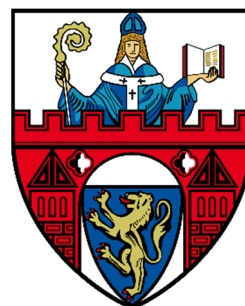


Jahresbericht 2021 zur Inklusionsarbeit

**Inklusionsteam
der Universitätsstadt
Siegen**



Jahresbericht 2021 zur Inklusionsarbeit auf der Grundlage der Inklusionsvereinbarung für die Stadt Siegen

Inklusionsteam der Stadt Siegen:

Beate Jakob	AG 1/1-2 Personal	b.jakob@siegen.de
Michael Arens	Personalrat	m.aren@siegen.de
Judith Lang	Vertrauensperson der Schwerbehinderten	j.lang@siegen.de
Martina Kratzel	Gleichstellungsstelle	m.kratzel@siegen.de
Joachim Klaus	AG 1/1-2 Personal	j.klaus@siegen.de
Michaela Welticke	AG 1/1-2 Personal	m.welticke@siegen.de
Tanja Fischbach	Auszubildende AG 1/1-2 Personal	

Siegen, im Juni 2022

Jahresbericht 2021 zur Inklusionsarbeit auf der Grundlage der Inklusionsvereinbarung für die Stadt Siegen

Bereits auf der Grundlage der alten Integrationsvereinbarung vom 03.06.2004 hat das Integrationsteam (das heutige Inklusionsteam) in unregelmäßigen Abständen Berichte vorgelegt. Die Berichte informierten über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen in der Stadtverwaltung Siegen.

Die Rehabilitation behinderter Menschen ist im 9. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) geregelt, das durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) vom 23.12.2016 neu strukturiert wurde. In § 166 SGB IX ist für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen am Berufsleben das Steuerungsinstrument der Inklusionsvereinbarung gesetzlich verankert worden. Danach treffen Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen mit der Schwerbehinderten- und Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem/ der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin eine verbindliche Inklusionsvereinbarung.

Diese wurde am 30.04.2019 abgeschlossen und definiert in Ziffer 2 die damit verbundenen Zielsetzungen:

- arbeitslose schwerbehinderte Menschen durch Einstellung in das Arbeitsleben zu integrieren
- die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen zu verbessern und dabei schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen
- die Aus- und Fortbildungssituation schwerbehinderter Menschen zu fördern und zu unterstützen, Verantwortlichkeit auf den unterschiedlichen Führungsebenen bewusst zu machen
- die Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung schwerbehinderter Menschen transparent zu machen und die dazu erforderlichen Verfahren aufzuzeigen
- auf Dauer die Pflichtquote hinsichtlich der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erfüllen
- Verbesserungsmöglichkeiten zur Inklusion schwerbehinderter Menschen zu ermitteln und dazu geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Mit dem vorliegenden Bericht informiert das Inklusionsteam über die Arbeit auf der Grundlage der Inklusionsvereinbarung und nimmt hierbei insbesondere das zurückliegende Jahr 2021 in den Fokus.

1. Entwicklung der Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

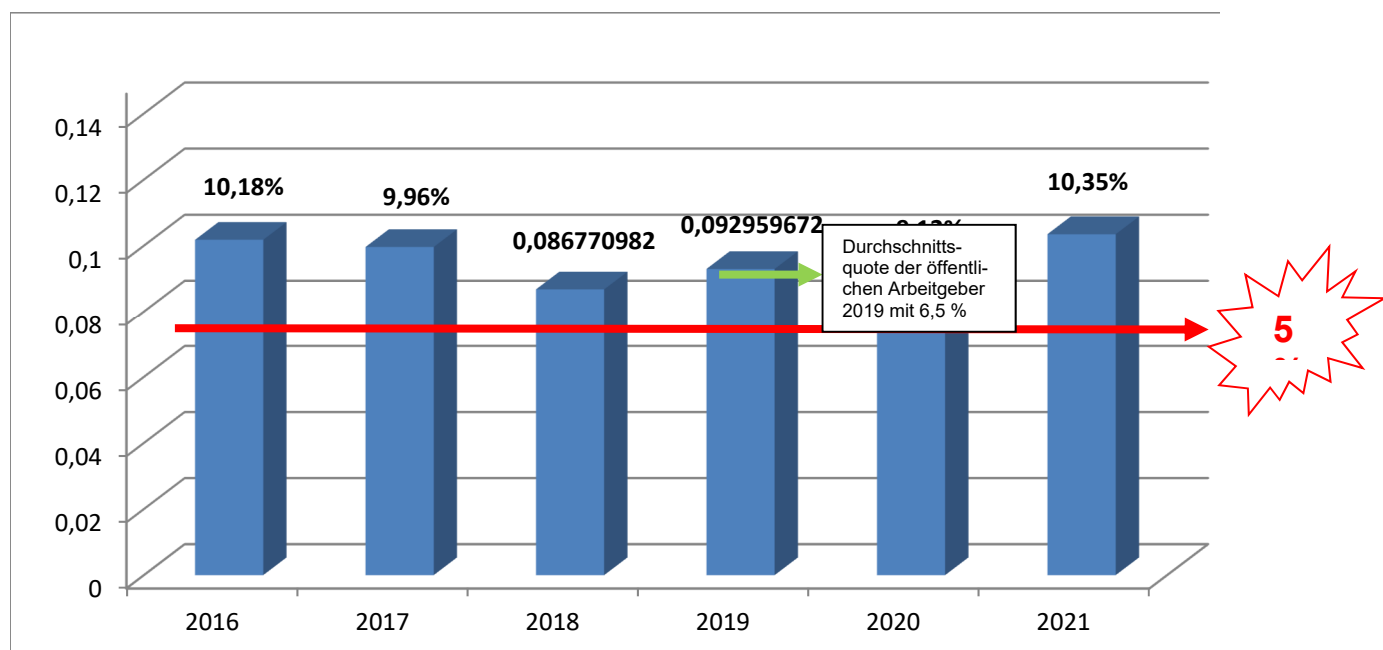
(2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Auszug aus § 2 SGB IX

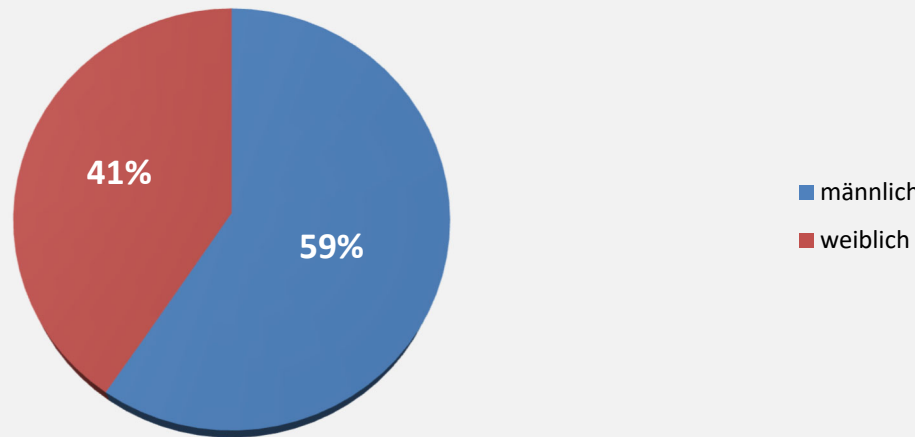
Die nachstehend abgebildete graphische Darstellung zeigt, wie sich der Beschäftigtenanteil schwerbehinderter und gleichgestellter* Menschen bei der Stadtverwaltung Siegen in der Zeit von 2016 bis 2021 verändert hat.

Entwicklung der Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten bei der Stadtverwaltung Siegen von 2016 - 2021



* Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit auf die Erwähnung gleichgestellter Beschäftigter verzichtet.

Aufteilung nach Geschlecht



Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter bei der Stadtverwaltung Siegen hat 2021 mit 10,35 % den bislang höchsten Wert erreicht (zum Vergleich 2000 6,29 %, 2005 8,53 %, 2010 9,04 % und 2015 8,85 %). Damit setzt sich der ansteigende Trend seit Ende der 90er Jahre bis heute mit leichten Schwankungen fort. Gemäß § 154 i.V.m. § 158 SGB IX gilt für private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 eine Pflichtquote von wenigstens 5 Prozent. Diese Quote wird bei der Universitätsstadt Siegen deutlich überschritten. Zum Vergleich: Insgesamt erfüllten 2019 öffentliche Arbeitgeber die Quote mit 6,5 % (Quelle: Jahresbericht 2020/2021 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen - Integrationsämter).

Nach dem Anzeigeverfahren gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX beschäftigte die Stadtverwaltung Siegen zum Stand 31. Dezember 2021 insgesamt 153 Kolleginnen und Kollegen, bei denen eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung anerkannt ist. Hiervon waren 62 Personen weiblich (41 %) und 91 Personen männlich (59 %). Bei einer nahezu geschlechtsparitätisch zusammengesetzten Stadtverwaltung überwiegt der Anteil männlicher Beschäftigter, wobei der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter im Vergleich zum Jahr 2015 im Berichtszeitraum jedoch abgenommen hat (2015 65 %).

Diesbezüglich ist festzustellen, dass in Bereichen mit einem hohen Anteil manueller Tätigkeiten, wie beispielsweise in den Bereichen Abt. 4/1 Straße & Verkehr, Abt. 4/6 Grünflächen, AG 2/2-3 Stadtreinigung oder dem Entsorgungsbetrieb, prozentual mehr Männer beschäftigt sind als im klassischen Verwaltungsbereich (vgl. Seite 9 ff.). Durch die teils körperlich schwer belastenden Tätigkeiten kann es, trotz entsprechender Präventionsmaßnahmen wie der Einsatz von geeignete Arbeitsgerätschaften sowie Beachtung des Arbeitsschutzes, eher zu Erkrankungen, oftmals des Bewegungsapparates, oder Behinderungen kommen, die eine Schwerbehinderung zu Folge haben; insoweit könnte das größere Gefährdungspotenzial im manuellen Bereich ursächlich für den höheren Anteil schwerbehinderter männlicher Beschäftigter sein.

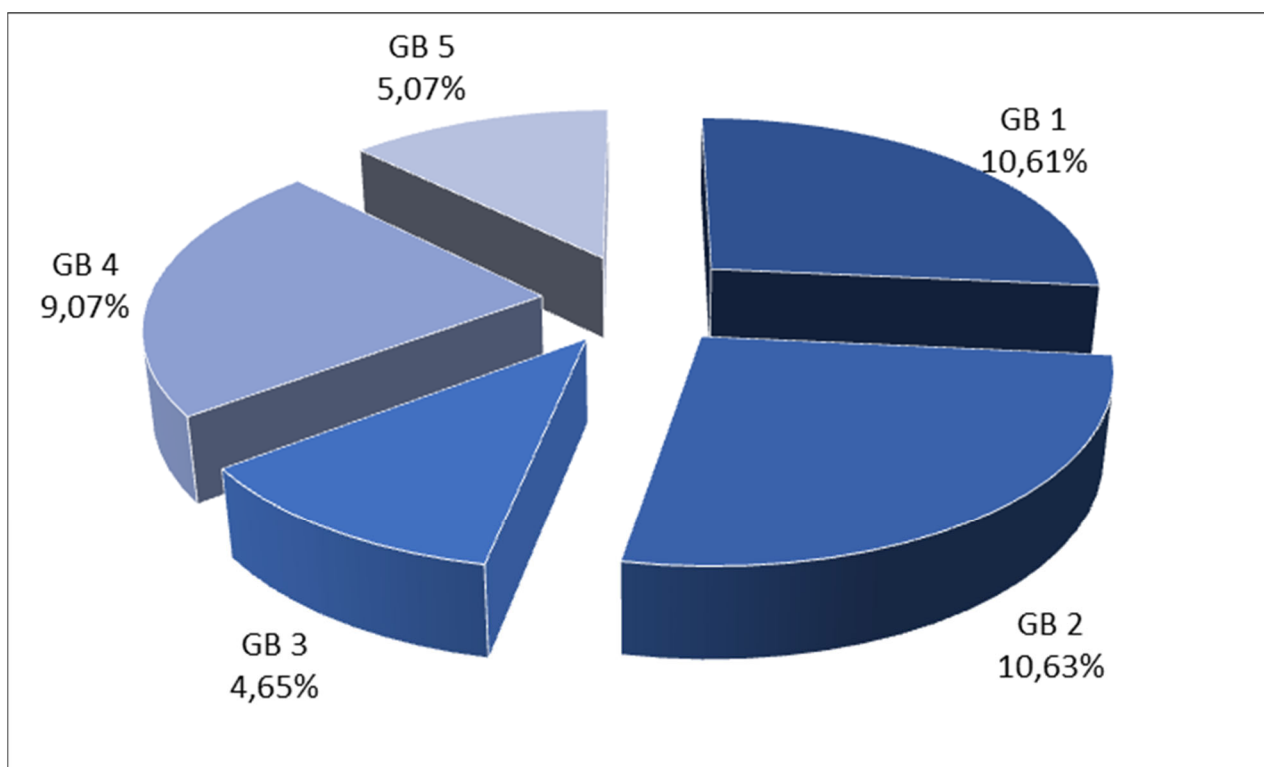
Nach einer Studie betrug die Erwerbstätigenquote von Schwerbehinderten (GdB \geq 50 %) in Deutschland im Jahr 2018 39 %. Der Frauenanteil erwerbstätiger Schwerbehinderter wurde 2018 mit 35 % (gegenüber 45 % erwerbstätige Männer mit Schwerbehinderung) angegeben (Quelle: www.total-e-quality.de). Die Prozentangaben bilden Schwerbehinderte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50 oder mehr Prozent ab. Die Stadtverwaltung verfolgt weiterhin die eingangs genannte Zielsetzung der Verbesserung der Beschäftigungssituation und Integration von Frauen und Männern.

Beschäftigung von Schwerbehinderten in den Geschäftsbereichen, Abteilungen und Instituten

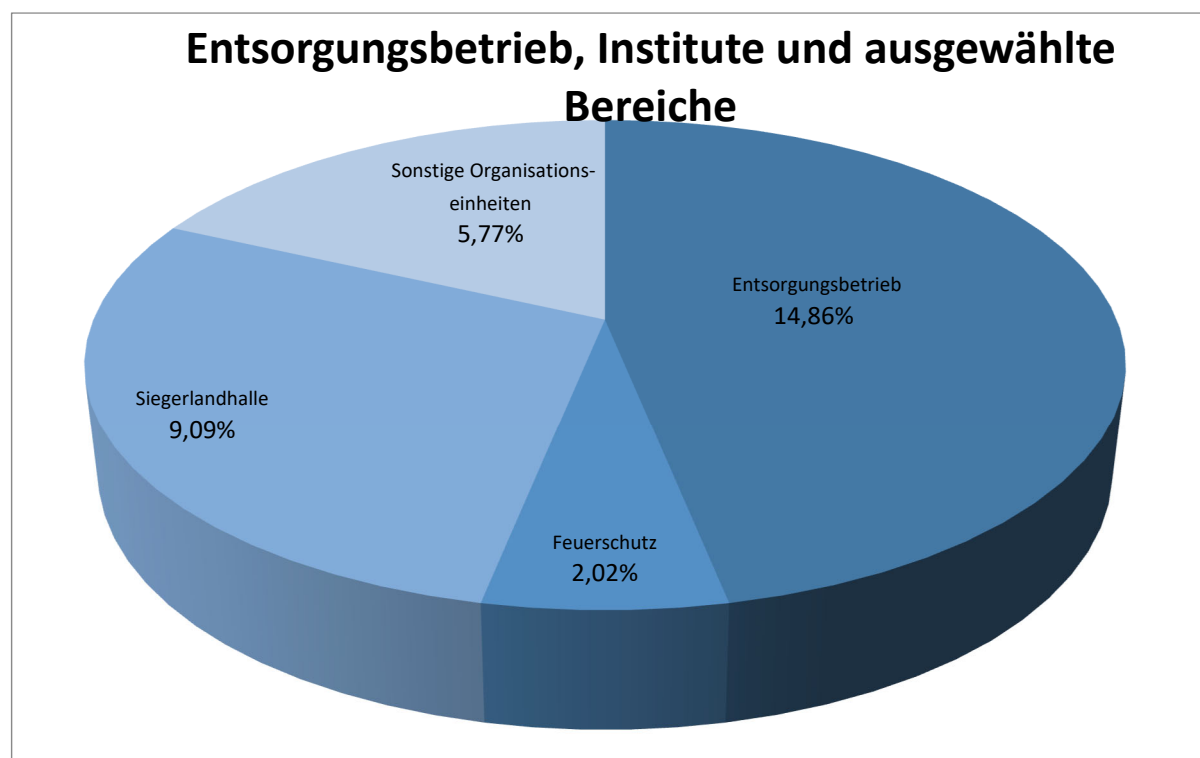
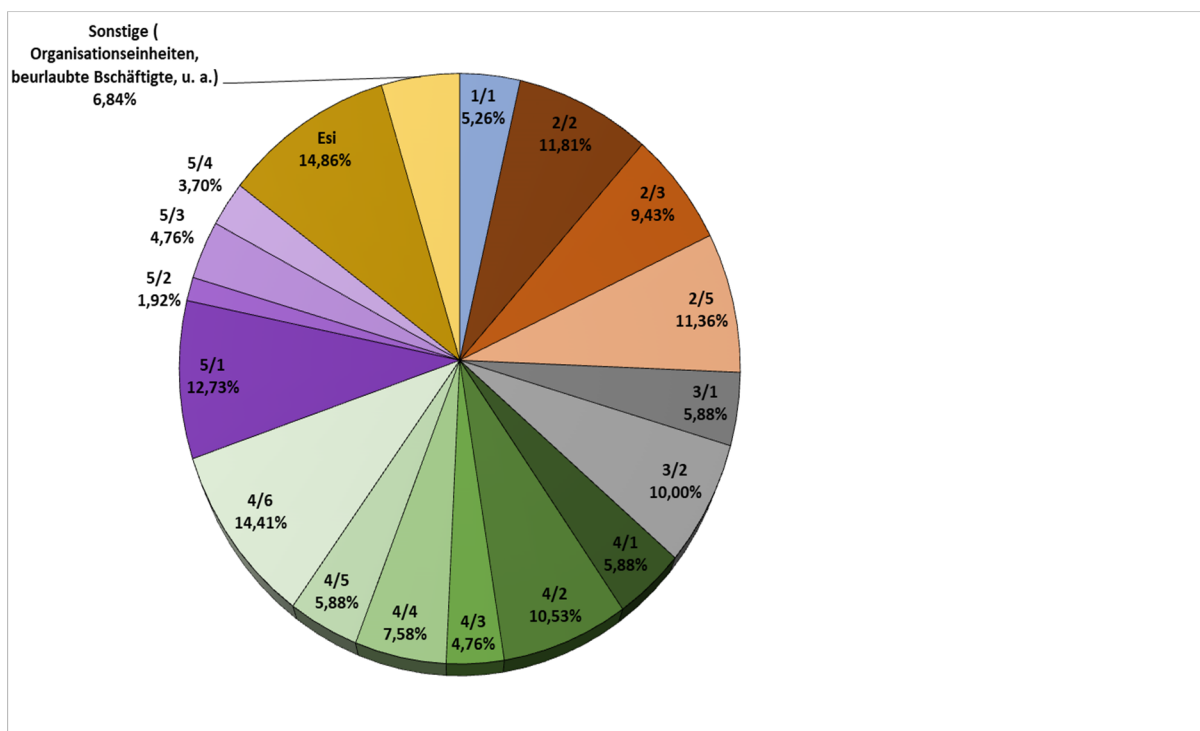
Ausgehend vom Beschäftigtenstand zum Stand 31.12.2021 ist die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in den jeweiligen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Siegen ermittelt worden. An diesem Stichtag betrug die Quote schwerbehinderter Beschäftigter insgesamt für die Stadtverwaltung 10,35 %.

Die folgende graphische Darstellung zeigt den Beschäftigtenanteil schwerbehinderter Menschen in den fünf Geschäftsbereichen zum Stand 31.12.2021.

Auf einen Vergleich mit den spezifischen Angaben aus früheren Jahren (vgl. Bericht über die Jahre 2013 - 2015) wurde aufgrund organisatorischer Neuzuschnitte und Aufgabenänderung verzichtet.



Die nachstehende graphische Darstellung zeigt die Anteile schwerbehinderter Beschäftigter in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2021 in den Abteilungen, Instituten und ESi.



Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter liegt in vielen Abteilungen bzw. Organisationseinheiten über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5 %.

2. Integration der beschäftigten schwerbehinderten Menschen

Für die Integration der beschäftigten schwerbehinderten Menschen zeichnen primär die Leitungen der Abteilungen, Institute und Einrichtungen der Stadt Siegen verantwortlich. Um den Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses zu sichern, sieht die Inklusionsvereinbarung bei Schwierigkeiten und Störungen in der Zusammenarbeit die Einschaltung des Inklusionsteams vor. So können, falls erforderlich, auch unter Einbeziehung externer Hilfsangebote wie beispielsweise des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, des Sicherheitsingenieurs oder des Arbeitsmedizinischen Dienstes, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation getroffen werden. Dies können beispielsweise die Beschaffung von Arbeitshilfen, eine Veränderung des Arbeitsumfeldes, eine Neustrukturierung des Arbeitsplatzes (zum Beispiel mit veränderten Arbeitsinhalten), eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Organisationseinheit oder eine flexible Arbeitszeitgestaltung sein.

Nach Arbeitsplatzbesichtigungen bzw. entsprechenden Gesprächen und Untersuchungen mit dem städtischen Sicherheitsingenieur, teils unter Einschaltung des Arbeitsmedizinischen Zentrums, wurde in insgesamt 15 Fällen erreicht, dass die schwerbehinderten Mitarbeitenden auf dem bisherigen Arbeitsplatz bleiben bzw. weiterbeschäftigt werden. Dies erfolgte beispielsweise durch:

- die Anschaffung von auf die jeweilige Behinderung angepassten Arbeitsplatzausstattungen (z.B. spezielle Anpassungen für Rollstuhlfahrer und -innen, Anschaffung eines visuellen Alarmsystems bei Beschäftigten mit Schwerhörigkeit)
- Arbeitsassistenzen (z.B. Job Coach, Gebärdensprachdolmetscher, Assistenzhund).

Das Stichwort „Assistenzhund“ ist recht neu. Der Deutsche Bundestag hat am 22.04.2021 mit dem Teilhabestärkungsgesetz auch gesetzliche Regelungen zu Assistenzhunden in Deutschland beschlossen. Der Bundesrat hat dem Gesetz am 28.05.2021 zugestimmt. Das Gesetz tritt am 01.07.2021 in Kraft. Ausführungsrichtlinien hierzu sind geplant.

Folgender Fall verdeutlicht, dass die Stadt Siegen die Integration auch aktiv außerhalb des Beschäftigtenkreises ernst nimmt. In einem Bericht einer lokalen Zeitung wurde eine Person mit einer starken Sehbehinderung vorgestellt, die keine Beschäftigung fand. Hier ist die Stadtverwaltung Siegen aktiv auf die Person zugegangen und hat eine Stelle angeboten bzw. ein Praktikum ermöglicht. Derzeit wird an einer Schule die Braille-Schrift erlernt. Voraussichtlich kann dann zum Jahresende 2022 ein Einstieg mit Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung Siegen erfolgen.

Im Einzelfall kann darüber hinaus auch eine vorübergehende befristete Arbeitszeitreduzierung oder durch teilweise veränderte Arbeitsinhalte hilfreich sein. Im Berichtszeitraum wurden seit 2019 insgesamt 25 leistungsgeminderte bzw. schwerbehinderte Beschäftigte aus Gründen, die in ihren gesundheitlichen Einschränkungen lagen, auf einen ihren Einschränkungen eher passenden Arbeitsplatz umgesetzt.

Im Berichtszeitraum hat das Integrationsteam ein älteres Thema neu betrachtet, das an dieser Stelle vorgestellt werden soll: die sogenannten Außenarbeitsplätze. Das ABC-Fachlexikon „Behinderung und Beruf“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erläutert, dass es sich bei den sogenannten Außenarbeitsplätzen um die begleitete Arbeit

von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes handelt. Die dort Beschäftigten behalten auf diesen Arbeitsplätzen ihren Werkstattstatus, bleiben somit trotz ihres Einsatzes in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes Beschäftigte der Werkstatt für behinderte Menschen. Alle versicherungs- und werkstattrechtlichen Angelegenheiten und auch das dienstliche Weisungsrecht verbleiben bei der Werkstatt für behinderte Menschen.

Ausgelagerte Arbeitsplätze sollen nicht die Arbeitsleistung des Betriebes steigern, sondern dienen der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben. Es geht dabei nicht primär um die Erbringung einer Arbeitsleistung, sondern um Rehabilitation. Menschen mit Behinderungen bietet diese Beschäftigungsform die Möglichkeit, bei einem Arbeitgeber berufspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen zu erweitern, die erforderlich sind, um unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt aus der Werkstatt für behinderte Menschen auszuschneiden und ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes eingehen zu können. Sofern auch langfristig ein Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis behinderungsbedingt nicht realistisch erscheint, bieten Außenarbeitsplätze trotzdem ein höheres Maß an Inklusion als die Beschäftigung in den Räumlichkeiten der Werkstatt für behinderte Menschen. Außenarbeitsplätze sind sowohl befristet als auch unbefristet möglich. Der zeitliche Arbeitsumfang kann individuell vereinbart werden, wobei auch verschiedene Einsatzgebiete in Teilzeitarrangements möglich sind. Das Integrationsprojekt „Außenarbeitsplätze“ bietet daneben Betrieben mittelfristig die Chance auf eine Entlastung der Fachkräfte von bestimmten einfacheren Tätigkeiten, die ansonsten zeitraubend zusätzlich anfallen. Zusätzlich wird häufig von einem positiven Einfluss auf das Betriebsklima und die Arbeitsatmosphäre gesprochen.

Die Auswahl der an dem Projekt Außenarbeitsplätze Teilnehmenden erfolgt durch die Fachdienste der Werkstatt in Absprache oder nach den Vorgaben des aufnehmenden Unternehmens.

Für einen Außenarbeitsplatz kommen grundsätzlich alle Arbeitsfelder in Betracht. Bezogen auf die Universitätsstadt Siegen sind insbesondere folgende Bereiche denkbar:

- die Garten- und Landschaftspflege
- einfache Verwaltungs- und Bürotätigkeiten
- Tätigkeiten in einer Schule (Hausmeisterunterstützung oder Schulassistenten).

Um welches Arbeitsfeld es sich auch handelt: Entscheidend ist, dass die Aufgabe tatsächlich dem individuellen Leistungsvermögen behinderter Beschäftigter entspricht.

Bereits 2010 wurde durch den Rat der Universitätsstadt Siegen ein Inklusionsprojekt beschlossen und bereits zum 01.01.2011 wurde ein Außenarbeitsplatz an der Gesamtschule Eiserfeld eingerichtet. Die Außenarbeitsplätze nach diesem Inklusionsprojekt („Hausmeisterhelfer an Schulen“ – initiiert vom Ministerium für Schule und Weiterbildung) werden als frühe Vorstufe der heutigen Außenarbeitsplätze gewertet. Die Einrichtung geht auf einen entsprechenden Beschluss des Ausschusses für Schul- und Bildungswesen des Rates vom 06.07.2010 zurück. Zum 01.09.2011 folgten zwei weitere Außenarbeitsplätze an der Bertha-von-Suttner-Gesamtschule und dem Peter-Paul-Rubens-Gymnasium. Nach den Projektarbeitsphasen, wurden, teils nach vorgeschaltetem Praktikum, Jahresverträge geschlossen. Seit 2011 konnten 11 Außenarbeitsplätze eingerichtet werden, wobei bei 3 Mitarbeitenden nach einer Praktikumsphase festgestellt wurde, dass für die

Aufgabenerledigung keine Eignung bestand. Mit den übrigen Mitarbeitenden wurden Jahresverträge abgeschlossen, wobei in 6 Fällen eine weitere Verlängerung um bis zu 2 Jahre abgeschlossen wurde. 2021/2022 gibt es 2 Außenarbeitsplätze, jeweils einen an der Gesamtschule Eiserfeld und der Bertha-von-Suttner-Gesamtschule, die die an den Schulen tätigen Hausmeister unterstützen.

2021 wurde die Verwaltung aufgrund eines Antrages der SPD damit beauftragt zu prüfen, inwieweit Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen werden können. Wie dem vorherigen Absatz zu entnehmen ist, sind bereits seit mehreren Jahren Außenarbeitsplätze vorhanden und auch 2021/2022 konnten wieder zwei Plätze angeboten werden.

3. Anteil schwerbehinderter Menschen in der Ausbildung

Zum Stichtag 31.12.2021 waren insgesamt 69 Personen (davon 30 weiblich) in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung Siegen. In 2019 begannen 24 Personen (davon 10 weiblich) eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung Siegen, in 2020 waren es 29 Personen (davon 9 weiblich) und in 2021 33 Personen (davon 13 weiblich).

Um den Folgen der altersbedingt zu erwartenden Fluktuation von Schwerbehinderten entgegen zu steuern, soll der Anteil schwerbehinderter Menschen in der Ausbildung gehalten und nach Möglichkeit erhöht werden. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

Das Ziel, mit möglichst einem schwerbehinderten Menschen jährlich ein entsprechendes Ausbildungsverhältnis zu schließen, konnte in den zurückliegenden Jahren nicht durchgängig erreicht werden. 2018 wurde ein Ausbildungsverhältnis mit einer schwerbehinderten weiblichen Auszubildenden, 2020 mit zwei schwerbehinderten männlichen Auszubildenden und 2021 ein Ausbildungsverhältnis mit einem schwerbehinderten Auszubildenden abgeschlossen. In 2019 und 2022 gelang es nicht, ein entsprechendes Ausbildungsverhältnis abgeschlossen werden. Für 2023 wird nach dem bisherigen Stand der Ausschreibungen ein Ausbildungsverhältnis mit einer schwerbehinderten Person (weiblich) begründet werden. Die weiteren Ausschreibungsergebnisse für Herbst 2022 bleiben abzuwarten.

Nach dem vorliegenden Datenbestand unterlag die Quote schwerbehinderter Ausbildungsverhältnisse regelmäßig größeren Schwankungen. Ausgehend von einer Quote von 2,56 % im Jahr 2004 konnte die Quote schwerbehinderter Auszubildender bis zum Jahr 2022 auf 5,00 % gesteigert werden.

Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern wird im Rahmen bestehender Möglichkeiten die Ableistung eines sechs- bis zwölfwöchigen Praktikums zur Ausbildungserprobung angeboten, wenn aufgrund der Art und Schwere der Behinderung Bedenken im Hinblick auf die angestrebte Ausbildung bestehen. Entsprechende Fallkonstellationen waren in den zurückliegenden Jahren bis in das Jahr 2022 nicht zu verzeichnen. Dies lag einerseits an den Auswirkungen der Pandemie, auf der anderen Seite konnte bei den geringfügigen Anfragen nach Praktika auch nicht weiter differenziert werden hinsichtlich des Vorliegens einer Schwerbehinderung. Aufgrund der auch durch Arbeitsplatz- und Personalressourcen begrenzten Zahl von Praktikumsplätzen ist eine Vergabe bestimmter Plätze an Schwerbehinderte nicht möglich. Die Testverfahren für Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerbern barrierefrei zur Verfügung gestellt, ggf. ohne Zeitvorgabe oder mit Hilfsmittel je nach Behinderung.

Grundsätzlich erfolgen alle Ausschreibungen mit dem Hinweis, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt werden. Die Agentur für Arbeit erhält alle Ausschreibungen zur Vermittlung schwerbehinderter Ausbildungsplatzsuchender Menschen.

Die Bewerbungs- und Auswahlverfahren sind komplett barrierefrei. Eignungstests werden nach Abstimmung mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern entsprechend angepasst oder erfolgen ohne Zeitvorgabe oder unter Zurverfügungstellung erforderlicher Hilfsmittel.

4. Information an Bereiche

Um bei den Bereichen für den Einsatz von Schwerbehinderten zu werben bzw. Vorbehalte abzubauen, informiert die Arbeitsgruppe 1/1-2 regelmäßig bzw. bei Bedarf über aktuelle Entwicklungen, insbesondere auch Zuschussmöglichkeiten und begleitende Hilfen bei der Beschäftigung Schwerbehinderter sowie über gelungene Inklusionsmaßnahmen. Der Einsatz von Schwerbehinderten ist zwar Aufgabe der Gesamtverwaltung, Entscheidungsträger sind aber insbesondere die Führungskräfte, die eine Entscheidung zum Einsatz eines bzw. einer Schwerbehinderten organisatorisch und praktisch umsetzen. Entsprechende Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte und spezielle Informationen wurden im zurückliegenden Jahr nicht realisiert, sollen aber für 2023 erfolgen.

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat in 30 Einzelfällen über Förder- und Zuschussmaßnahmen aus den Bereichen Fortbildung, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzausstattung, Hilfsmittel, Arbeitsassistenz aus den Angeboten der verschiedenen Reha- und Leistungsträger (LWL, RV, ARGE, Krankenkassen) informiert und Hilfestellung gegeben. Ebenso kann der Sicherheitsingenieur auf eine Vielzahl ähnlicher Maßnahmen verweisen.

5. Schaffung zusätzlicher Stellen bzw. Arbeitszeitkontingente

Mit diesem neuen Thema könnte ein Ausgleich und ein Anreiz für die Beschäftigung schwerbehinderter Personen mit für den jeweiligen Arbeitsplatz relevanten Leistungseinschränkungen gegeben werden. Da die Universitätsstadt Siegen die sogenannte Pflichtquote seit vielen Jahren weit übererfüllt, gab es keine zusätzlich ausgewiesenen Stellen für Schwerbehinderte. Die vom Inklusionsteam speziell ausgewiesenen Stellen sind alle von schwerbehinderten oder auch nicht schwerbehinderten Beschäftigten besetzt. Aus der Altersstruktur der Beschäftigten freierwerdende Stellen können erst wieder neu von schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen besetzt werden, wenn diese Beschäftigten aufgrund Alter oder dauerhafter Erwerbsminderung in Rente gehen.

6. Praktika für Schwerbehinderte

Nicht nur im Ausbildungsbereich, sondern auch im Hinblick auf Neueinstellungen soll schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen bestehender Möglichkeiten die Ableistung eines sechs- bis zwölfwöchigen Praktikums zur Arbeitserprobung angeboten werden, wenn aufgrund der Art und Schwere der Behinderung Bedenken im Hinblick auf die angestrebte Tätigkeit

bestehen. Im Berichtszeitraum gab es 2021 ein Erprobungspraktikum im Arbeitsbereich der Siegerlandhalle. Das Erprobungspraktikum mündete nach positivem Verlauf in einer Einstellung im Februar 2022.

7. Hilfestellung bei Anträgen auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft

Seit 2019 gab es rund 400 Beratungen und Hilfestellungen durch die zuständige Vertrauensperson der Schwerbehinderten, insbesondere im Hinblick auf Anträge auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Änderungsanträge beim Kreis Siegen-Wittgenstein bzw. die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit.

In der Zeit von 2019 bis 2021 wurden insgesamt 21 Anträge auf Schwerbehinderung gestellt. Davon sind 10 Anträge auf Schwerbehinderung anerkannt worden. Bei 7 Personen ist ein Gleichstellungsantrag gestellt worden und davon haben 5 eine Gleichstellung anerkannt bekommen.

Der Zeitaufwand für die Bearbeitung ist groß, denn allein für diese Anträge muss man mindestens pro Antrag mit 4-5 Gesprächen/ Telefonaten rechnen. Im Kontext sind zahlreiche Unterstützungen / Beratungen der „neuen“ Betroffenen wie auch der Vorgesetzten, bei Wiedereingliederungen plus Fragen zum BEM-Verfahren, bei Arztbesuchen, Besuchen beim AMZ, Beratungen mit dem städtischen Sicherheitsingenieur und ggf. der Brandschutzbeauftragten, Ortsbesichtigungen, Hausbesuche und Unterstützung bei drohender Schwerbehinderung zu bewältigen. Weiterhin erfolgen Zuschriften für die Schwerbehindertenvertretung, Teilnahme an Personalratssitzungen, Vorstellungsgesprächen, Arbeitskreisen und Fortbildungsmaßnahmen.

8. Qualifizierung und Fortbildung

Bei einzelnen Personen kann eine Schwerbehinderung dazu führen, dass die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann. Im Rahmen der Möglichkeiten erfolgt eine Umsetzung auf einen anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz, ggf. auch in einen berufsfremden Bereich. Falls hierfür eine Qualifizierung bzw. eine Fortbildung erforderlich sein sollte, wird eine entsprechende Maßnahme angeboten. Im Berichtszeitraum konnten 25 schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen nicht mehr auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Hiervon wechselten 20 ohne und 5 mit entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen auf leidensgerechte Arbeitsplätze. Aktuell konnte für weitere 5 Beschäftigte ohne zusätzliche Qualifikationen bislang noch kein leidensgerechter Arbeitsplatz angeboten werden. Die betreffenden Kolleginnen und Kollegen befinden sich derzeit (bei Redaktionsschluss) teilweise in Reha oder sind arbeitsunfähig erkrankt.

9. Meldung freier Stellen an die Bundesagentur für Arbeit

Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 165 SGB IX verpflichtet, der Agentur für Arbeit frühzeitig freiwerdende und extern neu zu besetzende Arbeitsplätze zu melden. Dies erfolgt auch regelmä-

ßig bei externen Nachbesetzungen durch eine gezielte Meldung an die zuständige Ansprechperson bei der Agentur für Arbeit verbunden mit der Bitte um Vorschläge geeigneter schwerbehinderter Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber. Häufig erfolgen keine geeigneten Vorschläge seitens des Jobcenters.

2021 erfolgte keine externe Nachbesetzung mit einer schwerbehinderten Person aufgrund eines entsprechenden Vorschlages der Agentur für Arbeit. Der überwiegende Teil der Nachbesetzungen erfolgt durch interne Ausschreibungen, hierbei wurden im Berichtszeitraum zwei Stellen mit schwerbehinderten Kolleginnen/ Kollegen nachbesetzt.

10. Erhalt von Schwerbehindertenstellen

In Ergänzung der Regelungen zum Erhalt, zur Einrichtung oder Nachbesetzung von entsprechenden Stellen führt das Inklusionsteam eine Liste von Stellen, die nach Möglichkeit schwerbehinderten beziehungsweise leistungsgeminderten Menschen vorbehalten sein sollten.

Der Schwerpunkt der Stellen liegt in der AG 2/2-2 Bereich Überwachung ruhender Verkehr, der Abt. 2/5 Sport und Bäder im Bereich Kassentätigkeit Bäder, dem Institut Museen im Aufsichtsbe- reich und bei der AG 4/4-4 in verschiedenen Bereichen. In den letzten Jahren fanden bei diesen Stellen zahlreiche personelle Fluktuationen oder sonstige Veränderungen statt. Dabei erfolgten eine Reihe von Nachbesetzungen mit schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Men- schen. Aber nicht in jedem Fall konnte anlassbezogen direkt eine adäquate Nachbesetzung erfol- gen, so dass einige der Stellen zeitweise auch mit nicht schwerbehinderten Beschäftigten besetzt werden mussten.

Die Regelung der Integrationsvereinbarung, dass bei Vakanzen auch von Stellen, die bislang nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt waren, geprüft werden soll, ob eine interne Besetzung mit einer schwerbehinderten Kollegin oder einem schwerbehinderten Kollegen mög- lich ist, wird grundsätzlich beachtet, sofern bekannt ist, dass aus diesem Personenkreis eine Um- setzung notwendig wird oder ansteht. Letztlich bleibt dies aber eher die Ausnahme, denn bei allen Bemühungen im Sinne der Inklusionsvereinbarung zu arbeiten, ist nicht zu verkennen, dass dies in der Praxis aus den verschiedensten Gründen nicht immer gelingt. So kann es beispiels- weise notwendig sein, eine entsprechende Stelle aus Dringlichkeitsgründen schnell zu besetzen (mit einer /einem nicht schwerbehinderten Beschäftigten), da zu diesem Zeitpunkt keine geeig- nete Person mit Schwerbehinderung zur Verfügung stand.

11. Besetzung befristet freiwerdender Stellen mit Schwerbehinderten

Stellen, die lediglich vorübergehend - beispielsweise aufgrund der Inanspruchnahme von Eltern- zeit oder Sonderurlaub - frei werden, sollen vorzugsweise mit entsprechend qualifizierten, exter- nen Schwerbehinderten, möglichst Frauen, besetzt werden.

Im Rahmen weiterer externer Stellenbesetzungsverfahren waren weder Bewerbungen Schwer- behinderter noch entsprechende Vorschläge der Agentur für Arbeit zu verzeichnen. Intern wurde 2021 eine befristet freigewordene Stelle mit einem schwerbehinderten beziehungsweise gleich- gestellten Beschäftigten besetzt.

12. Zuerkennung von Parkplätzen

Nach der Inklusionsvereinbarung werden schwerbehinderte Beschäftigte bei der Vergabe städtischer Parkplätze bevorzugt berücksichtigt. Seit 2019 sind 8 Parkplätze schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zuerkannt oder ausgewiesen worden.

13. Arbeitsassistenz

Ziffer 6.12 der Inklusionsvereinbarung legt dar, dass, soweit schwerbehinderte Beschäftigte zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine Person als notwendige Arbeitsassistenz im Sinne des § 185 Abs. 4 SGB IX benötigen und einsetzen, die Universitätsstadt Siegen diesen Personen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, den zur Ausübung der Assistenz erforderlichen zeitlichen und räumlichen Zugang zu Einrichtungen der Stadtverwaltung Siegen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gestattet. Die erfolgte seit 2019 in 15 Fällen.

Bilanz und Auftrag

Es soll an dieser Stelle und hier ganz zum Schluss des Berichts nicht unerwähnt bleiben, dass alleine die Vertrauensperson der Schwerbehinderten seit 2019 600 Zuschriften aus dem Personalsektor bearbeitet hat, an rund 30 Vorstellungsgesprächen und den wöchentlichen Personalratssitzungen teilgenommen hat, 720 Beratungs- und Konfliktgesprächen geführt und 60 Haus- und Krankenbesuche stattfanden. Hinzu kommen eine Vielzahl von Gesprächen, Hilfestellungen und Beratungen durch den städtischen Sicherheitsingenieur und weitere Beschäftigte der Arbeitsgruppe Personal.

Wie bereits erwähnt, sind die Leitungen der Bereiche (Abteilungen, Arbeitsgruppen, Institute und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Universitätsstadt Siegen einschließlich der Meisterebene) für die Inklusion der dort jeweils beschäftigten schwerbehinderten Menschen verantwortlich. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist unter sozialen Gesichtspunkten Aufgabe und Ziel der Universitätsstadt Siegen als Arbeitgeberin, welche alle Organisationseinheiten der Stadtverwaltung gleichermaßen betrifft. Da in einigen Bereichen keine oder nur wenige Schwerbehinderte eingesetzt sind, ist wünschenswertes Ziel, dass alle Abteilungen und Institute sowie eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und sonstige Organisationseinheiten mittel- bis langfristig den Anteil der dort eingesetzten Schwerbehinderten mindestens auf die vorgeschriebene gesetzliche Beschäftigungsquote erhöhen. Die Anzahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Stellen wird abteilungsweise - nach Geschlechtern getrennt - ausgewertet und im Inklusionsteam diskutiert. Die Geschäftsbereiche erhalten diese jährlichen Auswertungen für ihren jeweiligen Bereich zeitnah zur Verfügung gestellt.

Der Bericht macht an vielen Stellen deutlich, wie ernst die Stadt Siegen den Integrationsauftrag nimmt. Das Soll wird häufig übererfüllt bzw. wird dies nicht lediglich als reiner Auftrag verstanden, sondern wird durchaus aktiv darüber hinaus eine Verbesserung der Arbeitssituation und -integration schwerbehinderter Menschen angestrebt und erreicht.

Auch wenn hier und da aus den unterschiedlichsten Gründen Wünschenswertes offenbleibt, ist doch das Gesamtfazit sehr positiv zu sehen. Die Stadt Siegen erkennt ihre Vorbildrolle als öffentlicher Arbeitgeber und füllt die Worte „Inklusion“ und „Teilhabe“ selbstverständlich und gerne mit Leben.

Das Inklusionsteam der Stadtverwaltung Siegen