

Stellungnahme auf die Beschäftigungssituationsdarstellung von PA/D vom 22.06.2018

Die GSBV bedankt sich für den Beschäftigungsbericht. Die Jahre 2016 und 2017 waren geprägt durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes und den damit verbundenen Änderungen im Umgang mit Beschäftigten und Bewerber/Innen mit Behinderung.

Dies wird von den Schwerbehindertenvertretungen und der Verwaltung der Stadt Nürnberg umgesetzt.

I. Bericht

zu 2. Gesetz

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (BTHG) ist ein mit der ersten Stufe in Kraft getretenes Bundesgesetz. Der Gesetzgeber hatte sich das Ziel gesetzt, auch im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) eine zeitgemäße Gestaltung mit besserer Nutzerorientierung und Zugänglichkeit zu erreichen.

zu 3. Situation bei der Stadt Nürnberg

zu 3.2 Schwerbehindertenquote (SB)

Wie in den vergangenen Jahren konnten wir einen Anstieg der SB-Quote (auf 10,74%, Stand 12/2017) verzeichnen. Diese Entwicklung beruht überwiegend auf Neufeststellungen der Schwerbehinderteneigenschaft von Beschäftigten auf Grund des zunehmenden Alters und der steigenden Arbeitsbelastung. Die geringen Neueintritte von schwerbehinderten Menschen sieht die GSBV dagegen als Zeichen, mit ihren Bemühungen nicht nachzulassen, diesen bei Stellenbesetzungsverfahren die nötige Unterstützung zukommen zu lassen.

zu 4. Reha-Arbeitsplätze und Stellenplan B – Aufstockung

Eine zügige Besetzung der freien Reha-Arbeitsplätze wurde auch in diesem Berichtszeitraum durch Umorganisationen von Zuständigkeiten erschwert.

Eine seit langen Jahren bestehende Forderung der GSBV, Personen, die bereits über viele Jahre auf einen Reha-Arbeitsplatz verortet sind, zumindest teilweise in den Stellplan A zu überführen, oder im Stellenplan B Anteile dafür zu schaffen, wurde bis jetzt nicht entsprochen.

Die GSBV wird sich weiterhin für die Umsetzung des POA-Beschlusses vom 20.09.1988 einsetzen, da dieser ein Meilenstein für arbeitslose schwerstbehinderte Menschen ist.

Sie will hier mit gutem Beispiel vorangehen und beantragt bereits seit 5 Jahren die Schaffung einer Stelle für die GSBV.

zu 4.2 Zuschuss zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen / Minderleistungsausgleich

Das Inklusionsamt (Integrationsamt) gewährt dem Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verbunden sein können. Diese Zuschüsse fließen den Dienststellen zur Verwendung in das K2-Budget zu. Eine langjährige Forderung der GSBV, diesen Zuschuss aufzustocken, wurde 2016 im POA beschlossen. Diese von der Stadtkämmerei zu bewilligende Mittelaufstockung erhöht wirksam den individuellen Spielraum einer Dienststelle für Ausgleichsmöglichkeiten wie Stundenerhöhungen für den Bewilligungszeitraum des Zuschusses.

zu 4.3 Barrierefreiheit bei Neu- und Umbauten

Eine positive Entwicklung in den letzten zwei Jahren war spürbar.

An dieser Stelle bedanken wir uns für die Realisierung eines barrierefreien Arbeitsplatzes im Schulungsraum Theresienstraße.

zu 4.4 und 4.5 Weiterbeschäftigung leistungsgewandelte Beschäftigte

Die GSBV begrüßt den Sozialkodex gute Arbeit – Arbeit bei der Stadt Nürnberg zukunftsfähig, menschenwürdig und gemeinsam zu gestalten.

Obwohl in den letzten Jahren durchaus erfolgreiche Lösungen für betroffene Beschäftigte gefunden wurden, wünscht sich die GSBV nach wie vor einen reibungsfreien Ablauf der Zugangsmöglichkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten in die interne Ausbildung oder zielführende Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Zusammen mit einer fundierten Beratung des Personalamtes müssen erfolgsversprechende Lösungen gefunden werden, damit eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

zu 4.6 Ausbildung bei der Stadt Nürnberg

Der GSBV ist es ein besonderes Anliegen, schwerbehinderten Jugendlichen bei der Stadt Nürnberg eine Ausbildung zu ermöglichen. Wir fordern deshalb, dass hier verstärkt behinderte Jugendliche berücksichtigt werden und dies auch im Ausbildungskonzept verankert wird. Auch für Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen ihre Tätigkeiten nicht mehr oder nur teilweise ausüben können, müssen Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung und Umschulung möglich gemacht werden.

Gesundheitsmanagement

Das Konzept und die Durchführung der jährlich stattfindenden Gesundheitstage mit vielfältigen Aktionen wird sehr begrüßt. Die seit 2017 in den Dienststellen etablierte „Bewegte Pause“ wird von den Beschäftigten sehr geschätzt und bietet oftmals auch eine Mitwirkungsmöglichkeit für Rollstuhlfahrer.

Weitere gesamtstädtische, aber auch dienststelleninterne Gesundheitsprojekte für Kolleginnen und Kollegen sind aus Sicht der GSBV wünschenswert.

Teile des Betriebssportangebotes werden künftig im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verortet und die barrierefreie Zugänglichkeit soll berücksichtigt werden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die GSBV begrüßt die Umsetzung des BEM und die Neugestaltung des BEM-Flyers. Die hier vorgenommenen textlichen Veränderungen sollen den Beschäftigten verständlich und positiv vermitteln, dass eine BEM-Maßnahme erst einmal keine negative Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis hat. Im Gegenteil, die beim BEM gesetzlich festgelegten Möglichkeiten sollten genutzt werden (z.B. Arbeitsplatzumgestaltung, Arbeitsplatzumorganisation), damit die Beschäftigten weiterhin so lange wie möglich ihre Tätigkeiten ausführen können.

Alternierende Telearbeit

Gerade in Zeiten der Digitalisierung ist die Etablierung der Telearbeitsplätze wichtig und schafft für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte eine zusätzliche Möglichkeit, ihre beruflichen Aufgabenfelder vollumfänglich ausüben zu können und sich damit auf längere Sicht in den Arbeitsprozess zu integrieren. Die GSBV wünscht sich hier einen positiveren Standpunkt mancher Dienststellen. Viele Anträge werden nicht gestellt, wenn Vorgesetzte im Gespräch eine Negativaussage getroffen haben.

Digitale Stadtverwaltung/Barrierefreie Software

Die Digitalisierung von Anwendungen birgt schwer überwindbare Hürden für Beschäftigte, die auf barrierefreie Software angewiesen sind.

Die Einführung des ServiceCenters konnte im Laufe des Jahres 2017 beginnen. Die Anpassung der Software für die Barrierefreiheit gestaltete sich schwierig.

Die Einhaltung der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0) konnte vom Hersteller nicht eingehalten werden.

Die GSBV fordert, dass die BITV 2.0 bei neu zu beschaffenden Programmen als A-Kriterium eingestuft wird.



Projekt E-Recruiting

Im Rahmen des 2017 gestarteten Projektes hatten mehrere Firmen ihre Produkte vorgestellt. Bei allen war die Barrierefreiheit nach der BITV 2.0 nicht ausreichend abgedeckt.

Die Stadt Nürnberg kann hier mit gutem Beispiel vorangehen, indem Sie bei Ausschreibungen die BITV 2.0 zwingend fordert.

Freistellung der örtlichen SBV

Die GSBV bedankt sich für das schnelle Entgegenkommen und die Umsetzung der Freistellungs-kontingente für örtliche SBV.

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 Digitalisierung und demografischen Wandel müssen sich vielfältig in der Verwaltung einer Stadtgesellschaft widerspiegeln.

Barrierefreiheit ist privat wie beruflich unverzichtbar. Sie ist keine Speziallösung für Menschen mit Behinderungen, sondern dient allen. Uns als Interessenvertretung für erkrankte und schwerbehinderte Beschäftigte geht es um deren Bedürfnisse und Anliegen. Die Zusammenarbeit zwischen den Betroffenen, 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.

II. Ref. I/II z. K.

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 02.07.2018
GSBV

47 67

In Abdruck:

GPR

Inklusionsbeauftragte