

INKLUSIONS- BERICHT 2023



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren!**

Die bestmögliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist ein wichtiges Anliegen unserer Verwaltung, für dessen Umsetzung ich mich auch persönlich einsetze.

Wir haben Ende 2021 unsere Inklusionsvereinbarung in Kraft gesetzt, die in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat erarbeitet wurde, um eine Basis für die Umsetzung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in unserer Stadtverwaltung Wuppertal zu ermöglichen.

Mit ihr setzen wir ein klares Zeichen: Wir fördern und unterstützen Maßnahmen und Projekte der Inklusion und wollen so auch Vorbild sein.

Die Inklusionsvereinbarung ist damit Vorgabe für alle Leistungseinheiten, Eigenbetriebe und Selbstverpflichtung zugleich.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei unserer Inklusionsbeauftragten, Frau Claudia Roscher, die seit April 2022 diese Funktion mit Fachkompetenz und Leidenschaft wahrnimmt und schon vieles auf den Weg gebracht hat.

Über 8 % der städtischen Beschäftigten sind schwerbehindert oder zählen zu den sog. „Gleichgestellten“, die wir optimal bei ihren beruflichen Tätigkeiten unterstützen wollen. Gleichzeitig wollen wir durch attraktive inklusive Rahmenbedingungen Menschen mit Behinderung und Einschränkungen auch vermehrt die Möglichkeit geben, in unserer Verwaltung ein Praktikum, eine Ausbildung zu machen oder als Quereinsteiger anzufangen.

Der vorliegende 2. Inklusionsbericht informiert Sie über die im vergangenen Jahr erfolgten Maßnahmen und Aktivitäten unserer Verwaltung zur Förderung der Inklusion und gibt gleichzeitig bereits einen Ausblick auf das, was in der nächsten Zeit geplant ist.

Wir werden für Praktika und Hospitationen in unserer Verwaltung werben und hier konkrete Angebote – auch in Kooperation mit anderen Trägern in unserer Stadt – unterbreiten.

Wir werden mit unserem Inklusionsbudget auch finanzielle Gestaltungsspielräume für die Unterstützung des Einsatzes von Menschen mit Einschränkungen, insbesondere bei einer notwendigen Wiedereingliederung, eröffnen.

Für die Leistungseinheiten werden wir Schulungs- und Informationsangebote zum Themenfeld Inklusion bereitstellen.

Veranstaltungen – wie die Verleihung des Inklusionspreises am 7. März in der Stadthalle oder den Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Mai auf dem Johannes-Rau-Platz – werden wir aktiv begleiten. Darüber hinaus möchte ich die Vernetzung mit den vielen engagierten Einrichtungen und Träger, die in unserer Stadt Inklusion fördern, vorantreiben und dazu Austauschformate installieren. Die gemeinsame Vorbereitung eines Tages der Inklusion stellt ein erstes Format der Zusammenarbeit dar.

Ich bitte alle Leistungseinheiten in unserer Verwaltung, offen für das Thema und damit Vorbild für Inklusion zu sein und damit zu zeigen: Wir sind als Stadtverwaltung ein attraktiver inklusiver Arbeitgeber.

Mit herzlichen Grüßen.

Dr. Sandra Zeh
Beigeordnete für Personal, Digitalisierung und Wirtschaft



Frau Dr. Zeh
Urheber: Stefanie vom Stein,
Stadt Wuppertal

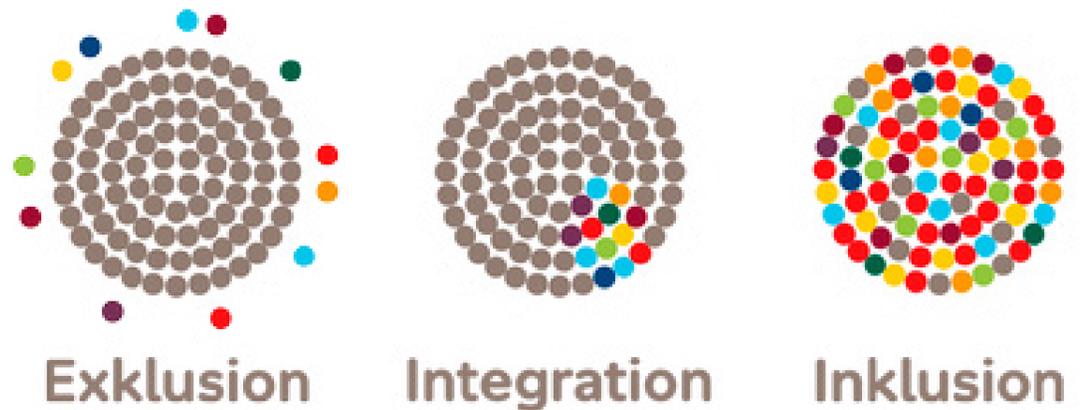
GRUNDSÄTZLICHES

Vielfalt, oder der Zustand des Andersseins, ist nicht dasselbe wie Inklusion. Das eine ist eine Beschreibung dessen, was ist, während das andere einen Stil der Interaktion beschreibt, der für effektive Teams und Organisationen wesentlich ist.
 –Bill Crawford

Die Inklusion von schwerbehinderten, gleichgestellten und gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer*innen ist eine gemeinschaftliche Aufgabe vieler Akteure*innen innerhalb und außerhalb eines Unternehmens. Dabei wird der Begriff „Inklusion“ als gegenseitiger Veränderungs- und Lernprozess verstanden, in dem sich die Umwelt so anpasst, dass alle teilhaben können und ein gemeinsames Miteinander möglich wird- egal welche Beeinträchtigung, welches Geschlecht, welches Alter, welcher kultureller Hintergrund, welches Aussehen, Verhalten oder Sprache vorliegt.

Dabei werden individuelle Ideen, Beiträge, Perspektiven und Bedarfe anerkannt, wertgeschätzt und in das Arbeitsleben mit einbezogen.

Zudem zeigen Organisationsuntersuchungen, dass vielfältige Teams sehr viel bessere Ergebnisse erzielen als homogene Teams.



Quellennachweis: <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion>



Urheber: Stefanie vom Stein, Stadt Wuppertal

Im praktischen Alltag begegnet uns jedoch häufig eine andere Situation und behinderte, erkrankte oder Menschen, die „anders“ sind, werden häufig ausgegrenzt, diskriminiert oder geschont und es besteht wenig Verständnis für ihre Situation.

Wenn wir auf die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zu Behinderungen von 2022 schauen, entwickeln rund 90% der Arbeitnehmer*innen eine Behinderung durch eine schwere Erkrankung während ihres Berufslebens, bei rund 3 % der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. Knapp 1 % der Behinderungen waren auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Dies bedeutet aber auch, dass fast jede*r Arbeitnehmer*in ernsthaft erkranken und eine Behinderung ausbilden kann.

Dabei sind die Gründe, warum Menschen innerhalb ihres Arbeitslebens erkranken vielfältig.

Quellennachweis: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html

In unserem Unternehmen der Stadtverwaltung Wuppertal sind die Fehlzeiten (zwischen 4 bis 42 Tagen) der Beschäftigten in 2022 im Vergleich zu 2021 weiter angestiegen.

	Ausfallzeit zwischen 4–42 Tagen	Ausfallzeit ab 42 Tage:
2021	3,45%	4,12%
2022	5,03%	4,00%

	Fehlzeitenquote
2022	13,8%
2023	13,2%

Quelle: Gesundheitsbericht Stadtverwaltung 2022 und Fehlzeitenquote 2023 von 404

Diese Entwicklung, wie auch der Fachkräftemangel und die Umsetzung der Digitalisierung werden weiterhin wichtige Themen im Unternehmen sein. Die neue Dezernentin des Geschäftsbereiches 5, Frau Dr. Sandra Zeh steht dem Thema Inklusion offen und positiv gegenüber und ist an einem Austausch interessiert.

Die Chance auf eine positive Weiterentwicklung ist durch gutes und kreatives Miteinander gegeben, an dem alle teilhaben und sich einbringen können.

WIE HAT SICH DIE UMSETZUNG DER INKLUSIONS-VEREINBARUNG SEIT DER UNTERZEICHNUNG IM NOVEMBER 2021 WEITERENTWICKELT?

Eine der Zielsetzungen der Inklusionsvereinbarung vom 01.11.2021 ist es, die schwerbehinderten (sb) und gleichgestellten (gg) Beschäftigten im Arbeitsleben sichtbarer zu machen und die konkreten Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterzuentwickeln.

Mit der **Besetzung der Stelle** der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers am 01.04.2022 durch Frau Roscher ist die Verbindung zwischen dem Arbeitgeber und den Interessenvertretungen, wie dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung gegeben. d.h. sie ist Ansprechpartnerin für Beschäftigte und Interessenvertretungen und berät den Arbeitgeber bei der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den im Unternehmen beschäftigten sb und gg Arbeitnehmern*innen.

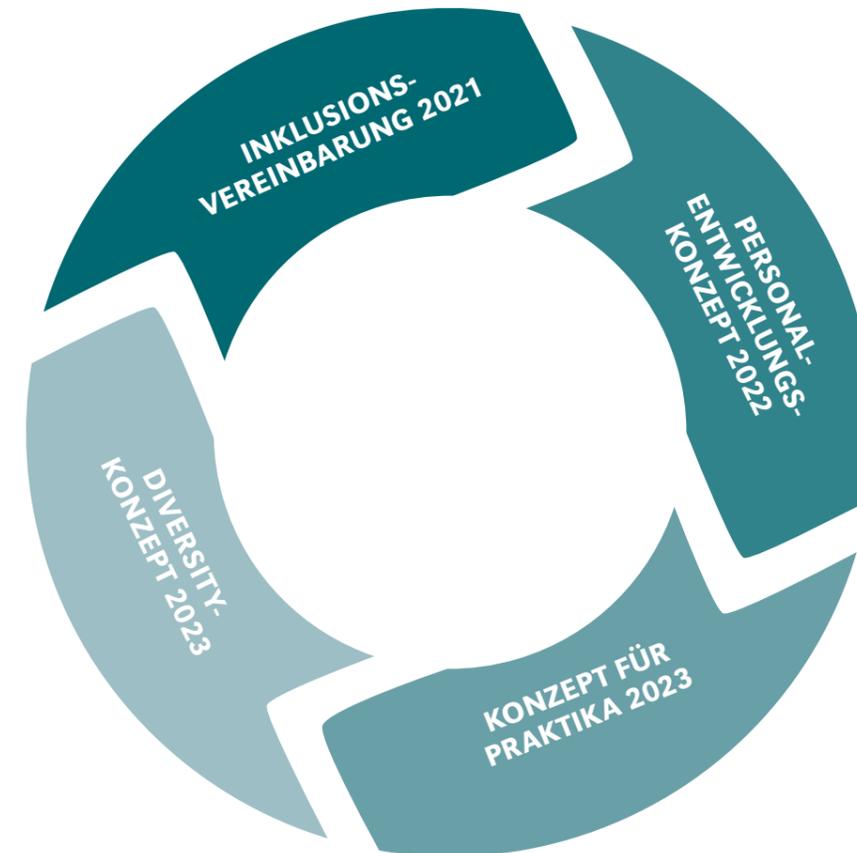
***Der Begriff Schwerbehinderung wird im weiteren Text mit sb abgekürzt, die Gleichstellung mit gg**

Dies findet sich u.a. darin wieder, dass das **Thema Inklusion in Konzepte der Stadtverwaltung eingebettet und gelebt wird.**

Im Diversity-Konzept aus 2023 werden die Themen Antidiskriminierung, Vielfalt und Inklusion von behinderten Menschen bearbeitet. In der durchgeführten Befragung der Beschäftigten (insgesamt 228 Befragte) benennen etwa 5% der Beschäftigten eine Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Ein Schutz vor Diskriminierung bietet das am 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Arbeitgeberin hat darin die Pflicht Mitarbeiter*innen angemessen vor Diskriminierung zu schützen. Aber auch das Verhalten der Beschäftigten untereinander ist vom AGG betroffen. Beschwerden von Beschäftigten aber auch externen Personen (z.B. Bewerber*innen in Auswahlverfahren) können sich bei der Stadtverwaltung Wuppertal an eine sogenannte Beschwerdestelle wenden. Für den Themenbereich Beschwerden bei Behinderungen ist Frau Roscher ansprechbar, für die Beschwerden aufgrund des Geschlechts u.a. die Gleichstellungsstelle. Eine Zusammenarbeit findet statt.

Im Personalentwicklungskonzept von 2022 sind das Thema Inklusion und die Inklusionsvereinbarung mit dem Schwerpunkt stufenweise Wiedereingliederung bei den „übergreifenden Projekten und Entwicklungen“ ebenfalls Bestandteil. Für 2024 und 2025 soll der Fokus besonders auf Beschäftigungsmöglichkeiten wie Praktika und Hospitationen von jungen behinderten Menschen gelegt und mit Hilfe von Kooperationspartnern*innen gefördert werden. Hierbei ist es wichtig die Führungskräfte zu motivieren sich darauf einzulassen und dabei zu unterstützen neue Erfahrungen zu sammeln.

Die Ausbildungsabteilung der Stadtverwaltung arbeitet aktuell an einem Konzept für Praktika. Ein zentraler Ansprechpartner nimmt Anfragen behinderter Bewerber*innen an und vermittelt diese nach Möglichkeit in eine Praxisstelle. Wichtig ist es hier gut auf Bedarfe der Bewerber*innen aber auch auf die der Leistungseinheiten eingehen zu können und praktische Erfahrungen möglich zu machen.



Um die in der Inklusionsvereinbarung beschriebenen Maßnahmen umsetzen zu können, ist die Bereitstellung von Ressourcen ein wichtiger Schritt, denn nur so können die Leistungseinheiten vor Ort bei der (Weiter-) Beschäftigung und Wiedereingliederung von schwerbehinderten, gleichgestellten oder/und leistungsgewandelten Beschäftigten unterstützt werden. Hier kann es um eine behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, veränderte Arbeitsbedingungen, reduzierte Arbeitszeiten und Qualifizierungsbedarfe gehen. Im Haushalt für 2024/2025 sind daher 600.000€ **Gesamtbudget für die Inklusion der Beschäftigten** angemeldet worden, um in Einzelfällen Unterstützung zu gewährleisten und überplanmäßige Einsätze möglich zu machen.

Dies gilt sowohl für interne Beschäftigte aber auch externe Bewerber*innen. Zudem sollen zukünftig Schulungen und Veranstaltungen daraus finanziert werden.

Das Budget wird vom Haupt- und Personalamt verwaltet und steht nach Genehmigung des Haushaltes zur Verfügung. Weiterhin werden die Leistungseinheiten, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und weitere Fachkräfte in Einzelfällen miteinbezogen. Um den Einsatz transparent zu gestalten sind Kriterien für die Einzelfälle erarbeitet worden, die für Anfragen gelten sollen:

- Der/die Betroffene muss der Maßnahme zustimmen
- Vorliegen einer (Langzeit-) Erkrankung von mindestens 6 Wochen pro Jahr (in den letzten drei Jahren) - entfällt bei externen Einstellungen
- Vorliegen einer ärztlichen Stellungnahme (Hausarzt, Facharzt, Reha-Träger) und in der Regel einer ergänzenden Stellungnahme des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD),
 - aus der der Stellenwechsel aus gesundheitlichen Gründen als notwendig hervorgeht oder
 - zur Sicherung des bestehenden Arbeitsplatzes (siehe Liste der bevorrechtigten Personen)

Die Anforderung der ärztlichen Stellungnahme und die des AMD entfällt bei externen Einstellungen

- Schriftliche Darstellung der Führungskraft der Leistungseinheit, was bisher zur Integration bzw. Inklusion unternommen wurde z.B. Prüfung der Änderung des Aufgabenzuschnittes (Kurzformular)
- Fördermöglichkeiten durch weitere Kostenträger sollen im Vorfeld nach Möglichkeit beantragt und ausgeschöpft sein
- Die Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung soll ermöglicht werden
- Budget wird grundsätzlich nur für neue Fälle genutzt, nicht für „Bestandsfälle“
- Budget wird vorrangig für die „Finanzierung“ der Personalkosten und notwendigen Ausstattung genutzt
- Einzelfälle werden in Kooperation vom Personalmanagement und der Inklusionsbeauftragten besprochen und unter Einbeziehung des neu geschaffenen Gremiums entschieden
- Der Einsatz ist zeitlich befristet auf max. zwei Jahre Er kann ggf. um ein weiteres Jahr verlängert werden

- Möglichkeit einer Hospitation (3 Monate) auf einer neuen Stelle soll gegeben sein (ggf. Arbeitserprobung im Rahmen des Hamburger Modells)
- Bei leistungsgewandelten Personen soll entweder eine Reduzierung der Stundenzahl möglich sein oder bei gleichbleibender Stundenzahl eine Überschreitung des Stellenplans mit Begründung (Stichwort: Leistungswandlung) und dem Zusatz, dass eine Kompensation durch das Budget erfolgt
- Diese Regelungen gelten nicht für Stellen, die wegen Umstrukturierung wegfallen

Quelle: Ausschnitt aus den Verfahrensgrundsätzen zur Einrichtung eines zentralen Budgets beim Haupt- und Personalamt für überplanmäßige Einsätze

FAKTEN UND ZAHLEN

Schwerbehinderte (SB) und Gleichgestellte (GG) Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Wuppertal von 2019–2023

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl der letzten fünf Jahre in unserem Unternehmen. Diese steigt aufgrund von Neueinstellungen stetig an.

Der Anteil der sb und gg Kollegen*innen ist von 2019 bis 2022 rückläufig. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass ältere Beschäftigte in den Ruhestand treten und jüngere Kollegen*innen eingestellt werden.

Die Zahlen für 2023 werden zum 31.03.24 erhoben und übermittelt. Sie sind daher als vorläufig zu behandeln.

Jahre	Gesamtbeschäftigte	davon SB und GG	SB und GG Auszubildende
2019	5708	508	0
2020	5816	502	2
2021	6055	494	3
2022	6087	490	2
2023	6100 vorläufig	495 vorläufig	2

Quelle: Statistik der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Haupt- und Personalamt

Im Bereich der Ausbildung wurden 2023 in der Kernverwaltung insgesamt 68 Auszubildende eingestellt, darunter sind zwei Auszubildende, die von einer Schwerbehinderung betroffen sind.

Hier besteht Handlungsbedarf, um noch mehr jungen beeinträchtigten Menschen den Zugang und die Chance einer Ausbildung zu ermöglichen. Die Ausbildungsabteilung hat im letzten Jahr einen Kollegen eingestellt, der die Ausbildung für Auszubildende u.a. in einem neu gegründeten Schulungszentrum übernehmen soll.

Um auch gesundheitlich beeinträchtigte Auszubildende gut begleiten zu können, absolviert dieser die sogenannte ReZa-Ausbildung* in diesem Jahr mit der Dauer von sechs Monaten.

(*sonderpädagogische Zusatzqualifikation für die Ausbildung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen).

Wichtig ist es hier die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und Erfahrungen mit unterschiedlichen Behinderungsformen zu machen. Frau Roscher hat mit einigen Abteilungen vom Haupt- und Personalamt einen jungen autistischen Mann im Rahmen eines Schülerpraktikums betreut.

„Durch den täglichen Austausch ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entstanden und der junge Mann konnte für sich klären, dass eine Tätigkeit in der Verwaltung für ihn nicht in Frage kommt, sondern er weiter auf die Schule gehen möchte“.

Dies ist auch ein wichtiges, individuelles Ergebnis im Rahmen der beruflichen Orientierung.

Anzahl der Auszubildenden und davon sb oder gg Auszubildende in 2023

	2023	Sb und gg
Kernverwaltung	68	2
APH	15	0
ESW	2 (Werkstatt)	0
GMW	2	0
KIJU	12	0
Feuerwehr	43	0
202	71	2
Duales Studium Soziale Arbeit (204 und 208)	4	0

Quelle: Statistik der Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Einhaltung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

Der Gesetzgeber schreibt im § 154 SGB IX eine Pflichtquote für die Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in größeren Unternehmen vor.

Diese liegt derzeit bei 5%. Erfüllen Unternehmen diese Quote nicht, fällt eine sogenannte Ausgleichsabgabe an. Aus dieser Abgabe werden Fördermaßnahmen durch das LVR Inklusionsamt in Köln finanziert.



Quelle: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/ausgleichsabgabe>

Die Stadtverwaltung Wuppertal liegt in den letzten fünf Jahren über den 8% und muss daher keine Ausgleichsabgabe leisten.

Eine Selbstverpflichtung des Unternehmens nicht unter 8% zu fallen, wäre ein gutes Signal und stärkt die Vorbildfunktion der öffentlichen Unternehmen.

Erkennbar ist, dass die Quote rückläufig ist. Eine mögliche Ursache liegt - wie oben schon genannt im Generationenwechsel. Hier sollten Maßnahmen konkretisiert und umgesetzt werden. (z.B. Berücksichtigung von Neueinstellungen, Zusammenarbeit mit Trägern vor Ort im Rahmen von Projekten)

Prozentualer Anteil der SB und GG Beschäftigten

Jahre	Stadtverwaltung Wuppertal	Jobcenter AöR
2019	8,89%	4,20%
2020	8,63%	4,17%
2021	8,16%	4,29%
2022	8,12%	5,09%
2023	8,11% vorläufig	6,04% vorläufig

Die folgende Graphik zeigt die Verteilung der sb und gg Beschäftigten in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

Bereiche der Verwaltung	Gesamtzahl SB und GG Mitarbeiter*innen	
	2022	2023 (vorläufig)
Kernverwaltung (Zuständigkeit VSBV)	300	306
Altenpflegeheime	55	51
Kindertageseinrichtungen	50	49
Gebäudemanagement	40	45
Entsorgungsbetriebe	35	31
Feuerwehr	10	13
insgesamt	490	495

Quelle: Statistik der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Haupt- und Personalamt

Geltungsbereich der Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung gilt für die Kernverwaltung, die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und enthält verpflichtende Grundsätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte.

Im Zuge der Umsetzung der Vereinbarung ergaben sich im letzten Jahr Klärungsbedarfe zum Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten. (siehe §7 Inklusionsvereinbarung)

Dies wurde unter den Vertragsparteien geklärt und in einer gemeinsamen Erklärung formuliert: „Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass die Regelungen im § 7 der Inklusionsvereinbarung, die sich auf den Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten beziehen, auch für Beschäftigte der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gelten.“

Gestaltung und Erhaltung der Arbeitsplätze

Bei der Gestaltung und Ausstattung von sogenannten „leidensgerechten“ Arbeitsplätzen* für erkrankte Mitarbeiter*innen sind eine Reihe von Maßnahmen möglich, die in Zusammenarbeit mit den Betroffenen, den Leistungseinheiten und der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen sind. z.B. technische Aus- und Umrüstung des Arbeitsplatzes, Job-Coaching oder die Veränderung des Aufgabenzuschnittes.

Dabei unterstützen interne (wie Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinischer Dienst) und externe Fachstellen (Integrationsfachdienst Wuppertal, technischer Dienst des Integrationsamtes) den Prozess. Die Fördermittel durch Kostenträger, u.a. das Inklusionsamt des LVR, die Krankenkasse, Unfallkasse oder den Rententräger sind dabei im Vorfeld zu beantragen.

Hierbei koordiniert die zuständige Schwerbehindertenvertretung und gibt Hilfestellung bei der Beantragung durch Betroffene.

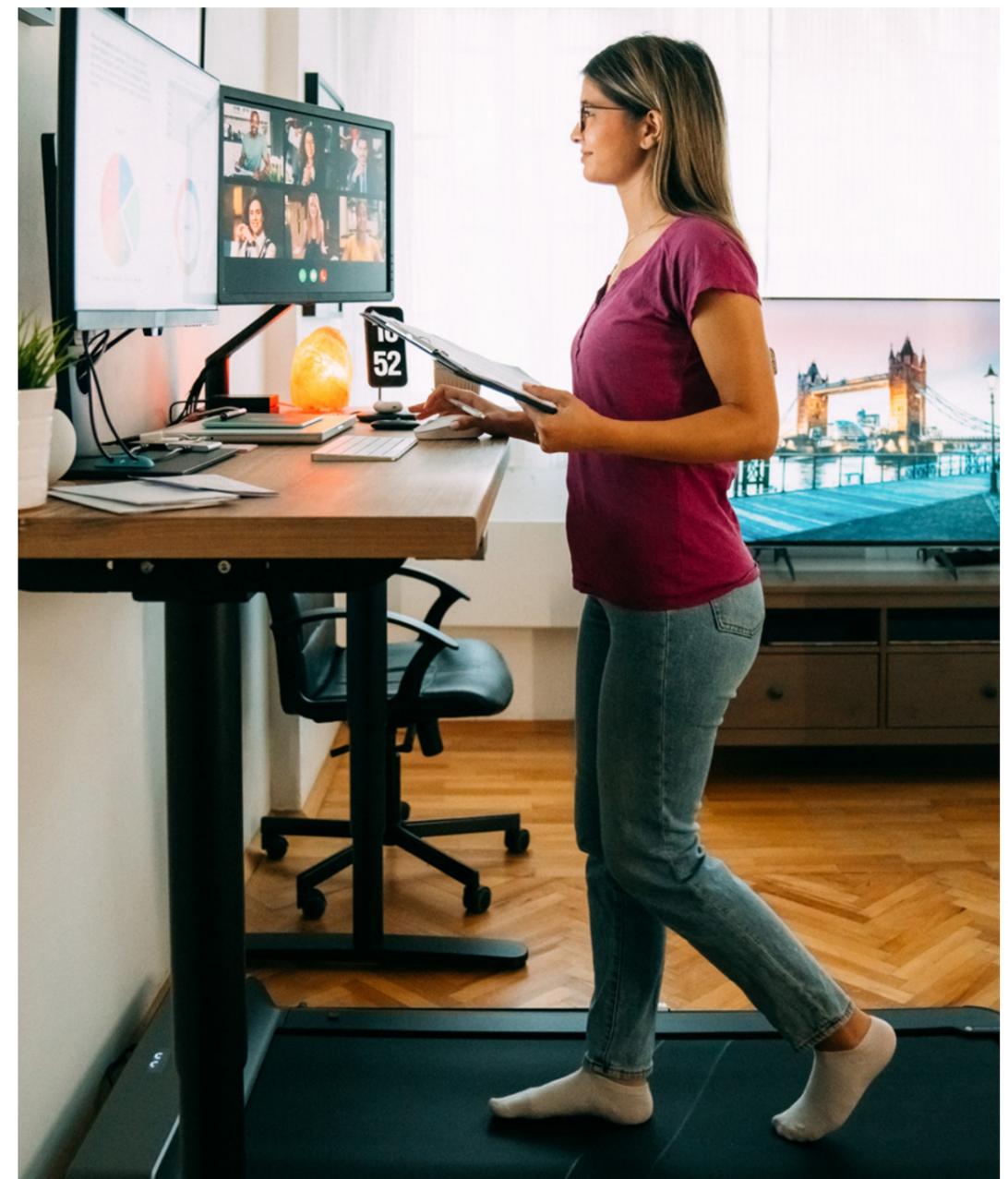
Bei den Anträgen des Arbeitgebers unterstützt die Inklusionsbeauftragte die Leistungseinheiten und die Personalabteilung.

* Ein leidensgerechter Arbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz, der so gestaltet ist, dass er den individuellen Bedürfnissen und Einschränkungen eines Arbeitnehmers gerecht wird, insbesondere im Hinblick auf dessen gesundheitliche Beeinträchtigungen.

<https://www.juraforum.de/lexikon/leidensgerechter-arbeitsplatz>

Beispiele aus der Praxis

<https://ergonomie-am-arbeitsplatz.de/ergonomischer-schreibtisch/>



Urheber: martin-dm iStock

Qualifizierung von Beschäftigten, Führungskräften und Personalverantwortlichen

Im Rahmen von Inhouse-Schulungen haben die GSBV (Gesamtschwerbehindertenvertretung) und die Inklusionsbeauftragte im letzten Jahr einige Teams des Haupt- und Personalamtes, die mit dem Thema Inklusion zu tun haben, informiert und geschult. (Personalmanagement, Tarifsachbearbeitung, Team Beamte*innen, Aus- und Fortbildung, Zentraleinkauf).

Weiterhin sind die Eigenbetriebe informiert und geschult worden. (APH, ESW, Feuerwehr, KIJU und GMW).

So werden ein gemeinsamer Erfahrungsaustausch und die Benennung von positiven Beispielen möglich aber auch von Schwierigkeiten und Vorbehalten, die im Alltag entstehen (können).

Im Mai 2023 hat ein gemeinsamer Workshop in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung für Führungskräfte zum konstruktiven Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten stattgefunden. Hier gab es in Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten der Datev eG aus Nürnberg Claudia Lazai hilfreiche Impulse für die weitere Arbeit.



Urheber: Claudia Roscher, Stadt Wuppertal

Z.B. die Erstellung von Handlungsplänen zu unterschiedlichen Themen (u.a. Beantragung von Fördermitteln, stufenweise Wiedereingliederung), Aufwertung des BEM-Angebotes und Verankerung des Themas Inklusion bei Führungskräften und der Verwaltungsspitze.

Anhand von zwei Themenschwerpunkten wurden Handlungsbedarfe und konkrete Maßnahmen entwickelt:

Wie kann ich als Führungskraft Inklusion vor Ort in die Teams einbringen und gestalten? durch

- positive, wertschätzende Kommunikation und Transparenz
- Vertrauensschutz von Betroffenen wahren, klären welche Informationen können und dürfen weitergegeben werden?
- Sensibilisierung für die Situation von erkrankten Kollegen*innen, Nutzung von Beratungsangeboten durch externe Experten*innen und Fördermitteln
- Kooperation mit anderen Teams, Teamevents
- zeitnahe Entlastung von einzelnen Teammitgliedern oder Teams durch Veränderung von Aufgaben oder Priorisierung

Welche Prozesse von Inklusion gibt es in der Verwaltung und wie kann die Arbeitgeberin sich positionieren und Inklusion voranbringen? durch

- Erstellung von Handlungsleitfäden, z.B. für gesundheitlich beeinträchtigte Bewerber*innen und Auszubildende
- Barrieren im Alltag abbauen, räumlich, in Schrift und Ton

Für interessierte Beschäftigte hat im November ein Workshop zum Thema „Alles nur normal“ - Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz in Kooperation mit dem Sozialpsychiatrischen Zentrum (SPZ) Wuppertal Frau Weihsenbilder und Frau Borghard stattgefunden. In Gruppenarbeit konnten die Teilnehmer*innen ihre eigenen Erfahrungen und Haltungen zum Thema gemeinsam reflektieren. Es gab einen Bericht eines Betroffenen, der viel dazu beigetragen konnte eine andere Sichtweise einzunehmen und Vorurteile abzubauen. Insgesamt eine sehr gelungene Veranstaltung.



Urheber: Claudia Roscher, Stadt Wuppertal

Der Termin zur Nachbereitung als Angebot des SPZ für die Teilnehmer*innen hat im Januar 2024 stattgefunden.

Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung

Die Rückkehr und Wiedereingliederung von schwerbehinderten, gleichgestellten und erkrankten Beschäftigten an den Arbeitsplatz sind nach wie vor zentrale Themen der Inklusion und es gibt viele Handreichungen und Informationen im Intranet:

- Leitfaden zur Wiedereingliederung mit Praxisbeispielen
- Protokolle zur Wiedereingliederung für die Führungskräfte
- FAQ-Liste



Urheber: flimfoto iStock

Der Alltag zeigt jedoch, dass Informationen nicht dort ankommen, wo sie benötigt werden.

Führungskräfte wissen manchmal von einer anerkannten Behinderung ihrer Mitarbeiter*innen nicht oder sind zu weit weg vom Alltagsgeschehen. Hier spielen die fortschreitende Digitalisierung und Nutzung von Homeoffice zudem eine Rolle.

Um das Verfahren und die Informationen transparent zu gestalten, erhalten die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, die beim Arbeitgeber eine (ärztliche) stufenweise Wiedereingliederung einreichen durch das Haupt- und Personalamt ein Schreiben, indem auf die Durchführung der Wiedereingliederungsgespräche durch die Führungskräfte vor Beginn, während der Maßnahme und am Ende verpflichtend hingewiesen werden. Es sind die o.g. Protokolle zu nutzen. Dieses geht auch den Führungskräften zu. Innerhalb des Unternehmens wird das Thema durch Veröffentlichungen im Intranet sowie in Schulungen bekannter gemacht und soll so zu einem besseren Umgang beitragen. Zudem wird das Thema in 2024 in die Inklusionsvereinbarung aufgenommen.

Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten

Eine der Hauptaufgaben der Inklusion besteht in der Verbesserung der Bedingungen für leistungsgewandelte Beschäftigte am Arbeitsplatz.

Durch den zum Teil hohen Druck in der Aufgabenwahrnehmung in den Leistungseinheiten und der Personalknappheit, aufgrund von Stellenwechseln und Krankheitsausfällen etc. wird der Wiedereinstieg zum Teil erschwert oder verzögert sich. Daher sind Abbrüche nicht selten.

Die Einschätzung, ob eine Leistungswandlung vorliegt, treffen die Führungskräfte im Austausch mit den Betroffenen. Um eine konkrete ärztliche Einschätzung zu erhalten, ist der Betriebs- oder Amtsarzt im Einzelfall einzuschalten.

In der Leistungseinheit wird dann - unter Hinzuziehung des Inklusionsteams (bestehend aus der Inklusionsbeauftragten, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat) gemeinsam überlegt, welche Maßnahmen geeignet und hilfreich sind und in einem Integrationsplan dokumentiert.

Greifen diese Maßnahmen nicht, so ist der/die Betroffene in den Kreis der „bevorrechtigten Personen“ aufzunehmen. d.h. das Team Personalmanagement sucht nach einer Einsatzmöglichkeit in einer anderen Dienststelle.

Dieser Prozess kann sich zeitlich sehr hinziehen, daher ist eine frühzeitige Einbindung der erforderlichen Stellen und Transparenz im Verfahren wichtig. Dazu gibt es in der Verwaltung viele positive Beispiele, die jedoch wenig bekannt sind.

Um dies zu verändern, haben in diesem Jahr Interviews mit Führungskräften Vor-Ort und der Inklusionsbeauftragten stattgefunden, um sich über Erfahrungen auszutauschen und Bedarfe zu besprechen.

Hier ein Beispiel gelungener Inklusion im städtischen Service-Center.

Inklusion einfach machen

Die Führungskräfte und Kollegen*innen haben viel Erfahrung im Umgang mit der Einbindung von Mitarbeitern*innen mit Handicap. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Berücksichtigung bei Neueinstellungen und Ausbildung.

Dafür werden von den Ausbilderinnen individuelle Lernkonzepte für die jungen Kollegen*innen erstellt, z.B. mit visuellem Schwerpunkt durch die Erstellung von Zeichnungen und Graphiken, um Prozesse abzubilden und Inhalte verständlicher zu machen. „Oft hilft es, mehr Zeit für einzelne Themen zu haben und Gelerntes zu wiederholen“ weiß eine Kollegin, die die Anleitung übernommen hat.“ Dabei lernen beide Seiten voneinander, in dem sie auch eigene Befindlichkeiten und Probleme ansprechen und gemeinsam eine gute Lösung finden.

Das Motto der Dienststelle beeinträchtigte Beschäftigte als Teil des Ganzen zu sehen und zu wertschätzen und „Inklusion einfach zu machen“ ist im eigenen Selbstbild verankert. Das interne Know-How, sowie die externe Unterstützung durch Maßnahmen der Reha-Träger z.B. Coachings oder personelle Unterstützung gehören dabei zum Alltag in der Dienststelle. Hilfreich für die Leistungseinheiten mit gesundheitlich beeinträchtigten Kollegen*innen ist ein finanzieller Ausgleich, der auch vor Ort ankommt und genutzt werden kann.

Das gegenseitige Miteinander und Inklusion ist im Service-Center sehr gelungen! Frau Roscher bedankt sich bei Frau Cremer und Herrn Heinemann für das tolle Engagement und die Offenheit der beteiligten Kollegen*innen und Auszubildenden.

Artikel siehe

<https://www.wuppertal-intra.de/meldungen/meldungen-2023/102030100000478235.php>

Hervorzuheben ist auch das Projekt der Abteilung Sport- und Bäder, Frau Frank in Zusammenarbeit mit ProViel und Forum e.V., Frau Fischer hier wurden Maßnahmeteilnehmer*innen mit psychischen Beeinträchtigungen im Freibad Eckbusch und später in der Schwimmpooler und im Stadion im Rahmen von „betriebsintegrierten Arbeitsplätzen“ kurz BiAps eingesetzt. Für beide Seiten entsteht eine Win-Win-Situation, da die Teilnehmer*innen einerseits eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt kennenlernen, sich ausprobieren und entscheiden können, ob diese Tätigkeit zu ihnen passt.



Urheber: Claudia Roscher, Stadt Wuppertal

Andererseits beim Arbeitgeber geschaut werden kann, ob das Personal geeignet ist und ggf. weiter beschäftigt werden kann.

Dieses Erfolgsmodell soll weitergeführt und auf andere Leistungseinheiten übertragen werden.

Artikel siehe

<https://www.wuppertal-intra.de/meldungen/meldungen-2023/102030100000476056.php>

Die Anforderung an die Arbeitgeberin und die Verwaltung im Rahmen der Inklusion besteht darin, Ressourcen zu schaffen und kontinuierlich zur Verfügung zu stellen, aber auch Haltungen behinderten Menschen gegenüber zu verändern und Strukturen zu verbessern.

Bearbeitung von Einzelfällen

Zu den Aufgaben der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers gehört zum einen die Bearbeitung der voran genannten Themen.

Es hat in 2023 ebenso die **Bearbeitung von 24 Fällen** stattgefunden, in denen sich schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte mit Einzelanliegen an die Inklusionsbeauftragte gewandt haben. Dabei ging es um unterstützende Maßnahmen, die nicht umgesetzt wurden oder nicht umgesetzt werden konnten. (z.B. bei der stufenweisen Wiedereingliederung, Hilfe zum Erreichen des Arbeitsplatzes, Hilfe bei fehlender behindertengerechter Ausstattung, Unterstützung bei Konflikten im Team oder mit der Führungskraft).

Weiterhin gab es **8 Anfragen von Führungskräften**, die sich auf die Beantragung von Fördermitteln und dem Personaleinsatz bezogen.

Inklusionsteam und Clearingstelle

Das Inklusionsteam trifft sich regelmäßig einmal im Quartal, um sich über aktuelle Themen der Inklusion und Einzelfälle auszutauschen.

Dies hat 2023 stattgefunden, der Teilnehmer*innenkreis wurde je nach Fragestellung um andere Fachkräfte von 404 ergänzt.

Im Januar 2024 fand ein Erfahrungsaustausch mit der GSVB, dem GPR und der Leitung des Haupt- und Personalamtes statt, um die Inklusionsvereinbarung anzupassen und fortzuschreiben d.h. notwendige Änderungen einzubeziehen.

Hierbei wurde u.a. der Geltungsbereich der Inklusionsvereinbarung für die Eigenbetriebe festgeschrieben und eine Regelung zur Information der Führungskräfte über die Schwerbehinderung von erkrankten Kollegen*innen abgestimmt.

Die Clearingstelle wurde zweimal in Einzelfällen angefragt. Eine Anfrage wurde im Vorfeld zurückgezogen, die andere Anfrage wurde besprochen und die Maßnahmen erfolgreich umgesetzt.

Dies ist ein positiver Anfang und sollte in 2024 weiter genutzt werden, um im Rahmen eines „Rundes Tisches“ über Handlungsbedarfe ins Gespräch zu kommen

Schematische Darstellung des Inklusionsteams



WEITERENTWICKLUNG DER INKLUSION

Die Weiterentwicklung von Inklusion in unseren Unternehmen lebt von Impulsen, kreativen Ideen und dem Mut diese umzusetzen. Dabei sind viele (kleine) Schritte notwendig, um Haltungen und Strukturen verändern und verbessern zu können.

Bei dem Blick nach innen ist es wichtig, mehr Beschäftigte mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen einzustellen, um auch ein Zeichen als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin zu setzen. Dies kann in einer Selbstverpflichtung bestehen nicht unter die 8% der Beschäftigungsquote zu fallen. Dabei ist die Mitwirkung aller Geschäfts- und Fachbereiche gefordert.

Hilfreich ist es, die Barrierefreiheit im räumlichen Sinne aber auch in Sprache und Schrift bei internen und externen Veröffentlichungen noch mehr als bisher mitzudenken. Durch die Einbindung von Fokusgruppen zu wichtigen Themen können gemeinsam neue Ideen entwickelt werden.

Die Vernetzung mit externen Akteuren*innen und Kostenträgern ist ebenfalls ein wichtiger Schritt zur positiven Weiterentwicklung. Das erste Netzwerktreffen zur Inklusion fand am 24.10.2023 im Rathaus in Wuppertal statt. Daran haben folgende Einrichtungen/Institutionen und Träger teilgenommen: Die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, die deutsche Rentenversicherung, die Krankenkasse AOK, der LVR, ProViel, die Lebenshilfe, das Troxlerhaus, die EAA, die Handwerkskammer, die Gesa/Grüntal, das Netzwerk Anshub, die Schule am Nordpark, der Integrationsfachdienst, das Inklusionsbüro, die Abteilung Sport- und Bäder, die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Hier wurden Ideen und Erfahrungen ausgetauscht und überlegt, wie behinderte Menschen im Arbeitsleben sichtbarer gemacht werden können. Es war gut, die Teilnehmer*innen persönlich kennenzulernen und nicht immer auf telefonische oder digitale Kontaktmöglichkeiten zurückzugreifen.

U.a. wurden folgende Punkte vereinbart:

- Es wird einmal im Jahr ein Netzwerktreffen stattfinden, dabei werden Einrichtungen und Inklusionsmaßnahmen vorgestellt
- Ein „Tag der Inklusion“ wird besprochen und organisiert

Das nächste Treffen findet bei Forum e.V. und ProViel in Wuppertal im August 2024 statt.

Quelle: <https://www.wuppertal-intra.de/meldungen/meldungen-2023/102030100000481267.php>



ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

In 2022 und 2023 wurden viele Maßnahmen zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung angestoßen. In 2024 gilt es, diese weiterzuführen und zu konkretisieren.

Wichtig ist es, mit den Beschäftigten, den Leistungseinheiten aber auch den internen und externen Fachkräften im Kontakt zu sein, Erfahrungen auszutauschen, Eindrücke ernst zu nehmen und voneinander zu lernen. Hierfür werden regelmäßige Besprechungen, die Schulungen und die Interviews mit den Führungskräften weitergeführt.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretung, der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung und den Personalräten*innen gilt es weiterzuführen. Wichtig sind weiter regelmäßige Veröffentlichungen zu verschiedenen Aspekten von Inklusion.

Mit den Geschäftsbereichen wird es regelmäßige Austausche geben, um Erfahrungen zu sammeln und Handlungsbedarfe zu identifizieren. Dazu wird erneut das Angebot unterbreitet, die GB-Konferenzen zu besuchen. An die Vorstellung des Inklusionsberichtes im Beirat der Menschen mit Behinderung wird angeknüpft.

In der praktischen Umsetzung wird ein Konzept zur Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen bei der Stadtverwaltung erarbeitet, um einen Standardverfahren und konkrete Ansprechpartner für Anfragen vorhalten zu können. Das Budget für die Inklusion wird eingesetzt und das Verfahren hierzu abgestimmt.

Auch für neue Vorhaben soll es Raum geben. Für Schulungen zur Sensibilisierung für Behinderungen werden in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen Veranstaltungen und Workshops stattfinden. Mit dem Inklusionsbüro des Sozialamtes, Frau Heinen wird es eine Schulung zum Thema „Leichte Sprache“ geben. Weitere Veranstaltungen sind in Planung. Mit dem Team Personalmanagement, Herrn Becker wird es eine Schulung zu rechtlichen Aspekten und dem Umgang mit unterschiedlichen Behinderungsformen in Bewerbungs- und Auswahlverfahren mit sb und gg Bewerber*innen geben.

Im zweiten Halbjahr wird der Workshop „Alles nur normal“ zum Umgang mit psychischen Erkrankungen mit dem Sozialpsychiatrischen Zentrum für die Beschäftigten erneut stattfinden.

Frau Roscher wird bei der Verleihung des Inklusionspreises durch das Inklusionsbüro am 07. März in der Stadthalle mitwirken.



Ein wichtiges Thema werden die Einsatzmöglichkeiten von (jungen), behinderten Menschen im Rahmen von Orientierungspraktika und Hospitationen oder Projekten sein. Hier werden wir offensiv mit den Leistungseinheiten ins Gespräch kommen. Unterstützung dazu erwarten wir von einer Kooperation mit der GESA.

Die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern*innen und Kostenträgern sind erwünscht und sollten konkretisiert und mit dem Haupt- und Personalamt abgestimmt werden.

Angedacht ist auch eine gemeinsame Erklärung aller Akteure in Wuppertal für die Förderung von inklusiven Maßnahmen und Projekten.

Um weitere externe Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber zu nutzen wird mit der EAA (einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber) in Solingen kooperiert.

Siehe https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/fachberatung/einheitliche_ansprechstellen_fuer_arbeitgeber/eaajsp

Weiterhin wird das Verfahren der Beschwerdestelle für u.a. behinderte Beschäftigte und externe Bewerber*innen im Rahmen des AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Gleichstellung, Frau Bocklage geregelt. Dazu werden Zuständigkeit, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten verbindlich in einer Verfügung geregelt. Ein Austausch findet regelmäßig statt. Einzelfälle, die sich aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert fühlten, wurden in 2023 bereits durch Frau Roscher bearbeitet.

Nachfolgend eine Zusammenfassung mit Handlungsfeldern und Zeitplan

AKTIONSPLAN INKLUSION 2024

Handlungsfelder	Maßnahmen/ Projekte	Verantwortlichkeiten	Zeitplanung
innerhalb des Unternehmens			
Bewusstseinsbildung/Sensibilisierung	Einbeziehung der Geschäftsbereiche/ Einzelfälle	404 GB, GSBV, GPR	laufend
Barrierefreiheit	Schulung leichte Sprache	404 und 201	1. Hj. 2024
Interne Vernetzung	Anbieten von Praktika Verfahren Wiederbesetzung Budget Inklusion	mit 404 Checkliste für Neueinstellungen	2024 2025
Schulungen/Qualifizierung/Veranstaltungen	Workshop Inklusion/Inhouse-Schulungen	404 und Kooperationspartner	laufend
Kommunikation/Information	Intranet, Checklisten, Leitfäden Einrichtung von Fokusgruppen	Roscher, GSBV, GPR, 201	laufend
Arbeitsplatzgestaltung und Einrichtung	Leitfäden erstellen/Fördermittel	404 und SBV	laufend
Praktika für kognitiv beeinträchtigte junge Menschen	Schaffung von Möglichkeiten von Orientierungspraktika	Kooperationspartner und Inklusion	laufend
extern			
Netzwerk mit externen Akteuren*innen	2. Treffen	404 Frau Roscher und Forum, ProViel	August 2024
„Alles nur normal“	Workshop	Inklusion und SPZ Wuppertal	2. Hj. 2024
Einsatz von Fördergeldern	Beratung	EAA und Inklusion	Februar 2024

ANHANG

Was ist eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung?

Als **schwerbehindert** gelten Menschen, die bei der Fachstelle Schwerbehindertenrecht einen Antrag stellen und nach der ärztlichen Begutachtung einen Grad der Behinderung (GdB) von 50-100% erhalten. Weiterhin können sie je nach Beeinträchtigung bestimmte Merkzeichen erhalten:

- G = Gehbehinderung
- aG = außergewöhnliche Gehbehinderung
- Bl = Blindheit
- Gl = Gehörlosigkeit
- H = Hilflosigkeit

Für hilfsbedürftige Menschen sind bei einer möglichen Evakuierung des Dienstgebäudes Paten notwendig. Es wird ein Zusatzurlaub von 5 Tagen gewährt. Weiterhin besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Eine individuelle Förderung durch Behörden ist möglich.

Bei einer **gleichgestellten** Behinderung besteht ein GdB 30 oder 40%. Ein zusätzlicher Antrag bei der Agentur für Arbeit ist notwendig. Es besteht kein Anspruch auf Zusatzurlaub aber ein besonderer Kündigungsschutz. Die Förderung durch Behörden ist ebenfalls möglich.

Eine **Behinderung** besteht bei einem GdB 20,30 oder 40 (ohne Gleichstellung durch das Arbeitsamt).

Bei vielen sonstigen Beeinträchtigungen bzw. Einschränkungen erhalten die Betroffenen keinen GdB, z.B. bei einer Leserechtschreib- oder/und Rechenschwäche oder Farbfeldsichtigkeit



Urheber: AndreyPopov, iStock

