Erfahrungsbericht der Schwerbehindertenvertretung (GSBV/SBV)
hier: Bezug auf die Beschäftigungssituationsdarstellung von PA/D 20.06.2012

Beilage Nr. 3.2 zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 17.07.2012

I. Grundsatz

„Inklusion" – ein neues Gesellschaftsmodell?

Im Arbeitsleben ist das Konzept der Inklusion nicht neu: wo behinderte Menschen auf Arbeitsplätzen in den Betrieben und Dienststellen beschäftigt sind, arbeiten sie gemeinsam mit nicht behinderten Kollegen/innen.

Inklusion heißt im Arbeitsleben immer auch: Chancen schaffen, Verschiedenheit berücksichtigen und gleichberechtigt miteinander arbeiten.

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird das Eingehen auf die Belange schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Arbeitsleben deutlich mehr an Bedeutung gewinnen.

Damit einhergehend werden auch die Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretungen immer vielfältiger, deren Fachkompetenz und Engagement immer mehr gefordert werden. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und allen betrieblichen Partnern der Stadtverwaltung ist ein wichtiger Garant dafür, auch zukünftig überzeugende Erfolge in der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu erzielen.

Integrationsberatung/Arbeitsassistenz bei der Stadt Nürnberg

Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Stadtverwaltung empfinden den Wegfall der Integrationsstelle bei der Stadt Nürnberg sehr bedauerlich. Die Integrationsstelle hatte in den letzten Jahren viele erkrankte Mitarbeiter/innen beraten und unterstützt und für alle Personalverantwortlichen Hilfestellungen für die berufliche Eingliederung gestellt. Sie hatte für die Mitarbeiter/innen und für die Dienststellen die beste Möglichkeit gesucht, auch alle förderrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft, um ein gutes Miteinander zu fördern.

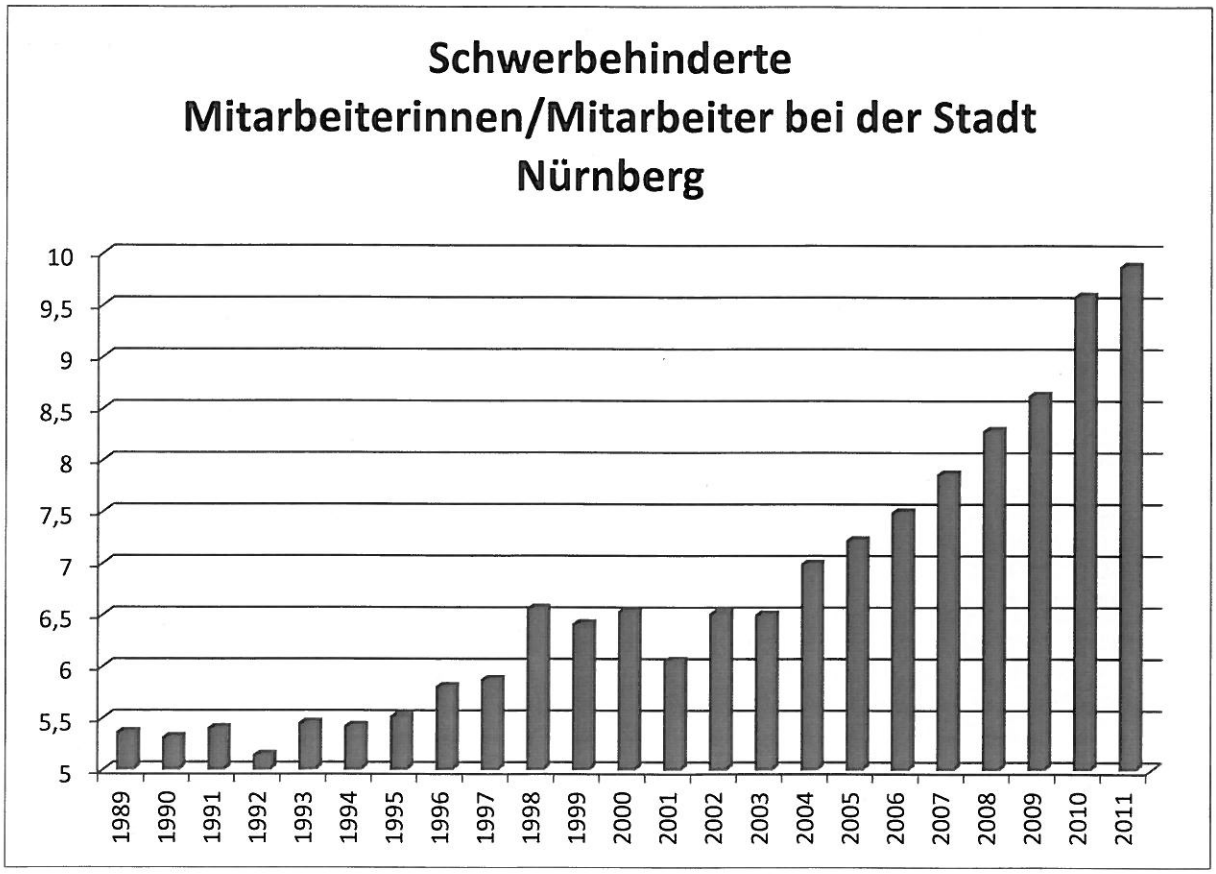
Die neue Aufteilung der Aufgaben, das verlorene Wissen, die bisherigen Kontakte der Integrationsstelle fehlen den Dienststellen und den Schwerbehindertenvertretungen ungemein und Dies führt zu deutlichen Mehrbelastungen für die ehrenamtlich tätigen Vertrauenspersonen der Stadtverwaltung und im Personalservice. Durch diese Umstrukturierung kommt es häufig zu fehlerhaften Anträgen und dadurch zu Mehrarbeit für das Integrationsamt Nürnberg. Wünschenswert wäre die Einrichtung einer Mitarbeiter/in bei PA, damit die Koordination sowie die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt wieder reibungsloser und lösungsorientierter im Einzelfall erfolgen kann.

Da das Integrationsamt für Personen mit einem Grad der Behinderung ab 50 oder für gleichgestellte Personen zuständig ist, müssen die jeweiligen Dienststellen die verschiedenen Zuschussmöglichkeiten der verschiedenen Rehabilitationsträgern entsprechend kennen und anwenden. Zu diesem Thema erfolgten bereits zwei

Mitteilungen (22.10.2010 und 15.12.2011) und für den 20.Juli 2012 ist nun eine Informationsveranstaltung des Integrationsamtes geplant.

Allgemeines

Der von der Verwaltung für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 17.07.2012 vorgelegte Bericht zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg zeigt deutlich die Steigerung der hohen Quote von schwerbehinderten Beschäftigten.



Hervorzuheben ist, dass die Stadt Nürnberg seit 1998 durchgehend die Beschäftigungsquote nach dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) voll erfüllt. Dies lässt sich u.a. auf die aktiven Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung begründen. In den jeweiligen örtlichen Schwerbehindertenvertretungen arbeiten hoch anerkannte Spezialisten auf den Gebieten der Prävention, Integration und Rehabilitation. Wir leisten einen wesentlichen Beitrag in den Dienststellen. Die Herausforderungen und sehr hohen Belastungen neben dem normalen Ablauf am Arbeitsplatz in der Dienststelle bzw. Schulen werden nicht abnehmen und die hoch engagierten ehrenamtlichen Vertrauenspersonen haben diese Herausforderung gerne angenommen. Wiederbesetzungssperre, Personalabbau, Verdichtung von Arbeitsleistungen und die Zunahme von Arbeitsbelastungen, sowie die demografische Entwicklung werden zu mehr gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den Menschen, auch in der Stadtverwaltung, führen.

Ergänzend und erfreulich zu erwähnen ist die Erstellung eines Leitfadens für die städtischen Schulen zur Integration von schwerbehinderten und gleichgestellten

Lehrkräften im Geschäftsbereich 3. Bürgermeister vom 30.04.2012. Hier soll in Zukunft rechtzeitig vor Beginn der Planungen für ein neues Schuljahr der konkrete Einsatz, sowie die Verteilung des Unterrichts und die sonstigen Einsatzzeiten besprochen und festgelegt werden (siehe Beilage).

Unverständlich ist uns die Anlassbegründung zum neuen Text für die öffentlichen Stellenausschreibungen: „Chancengleichheit ist die Grundlage unserer Personalarbeit" und dadurch die Nichtbeachtung der Integrationsvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen vom 24. April 2006, Nr. 4. Dort heisst es: „Bei allen Stellenausschreibungen ist grundsätzlich ein Hinweis aufzunehmen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden". Die Städte Fürth, Erlangen und Schwabach erwähnen in der öffentlichen Stellenausschreibung weiterhin „ die Berücksichtigung bei Schwerbehinderten…".

Anmerken möchten wir am Bericht der Verwaltung vom 20.06.2012, dass bei den Statistiken wie z.B. Altersstruktur (S.4) geschlechtlich nicht unterschieden wird. Nach § 1 Satz 2 SGB IX verlangt der Gesetzgeber die ausdrückliche Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Frauen und Kindern. Es geht einerseits darum, die konkrete Lebenssituation, familiäre Bindungen und Lebensalter zu beachten und durch gezielte Ausgestaltung der Teilhabeleistungen zu überwinden.

Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretungen/GSBV

Die GSBV ist zuständig für alle Angelegenheiten schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen für die gesamte Verwaltung, den Schulbereich, sowie die Eigenbetriebe der Stadtverwaltung betreffend. Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in allen Dienststellen und vertritt die Interessen gegenüber dem Arbeitgeber. Hierfür wurde im POA vom Januar 2011 ein Stellenanteil von 2,0 Stellen bewilligt.

Vertrauensvolle Ansprechpartner für Einzelangelegenheiten in den jeweiligen Dienststellen und Geschäftsbereichen sind die jeweilige örtliche ehrenamtliche Vertrauensperson der SBV.

Alle erkrankten, behinderten oder von Behinderung bedrohte Kollegen/innen werden von uns beraten, bei der Antragsstellung auf Feststellung einer Schwerbehinderung unterstützt, bei Behördengängen begleitet, usw. Die Zusammenarbeit mit der Verwaltung und mit den Personalvertretungen in der Umsetzung der Informations- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung erfolgt meist gut und lösungsorientiert. Wünschenswert wäre die Erstellung einer Handlungshilfe für Führungskräfte zum Thema „wann, wie schnell und in welchem Umfang ist die Schwerbehindertenvertretung zu informieren, zu beteiligen, anzuhören". Denn oftmals ist die Einbindung von Anfang an nicht gegeben und die Schwerbehindertenvertretung soll dann die Feuerwehr sein.

Die Einrichtung und der Beginn mit der Stellenschaffung **Gesundheitsförderung** wird von der GSBV sehr begrüßt. Wir hoffen, dass präventive Aspekte gestaltet und umgesetzt werden können.
Erfreulich ist bzw. war die Durchführung und Teilnahme an den betrieblichen Gesundheitstagen vom 09.05./10.05.2012, sowie die Möglichkeit der Auswahl und

Teilnahme am umfangreichen Programm „Gesundheit und Arbeitssicherheit" der Städteakademie.

Das Thema Gesundheit ist heute aktueller und präsenter denn je. Die betriebliche Prävention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten verpflichtet gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX den Arbeitgeber zum Eingliederungsmanagement, sobald eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. In Kürze wird das Ergebnis zur Überarbeitung des bisherigen **betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** seit Einführung 2005 neu erscheinen und multipliziert werden. Bei der Überarbeitung waren PA, GPR und GSBV beteiligt und wir hoffen hier eine gute Möglichkeit bzw. Hilfestellung gestaltet zu haben. Nun heißt es, dass ein gesundheitlich beeinträchtiger Beschäftigter/e entsprechend seines/ihres Handicaps weiterhin sinnvoll und zielgerichtet beschäftigt sein kann. Bedauerlicherweise ist das nicht immer der Fall. Einige inhaltslose Arbeitsverhältnisse bestehen bei der Stadt Nürnberg trotz der Bemühungen. Leider liegen uns hierzu keinerlei Zahlen vor. Inhaltslos bzw. sinnentleert sind die Arbeitsverhältnisse nach Aussteuerung von der Krankenkasse für den Beschäftigten/Beschäftigte und bei denen von PA keine Verwendung für eine andere Tätigkeit gesehen wird. Der Mitarbeiter/in muss sich dann an die Agentur für Arbeit wenden und erhält Leistungen nach dem SGB III bzw. SGB II. Als Ursache hierfür sehen wir den Wegfall einfach strukturierter Arbeitsplätze. Daher bedarf es zukünftig verstärkt einer systematischen Integrationsarbeit und gezielte Fördermaßnahmen und ein schnelles lösungsorientiertes BEM-Verfahren, um Beschäftigungsverhältnisse sichern zu können, sowie auch entsprechende Mittel für Veränderungsprozesse und Qualifizierung. Ein erster Ansatz wird mit den beiden Europäischen Sozialfond-Förderprogrammen Leistungsveränderte /leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern und qualifizieren sowie mit dem Projekt Verbesserte Arbeitssituation und Gesundheitsprävention – Personalentwicklung im Allgemeinen Sozialdienst und Familienunterstützender Dienst bereits initiiert.

Leider nehmen auch in der Stadtverwaltung Erkrankungen aus dem psychosozialen Spektrum zu. Im Frühsommer 2011 wurde das Projekt „Umgang mit Mitarbeitern/in mit psychischen Beeinträchtigungen" durch PA einberufen. An dem Projekt beteiligen sich seither aktiv in kurzen Abständen das PA, die Personalberatung, der GPR und die GSBV. Themenbezogen werden zu gegebener Zeit weitere Spezialisten wie z. B. Gh, Asi, BäD oder das Integrationsamt bzw. der Integrationsfachdienst hinzugezogen. Ziel ist die Erstellung eines Handlungsleitfadens analog zum Thema Alkohol für Führungskräfte zu erstellen. Es werden Fragen aufgeworfen, hinsichtlich der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie die behindertenspezifischen Besonderheiten von psychisch kranken oder psychisch Beeinträchtigten Beschäftigten am Arbeitsplatz. Bestehende Vorurteile und damit verbundenen Unsicherheiten auf Seiten der Vorgesetzten sollen abgebaut und der betreffenden Person soll ein behindertengerechter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiterer Baustein für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz" ist u.a. auch der Modellversuch „alternierende Telearbeit". Wir begrüßen den Start des Modellversuches und wünschen, dass die Referate, Dienststellen und Werksleitungen auf die Interessen der Mitarbeiter/innen eingehen und einen Telearbeitsplatz ermöglichen. Wir freuen uns, dass das Referat I mit gutem Beispiel vorangeht.

Arbeitssituation bei der GSBV in der Spitalgasse 10

Das Team der GSBV hat von der Verwaltung mit Beginn der Wahlperiode barrierefreie Räume gefordert, da die derzeitigen Büros nicht barrierefrei sind. Die Räumlichkeiten der GSBV können derzeit nicht von schwer gehbehinderten oder im Rollstuhl sitzenden Kollegen/innen aufgesucht werden, da trotz Aufzug der vierte Stock von diesem nicht bedient werden kann.

Bezüglich der barrierefreien Büros wünscht sich die GSBV die Möglichkeit mit dem Behindertenrat gemeinsame Räume zu bekommen, da wir in einigen Bereichen Gemeinsamkeiten sehen. Ein barrierefreies Objekt mit entsprechenden Arbeitsplätzen für die GSBV konnte leider bisher nicht in Aussicht gestellt werden.

Die GSBV ist eine eigene Interessensvertretung, die vom Gesetzgeber auch so gesehen wird. Die Stadt Nürnberg hat hierfür 2,0 Freistellungen bewilligt. Diese Freistellungen werden von 4 Personen, in unterschiedlichen Zeitkontingenten, wahrgenommen. In der Spitalgasse 10 stehen derzeit drei Büroräume und drei Computerarbeitsplätze zur Verfügung. Für den jungen Menschen in Ausbildung konnte ein Schreibtisch sowie Bürodrehstuhl organisiert werden, allerdings kann bisher nur ein Laptop bereitgestellt werden. Da bei den bisherigen Gegebenheiten eine vertrauensvolle Einzelfallbesprechung mit Betroffenen, im geschützten Rahmen, oftmals kaum möglich bzw. nur schwer zu organisieren ist, benötigen wir vier Büroräume.

Die GSBV ist Ausbildungsdienststelle, d.h. es ist ein Anwärter/in oder ein Auszubildende/r anzuleiten. Junge Menschen in der Ausbildung mit starker Gehbehinderung oder im Rollstuhl können kein Praxispraktikum in der GSBV (6-8 Wochen) ableisten. Diesen Umstand bedauert auch die zuweisende Ausbildungsabteilung bei PA. Bei der umfangreichen und arbeitsintensiven Auswahl des zukünftigen Nachwuchses sind die inzwischen geschulten Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretungen ein wichtiger Baustein für die Ausbildungsabteilung. Die GSBV nimmt an den Begrüßungstagen und einzelnen Projekttagen teil und freut sich über die Inklusion der schwerbehinderten Nachwuchskräfte.

Die GSBV bietet für die örtlichen, ehrenamtlichen Vertrauenspersonen sowie für die Nachwuchskräfte der Stadt Nürnberg Seminare an. Die Seminare werden von den Vertrauenspersonen der GSBV vorbereitet und gehalten. Auch werden Informationsveranstaltungen für die örtlichen Vertrauenspersonen mit externen Partnern angeboten. Für die Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich wird für jeden Ausbildungsjahrgang ein Seminar mit dem Thema „Seminar zum besseren Verständnis beeinträchtigter Personen“ angeboten.

Die GSBV muss zusätzlich die Vorarbeiten für die Ausstellung des Haushaltsansatzes machen. Gleichzeitig müssen wir auf die gesetzlichen Bestimmungen achten und z. B. dafür Sorge tragen das die elektr. Geräte überprüft werden, dass ein Ersthelfer/in und sowie ein Sicherheitsbeauftragte/r benannt ist. Für Tätigkeiten, die eine Dienststelle sowie auch eine Ausbilder/in erledigen muss, hat die GSBV bisher keinerlei zeitliche Ressource erhalten.

In Kürze wird daher ein Stellenschaffungsantrag für eine allgemeine Verwaltungskraft erfolgen, da die jeweilige Arbeitsbelastung für die teilfreigestellten Vertrauenspersonen viel zu hoch ist. Auch soll unter dem großen Druck nicht die Ausbildungssituation der jungen Menschen leiden. Organisatorische Arbeiten und eingehende Telefonate können von einer Verwaltungskraft entgegengenommen werden und entlasten somit die Vertrauenspersonen der GSBV. Auch kann hierdurch eine bessere Koordination und schnellere Zusammenarbeit mit den Partnern (z. B. örtliche Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Personalamt, OrgA, Personalberatung, GPR, örtl. Personalvertretungen, Dienststellenleiter/innen, BäD, Gh, Asi) erwirkt werden, da bisher keine festen Bürozeiten von der GSBV angeboten werden können, da wir sehr viele Außentermine haben.

Schlussbetrachtung

Das gesamte Team der Gesamtschwerbehindertenvertretung und alle örtlichen Vertrauenspersonen der jeweiligen Bereiche stehen allen Interessierten und Beteiligten als Partner gerne zur Verfügung.

Weiterhin gilt es die bisherigen Bestrebungen der Stadt Nürnberg künftig engagiert zu intensivieren. Die Integration von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt ist eine Herausforderung und mit großen Problemen für die Betroffenen behaftet. Nur 4 % aller Behinderungen sind angeboren. Die meisten Behinderungen stellen sich im Laufe des Lebens aufgrund von Unfällen oder Krankheiten ein. Deshalb sollte gerade im öffentlichen Dienst, bei der sozialen Arbeitgeberin Stadt Nürnberg, Barrieren abgebaut und überwunden werden, damit im jeweiligen Einzelfall nach einem Unfall oder bei Erkrankung der/die Betroffene/n entsprechend ihrer Ressourcen eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden kann.

II. Ref I / POA 09. Juli 2012

Nürnberg, 09.07.2012
Gesamtschwerbehindertenvertretung

-4767-

Abdruck:
GPR
PA/D

Leitfaden für die städtischen Schulen

zur Integration von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten

Abweichend von den starren Regelungen der Integrationsvereinbarung des Bayer. Kultusministeriums vom 11. März 2011 erlässt 3. BM folgenden Leitfaden zur Umsetzung der Integration von schwerbehinderten Lehrkräften an städtischen Schulen zur Ergänzung der städtischen Integrationsvereinbarung entsprechend § 83 SGB IX und der UN-Behindertenkonvention und setzt damit auf die bei der Stadt Nürnberg herrschende Vereinbarungskultur.

Um Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten die notwendige und ihnen zustehende Fürsorge gewähren zu können, vereinbart die Schulleitung mit den Betroffenen erstmals nach Inkrafttreten dieser Dienstanweisung bzw. bei erstmaligem Vorlegen der Bescheinigung der Schwerbehinderung, deren Änderung oder der Gleichstellung die Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit.

Rechtzeitig vor Beginn der Planungen für ein neues Schuljahr wird der konkrete Einsatz sowie die Verteilung des Unterrichts und der sonstigen Einsatzzeiten mit den Scherbehinderten besprochen und festgelegt.

Von diesen Festlegungen wird eine Niederschrift angefertigt. Dies gilt auch bei Änderungen während des Schuljahres. Diese Niederschrift ist der/dem Beschäftigten auszuhändigen.

Dazu gehören:

1. Einsatz in Schulart und Klassenstufen, Klassleitung
2. Einsatz in den jeweiligen Unterrichtsfächern, bes. fachfremder Unterricht
3. Teilnahme an Wandertagen, Schul- bzw. Studienfahrten und Unterrichtsgängen
4. (Pausen)-)Aufsichten
5. Sportfeste, Schulfeste und sonstige Veranstaltungen
6. Stundenplangestaltung (unterrichtfreie Tage bzw. Halbtage, Ruhepausen zwischen zwei Halbtagen, zusammenhängende Unterrichtzeiten)
7. Notwendige Erholungszeiten, auch vor sonstigen dienstlichen Terminen (Sitzungen, Prüfungen usw.)
8. Sonstiges (z.B. Einsatz in Dependancen, andere Schulen, Mehrarbeit nur mit Einverständnis derBetroffenen)

Auf Wunsch der Schwerbehinderten kann die Schwerbehindertenvertretung zu diesen Gesprächen hinzugezogen werden und/oder der PR.

Falls keine Einigung erzielt werden kann, soll das pädagogische Amt einbezogen werden. Der betriebsärztliche Dienst oder der Amtsarzt kann zu einer Festlegung aufgefordert werden.

Die Schulleitung ist verantwortlich für die Umsetzung der Festlegung (z.B. Setzungen und Sperrungen im Stunden- und Vertretungsplan) sowie bei der Einteilung von Zuständigkeiten. Die Schulleitung gibt dazu die erforderlichen Informationen z.B. an die Stundenplaner weiter. Alle beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht.

Nürnberg, 30.04.2012
Bürgermeister Geschäftsbereich Schule