

Stellungnahme auf die Beschäftigungssituationsdarstellung von PA/D vom 25.08.2020

Die GSBV bedankt sich für den Beschäftigungsbericht und für die Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, sowie für Ihre intensive Bemühungen schwerbehinderte Menschen in die Dienststellen zu integrieren.

I. Bericht

zu 2. Gesetz

Das gesamte Schwerbehindertenrecht ist ab 01.01.2018 in Teil 3 des Sozialgesetzbuches SGB IX geregelt (bisher Teil 2). Dies führte dazu, dass sich die Paragraphenfolge sich deutlich verschoben hat. 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.

Bei der Stadt Nürnberg wurde die bestehende Inklusionsvereinbarung erneuert und die Stadt Nürnberg erkennt die Bay. Inklusionsrichtlinien an.

zu 3. Situation bei der Stadt Nürnberg

Schwerbehindertenquote

Erstmalig seit 2013 ist die Quote in 2019 wieder gesunken auf 10,61 %, bevor 2018 sie auf einen neuen Höchststand (10,86 %) gestiegen war. Diese Entwicklung beruht überwiegend auf Neufeststellungen der Schwerbehinderteneigenschaft von Beschäftigten, auf Grund des zunehmenden Alters und der steigenden Arbeitsbelastung. Die gestiegenen Neueintritte (2018=51, 2019=59 Gesamt=110) sind ein positives Zeichen für eine gute Zusammenarbeit aller Beteiligte.

zu 4. Reha-Arbeitsplätze

Reha Arbeitsplätze sind wichtige Meilensteine für arbeitslose schwerbehinderte Menschen. Einige Beschäftigte sind länger als 2 Jahre auf Reha-Arbeitsplätzen verortet, was dem Sinn des Stadtratsbeschlusses vom 20.09.1988 entgegensteht. Deshalb wünscht sich die GSBV seit Jahren, diese Beschäftigte zumindest teilweise in Stellenplan A zu überführen oder im Stellenplan B Anteile hierfür zu schaffen.

Die GSBV wird sich weiterhin für die Umsetzung des damaligen Stadtratsbeschlusses einsetzen.

Wir gehen daher mit gutem Beispiel voran und beantragt bereits seit 7 Jahren die Schaffung einer Verwaltungsstelle für die GSBV um den Reha-Arbeitsplatz wieder für seine ursprüngliche Schaffung frei zu machen.

zu 4.2 Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Beschäftigte durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen/Beschäftigungssicherungszuschuss

Das Inklusionsamt (früher 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 Aufstockung auf 100% dieses Zuschusses (bisher 50%) wurde im Herbst 2019 durch den Stadtrat (ab 01.01.2020) beschlossen. Diese von der Stadtkämmerei zu bewilligende Mittelaufstockung erhöht wirksam den individuellen Spielraum einer Dienststelle für Ausgleichsmöglichkeiten wie z.B. Stundenerhöhungen für den Bewilligungszeitraum des Zuschusses. Für die 100% Aufstockung ab 2020 bedankt sich die GSBV sehr herzlich.

zu 4.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Eine positive Entwicklung in den letzten zwei Jahren war spürbar. An dieser Stelle bedanken wir uns für die Realisierung eines barrierefreien Arbeitsplatzes im Schulungsraum Lina-Ammon-Straße. Nun kann an beiden Schulungsstandorten jeweils ein barrierefreier Schulungsplatz angeboten werden.

zu 4.4 Weiterbildung und Aufstiegschancen

Für die Vertrauenspersonen erfolgen jährlich drei, von der GSBV organisierte und von PA finanzierte Fortbildungen. Dafür bedanken wir uns.

Für weitere spezielle Weiterbildungs- und Aufstiegsmaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte wird sich die GSBV einsetzen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat uns 2019 mitgeteilt, dass sie sich überlegt haben, für 2021 einen Gesundheitstag, sowohl für schwerbehinderte Beschäftigte als auch für die Vertrauenspersonen zu organisieren. Wir begrüßen dies sehr.

zu 4.5 Einsatz leistungsgeminderter Beschäftigte – Sachstand ESF-Projekt

Der Wunsch der GSBV konnte teilweise umgesetzt werden. Leistungsgeminderte Beschäftigte können an einem Testverfahren für den Beschäftigungslehrgang I (BL I) teilnehmen. Allerdings muss dieser Test erfolgreich bestanden werden um den BL I absolvieren zu dürfen. Die GSBV würde es begrüßen wenn hier ein großzügigeres Verfahren herangezogen werden würde.

zu 4.7 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Die GSBV wünscht sich besondere Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen, die auch von der Agentur für Arbeit gefördert werden können. Diese Ausbildungsplätze sollten zusätzlich zu den regulären Ausbildungsplätzen geschaffen werden.

Die GSBV bedankt sich für die intensive Zusammenarbeit sowie für die Erfüllung aller Anforderungen, die an öffentliche Arbeitgeber bei der Bewerbung schwerbehinderter Menschen um einen Ausbildungsplatz gestellt werden.

zu 4.8 Sensibilisierung der Führungskräfte

Das Konzept der Führungskräfteentwicklung und das Präsenzmodul „Führungsverantwortung“ ist ein unerlässliches Modul für die Sensibilisierung der Führungskräfte für die besonderen Anforderungen bei der Führung und Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigte. Wir wünschen eine zeitnahe und verpflichtende Teilnahme aller Führungskräfte an diesen Modulen sowie weitere Möglichkeiten der Sensibilisierung. Die GSBV würde dies gerne unterstützen.

Mitarbeiterbefragung

Die gesamtstädtische Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung der Stadt und für die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts. Bei der Mitarbeiterbefragung 2019 hat sich erneut herauskristallisiert, dass die psychische Belastung weiterhin unverändert hoch ist (Note 3,72), genauso wie die körperliche Belastung (Note 2,72), was zeigt, dass in den letzten 4 Jahren die Erfolge, bei den Bemühungen dieser zu reduzieren, ausgeblieben sind. Die hohe Arbeitsbelastung (Note 3,20), die fehlenden beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten begünstigen die o.g. Zahlen.

Die Behindertenquote steigt überwiegend aufgrund des Gesundheitszustandes der einzelnen Beschäftigten. Es müssen Maßnahmen von Dienststellen sowie gesamtstädtisch getroffen werden, um Beschäftigte bis zur Eintritt in die Rente bzw. Pension wissens- und potentialgerecht beschäftigen zu können.

Die GSBV begrüßt die Schaffung weiterer gesamtstädtische, aber auch dienststelleninterne Gesundheitsprojekte für Kolleginnen und Kollegen mit der Bitte, mehr auf die Barrierefreiheit dieser zu achten und die Integration körperlich Behinderter zu berücksichtigen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die GSBV begrüßt die Entwicklung des BEM-Pilotprojektes, das Anfang 2019 in zwei Dienststellen (Gh und NüBad) gestartet wurde. Dies ist ein erfolgreiches Werkzeug für die Eingliederung von Behinderung bedrohter bzw. schwerbehinderter Beschäftigten sowie die Ausgestaltung der notwendigen individuellen Arbeitsplätze.

Alternierende Telearbeit

Im Vorgriff auf die Corona, wird Telearbeit ein immer wichtigeres Instrument für einen reibungslosen Ablauf der täglichen Arbeit. Die Etablierung der Telearbeitsplätze schafft für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte eine zusätzliche Möglichkeit, ihre beruflichen Aufgabengebiete 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 sowie der zeitnahe Abschluss der vom GPR vorgeschlagenen Dienstvereinbarung.

Digitale Stadtverwaltung/Barrierefreie Software

Die GSBV bedankt sich für die gute Zusammenarbeit bei der Einführung verschiedener digitalen Softwareprodukte, indem die BITV 2.0 (Verordnung zur Schaffung barrierefreier Infor-

mationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz) als A-Kriterium bei Ausschreibungen eingestuft wurde.

Die Erprobung der neuen Software durch blinde Beschäftigte, bereits vor der Einführung, konnte gute Erkenntnisse bringen, wo eventuell noch Nachbesserungen notwendig waren. Die Stadt Nürnberg kann als Vorreiter, die barrierefreie Software ohne Abstriche fordern, auch um bei den Anbietern die Rechtsverbindlichkeit der Barrierefreiheit Nachdruck zu verleihen.

Wahl und Freistellung der örtlichen SBV

Ende 2018 wurde bei den SBV und bei der GSBV turnusmäßig (alle 4 Jahre) neu gewählt. Die SBV-Teams haben sich neu gebildet. Hinzugekommene Vertrauenspersonen und Stellvertreter wurden fachgerecht geschult. Die Schulungen wurden von der GSBV organisiert und von PA finanziert.

Die GSBV bedankt sich für die Freistellungskontingente für örtliche SBV.

Zukunft

Wir unterstützen nach vollen Kräften die Bemühungen der Stadt Nürnberg, künftig schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen zu integrieren. Durch den demografischen Wandel wird auch weiterhin die hohe Schwerbehindertenquote erfüllt werden.

Wir wünschen uns ein lösungsorientiertes und zielführendes Miteinander, eine frühzeitige Beteiligung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte betreffend, ein mutigeres Herangehen und ein aktives Handeln aller Beteiligten für eine noch attraktivere Arbeitgeberin, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion für schwerbehinderte Menschen.

II. Ref. I/II z. K.

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 10.09.2020
GSBV

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "10ll" followed by a long horizontal stroke.

47 67

In Abdruck:
GPR
Inklusionsbeauftragte