

|  |   |                                   |
|--|---|-----------------------------------|
| <b>Bericht</b>                               | Geschäftsbereich                                      | Soziales, Jugend & Integration    |
|  | Ressort / Stadtbetrieb                                | Ressort 201 - Ressort Soziales    |
|  | Bearbeiter/in   | Guido Schäfer                     |
|  | Telefon (0202)  | 563 - 2713                        |
|  | Fax (0202)  | 563 - 8177                        |
|  | E-Mail  | guido.schaefer@stadt.wuppertal.de |
|  | Datum:  | 06.08.2007                        |
|  | <b>Drucks.-Nr.:</b>                                   | <b>VO/0667/07</b><br>öffentlich   |
| Sitzung am                                   | Gremium   | Beschlussqualität                 |
| <b>22.08.2007</b>                            | <b>Behindertenbeirat</b>                              | <b>Entgegennahme o. B.</b>        |
| <b>23.08.2007</b>                            | <b>Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Familie</b> | <b>Entgegennahme o. B.</b>        |
| <b>Jahresbericht der Fürsorgestelle 2006</b> |   |                                   |

## Grund der Vorlage

Jahresbericht 2006 der Fürsorgestelle für schwerbehinderte Menschen der Stadt Wuppertal

## Beschlussvorschlag

Entgegennahme ohne Beschluss

## Unterschrift

Dr. Stefan Kühn

## Begründung

### 1. Auftrag der Fürsorgestelle

Die Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Schwerbehindertengesetz regelt, dass bestimmte Aufgaben und Befugnisse des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland auf die örtlichen Fürsorgestellen übertragen werden.

Die Fürsorgestelle für den schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben ist nach dem Sozialgesetzbuch 9. Buch (SGB IX) u. a. zuständig für die Beratung des schwerbehinderten Arbeitnehmers, des Arbeitgebers, der Interessenvertreter wie z.B. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretungen und der Vertrauensperson für Schwerbehinderte (Schwerbehindertenvertretung).

Besondere Aufgabe nach dem SGB IX neben der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, der Gewährung von finanziellen Mitteln der Ausgleichsabgabe, ist die Sicherung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen.

In der Wuppertaler Fürsorgestelle sind zwei Vollzeitkräfte und eine Teilzeitkraft beschäftigt.

## **2. Kündigungsschutzverfahren**

Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX (§ 85ff) für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderten Menschen besteht darin, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses - auch die Änderungskündigung - durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf.

Ein schwerbehinderter Mensch ist jedoch nicht unkündbar.

Ziel und Aufgabe des Integrationsamtes in Zusammenarbeit mit der Fürsorgestelle ist es, alle vom SGB IX vorgegebenen Möglichkeiten zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses auszuschöpfen. Der Sachverhalt ist von der Fürsorgestelle zu ermitteln. Alle nach dem Einzelfall notwendigen Beteiligten sind zu hören bzw. einzuschalten.

Das Ergebnis dieser Ermittlungen wird mit einem Entscheidungsvorschlag - Zustimmung zur Kündigung erteilen oder versagen – dem Integrationsamt Köln mitgeteilt. Im Regelfall folgt das Integrationsamt dem Entscheidungsvorschlag der Fürsorgestelle Wuppertal.

Im Falle einer Kündigungsschutzverhandlung ist eine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzustreben, wie:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einvernehmen, also dem Aufhebungsvertrag
- Rücknahme des Kündigungsantrages bei Weiterbeschäftigung
- Aussetzen des Verfahrens, um weitere für die Parteien geeignete und akzeptable Lösungen zu finden und Hilfen anzubieten, die zum jeweiligen Einzelfall passen

Die einzelnen Hilfeangebote sind individuell abzustimmen und mit der gebotenen Sensibilität in die einzelnen Kündigungsschutzverhandlungen oder auch Vorgespräche einzubringen.

Im Verfahrensablauf ist auch unbedingt zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen in Frage kommt, wenn z. B. der derzeitige Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen (Rationalisierungsmaßnahmen, Personalabbau in bestimmten Betriebsbereichen, Teilstilllegung) wegfällt.

Ist eine Beschäftigung auf dem derzeitigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Gründen nicht möglich, ist ebenfalls zu prüfen, ob dieser Arbeitsplatz behindertengerecht umzurüsten oder eine Umsetzung auf einen anderen, der Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz durchführbar ist.

Beratungs- und Informationsgespräche durch die Fürsorgestelle im Vorfeld einer drohenden Kündigung in Begleitung des beratenden Ingenieurs des Technischen Dienstes des Integrationsamtes finden statt.

Die Beauftragten für Schwerbehindertenangelegenheiten des Arbeitgebers, die Mitarbeitervertreter (Betriebsräte etc.), der Vertrauensperson für den schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung), der Werksarzt/ Betriebsarzt und auch die Arbeitssicherheit des Betriebes/ der Dienststelle werden einbezogen und gemeinsame Lösungen gesucht.

### **3. Kooperation mit dem Integrationsfachdienst**

Eine besondere Aufgabe ist den Integrationsfachdiensten/ Berufsbegleitenden Diensten (IFD) im Bereich der Begleitung und Betreuung übertragen.

Kostenträger für diese Aufgaben ist das Integrationsamt.

Hier werden durch Hilfestellungen oftmals erkennbare Schwierigkeiten und Probleme am Arbeitsplatz gelöst, aber auch im Vorfeld drohende Kündigungen verhindert.

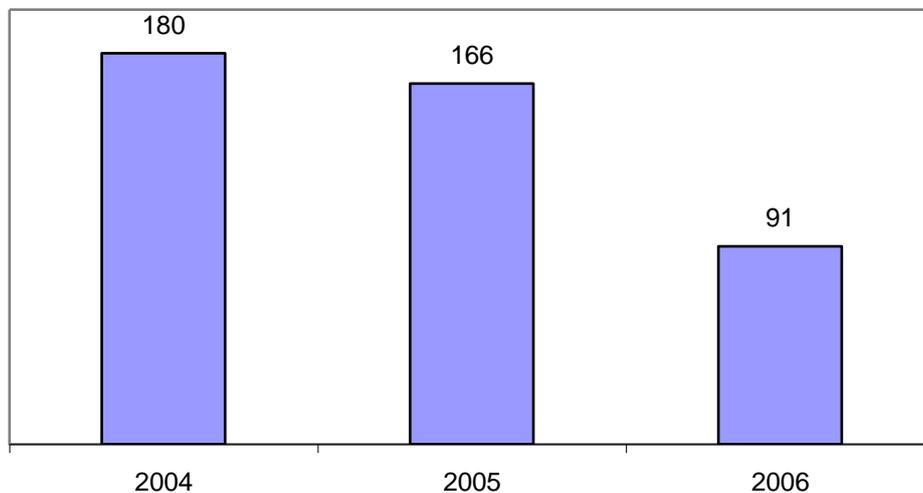
Der IFD wird nach Bedarf und mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen vom Integrationsamt und durch die Fürsorgestelle in Verhandlungen und Gespräche eingebunden.

### **4. Kündigungsschutzverfahren**

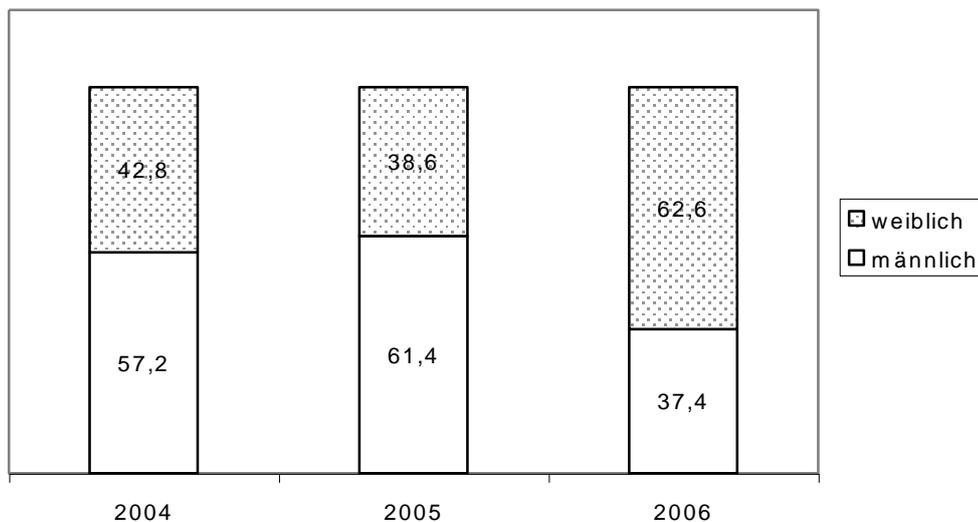
Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren hat sich im Jahr 2006 (91 Anträge) gegenüber dem Vorjahr 2005 (166 Anträge) und 2004 (180 Anträge) erheblich reduziert. Die Veränderung ist darauf zurückzuführen, dass im Jahre 2005 vermehrt mittelständische Betriebe schließen oder Produktionsbereiche stilllegen mussten. Da in mittelständischen Betrieben ein Großteil der schwerbehinderten Menschen beschäftigt ist, führten die Betriebsschließungen auch zu einem höheren Anteil an Kündigungen.

Die Kündigungsgründe für schwerbehinderte Arbeitnehmer sind allerdings im Verhältnis gleich geblieben.

**Kündigungsanträge im Jahresvergleich**

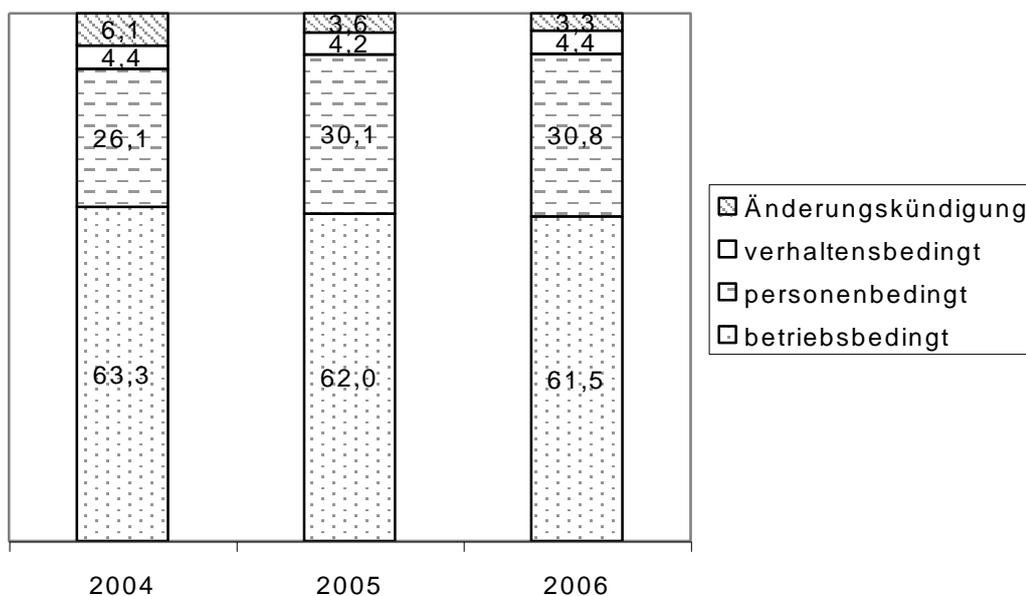


### Kündigungsanteil Männer / Frauen in %



Bei den Anträgen auf Zustimmung zu ordentlichen Kündigungen (§§ 85 ff. SGB IX) stehen wie in den Vorjahren betriebliche Kündigungsgründe im Vordergrund, aber auch personenbedingte Kündigungsgründe aufgrund von Krankheit und Behinderung machen einen erheblichen Teil der Gesamtzahl aus. Eine geringe Rolle spielen verhaltensbedingte Kündigungen und Änderungskündigungen.

### Kündigungsgründe in %



## **5. Außerordentliche Kündigungen**

Bei den Anträgen auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund liegt die Sachverhaltsaufklärung und Entscheidungsfindung direkt in der Zuständigkeit des Integrationsamtes. Die Fürsorgestelle beteiligt sich auch in diesen Fällen an den Kündigungsverhandlungen, weil im Einzelfall hier im Verlauf der Kündigungsverhandlung der Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung zurückgezogen werden kann, aber gleichzeitig die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung beantragt wird. In der Folge liegt bei diesen Fällen dann die Zuständigkeit für die Ermittlungen bei der örtlichen Fürsorgestelle.

Wichtige Gründe für außerordentliche Kündigungen sind:

- Der Tarifvertrag lässt nur eine außerordentliche Kündigung zu
- Der schwerbehinderte Mensch ist gewählte Vertrauensperson, Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertreter (MAV)
- Dem Schwerbehinderten wird persönliches Fehlverhalten angelastet

Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Kündigungsgründe des Arbeitgebers nachvollziehbar, glaubhaft und bewiesen sind – besonders dann, wenn persönliches Fehlverhalten vorliegt und in anderen Fällen dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, den schwerbehinderten Menschen weiter zu beschäftigen.

Bei unternehmerischen Entscheidungen zur Personalreduzierung muss immer auch die Sozialauswahl beachtet werden. Die jeweilige Besonderheit des Einzelfalls ist Grundlage für die Entscheidung.

Eine besondere Gewichtung ist auf das Verhältnis zwischen nicht-behinderten und schwerbehinderten Mitarbeitern in der Sozialauswahl zu legen.

## **6. Erhebung der Ausgleichabgabe und deren Verwendung**

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind verpflichtet, wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz muss pro Monat eine gestaffelte Ausgleichsabgabe (105 bis 260 Euro) gezahlt werden.

Die Staffelung richtet sich nach dem Erfüllungsgrad der Pflichtquote. Diese Gelder werden ausschließlich für die berufliche Behindertenhilfe verwendet. Einmal jährlich melden die Arbeitgeber die Zahl ihrer schwerbehinderten Beschäftigten an das zuständige Arbeitsamt. Die Höhe der Ausgleichsabgabe errechnen die Arbeitgeber in der Selbstveranlagung und überweisen sie bis zum 31. März des Folgejahres an das Integrationsamt.

Die Zuweisung der Fördermittel setzt sich zusammen aus dem prozentualen Anteil der in den Kreisen und Städten wohnenden schwerbehinderten Menschen und einem Sockelbetrag, der zur Zeit auf 52.000 € je Kreis und Gemeinde festgesetzt ist.

## **7. Finanzielle Hilfen**

Für das Haushaltsjahr 2006 wurden der Fürsorgestelle vom Integrationsamt 684.528 € aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2006 wurden behindertengerechte Maßnahmen mit Zuschüssen i.H. von 688.035,89 € gefördert. Die Haushaltsüberschreitung in Höhe von 3.507,89 € wurde aus Mitteln des Haushaltsjahres 2007 ausgeglichen.

Ziel der Fürsorgestelle der Stadt Wuppertal ist es, den zugewiesenen Betrag vollständig an die schwerbehinderten Arbeitnehmer und deren Arbeitgebern weiterzuleiten.

Diese Ausgaben sind abhängig von Förderanträgen der Arbeitgeber oder des schwerbehinderten Menschen und richten sich nach dem finanziellen Volumen und der Anzahl einzelnen Maßnahmen.

## **8. Arbeitsassistentz**

Im Jahr 2006 wurde im Rahmen der Prävention mit Hilfe des Integrationsfachdienstes das Mittel der Arbeitsassistentz vermehrt eingesetzt. Dem schwerbehinderten Arbeitnehmer wird hierbei Unterstützung durch eine betreuende Person, meist eines Ergotherapeuten, gegeben. Diese ermöglicht ihm, seine Arbeitsleistung durch Anleitung zu optimieren und somit einer Kündigung schon im Vorfeld abzuwehren.

Der Einsatz der Arbeitsassistentz ist von der individuellen Situation des Schwerbehinderten abhängig, im Durchschnitt dauert die Assistentz 60 Stunden.

## **9. Ausgleichsabgabe**

Mittel der Ausgleichsabgabe stehen zur Verfügung, wenn der beratende Ingenieur des Technischen Dienstes des Integrationsamtes bei der Arbeitsplatzbesichtigung feststellt, dass die geplante Maßnahme sinnvoll, zweckmäßig, technisch durchführbar und somit förderungswürdig ist. Die Fürsorgestelle wertet die fachtechnische Stellungnahme aus und entscheidet.

Antragsberechtigt ist der Arbeitgeber, aber auch der schwerbehinderte Mensch selbst. Der finanzielle Förderrahmen beträgt im Regelfall 80%, kann aber auf 100% der Kosten ausgeweitet werden.

Folgende Leistungen sind nach der Schwerbehinderten Ausgleichsabgabeverordnung erbracht worden:

Für Arbeitnehmer:

- Technische Arbeitshilfen, die speziell für den Schwerbehinderten angeschafft worden sind und auch in den Besitz des Schwerbehinderten übergehen, wie z.B. speziell angefertigte Bürostühle oder Head-Sets (§ 19 SchwbAV)

Für Arbeitgeber:

- Leistungen zur behindertengerechten Einrichtung und Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die durch den Arbeitgeber beantragt werden, der Leistungskatalog umfasst die Anschaffung von höhenverstellbaren Arbeitsstühlen bis hin zur speziell behindertengerecht angepassten Fertigungsmaschine (§ 26 SchwbAV)

Personelle Unterstützung und Arbeitsassistentz:

- Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen durch den schwerbehinderten Menschen für den Personalaufwand des Arbeitgebers incl. Arbeitsassistentz (§ 27 SchwbAV)

## Förderungen nach Leistungsart

