

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/145/2013

Bericht zur Umsetzung der Inklusion im Personal- und Organisationsamt

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	04.12.2013	Ö	Kenntnisnahme	zur Kenntnis genommen

Beteiligte Dienststellen
Ref. V

I. Kenntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

Aufgrund des SPD-Fraktionsantrag Nr. 180/2012 vom 27.11.2012 (Anlage) wurde das Arbeitsprogramm des Personal- und Organisationsamtes für das Jahr 2013 ergänzt.

Die Besetzung der im Fraktionsantrag angesprochenen, von der Aktion Mensch mitfinanzierten, Stelle bei ACCESS wird lt. Mitteilung von ACCESS voraussichtlich erst am 01.01.2014 erfolgen. Die Begründung im Förderantrag zielt mehr auf die Förderung der Inklusion an Schulen. Ungeachtet dessen, steht das Personal- und Organisationsamt in Kontakt mit ACCESS, um weitere Möglichkeiten der Öffnung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin für Menschen mit allen Behinderungsarten zu eruieren.

Behindertenquote bei der Stadt Erlangen

Zum 01.2013 waren bei der Stadt Erlangen **8,64 %** der Beschäftigten Schwerbehindert. Die Stadt liegt damit über der gesetzlichen Mindestquote von 5 %. Derzeit sind in 28 Ämtern (mit Schulen und Eigenbetrieben) **179** behinderte Menschen tätig.

Problemstellungen

Infolge des demografisch bedingten Älterwerdens der Belegschaft in Verbindung mit steigender Belastung durch Arbeitsverdichtung, stellen wir fest, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Laufe ihrer Berufstätigkeit einen Behinderungsstatus erlangen stetig zunimmt. Als Arbeitgeber mit hoher sozialer Verantwortung steht die Stadtverwaltung zunehmend vor der Aufgabe, wie sie dem entgegenwirken kann und wo sie ihre eigenen behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll einsetzen kann.

(Bisherige) Grenzen des Einsatzes

Im Zuge von Haushaltskonsolidierung und Outsourcing wurden in den letzten Jahrzehnten auch Arbeitsplätze abgebaut, deren Tätigkeitsprofil auch den Einsatz von leistungsgeminderten/-veränderten und behinderten Menschen erlaubte bzw. die mit einfachen Mittel entsprechend anpassbar waren.

Die zunehmende Leistungserwartung führt bei den Dienststellen dazu, dass dem Ansinnen, leistungsveränderte oder behinderte Menschen dort einzusetzen, mit wenig Bereitschaft seitens der Dienststellen begegnet wird. Diese möchten, um die erwartete Leistung erbringen zu können, möglichst leistungsfähige, flexibel und umfassend einsetzbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Häufig ist bei Kolleginnen oder Kollegen der behinderten Menschen ein zusätzliches Stundenkontingent erforderlich, da die geforderte Leistung nur eingeschränkt erbracht werden kann, oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den behinderten Menschen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützen und begleiten müssen.

Was wollen wir erreichen?

Die Stadt Erlangen hat zum Ziel, den Anteil von Menschen mit Behinderung innerhalb der Belegschaft auf dem bestehenden hohen Niveau beizubehalten bzw. wo dies möglich erscheint auch zu erhöhen.

Behinderte Menschen sollen dabei in normale Berufsbezüge integriert werden.

Die Stadt Erlangen will hier als kommunale Arbeitgeberin mit gutem Beispiel voran gehen.

Was wollen wir dafür tun?

Zusammenarbeit mit ACCESS suchen und das dort vorhandene Fachwissen nutzen.

ACCESS geht davon aus, dass die normalen Stellenprofile für behinderte Menschen in der Regel nicht passen. Das heißt: Es müssen Ausnahmen von der Regel ermöglicht werden, Stellenprofile angepasst oder auch ganz neu entwickelt werden.

ACCESS sucht vor allem nach "einfachen Tätigkeiten", die jedoch in größerem Umfang bei einer Stadtverwaltung nicht (mehr) vorhanden sind.

Ein erster Einstieg in regelmäßige Tätigkeiten sind **langfristig angelegte Praktika**.

Der Anspruch von ACCESS ist, dass der Arbeitgeber mit der Betreuung an solchen Praktikumsstellen wenig Arbeit hat. ACCESS bietet daher Unterstützung und Beratung der Stadtverwaltung bei der Realisierung dieser Ziele durch Fachleute („Integrationsassistenten“) an, die Beratung bei der Anpassung von Arbeitsplätzen leisten und die behinderten Menschen bei der Einarbeitung begleiten und unterstützen.

Eine Möglichkeit, geeignete Einsatzstellen zu finden besteht in der Begehung der Arbeitsplätze in den Dienststellen durch Fachleute von ACCESS.

Weiteres Vorgehen

Weitere Anpassung der Rahmenbedingungen von Arbeitsplätzen (bauliche Gestaltung, Arbeitsplatzergonomie, ...) an die Belange und Bedürfnisse behinderter Menschen.

Dazu ist anzumerken, dass es infolge der Büroraumverdichtung bereits schwer ist, adäquate Büroarbeitsplätze für nicht behinderte Nachwuchskräfte und Praktikanten in ausreichender Zahl bereit zu stellen.

Behindertengerechte Arbeitsplätze erfordern jedoch oft eine zusätzliche Arbeitsplatzanpassung und manchmal auch etwas größere Flächen (Rollstuhl).

Es wird geprüft, weitere behinderte Menschen an geeigneten Stellen einzusetzen wird. Hierzu wird das Personal- und Organisationsamt weiterhin mit ACCESS eng kooperieren..

Anlagen: SPD-Fraktionsantrag Nr. 180/2012

III. Behandlung im Gremium

Beratung im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss am 04.12.2013

Ergebnis/Beschluss:

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

gez. Dr. Balleis
Vorsitzende/r

gez. Ternes
Berichterstatter/in

IV. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

V. Zum Vorgang