Beilage Nr. ..... zur Sitzung
des Personal- und Organisations-
ausschusses vom 19.07.2016

Hier: Stellungnahme auf die Beschäftigungssituationsdarstellung von PA/D vom 06.06.2016

I. Bericht

1. Gesetz

2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland in Kraft getreten. Ihre Umsetzung in nationales Recht und die neuen Anforderungen der Inklusion prägen seither maßgeblich die behindertenpolitische Diskussion in Deutschland. Derzeit steht mit dem neuen Bundesteilhabegesetz ein wichtiges konkretes Gesetzesvorhaben an. Im Zuge der gesetzlichen Neuregelungen soll auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung gestärkt werden.

Laut Artikel 27 der UN-Behindertenkonvention sollen Menschen mit Behinderungen ein gleiches Recht auf Arbeit haben, wie nichtbehinderte Menschen. Die UN-Konvention fordert eine offene, barrierefreie, sogenannte inklusive Gesellschaft.

2. Situation bei der Stadt Nürnberg

Barrierefreiheit
Gerade im Bereich der Barrierefreiheit gibt es einige positive Entwicklungen bei der Stadt Nürnberg. Barrierefreie Zugänge und Arbeitsplätze auch in allen städtischen Schulungs- und Sitzungsräumen sind für die GSBV ein wichtiges Ziel und ein Kriterium für ein inklusives Arbeitsumfeld. Ein Antrag der GSBV für jeweils einen barrierefreien Arbeitsplatz in den städtischen Schulungsräumen liegt dem PA vor.

EDV-Anwendungen
Die vielen unterschiedlichen Fachanwendungen bei der Stadt dagegen sind nur bedingt barrierefrei und müssen im Bedarfsfall so gut es geht nachgebessert werden. Wir wünschen uns hier bei künftigen Neuanschaffungen, dass die Barrierefreiheit primär und von vornherein berücksichtigt wird. Ein blinder Kollege, der leider nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wurde zusammen mit einem sehenden Mitglied des DMS-Teams damit beauftragt, Lösungen für die barrierefreie Anwendung im DMS zu finden. Im Zuge dessen wurde auch ein Schulungshandbuch für blinde Anwender entwickelt. Hier sieht die GSBV die Chance, bei Weiterbeschäftigung des blinden Kollegen, Computersoftware vorab schon auf Barrierefreiheit zu prüfen und bereits vorhandene Programme zu verbessern.

Schwerbehindertenquote
Wie im Bericht von PA/D aufgeführt, steigt die Schwerbehindertenquote stetig an (auf 10,53 % mit Stand 12/2015). Hervorzuheben ist, wie bereits in den früheren Berichten, dass diese Entwicklung überwiegend auf Neuanerkennungen der Schwerbehinderteneigenschaft von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beruht. Hier spielt natürlich auch das zunehmende Alter und die steigende Arbeitsbelastung eine Rolle. Die im Vergleich dazu sehr geringen Neueintritte 2014 und 2015 sieht die GSBV dagegen als Zeichen mit ihren Bemühungen nicht

nachzulassen, bei Stellenbesetzungsverfahren schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber die nötige Unterstützung zukommen zu lassen.
Die Verdoppelung der Schwerbehindertenquote in den letzten 20 Jahren bei der Stadt Nürnberg belegt aber auch, dass sich der Arbeitsumfang der Schwerbehindertenvertretung entsprechend erhöht hat.

Leistungsorientiere Bezahlung
Positiv zu vermelden ist auch, dass bei der Vergabe von Zusatzleistungsentgelt und Zusatzleistungsprämie für 2015 vermehrt schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt wurden. Wir wären sehr zufrieden, wenn dieser Trend sich auch in den nächsten Jahren fortsetzt.

Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen
Ende 2014 wurde bei der SBV und GSBV (turnusmäßig alle 4 Jahre) neu gewählt. Die SBV-Teams haben sich neu gebildet. Hinzugekommene Vertrauenspersonen und Stellvertreter wurden fachgerecht geschult.

Versammlung der AGSV Nordbayern e.V.
Die GSBV hat sich gefreut, dass 2015 in Nürnberg die jährliche Versammlung der AGSV Nordbayern e. V. (Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehinderten-vertretungen) veranstaltet wurde. Hier konnten sich die Mitglieder der anderen Schwerbehindertenvertretungen in Nordbayern ein Bild von der Stadt Nürnberg machen.

Zuschussgewährung des Integrationsamtes
Das Integrationsamt gewährt dem Arbeitsgeber Zuschüsse zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verbunden sein können. Seit 2014 fließen diese Zuschüsse den Dienststellen zur Verwendung in das K2-Budget zu. Eine langjährige Forderung der GSBV, diesen sogenannten Minderleistungsausgleich aufzustocken, wurde 2015 erfüllt. Ab dem Jahr 2016 können sich Dienststellen eine 50%ige Mittelaufstockung durch die Stadtkämmerei bewilligen lassen.
Dies erhöht wirksam den individuellen Spielraum einer Dienststelle für Ausgleichs-möglichkeiten wie Stundenerhöhungen für einen gewissen Zeitraum.

Sozialkodex
Ausgehend vom Sozialkodex „Gute Arbeit" wurde das Thema „sinnentleerte Arbeitsverhältnisse" im Berichtsjahr durch eine Arbeitsgruppe bearbeitet. Es konnten zwölf sinnentleerte Arbeitsverhältnisse ermittelt werden, wovon zwei bis Abschluss der Arbeitsgruppe erfolgreich gelöst werden konnten. Dies ist auch im POA-Bericht vom 16.06.2015 ersichtlich. Von Seiten der GSBV wurde der Wunsch geäußert, dass im Rahmen der Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes die Zugangsmöglichkeiten leistungsgewandelter Beschäftigter in die Ausbildung bzw. Umschulung noch näher betrachtet werden sollen. Darüber bestand Konsens mit allen Beteiligten. Die GSBV wünscht sich einen reibungslosen Ablauf der Zugangsmöglichkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten in die interne Ausbildung.

Reha-Arbeitsplätze
Zum Ende des Berichtszeitraums waren 1,5 Reha-Arbeitsplätze frei. Das Stellenbesetzungsverfahren verzögerte sich lange, so dass erst ab dem

01.04.2016 eine Vollzeitstelle besetzt werden konnte. Für die restlichen Stellenkontingente wird derzeit noch eine schwerbehinderte, arbeitslose Person gesucht. Leider konnte die GSBV nicht erreichen, dass die sieben unbefristeten Personen von den Reha-Arbeitsplätzen auf Stellenanteile im Stellenplan B umgebucht wurden oder Planstellen geschaffen werden. Dies ist durch die strikte Haltung von Stellenschaffungen, auch gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten, zurückzuführen. Wir werden uns weiterhin für die Umsetzung des Beschlusses vom 20.09.1988 einsetzen, da dieser ein Meilenstein für schwerbehinderte, arbeitslose Menschen ist.

Stellenplan B

Die GSBV fordert seit Jahren die zusätzliche Schaffung von Stellen im Stellenplan Teil B. Auch in diesem Berichtszeitraum konnten wir leider bisher keinerlei Konsens zu diesem Thema erlangen.

Mitarbeiterbefragung 2014

Die gesamtstädtische Mitarbeiterbefragung sieht die GSBV als wichtigen Baustein für die Weiterentwicklung der Stadt und für die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes. Im Jahr 2014 wurde die Mitarbeiterbefragung durchgeführt und hatte eine Beteiligung von 52%. Hier hat sich unter anderem herauskristallisiert, dass die Arbeitsbelastung zu hoch sei (43%) und zwei Drittel der Meinung sind, dass die psychische Belastung anstrengender geworden sei. Die körperlichen Belastungen sind bei 33% der Befragten als steigend angegeben worden. Nur 51% der Befragten können sich vorstellen, die Tätigkeit langfristig auszuüben. Diese Faktoren sind ein Indikator für die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Da die Behindertenquote nicht auf Grund von Neueinstellungen steigt, sondern auf Grund des Gesundheitszustandes der einzelnen Beschäftigten, sind Mitarbeiterbefragungen und Maßnahmen für die Gesunderhaltung von Beschäftigten immens notwendig. Hier müssen Maßnahmen von Seiten der Dienststellen sowie auf gesamtstädtischer Ebene initiiert werden, um Beschäftigte bis zum Eintritt in die Rente bzw. Pension weiterhin beschäftigen zu können und um deren Wissen und Potenzial gerecht zu werden.

Handlungsleitfaden psychische Beeinträchtigungen sowie Suchterkrankungen

Im Berichtszeitraum wurde der Handlungsleitfaden „psychische Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag zum Umgang mit psychischen Erkrankungen“ fertiggestellt. Analog hierzu wird jetzt von einer gesamtstädtischen Arbeitsgruppe ein Handlungsleitfaden „Suchterkrankungen“ erarbeitet.

Service-Center

Gemäß dem POA-Beschluss vom 27.05.2014 wurde bei der Stadt Nürnberg die Errichtung eines Servicecenter inkl. der Zusammenlegung mit der bestehenden Telefonzentrale ermöglicht. Dort sind derzeitig 6 schwerbehinderte Beschäftigte eingesetzt.

Die GSBV begrüßt grundsätzlich die Erweiterung des Spektrums an potenziellen Arbeitsmöglichkeiten für behinderte oder leistungsgewandelte Beschäftigte.
Die Räumlichkeiten sind leider nur teilweise barrerefrei. Wir hoffen dass die zukünftige Software das Kriterium barrierefrei erfüllt.

Ausbildung bei der Stadt Nürnberg

Der GSBV ist es ein besonderes Anliegen, schwerbehinderten Jugendlichen bei der Stadt eine Ausbildung zu ermöglichen. Wir fordern deshalb, dass hier verstärkt behinderte Jugendliche berücksichtigt werden und dies noch in den Fortschreibungen des Ausbildungskonzept verankert wird. Auch für leistungsgeminderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung und Umschulung möglich gemacht werden. Die GSBV hat daher noch Redebedarf für das Ausbildungskonzept angemeldet.

Sehr gerne und engagiert sind wir auch weiterhin als Ausbildungsdienststelle tätig. Die GSBV kann den Auszubildenden und AnwärternInnen hier den Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten nahe bringen und die zukünftige Zusammenarbeit zwischen Behinderten und Nichtbehinderten stärken.

3. Zukunft

Die GSBV wünscht sich ein zielführendes, kollegiales und lösungsorientiertes Miteinander und eine frühzeitige Beteiligung in allen Angelegenheiten die schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte betreffen. Chancengleichheit und Inklusion, im Zeitalter von Internationalisierung und demografischen Wandel haben auch immer mehr die Verwaltung einer Stadtgesellschaft diese Vielfalt widerzuspiegeln. Als Interessensvertretung für erkrankte und schwerbehinderte Beschäftigte geht es um deren Bedürfnisse und Anliegen. Die Zusammenarbeit zwischen den schwerbehinderten Beschäftigten, Vorgesetzten und Interessensvertretungen ist ein wichtiger Baustein für den Arbeitsalltag in den Dienststellen.

Wir wünschen uns weitere gemeinsame Schritte nach vorne, vorurteilsfreie Ansätze, mutigeres Herangehen und ein aktives Handeln aller Beteiligten.

I. Ref. I / POA

Nürnberg, 17.06.2016
GSBV

Vo K

- 47 67 -

Kopie an PA/1 ①

Personalamt
Eingel. 21. JUNI 2016
PA/D 17

In Abdruck:
GPR
Beauftragter des Arbeitgebers