

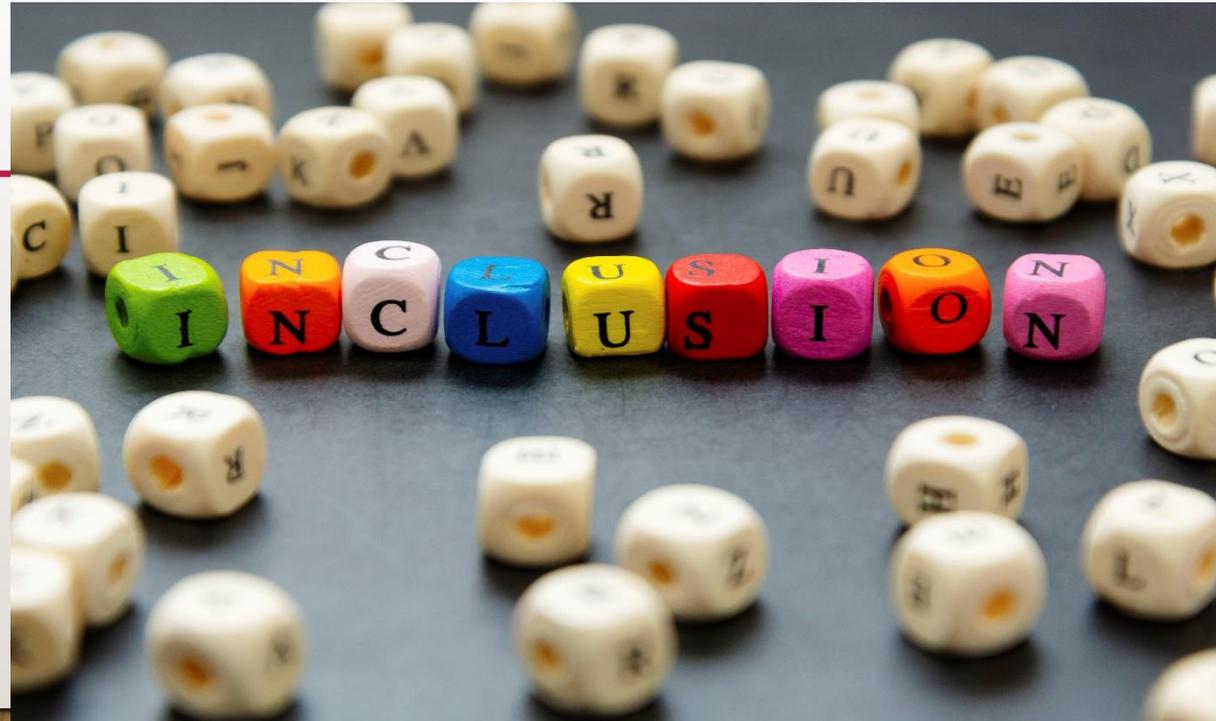
VORSTELLUNG DES INKLUSIONSBERICHTES 2023

IM AUSSCHUSS FÜR GLEICHSTELLUNG UND
ANTIDISKRIMINIERUNG

23.APRIL 2024

INKLUSIONSBEAUFTRAGTE DES
ARBEITGEBERS DER STADT
WUPPERTAL

CLAUDIA ROSCHER



AGENDA

- 1 Verpflichtung des Arbeitgebers zur Inklusion
- 2 Die Inklusionsvereinbarung der Stadtverwaltung Wuppertal
- 3 Entwicklung von 2022 bis 2023 und Handlungsfelder
- 4 Chancen und Maßnahmen der Inklusion
- 5 Fragen und Anregungen

I. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Inklusion

- gesetzlich verankert ist die Verpflichtung zur Beschäftigung von Behinderten im SGB IX §154 für private und öffentliche Arbeitgeber (Teilhabe am Arbeitsleben)
- Behindertenkonvention der Vereinten Nationen von 2008
- Einbindung der Inklusion in Konzepte der Stadtverwaltung Diversity, Personalentwicklung, Praktika
- Inklusionsvereinbarung vom 01.11.2021, Fortschreibung 23.04.2024
- seit April 2022 gibt es die Inklusionsbeauftragte für sb und gg Beschäftigte
- erste Vollversammlung der Schwerbehinderten am 29.08.2022
- seit April 2024 gibt es das Inklusionsbudget

2. DIE INKLUSIONSVEREINBARUNG DER STADTVERWALTUNG WUPPERTAL

Ziele sind: Ausweitung der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen
z.B. Pflichtquote dauerhaft nicht unter 8%

Mitwirkung aller Geschäfts -und Fachbereiche, Positiv-Beispiele

Kommunikation und Information fördern

Schaffung von inklusiven Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten, z.B.
stufenweise Wiedereingliederung

Qualifizierung und Schulungen

Barrierefreiheit (räumlich, Sprache und Schrift, digital)

Arbeitsplatzgestaltung und -Umfeld

3. ENTWICKLUNG UND ZAHLEN VON 2019-2023

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

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

3. HANDLUNGSFELDER DER INKLUSION



4. CHANCEN UND MAßNAHMEN DER INKLUSION

- stärkere Einbeziehung der Geschäftsbereiche und Leistungseinheiten
- Ermöglichen von Praktika, Hospitationen und Einstellung von sb und gg Bewerber/innen insbesondere Azubis
- Interne Workshops und Schulungen
- Durchführung von Projekten und Maßnahmen (Biaps)
- Einrichtung von Fokusgruppen, Betroffenenbeteiligung
- Weiterführung des Netzwerktreffens
- Leitfäden für unterschiedliche Themen (z.B. Leichte Sprache, Barrierefreiheit)
- Fördermittel nutzen, Arbeitsplatzausstattung
- Öffentlichkeitsarbeit

5. FRAGEN UND ANREGUNGEN



VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

