

Positionspapier zur Inklusion in den Kommunen

Die Kommission für Schwerbehindertenrecht der komba gewerkschaft nrw hat sich unter Beachtung der Entschließung „Kommune im Wandel“ des Gewerkschaftstags vom 20. Mai 2016 mit der Frage der Inklusion von (schwer-)behinderten und gesundheitlich erheblich beeinträchtigten Menschen in den Kommunen und deren Betriebe befasst und folgende Positionen erarbeitet:

Bewusstseinsbildung und Kommunikation innerhalb der Dienststelle

Die komba gewerkschaft nrw fordert und fördert den sensibilisierenden und bewusstseinsbildenden Umgang mit der Verschiedenartigkeit von Behinderungen innerhalb der Dienststellen und Betriebe in den Kommunen.

Grundsätzliches Ziel ist es, z. B. durch leichte Sprache, der Möglichkeit des Vorlesens von Texten, dem Abbau von Barrieren sowie die respektvolle Behandlung von behinderten Menschen, das Bewusstsein für die Rechte von Menschen mit Behinderung zu schärfen. Durch diese Maßnahmen ist es entbehrlich, dass behinderte Menschen ausdrücklich auf ihr Handicap hinweisen müssen.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit meint neben der baulichen Barrierefreiheit insbesondere die Barrierefreiheit in der Informationstechnologie und Kommunikation.

Bauliche Barrierefreiheit:

Viele Altbauten im öffentlichen Raum sind bisher noch nicht barrierefrei und damit nicht für jeden behinderten Menschen zugänglich. Umbauten erfordern einen sehr hohen finanziellen Aufwand. Diese Kosten sind für viele Kommunen und ihre Betriebe zu hoch, so dass der Altbestand an Immobilien nur langsam behindertengerecht ausgestattet wird.

Bei Neubauten besteht diese Problematik nicht, weil bereits bei der Planung die Barrierefreiheit berücksichtigt wird.

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich dafür ein, dass die Kommunen und deren Betriebe auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention alle Immobilien behindertengerecht ausstatten.

Barrierefreiheit in der Informationstechnik/Kommunikation:

Viele Kommunen und deren Betriebe bemühen sich seit einigen Jahren, ihren Internetauftritt barrierefrei zu gestalten. Dies bedeutet, dass Texte vorgelesen und in leichter Sprache abgerufen werden können. Außerdem werden viele Publikationen in leichter Sprache als Printmedien erstellt.

Daneben sind die in den Kommunen und deren Betriebe genutzten allgemeinen aber auch fachspezifischen IT-Programme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht immer vollumfänglich barrierefrei zu nutzen. Hier besteht noch größerer Nachholbedarf.

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich weitergehend dafür ein, dass kommunale Arbeitgebende die Barrierefreiheit bei der Verwendung von Informationstechnik verstärkt beachten und sicherstellen, dass behinderte Menschen diese entsprechend nutzen können.

Fortbildung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem im gewerblichen Bereich oder im Gesundheits- und Erziehungsbereich sind aufgrund ihrer körperlich anspruchsvollen Tätigkeit fast zwangsläufig und oft schon im mittleren Alter von körperlichen Leistungsminderungen betroffen und damit von Schwerbehinderung bedroht.

Um die dauerhafte Beschäftigung bis in den Ruhestand zu gewährleisten, soll der Personenkreis möglichst schon vor dem Auftreten von Beschwerden für andere Aufgaben in den Kommunen interessiert und qualifiziert werden.

So sollen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und rechtzeitig zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang I oder an Fortbildungen/Qualifizierungen motiviert werden, die zur Übertragung körperlich weniger anstrengender Aufgaben befähigen, z. B. zu Baumkontrollen, Straßenbegehungen, ordnungs- oder ermittlungsdienstlichen Tätigkeiten. Im Rahmen von Praktika innerhalb der Kommune sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andere Aufgabenfelder und Berufsbilder aufzuzeigen.

Arbeits- und Berufsausbildung

Alle Menschen unter 25 Jahren haben Anspruch auf eine Ausbildung. Die Bundesagentur für Arbeit fördert weitgehend eine schulische oder berufliche Ausbildung. Nach dem 25. Lebensjahr muss man sich einen Ausbildungsplatz selbst suchen. Dem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2015 ist zu entnehmen, dass von 800.000 Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchten, nur 65 % eine Ausbildung begonnen haben.

Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind Schlüsselqualifikationen zu entwickeln und zu fördern. Auch eindeutige Regelungen zur Qualität von Ausbildung müssen festgelegt werden. Durch eine qualitativ gute Ausbildung und einem uneingeschränkten Zugang zu den Ausbildungsplätzen können behinderte Menschen adäquate Arbeitsplätze bekommen und angemessen bezahlt werden.

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich für einen Zugang zu einer Ausbildung im öffentlichen Dienst für alle und damit auch für behinderte Menschen ein, unabhängig von der Behinderung unter Beachtung der jeweiligen Fähigkeiten und vor allem eine anschließende möglichst unbefristete Übernahme. Die Übernahmeforderung begründet sich aus dem Kosten- und Personalaufwand, den eine Ausbildung behinderter Menschen verursachen kann.

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Ausbildung bereits in ihrem Beruf gearbeitet haben, die aber ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, müssen die Reha-Träger gesetzlich verpflichtet werden, eine der Leistungsfähigkeit entsprechende Umschulung oder Zweitausbildung zu fördern. Praktische Hilfestellung kann dabei der Integrationsfachdienst (IFD) leisten.

Die komba gewerkschaft nrw fordert bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreicher Umschulung oder Zweitausbildung.

Arbeitsbedingungen

Die Rechtsgrundlage für eine behinderungsgerechte Gestaltung eines Arbeitsplatzes in organisatorischer und technischer Hinsicht ergibt sich aus § 81 Abs. 4 SGB IX. Dies ist eine Grundvoraussetzung, damit behinderte Menschen am Arbeitsleben teilhaben und effektiv arbeiten können.

Gemeint ist damit die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes und eine entsprechende individuelle Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Hierzu zählen:

- Persönliche Hilfsmittel (z. B. spezielle Hör- und Sehhilfen)
- Technische Arbeitshilfen (z. B. höhenverstellbare elektrische Arbeitstische)
- Ausrüstungshilfen (z. B. persönliche Schutzausrüstungen)

Die behinderungsgerechte Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes erfordert einen unterschiedlich hohen Aufwand. So lässt sich ein Arbeitsplatz in einer Verwaltungstätigkeit einfacher umgestalten als im gewerblich technischen Bereich. Arbeitsplätze im gewerblich technischen Bereich sind meist in einem komplexen Arbeitsfeld angesiedelt. Um diese Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten zu können, muss oft in den Arbeitsprozess eingegriffen werden. Unterstützung erhalten Arbeitgebende durch den technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes. Vor Ort beraten sie Arbeitgebende, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungsvorschläge.

Die komba gewerkschaft nrw erwartet von den Arbeitgebenden in den Kommunen und deren Betriebe, dass die vielfältigen Möglichkeiten auf der Grundlage des § 81 SGB IX in Anspruch genommen werden.

Arbeits- und Arbeitszeitformen

Telearbeit:

In zahlreichen Kommunen und deren Betriebe gibt es eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung erlauben. Daneben steht in zahlreichen Kommunen und deren Betriebe den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Vereinbarung von Telearbeit zur Verfügung, wenn der Arbeitsbereich dies erlaubt und die persönlichen Voraussetzungen erfüllt werden. Häufig wird dabei die Telearbeit als Arbeiterleichterung bei Schwerbehinderung und/oder bei schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen vereinbart. Bei der Antragsstellung werden die Anträge von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorrangig berücksichtigt.

Die Arbeitsplatzausstattung des Telearbeitsplatzes erfolgt bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Versorgungsamt in enger Zusammenarbeit mit dem zuständigen Personal- und Organisationsamt, sodass leidensgerechte Schreibtische und Bürostühle hierüber beschafft und an die Heimatadresse geliefert werden können. Sollte Telearbeit in dem Arbeitsbereich der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht möglich, aber aus gesundheitlichen Gründen erforderlich sein, so kann im Einvernehmen ein Stellentausch vorgenommen werden, um Telearbeit zu ermöglichen.

Die komba gewerkschaft nrw fordert die Vereinbarung von Telearbeit als Form eines leidensgerechten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte, ihnen gleichgestellte und/oder gesundheitlich erheblich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kommunen und deren Betriebe.

Arbeitszeit:

Das Ziel von modernen Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit ist es, nicht nur einen effizienteren Service für Bürgerinnen und Bürger, sondern die Vereinbarung von beruflichen und privaten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Hierfür steht meist ein Arbeitszeitrahmen von montags bis freitags von 06:30 Uhr bis 19:00 Uhr zur Verfügung. Dabei gibt es keine Kernarbeitszeiten, lediglich die dienstlichen Belange haben Vorrang vor der freien Bestimmung der Arbeitszeit. Die Ar-

beitsleistung muss nicht zusammenhängend erbracht werden, sondern kann zur Erledigung von persönlichen Angelegenheiten (Pausen) nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitsbereich und mit der Führungskraft unterbrochen werden. Hierzu zählen auch Maßnahmen zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Gesundheit, wie z. B. Besuche der ärztlichen Sprechstunde, physiotherapeutische Anwendungen oder Massagen. In Ausnahmefällen, also bei schweren Erkrankungen, die besonderer Behandlungen bedürfen (z. B. Dialyse), können Einzelfallregelungen mit dem Personalamt getroffen werden. Die betroffenen Personen können die entsprechenden Zeiten für Besuche der ärztlichen Sprechstunde usw. notieren und müssen diese nicht nacharbeiten. Eine solche Regelung stellt eine Erleichterung dar, da je nach Zeitaufwand ein Nachholen der Arbeitszeit nur schwer möglich ist. Gleiches kann auch für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbart werden, bei denen bedingt durch die besondere Schwere der Behinderung Abwesenheitszeiten entstehen.

Flexible Arbeitsbedingungen führen zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas und stellen, insbesondere bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen, immense Erleichterungen dar. Gerade der Wegfall einer starren Arbeitszeit oder einer Kernarbeitszeit ermöglicht es, den Arbeitsbeginn flexibel zu gestalten und den persönlichen bzw. gesundheitlichen Erfordernissen anzupassen.

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich neben der Gewährung von Telearbeit vor allem auch für flexible Arbeitszeitregelungen für die individuelle Einrichtung eines Arbeitsplatzes ein. Bei flexiblen Arbeitszeitregelungen muss die Möglichkeit eröffnet werden, dass im Einzelfall die Wahrnehmung von ärztlichen und/oder physiotherapeutischen Terminen nicht zu einem erheblichen Arbeitszeitausfall und damit zu einer Benachteiligung leistungsgeminderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Demografische Entwicklung in den Kommunen

Eine besondere Herausforderung wird es sein, den demografischen Wandel in den Kommunen so zu gestalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis ins hohe Alter ihre Arbeitsleistung erbringen können. Zu vermeiden ist, dass behinderte und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der längeren Lebensarbeitszeit und den gestiegenen Anforderungen benachteiligt werden. Dafür ist es notwendig, alters- und behindertengerechte Arbeitsplätze einzurichten und Standardarbeitsplätze unter Berücksichtigung von Alter, Berufsgruppe und den Bedürfnissen älterer und behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu definieren.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist an die längere Lebensarbeitszeit entsprechend anzupassen und ständig weiterzuentwickeln. Durch entsprechende Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch hohe berufliche Belastungen ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können, ein geeigneter anderer Arbeitsplatz angeboten wird. Dieser Anspruch muss verbindlich und rechtlich durchsetzbar sein. Dementsprechend ist auf die Gesetzgebung einzuwirken.

Die Personalentwicklung spielt im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel eine besondere Rolle. Vielfach verfügen „nur“ die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über jahrelange Erfahrung und damit über Fachwissen, welches jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fehlt. Fehlen die Nachwuchskräfte, so wächst der Druck auf die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was zu einer Überlastung führen kann. Hier sind die Arbeitgebende gefordert, frühzeitig Nachwuchskräfte auszubilden, um damit auch einen Wissenstransfer zu ermöglichen.

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich dafür ein, Arbeitsplätze altersgerecht auszugestalten, den Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern, die Teilhabemöglichkeit von behinderten und gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erweitern sowie flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen.