

INKLUSIONS- BERICHT 2022



GRUNDSÄTZLICHES

Die Inklusion und Einbeziehung von schwerbehinderten (sb) und gleichgestellten (gg) Beschäftigten ins Arbeitsleben ist eine Verpflichtung von privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Sie ist durch den Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch IX §154 verankert. Im beruflichen Alltag werden behinderte und beeinträchtigte Menschen jedoch häufig ausgegrenzt und diskriminiert, sei es u.a. aufgrund Ihres Aussehens, Verhaltens oder ihrer Sprache.

Um dem entgegenzuwirken und ein starkes Zeichen des Arbeitgebers Stadtverwaltung zu setzen, ist in vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem Gesamtpersonalrat und dem Haupt- und Personalamt eine Inklusionsvereinbarung erarbeitet worden, die von Oberbürgermeister Dr. Schneidewind und den Partnern*innen unterzeichnet und am 1.11.21 in Kraft getreten ist. (s. Anhang)

Diese Inklusionsvereinbarung ist zum einen Selbstverpflichtung für alle Bereiche der Verwaltung; sie macht gleichzeitig aber auch verbindliche Vorgaben.

Sie bedeutet insbesondere, für Menschen mit Behinderungen eine berufliche Existenz zu schaffen, diese zu sichern und das berufliche Fortkommen zu gewährleisten. Sie sollen im Sinne einer Selbstbestimmung gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben. Inklusion wird dabei als wertschätzender, gegenseitiger Lernprozess von Betroffenen und dem Arbeitgeber verstanden.



Damit die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung durch den Arbeitgeber gut unterstützt und begleitet werden kann, ist die gesetzlich vorgeschriebene Funktion der Inklusionsbeauftragten geschaffen worden.

Am 01.04.2022 ist Frau Claudia Roscher als Inklusionsbeauftragte bestellt worden. Ihre Funktion ist als Stabsstelle bei der Leitung des Haupt- und Personalamtes angesiedelt. Sie stellt das „Pendant“ zu den gewählten Interessenvertretungen – der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat – in der Stadtverwaltung dar und hat die Aufgabe, den Arbeitgeber bei der Einhaltung dessen gesetzlicher Verpflichtungen gegenüber den im Unternehmen beschäftigten SB und GG zu unterstützen und zu beraten.

Durch ihre langjährige Beratungstätigkeit im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) kennt sie die Belange und Sorgen der Beschäftigten sehr gut und wird die Themen zur Verbesserung des Miteinanders am Arbeitsplatz aufnehmen und Unterstützungsmöglichkeiten besprechen. Sie arbeitet dabei u.a. eng mit den Personalvertretungen zusammen und leitet die in der Inklusionsvereinbarung verankerten Gremien (Inklusionsteam und Clearingstelle).

Das Bekanntmachen und die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung war Schwerpunktthema bei der ersten Vollversammlung der Schwerbehinderten, die am 29.08.2022 erfolgreich durchgeführt wurde. Hier wurde sehr engagiert mit dem Thema umgegangen.

Im Vergleich der Inklusionsvereinbarungen anderer Städte wird deutlich, dass die Wuppertaler Vereinbarung weitreichendere Verpflichtungen des Arbeitgebers enthält, z.B. die verpflichtenden Gespräche der Führungskräfte bei der stufenweisen Wiedereingliederung von sb und gg Kollegen*innen oder die Möglichkeit eine Clearingstelle einzuberufen, falls es dabei zu Schwierigkeiten kommt.

Der Begriff „Schwerbehinderte“ wird im Text SB, „Gleichgestellte“ werden im Text mit GG abgekürzt

DIE WICHTIGSTEN AUFGABEN DER INKLUSIONSBEAUFTRAGTEN DES ARBEITGEBERS



Weitere Aufgaben sind:

- Unterstützung des Arbeitgebers bei der Einhaltung dessen gesetzlicher Verpflichtungen den im Betrieb beschäftigten SB und GG (§181 Satz 3 SGB IX) (Stichwort: Einhaltung der gesetzlichen Pflichtquote für Beschäftigte von 5 %)
- Recherche und Vorschläge erarbeiten zur Umsetzung der in der Inklusionsvereinbarung genannten Aufgaben des Arbeitgebers
- Erstellung eines Gesamtkonzeptes für die Verwaltung und Eigenbetriebe (strategische Ausrichtung und Ziele der Inklusion, Erarbeitung von Standards)
- Erarbeitung eines Handlungsprogramms Inklusion
- Controlling der Umsetzung der Maßnahmen
- Bekanntmachen der Vereinbarung und der resultierenden Verpflichtungen in der Verwaltung
- Recherche, Planung und Implementierung von Maßnahmen zu möglichst dauerhaften Beschäftigung sb und gg Menschen
- Unterstützung des Arbeitgebers bei der Prävention
- Leitung des Inklusionsteams
- Einbeziehung der Inklusion in die Personalwirtschaft (Kooperation bei der Schaffung eines zentralen Budgets für überplanmäßige Einsätze bei 404)
- Abstimmung der Bereiche im Unternehmen, die sich mit der Teilhabe nach dem SGB IX beschäftigen (u.a. Personalmanagement, Beschaffung, Aus- und Fortbildung) und Anbieten interner Schulungen
- Unterstützung und Beratung bei der behindertengerechten Einrichtung oder Umrüstung von Arbeitsplätzen
- Einberufung und Durchführen der Gespräche im Rahmen der Clearingstelle
- Aufbau von Arbeits- und Vernetzungsstrukturen in der Verwaltung

- Erstellen eines Leitfadens zur Wiedereingliederung
- Initiierung konkreter Maßnahmen in Kooperation (Anbieten von Ausbildungsplätzen und Praktika für junge beeinträchtigte Menschen, interne Qualifizierungen)
- Kooperation mit internen Ansprechpartnern*innen, wie GPR, GSBV, VPR, VSBV, Gleichstellungsstelle, BGM
- Beratung der Leistungseinheiten
- Kooperation mit externen Ansprechpartnern*innen wie Bundesagentur für Arbeit (Jobcenter), Integrationsfachdienst und der Fachstelle für Schwerbehindertenrecht
- Initiierung von Projekten um die Situation der Zielgruppe positiv zu unterstützen und weiterzuentwickeln
- Berücksichtigung der Rechte behinderter Menschen (in Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen, bei der Einrichtung von Dienststellen)
- Zentrale Steuerung des Inklusionsprozesses in der Verwaltung (Vernetzung der Akteure*innen)
- Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung
- Beratungen zu Nachteilsausgleichen
- Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Erstellen eines jährlichen Inklusionsberichtes und Berichterstattung an den Verwaltungsvorstand und politische Gremien

INKLUSIONSVEREINBARUNG UND IHRE UMSETZUNG

EINHALTUNG DER GESETZLICHEN PFLICHTQUOTE FÜR BESCHÄFTIGUNG

Als schwerbehindert gelten Menschen, die nach Antragstellung einen GdB (Grad der Behinderung) von mindestens 50% erhalten. Als gleichgestellt gelten Menschen, die einen GdB von mindestens 30% aber unter 50% erhalten. In der folgenden Tabelle ist die absolute Anzahl der Gesamtbeschäftigten, als auch der sb und gg Beschäftigten als auch Auszubildenden dargestellt.

SCHWERBEHINDERTE (SB) UND GLEICHGESTELLTE (GG) BESCHÄFTIGTE IN DER STADTVERWALTUNG WUPPERTAL VON 2018–2021

Jahre	Gesamtbeschäftigte*	davon SB und GG	SB und GG Auszubildende
2018	5699	524	4
2019	5708	508	0
2020	5816	502	2
2021	6055	494	3
2022		490	

*Kernverwaltung und Eigenbetriebe (Quelle: Statistik der Gesamtschwerbehindertenvertretung)

Die Graphik II zeigt den prozentualen Anteil der sb und gg Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenanzahl und im Vergleich der Anteil des Jobcenters. Hierbei liegt Wuppertal höher als die vom Gesetzgeber vorgegebene Pflichtquote von 5% und muss daher keine Ausgleichsabgabe leisten.

PROZENTUALER ANTEIL DER SB UND GG BESCHÄFTIGTEN

Jahre	Stadtverwaltung Wuppertal	Jobcenter AÖR
2018	9,19%	3,90%
2019	8,89%	4,20%
2020	8,63%	4,17%
2021	8,16%	4,29%

Die Graphik III zeigt die Verteilung der 490 sb und gg Beschäftigten von 2022 in der Kernverwaltung (mit der Feuerwehr) als auch den Eigenbetrieben.

VERTEILUNG DER SB UND GG BESCHÄFTIGTEN IN DER KERNVERWALTUNG UND DEN EIGENBETRIEBEN

Bereiche der Verwaltung	Gesamtzahl SB und GG Mitarbeiter*innen
Kernverwaltung (Zuständigkeit VSBV)	300
Altenpflegeheime	55
Kindertageseinrichtungen	50
Gebäudemanagement	40
Entsorgungsbetriebe	35
Feuerwehr	10

In den kommenden Jahren wird sich diese Situation aufgrund von den Beschäftigten, die in Rente treten werden, verändern. Daher sollte diese Entwicklung beobachtet und falls notwendig gegengesteuert werden. z.B. bei Neueinstellungen. Hier bedarf es einer konkreten und differenzierten Erhebung, um beispielsweise Informationen über Verteilung in den Geschäftsbereichen, Ämtern und Stadtbetrieben etc. zu erhalten.

Im Bereich von Ausbildung, Einstellung und Übernahme von sb und gg Mitarbeitern*innen soll die Situation mit den zuständigen Führungs- und Fachkräften reflektiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden.

Die Ausbildungsabteilung wird ein Konzept für die Durchführung von Orientierungspraktika erarbeiten, das für junge Menschen mit Behinderungen geeignet ist.

Frau Roscher hat selbst Ende Januar 2022 einen behinderten Schülerpraktikanten begleitet und in Zusammenarbeit mit einigen Teams des Haupt- und Personalamtes das Praktikum gestaltet. Es konnten dadurch Erfahrungen gesammelt und Bedarfe konkretisiert werden.

Die Qualifizierung von Führungs- und Fachkräften im Rahmen der Inklusionsvereinbarung hat begonnen und wird in 2023 weitergeführt. Zunächst wurden die Teams im Haupt- und Personalamt geschult, die mit der Inklusion zu tun haben. (u.a. Personalmanagement, Aus- und Fortbildung, Materialbeschaffung). Für 2023 ist eine Schulung durch eine externe Fachkraft zum Thema „Umgang

mit leistungsgewandelten Beschäftigten“ für Führungs- und Fachkräfte geplant, um in der Praxis entstehende Fragen der Leistungseinheiten zu klären und das Miteinander zu verbessern.

Bezüglich des Schwerpunktthemas **stufenweise Wiedereingliederung** nach dem Hamburger Modell wurde durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Frau Löhr (201.6), Frau Mahler (GSBV), Frau Klee (GPR), Herrn Benn (Jobcenter) und Frau Roscher ein Leitfaden entwickelt, der den Führungskräften und Beschäftigten zur Verfügung gestellt und im Intranet veröffentlicht wird. Bei den sb und gg Kollegen*innen, die eine stufenweise Wiedereingliederung absolvieren, werden zu Beginn, in der Mitte und am Schluss Gespräche durch die Führungskräfte verpflichtend geführt, um in dieser Phase zu unterstützen und zu begleiten. Wenn es bei der Wiedereingliederung zu Problemen oder Konflikten vor Ort kommt, kann die Clearingstelle von Beschäftigten oder auch Führungs- und Fachkräften angefragt und durch Frau Roscher einberufen werden. Dies war in 2022 erstmalig der Fall, es ging um das Thema, wie Maßnahmen für die Betroffenen gut umgesetzt werden, um diese im Alltag gut unterstützen zu können.

TEILHABE AM ARBEITSLEBEN UND

ABLAUF DER STUFENWEISEN WIEDEREINGLIEDERUNG



EXTERNE FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Um die Teilhabe und Inklusion von sb und gg Kollegen*innen am Arbeitsplatz im Einzelfall zu unterstützen, bestehen neben den Maßnahmen des Arbeitgebers und interner Vereinbarungen auch vielfältige externe Fördermöglichkeiten, die von Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohter Menschen beantragt werden können (s. §49 SGB IX)

Dazu gehören unter anderem: Hilfen, um einen Arbeitsplatz erstmalig oder weiterhin zu erhalten, Vorbereitungs-, Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, Zuschüsse an Arbeitgeber sowie die Übernahme vieler Kosten, die mit diesen Maßnahmen in Zusammenhang stehen, z. B. für Lehrgänge, Lernmittel, Arbeitskleidung, Ausstattung, Prüfungen, Unterkunft und Verpflegung. Die Leistungen werden von verschiedenen (Reha-)Trägern übernommen, meist aber von der Agentur für Arbeit, vom Rentenversicherungsträger, dem Inklusionsamt oder der Berufsgenossenschaft. Welche Hilfe im Einzelfall sinnvoll und notwendig ist, wird geprüft und anschließend beschieden. Es können gleichzeitig mehrere Anträge gestellt werden.

Bei der Beantragung von Hilfen können sich die sb und gg Behinderten Beratung bei den zuständigen Schwerbehindertenvertretung holen. Zu der Frage, welche Förderungen häufig beantragt werden, welche weniger bzw. nicht häufig genutzt werden, ist ein Erfahrungsaustausch mit Beschäftigten und Führungskräften wichtig, um Hilfen „passgenau“ abzustimmen und positive Erfahrungen weiterzugeben und zu motivieren, Hilfsmaßnahmen auch zu nutzen.

Die folgende Zusammenstellung zeigt die vielfältigen Fördermöglichkeiten auf.

FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MITARBEITER*INNEN

Leistungen an Arbeitgeber		
Kostenträger	Leistungen	Inhalte/ Besonderheiten
Rentenversicherung (Bund)	Ausbildungszuschüsse Eingliederungszuschüsse Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung Zuschüsse zur Weiterbeschäftigung	
Spezifische Rententräger z.B. Architekteninnung Knappschaften		zum Teil spezifische Regelungen
Bundesagentur für Arbeit (SGB III) Jobcenter (SGB II)	Ausbildungszuschüsse, Ausbildungsbegleitende Hilfen Eingliederungszuschüsse Probebeschäftigung	Beantragung sollte möglichst vor Abschluss des Ausbildungsvertrages erfolgen Zuständigkeitswechsel von BA zu JC nach einem Jahr
Integrationsämter (BIH) Örtliche Fachstellen	Investitionen in die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze Zuschüsse zu Ausbildungsgebühren Ausbildungsassistenz (Antragstellung beim zuständigen Reha-Träger, Bewilligung durch Integrationsamt) Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze (Investitionskosten) Behinderungsbedingte Kosten Gebärdensprachdolmetscher	Investitionen, die ein AG auch bei der Einstellung von nicht behinderten AN vornehmen würde Kosten für erforderliche Hilfsmittel, Schulungen für den Gebrauch, bei arbeitserleichternden Maßnahmen, Wettbewerbsfähigkeit, bei mehreren Arbeitnehmern Möglichkeit der Einbeziehung des technischen Dienstes LVR für Versammlungen, Mitarbeitergespräche, Teambesprechungen
	Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen z.B. personelle Unterstützung	z.B. durch Kollegen*innen oder bei zusätzlichem Aufwand für Betreuung und Anleitung
Krankenkassen	siehe individuelle Leistungen	
Unfallversicherung	siehe individuelle Leistungen	
Kriegsopferfürsorge	siehe individuelle Leistungen	
Sozialhilfeträger	individuelle Leistungen	

Leistungen an Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte		
Kostenträger	Leistungen	Inhalte und Besonderheiten
Rentenversicherung (Reha-Träger)	Allgemein LTA-Leistungen (Teilhabe am Arbeitsleben) Arbeitsassistenz, Beantragung Behinderungsbedingte Kosten Vermittlungshilfen Berufsvorbereitungsmaßnahme Berufliche Anpassung z.B. Weiterbildung Berufliche Ausbildung Berufliche Reha Medizinische Reha Ergänzende Leistungen	Handreichungen z.B. Vorleser um eine Erwerbstätigkeit auszuüben der Arbeitgeber entscheidet, wer eingesetzt werden darf z.B. Fahrkostenhilfe die Zuständigkeit für die Vermittlung bleibt bei der Agentur für Arbeit Berufsförderungswerke
Bundesagentur für Arbeit Jobcenter	Behinderungsbedingte Kosten, Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben Maßnahme bei einem Arbeitgeber	Die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft entscheidet im Einzelfall
Krankenkassen (Reha-Träger)	Medizinische Reha Ergänzende Leistungen	
Integrationsämter	LTA-Leistungen technische Arbeitshilfen Arbeitsassistenz (Reha-Träger), Bewilligung Gebärdensprachdolmetscher Jobcoaching Fortbildungen und Schulungen Kraftfahrzeuge Berufliche Existenzen	
Gesetzliche Unfallversicherung	Medizinische Reha LTA-Leistungen Leistungen zur sozialen Teilhabe Ergänzende Leistungen Leistungen zur Teilhabe an Bildung	
Kriegsopferversorgung/Kriegsopferfürsorge	LTA-Leistungen Medizinische Reha Leistungen zur sozialen Teilhabe Leistungen zur Teilhabe an Bildung	
Berufsgenossenschaften	LTA-Leistungen	

NACHTEILSAUSGLEICHE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

(Schwer-) behinderte Menschen können als Ausgleich für behinderungsbedingte Nachteile sogenannte "Nachteilsausgleiche" in Anspruch nehmen. Diese sind u.a. gesetzlich geregelt beim Steuerrecht, bei der Altersrente und auf dem Arbeitsmarkt. Als Nachweis dem Arbeitgeber gegenüber gilt der GdB (Grad der Behinderung) auf dem Bescheid bzw. Ausweis.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, bei der Ausübung seines Direktionsrechtes auf die Behinderungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Rücksicht zu nehmen (§ 106 Satz 3 GewO).

Weiterhin verbietet der § 7 abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG eine Benachteiligung wegen der Behinderung.

Beispielsweise können durch Betroffene technische Arbeitshilfen, Arbeitsassistenten und Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beantragt werden. Ebenso kann der Arbeitgeber Leistungen beantragen. (z.B. bei Neueinstellungen).

Hier gilt es, die Möglichkeiten im Einzelnen bekannter zu machen und die Leistungseinheiten zu motivieren mit den Beschäftigten die Unterstützung zu nutzen.

Wichtige Fragestellungen und Informationen zur Inklusion sind der als Anlage beigefügten FAQ-Liste zu entnehmen.

AUSBLICK UND AKTIVITÄTEN IN 2023

Zukünftig wird es darum gehen, das Thema Inklusion weiter in der Stadtverwaltung zu etablieren und mit einem eigenen Intranetauftritt über aktuelle Themen und die Weiterentwicklung des Konzeptes zu informieren. Dazu werden Themen aus der Inklusionsvereinbarung aufbereitet und kommuniziert.

Frau Roscher wird die Teilschwerbehindertenvertretungen besuchen und sich auch in den Geschäftsbereichskonferenzen vorstellen.

Für junge Menschen sollen Konzepte für Praktika und Ausbildung in Kooperation mit der Abteilung Aus- und Fortbildung und der Inklusionsbeauftragten für Bürger*innen (Frau Heinen) erarbeitet und in die Praxis umgesetzt werden.

Die Einrichtung von (neuen) Arbeitsplätzen für sb und gg Beschäftigte wird Thema sein, sowie die Einbeziehung von Kostenträgern, um ggf. neue Möglichkeiten zu schaffen. Hier gilt es möglichst frühzeitig von der Verwaltung in Vorhaben einbezogen zu werden, um die Interessen und Themen von SB und GG Kollegen*innen auch gut vertreten zu können (z.B. in der Bubadi)

Im Vordergrund steht dabei der Austausch mit betroffenen Kollegen*innen, um voneinander zu lernen und sich gemeinsam weiterzuentwickeln. Frau Roscher bietet dafür auch eine offene Sprechstunde jeweils dienstags von 10-12 Uhr an.

Eine Idee für die Zukunft ist die Organisation eines gemeinsamen „Inklusionstages“ mit dem Ressort 201, bei dem erfolgreiche Maßnahmen vorgestellt werden und ein gemeinsamer Ideenaustausch stattfindet, wie ein zukünftiger Arbeitsplatz in der Verwaltung aussehen kann.

Die Vernetzung mit externen Einrichtungen und Institutionen, welche im Aufgabenfeld Inklusion tätig sind, wird stetig weiterentwickelt. Möglicherweise soll dies auch in einem dauerhaften Austauschgremium organisiert werden.

Ein weiterer Schritt zur Stärkung der Inklusion in unserer Verwaltung ist die Einrichtung eines zentralen Budgets für Inklusionsmaßnahmen, das ab 2024 im Haushalt verankert werden soll. Hieraus sollen sowohl Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen, als auch Projekte und Qualifizierungen für Beschäftigte und Führungskräfte finanziert werden. Die Steuerung und der Einsatz dieses Budgets, mit dem eine größere Flexibilität erreicht wird, obliegt der Inklusionsbeauftragten, die dazu in Abstimmung mit dem Personalmanagement transparente Kriterien entwickeln wird.

FAZIT:

Mit der Inklusionsvereinbarung nimmt die Verwaltung eine Vorbildfunktion in der Förderung und Unterstützung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen ein.

Die Vereinbarung enthält klare Vorgaben und Selbstverpflichtungen, deren Einhaltung und Umsetzung von der Inklusionsbeauftragten gesteuert und kontrolliert werden.

Da Inklusion eine übergreifende Gemeinschaftsaufgabe ist, geht es vorrangig darum, die Leistungseinheiten für die notwendige Aufgabenwahrnehmung zu sensibilisieren, ihnen Unterstützung anzubieten und sie über die vorhandenen Möglichkeiten zu informieren.

Gelebte Inklusion leistet damit auch einen Beitrag zur Attraktivität und zum Profil des Arbeitgebers Stadtverwaltung.

Anlagen

Inklusionsvereinbarung und Ergänzung:

<https://www.wuppertal-intra.de/meldungen/meldungen-2022/102010100000441506.php>

FAQ-Liste

<https://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/inklusion-beschaefigte/faq/startseite-faq.php>

