zeitraum einzuschätzen und erleichtern Vorgesetzten die Personalentscheidung bei einer möglichen Einstellung**.** Auf diesem Wege wurde bereits einer Vielzahl von schwerbehinderten Menschen der Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung bei der Stadt ermöglicht.

In den Jahren 2002 und 2003 absolvierte eine Reihe von schwerbehinderten Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. im Rahmen von beruflichen Förderungsmaßnahmen Praktika in verschiedenen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung. Beispielsweise wurden Auszubildende mit unterschiedlichsten Behinderungen im Jugendamt, beim ASD, beim Schulreferat, im Theater oder im Bildungszentrum beschäftigt. In der Telefonzentrale werden regelmäßig hochgradig sehbehinderte und blinde Praktikanten eingesetzt. Auch hochgradig hörbehinderten und gehörlosen Auszubildenden werden in einigen Dienststellen regelmäßig Praktikumsplätze angeboten.

Eine arbeitslose schwerbehinderte Bewerberin und ein schwerbehinderter Bewerber konnten im Rahmen von mehrmonatigen Trainingsmaßnahmen im Finanzreferat bzw. im Presseamt ihre beruflichen Kenntnisse einsetzen und erweitern. In beiden Fällen wurde im Anschluss daran die Einstellung auf einem Reha-Arbeitsplatz möglich.

Der Tiergarten ermöglicht seit 1996 jeweils vier schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im gewerblichen Bereich. Auch hier konnte im Berichtszeitraum ein Mitarbeiter im Anschluss an die ABM beim Tiergarten unbefristet weiterbeschäftigt werden, zwei weitere Mitarbeiter erhielten nach der ABM befristete Arbeitsverträge beim Gartenbauamt. In der Stadtbibliothek wurde ebenfalls ein schwerbehinderter Mitarbeiter nach einer ABM unbefristet übernommen.

Darüber hinaus ist es gelungen, zwei auf Reha-Arbeitsplätzen eingesetzte schwerbehinderte Beschäftigte auf Planstellen zu vermitteln.

### 2.1.1 Übersicht über die Einstellungen

Trotz restriktiver Einstellungspraxis ist die Zahl der Einstellungen schwerbehinderter Menschen in den Jahren 2002 und 2003 gegenüber den beiden Vorjahren weitgehend konstant geblieben. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 35 schwerbehinderte Menschen eingestellt werden.

| **Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen bei der Stadt Nürnberg** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Jahr | Ausbildung | Planstellen | Reha-Arbeitsplätze | Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) | Übernahme aus einer ABM |
| 2002 | 1 | 9 | 1 | 9 | 2 |
| 2003 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 |
| **insgesamt** | **3** | **15** | **2** | **11** | **4** |

## 2.2 Erschließung von Fördermitteln für die Einstellung, Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Menschen

Die Verpflichtung der Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass diese unter Berücksichtigung der Art und Schwere ihrer Behinderung ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll nutzen und weiterentwickeln können, ist auch als gesetzlicher Anspruch schwerbehinderter Menschen im SGB IX verankert.

Da die Teilnahme schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben mit einem erhöhten finanziellen, personellen und organisatorischen Aufwand verbunden sein kann, werden Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) Teil 2 insbesondere für die Einstellung, Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Menschen gewährt mit dem Ziel, diesem Personenkreis eine Beschäftigung zu ermöglichen, diese dauerhaft zu sichern und die individuellen Voraussetzungen der beruflichen Eingliederung zu verbessern.

Diese finanziellen Leistungen werden insbesondere durch die Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit erbracht, wobei die Höhe der Förderung auch daran gemessen wird, ob Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachkommen. Die Stadt Nürnberg und das Klinikum Nürnberg erfüllen die geforderte Beschäftigungsquote und erhalten daher durch das Integrationsamt im Regelfall Zuschüsse in Höhe von 80 % zu den entstehenden Kosten. Leistungen an die Betroffenen werden bis zu 100 % gefördert.

Um auch schwerbehinderte Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, können Eingliederungszuschüsse durch die Arbeitsverwaltung gewährt werden, wenn dies wegen Art und/oder Schwere der Behinderung erforderlich ist. Sie werden im Regelfall für die Dauer von drei Jahren bis zu einer Höhe von 70% der tariflichen Vergütung mit jährlicher Degression um 10% gewährt, bei Vollendung des 50. Lebensjahres bis zu 5 Jahren, bei Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 8 Jahren. Ausbildungszuschüsse werden im Regelfall in Höhe von 80% der tariflichen Vergütung (des letzten Ausbildungsjahres) für die Dauer von drei Jahren bewilligt.

## 2.3 Verbesserung des Beschäftigungseinsatzes von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Anpassung der Arbeitsbedingungen

Maßnahmen, die im Berichtszeitraum entscheidend zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Stadt und im Klinikum beigetragen haben, werden hier einschließlich der finanziellen Förderleistungen anhand von Praxisbeispielen skizziert.

Die Mehrzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist beruflich und persönlich gut integriert und wird den an sie gestellten Arbeitsanforderungen gerecht. Vorbehalte, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit und Flexibilität eingeschränkt seien, haben sich in der Praxis kaum bestätigt.

Spezifische Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds, organisatorische Veränderungen der Arbeitsabläufe oder der Einsatz technischer Arbeitshilfen sind gegebenenfalls erforderlich, um die Behinderung zu kompensieren, die Arbeitsbelastung zu reduzieren und schwerbehinderte Menschen so einzusetzen, dass sie eine möglichst vollwertige Arbeitsleistung erbringen können. Bei bestimmten Behinderungsarten kann die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln überhaupt erst möglich werden. Neue technische Entwicklungen, insbesondere die intensive Nutzung neuer Kommunikations- und Informationstechniken, erhöhen die Flexibilität von schwerbehinderten Menschen und eröffnen ihnen neue berufliche Perspektiven.

Im Einzelfall sind komplexe Gestaltungsmaßnahmen erforderlich. Im Bedarfsfall stehen für technisch-organisatorische Fragestellungen Technische Beratungsdienste für behinderte Menschen zur Verfügung.

### 2.3.1 Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Häufig genügt bereits eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Eine Reihe von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde durch spezielle Bandscheibenstühle, Stehhilfen, Stehpulte, umgestaltet.

Mehrere Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge einer überwiegend sitzenden Tätigkeit behinderungsbedingt Probleme hatten, wurden mit elektromotorisch höhenverstellbaren PC-Arbeitstischen ausgestattet. Dadurch konnte den Betroffenen das Arbeiten im Wechsel von Sitzen und Stehen ermöglicht werden. Zusätzlich wurde eine Reihe von PC-Arbeitsplätzen sehbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vergrößerungssoftware, mit Monitoren unterschiedlicher Größe sowie mit speziellen Arbeitsplatzleuchten ausgestattet.

Spezielle technische Arbeitshilfen, die schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kompensation ihrer Behinderung einsetzen und die finanziell gefördert wurden, sind beispielsweise unterschiedliche Hebeeinrichtungen und Transporthilfen, bewegliche Unterarmstützen für die Arbeit am PC, Tastaturen unterschiedlicher Größe, Spracherkennungssoftware für Spracheingabe und Sprachausgabe sowie Telefone mit Hörverstärker, speziel-

le Hörgeräte und Mikroportanlagen für den beruflichen Einsatz hochgradig hörbehinderter Beschäftigter.

- An den Beruflichen Schulen ist ein Lehrer mit Funktionsverlust eines Armes beschäftigt. Als dem Mitarbeiter die Leitung einer Einrichtung übertragen wurde, wurde das Arbeitsbüro im Hinblick auf die qualitativ und quantitativ veränderten Arbeitsanforderungen behinderungsgerecht ausgestattet.. Der Mitarbeiter erhielt eine funktionelle, für Einhänder geeignete Büroeinrichtung mit einem entsprechenden PC-Arbeitsplatz. Durch technische Hilfsmittel wie Kleintastatur mit integriertem Trackball, elektronische Tastatureingabehilfe, Spracherkennungssoftware für die Spracheingabe am PC, schnurloses Headset zum Telefonieren und behinderungsgerechte Arbeitsmittel wie Papierschneidemaschine mit automatischer Pressung, Locher und Aktenvernichter mit Einhandbedienung konnte eine entscheidende Arbeitsentlastung des Mitarbeiters und eine Optimierung seines Arbeitseinsatzes erzielt werden.

  Das Integrationsamt förderte 80% (= 6.765.- €) der Gesamtkosten.

- Eine Mitarbeiterin der Stadtkasse, die bei der manuellen Bedienung des dort eingesetzten Scheckbearbeitungsgeräts behinderungsbedingt Leistungsprobleme hatte, erhielt zur Kompensation ihrer Funktionseinschränkungen ein spezielles Schecklesesystem mit Stapeleinzug, das die Mitarbeiterin wesentlich leichter bedienen kann und auch eine Steigerung der Arbeitsleistung ermöglicht.

  Das Integrationsamt förderte 80% (= 12.513.- €) der Gesamtkosten.

- In der Wäscherei des Klinikums sind mehrere in ihrer Bewegungsfähigkeit und körperlichen Belastbarkeit erheblich beeinträchtigte schwerbehinderte Mitarbeiterinnen beschäftigt. Die vorhandenen Wäschetransportwagen wurden durch 15 Federbodenwagen ersetzt, so dass das Beladen und Entleeren der Wagen ohne ständiges Bücken, Heben und Tragen erfolgen kann. Durch diese Maßnahme konnte nicht nur für die Betroffenen eine Verbesserung des Arbeitseinsatzes erzielt werden. Auch die Kolleginnen profitieren von der Schaffung ergonomischer Arbeitsbedingungen.

  Das Integrationsamt förderte 80% (= 6.360.- €) der Gesamtkosten.

Behinderungsspezifische Anpassungsmaßnahmen umfassen auch die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfelds und des Zugangs zum Arbeitsplatz.

- Beispielsweise wurde im Zuge der Umstrukturierung der Arbeitsbereiche in der Pforte des Theaters die barrierefreie Umgestaltung der Arbeitsräume für die dort eingesetzten, in ihrer Mobilität eingeschränkten, schwerbehinderten Beschäftigten erforderlich. Zusätzlich konnte durch eine Raumvergrößerung ein neuer PC-Arbeitsplatz eingerichtet werden.

  Das Integrationsamt förderte die Maßnahme mit 50% (=11.122.- €) der Gesamtkosten.

### 2.3.2 Anpassung der Arbeitsplätze an die technische Weiterentwicklung

Hochgradig sehbehinderte und blinde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Stadt und im Klinikum in unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt, beispielsweise im Telefonvermittlungsdienst, im gehobenen Verwaltungsdienst, im Sozialdienst oder im Schreibdienst.

Die fortschreitende Entwicklung der Computertechnik im Verwaltungsbereich ermöglicht diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Einsatz von PC mit Sprachausgabe,

Scanner, Vergrößerungssoftware, Braillezeilen, elektronischen Lesegeräten und elektronischem Punktschriftnotizgeräten eine weitgehend selbstständige Ausübung ihrer Tätigkeit und erweitert ihr Einsatzspektrum. Der Zugang zum Internet erschließt diesem Personenkreis zusätzliche Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten.

Die Ausstattung der Arbeitsplätze mit elektronischen Hilfsmitteln muss kontinuierlich an veränderte technische und arbeitsplatzspezifische Anforderungen angepasst werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in der Handhabung der Hard- und Software durch Fachdienste umfassend geschult werden.

- Die erforderliche Anpassung der blindentechnischen Arbeitsplatzausstattung einer blinden Mitarbeiterin im Schulreferat und die intensive Schulung der Mitarbeiterin wurden durch das Integrationsamt in Höhe von 80% (= 24.796.- €) der Gesamtkosten gefördert.

- Die blindenspezifische Aktualisierung des Arbeitsplatzes einer blinden Mitarbeiterin im ärztlichen Schreibdienst des Klinikums einschließlich Schulung der Mitarbeiterin förderte das Integrationsamt in Höhe von 80% (= 8.920.- €) der entstandenen Kosten.

### 2.3.3 Schaffung neuer Arbeitsplätze

- Beispielsweise wurde im Stadtplanungsamt für einen gehörlosen Bauzeichner ein CAD-Arbeitsplatz komplett neu eingerichtet, da die manuelle Bearbeitung von Bebauungs- und Flächennutzungsplänen schrittweise reduziert und sukzessiv durch die computerunterstützte Zeichnungserstellung ersetzt wird.

  Durch diese Maßnahme konnte der Arbeitseinsatz des Mitarbeiters den Anforderungen angepasst und der Arbeitsplatz langfristig gesichert werden. Daher förderte das Integrationsamt die Investitionskosten in Höhe von 50% (= 3.442.- €) der Gesamtkosten.

## 2.4 Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen

Nach dem SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, in angemessenem Umfang auch schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, im Rahmen ihres Leistungsvermögens zu beschäftigen.

Zur dauerhaften Sicherung der Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen, die behinderungsbedingt auch nach Ausschöpfung aller sonstigen Fördermöglichkeiten eine erheblich unter dem Durchschnitt liegende Arbeitsleistung erbringen, kann das Integrationsamt einen Zuschuss zu den Personalkosten gewähren, damit Arbeitgebern keine unzumutbaren Belastungen bei der Beschäftigung entstehen.

Diese Leistungen wurden im Berichtszeitraum für drei besonders betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstmals in Anspruch genommen.

- Die Stadt erhält einen Zuschuss zu den Personalkosten für eine Mitarbeiterin der Stadtbibliothek in Höhe von 400.- € monatlich.

- Die Stadt erhält einen Zuschuss zu den Personalkosten für einen Mitarbeiter des Amts für Wohnen und Stadterneuerung in Höhe von 450.- € monatlich.

- Das Klinikum erhält einen Zuschuss zu den Personalkosten für eine in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiterin in Höhe von 250.- € monatlich.

## 2.5 Berufliche Qualifizierung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Der weitgehende Wegfall einfach strukturierter Arbeitsplätze, neue Formen der Arbeitsorganisation und der Einsatz der EDV in nahezu allen Bereichen der Verwaltung stellen höhere Anforderungen an die Qualifikation und Flexibilität der Beschäftigten. Daher ist der beruflichen Qualifizierung für die Förderung und Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ein hoher Stellenwert beizumessen.

Der EDV-Einsatz erschließt neue Einsatzmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen, erleichtert insbesondere körper- und sinnesbehinderten Menschen die Arbeit und erhöht ihre berufliche Leistungsfähigkeit. Der rasche technologische Wandel erfordert jedoch kontinuierliche qualifizierende Maßnahmen, um schwerbehinderten Beschäftigten durch den kompetenten Umgang mit der EDV-Technik eine leistungsgerechte Einbindung in den Arbeitsablauf zu ermöglichen.

Auch schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Stelleneinzügen betroffen sind oder aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können und die wegen des Wegfalls sog. Nischenarbeitsplätze ohne den Erwerb von Basisqualifikationen nicht auf geeignete freie Stellen umgesetzt werden können, müssen entsprechend qualifiziert werden. Daher ist es erforderlich, die Qualifizierungsmöglichkeiten schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu prüfen und adäquate Angebote zu entwickeln.

Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen können durch das Integrationsamt gefördert werden, wenn sie geeignet sind, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten schwerbehinderter Beschäftigter an veränderte Arbeitsanforderungen anzupassen, das berufliche Fortkommen zu fördern und Beschäftigungsverhältnisse zu sichern.

Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Stadt in Form von individuellen Schulungen am Arbeitsplatz oder als Maßnahmen für bestimmte Gruppen unter den schwerbehinderten Beschäftigten in Kooperation mit Bildungseinrichtungen für behinderte Menschen durchgeführt, sofern eine Teilnahme gemeinsam mit nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen nicht möglich ist.

- Für hochgradig sehbehinderte und blinde Beschäftigte ist die ständige Anpassung der Kenntnisse an die rasante Entwicklung der EDV-Technik erforderlich. Individuelle arbeitsplatzbezogene Schulungen wurden im Rahmen der unter 2.3.2 genannten Maßnahmen zur Aktualisierung der Arbeitsplatzausstattung durchgeführt.

- Zwei gehörlosen Technischen Zeichner/innen des Stadtplanungsamts bzw. des Bauverwaltungs- und Vergabeamts wurde die Teilnahme an einer externen CAD-Firmenschulung gemeinsam mit den hörenden Kolleginnen und Kollegen durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern ermöglicht, so dass beide Beschäftigte zukünftig an CAD-Arbeitsplätzen eingesetzt werden können.

  Die Kosten für die Dolmetschereinsätze übernahm das Integrationsamt zu 100% (= 680.- €).

- Eine gehörlose Mitarbeiterin, die bis zu Beginn ihres Erziehungsurlaubs als Technische Zeichnerin im Hochbauamt eingesetzt war und auf Grund der langjährigen Beurlaubung über keinerlei CAD-Kenntnisse verfügte, nahm nach ihrer Rückkehr ins Berufsleben an einem dreiwöchigen CAD-Lehrgang im Berufsbildungswerk Nürnberg für hör- und sprachgeschädigte Menschen teil und konnte dort für die neuen Arbeitsanforderungen qualifiziert werden. Diese Qualifizierungsmaßnahme ermöglichte eine reibungslose berufliche Wiedereingliederung der gehörlosen Mitarbeiterin.

Die Lehrgangskosten wurden zu 100% (= 738.- €) durch das Integrationsamt gefördert.

- Ein Mitarbeiter des Jugendamts, dessen bisheriger Arbeitsbereich infolge von internen Umstrukturierungen entfiel, musste im Hinblick auf die geplante Umsetzung qualifiziert werden, da für die Wahrnehmung des neuen Aufgabengebiets der Erwerb fundierter PC-Kenntnisse unerlässlich war. Da der Mitarbeiter infolge seiner Behinderung hinsichtlich Belastbarkeit und Flexibilität eingeschränkt ist, benötigte er eine individuelle Schulung, die am Arbeitsplatz durchgeführt wurde.

  Die Schulungskosten wurden zu 100% (= 2.568.- €) durch das Integrationsamt gefördert.

- Das Bildungszentrum (Fachbereich Behinderte /Nichtbehinderte) der Stadt Nürnberg bietet seit 1996 in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistenz eine mehrmonatige berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahme „Computer-Einsatz in Büro und Verwaltung“ für schwerbehinderte Beschäftigte an. Dieser Lehrgang wird auf Grund des Bedarfs seit 2001 um einen Aufbaukurs „Tabellenkalkulation mit EXCEL“ ergänzt.

  Die Maßnahmen bieten geeignete Rahmenbedingungen, um schwerbehinderte Menschen durch gezielte Förderung und unter Berücksichtigung der spezifischen Behinderung sowie der individuellen Lernsituation für sich verändernde Arbeitsformen und Arbeitsanforderungen zu qualifizieren, die beruflichen Entwicklungspotenziale schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und neue Aufgabenbereiche zu erschließen.

  Insgesamt haben bisher ca. 50 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt und des Klinikums an den Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen. Durch dieses Angebot konnte für die Mehrzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Verbesserung ihrer Einsatzmöglichkeiten erreicht werden. Auch im Anschluss an die in den Jahren 2002 und 2003 durchgeführten Schulungsmaßnahmen gelang es, zwei von Stelleneinzügen betroffene Mitarbeiter auf freiwerdende Planstellen zu vermitteln. Zwei Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, wurden für PC-unterstützte Tätigkeiten im Lagerbereich qualifiziert. Einige Beschäftigte konnten komplexere Aufgaben im Verwaltungsbereich übernehmen.

  Die Maßnahmekosten liegen je nach Teilnehmerzahl zwischen 7000.- € und 8000.- € und werden zu 100% durch das Integrationsamt getragen.

## 2.6 Qualifizierung von Führungskräften

Eine besondere Verantwortung bei der Integration von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt den Führungskräften zu. Häufig erschweren jedoch Informationsdefizite und Fehleinschätzungen hinsichtlich der Auswirkungen von Behinderungen im beruflichen Alltag und am konkreten Arbeitsplatz einen adäquaten Arbeitseinsatz dieser Beschäftigten.

- Daher wird im Rahmen des städtischen Qualifizierungsprogramms ein Seminar angeboten, das Personalverantwortliche in Fragen der Eingliederung, Fürsorge und Förderung von schwerbehinderten Menschen praxisnah informiert und Entscheidungshilfen bei auftretenden Problemen bei der Beschäftigung anbietet. Ein wichtiges Ziel ist die Sensibilisierung für die Problemlagen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Förderung eines integrativen Umgangs mit diesem Personenkreis. Im Rahmen des städtischen Führungskräftelehrgangs wird ein entsprechender Seminarbaustein angeboten.

## 2.7 Informationsangebote für die Beschäftigungsdienststellen

Darüber hinaus werden in den Dienststellen Informationsveranstaltungen und Workshops durchgeführt mit dem Ziel, die Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Beschäftigten zu verbessern und zu erleichtern.

- Beispielsweise wurde auf Wunsch der Stadtbibliothek ein dreiteiliger Workshop zum Thema „Kommunikation mit hörgeschädigten Menschen“ in Kooperation mit Fachkräften für gehörlose Menschen durchgeführt, da sich aus den Kommunikationsproblemen einer gehörlosen Mitarbeiterin eine Reihe von Folgeproblemen im Arbeitsalltag ergab, die sich auf den Arbeitseinsatz und die Zusammenarbeit in der Abteilung auswirkten. Insbesondere durch ein intensives Kommunikationstraining für hörende und hörgeschädigte Kolleginnen und Kollegen konnten Verhaltensweisen zur Erleichterung der Interaktion erarbeitet und eingeübt werden.

  Resultat des Workshops war die verbesserte Einbindung der betroffenen Mitarbeiterin in die Arbeitsabläufe sowie ihre Teilnahme am internen Informationsfluss und Entscheidungsprozess, die nun im Bedarfsfall mit Unterstützung eines Gebärdensprachdolmetschers erfolgt, und die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die behinderungsspezifischen Probleme der gehörlosen Mitarbeiterin.

  Die Veranstaltungskosten wurden in Höhe von 100% (= 1.100.- €) durch das Integrationsamt gefördert.

- Ein Seminar zum Thema „Zusammenarbeit mit gehörlosen Kolleginnen und Kollegen“ wurde im Bauverwaltungs- und Vergabeamt durchgeführt, um einer gehörlosen Mitarbeiterin, die nach ihrer Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub die Dienststelle wechseln musste, die Integration in den neuen Kollegenkreis zu erleichtern.

  Auch diese Veranstaltung wurde in Höhe von 100% (= 945.- €) durch das Integrationsamt gefördert.

### Schlussbetrachtung/Ausblick

Die Erfahrungen der Arbeitsassistenz haben gezeigt, dass durch gezielte Information über Eingliederungs- und Förderungsmöglichkeiten sowie durch konkrete Unterstützung die Voraussetzungen für eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration schwerbehinderter Menschen geschaffen werden können, insbesondere wenn es gelingt, diese Beschäftigten so in den Arbeitsprozess einzugliedern, dass sie eine möglichst vollwertige Arbeitsleistung erbringen.

Die im Einzelfall geforderte Bereitschaft der Dienststellen, auch längerfristige Integrationsprozesse und gewisse Hilfestellungen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu akzeptieren, damit diese im Rahmen ihres Leistungsvermögens beschäftigt werden können, ist angesichts gestiegener Anforderungen an die Qualifikation, Flexibilität und Belastbarkeit der Beschäftigten jedoch erheblich gesunken. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, die im Hinblick auf die im Arbeitsleben gestellten Anforderungen durch ihre Behinderung besonders benachteiligt sind, stellt insbesondere für den öffentlichen Dienst, auch vor dem Hintergrund des allgemeinen Kostendrucks, eine besondere Verpflichtung dar.

Da schwerbehinderte Menschen in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, erfolgte die Novellierung des Schwerbehindertenrechts mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“, das am 1. Mai 2004 in Kraft getreten ist und das den Teil 2 des SGB IX „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ ersetzt.

Zielsetzung des neuen Gesetzes ist die Verbesserung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen und die Vermittlung von behinderten, insbesondere schwerbehinderten Jugendlichen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse. Eine Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten soll auch durch eine bessere Verzahnung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung erreicht werden. Durch diese Maßnahmen sollen die beruflichen Chancen dieser besonders benachteiligten Gruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erhöht werden.

Nach dem Gesetz sollen Arbeitgeber, die über mindestens 100 Arbeitsplätze verfügen, mindestens 5 % ihrer Stellen zur beruflichen Ausbildung mit behinderten und schwerbehinderten Menschen besetzen.

Angesichts der unter 2.2 bereits genannten hohen finanziellen Förderung von Ausbildungsvergütungen durch die Bundesagentur für Arbeit, die im Einzelfall bis zu 100 % gewährt werden kann, sollte auch ein Anreiz für die Stadt geschaffen sein, vermehrt Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen bereitzustellen.

Personalamt
14.06.2004

Marietta Neumann
Arbeitsassistentin