

## Aktionsplan Inklusion

### „Fürth Für Alle“

**Ort: Sitzungssaal Technisches Rathaus Stadt Fürth**

**Datum und Uhrzeit: 07.02.2019, 16:30 – 18:30 Uhr**

### 5. Treffen Vernetzungsforum Arbeit

**Teilnehmer: 18**

Name	Vorname	Institution
Bauer-Hechler	Lydia	Bezirksrätin (Die Grünen)
Baumgarten	André	Die Linke Ortsverband Fürth
Eckmeier	Wolfgang	Integrationsfachdienst (IFD)
Filz-Gumbmann	Angelika	Fürther Elternverband e.V.
Gottwald	Monika	Gruppe DIE LINKE im Fürther Rathaus
Grosch	Brigitte	
Himmelein	Frank	Lebenshilfe Fürth e.V. Wohnstätten Marsweg
Kirchner	Carmen	Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung Stadt Fürth
Klier	Peter	Jobcenter Fürth
Müller-Klier	Maïke	Industrie- und Handelskammer
Niedermann	Gerhard	Stadt Fürth - Amt für Soziales, Wohnen und Seniorenangelegenheiten
Ohlsen	Horst	Stadt Fürth
Rexin	Marion	
Ritschke	Kerstin	Dambacher Werkstätten der Lebenshilfe Fürth e.V.
Satzinger	Verena	Stadt Fürth - Fachstelle fübs
Schmidt	Silvia	Agentur für Arbeit
Soydan	Sonja	Stadt Fürth - Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung
Vogelreuther	Michaela	Stadt Fürth - Amt für Soziales, Wohnen und Seniorenangelegenheiten

## **Inhalt**

<b>1. Begrüßung</b> .....	3
<b>2. Sachstandbericht</b> .....	3
<b>3. Sachstand zu einzelnen Maßnahmen</b> .....	4
<b>4. Verabschiedung</b> .....	8

## 1. Begrüßung

Frau Vogelreuther eröffnete die Sitzung und begrüßte alle anwesenden Gäste.

## 2. Sachstandbericht

Den Anwesenden wurde berichtet, dass nach dem Stadtratsbeschluss die von und mit den einzelnen Maßnahmen im Handlungsforum „Arbeit“ betroffenen Referate und Dienststellen aber auch externe Akteure danach abgefragt wurden, ob eine einzelne Maßnahme entweder bereits umgesetzt wurde, dieses kurz-, mittel- oder langfristig in Planung ist oder die Umsetzung als nicht realistisch angesehen wird.

Insbesondere die Agentur für Arbeit und das Jobcenter wurden hier angesprochen. Grundsätzlich hatte der Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Fürth (kurz AA) hierzu folgendes mitgeteilt:

„Die im Aktionsplan beschriebenen Punkte sind bei uns in der Agentur für Arbeit praktizierter Alltag in dem vom Gesetzgeber in den Sozialgesetzbüchern vorgeschriebenen Rahmen. Es handelt sich um einen fortlaufenden Prozess, der im Rahmen der Beratung und Arbeitsvermittlung ständig weiterentwickelt wird.“

Die Handwerkskammer (HWK) hat folgende Rückmeldung gegeben:

„Die Handwerkskammer für Mittelfranken versteht sich im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit (Betriebs- bzw. ganz konkret auch in der arbeitsrechtlichen Beratung) vor allem als Netzwerkpartner. Durch Teilnahme an verschiedenen Arbeitskreisen zum Themenfeld Inklusion Kontakte zu den zuständigen Stellen insbesondere bei der Arbeitsagentur/Jobcenter aufbaut und pflegt und die durch diesen Austausch gewonnenen Einblicke ganz konkret in der täglichen Beratungsarbeit umsetzt.

Die Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch Information von potentiellen Arbeitgebern ist der Handwerkskammer für Mittelfranken im Rahmen der arbeits- und sozial- rechtlichen Beratung der Handwerksbetriebe ein zentrales Anliegen. Wir wollen bei unserer Beratungsarbeit in Sachen Inklusion sensibilisieren und nicht zuletzt den Betrieben die Skepsis nehmen, die gegenüber der Beschäftigung behinderter Menschen teilweise auch heute noch besteht. Das Vorurteil, dass man als Arbeitgeber schwerbehinderte Mitarbeiter aus arbeitsrechtlichen Gründen „nie wieder los wird“ und daher am besten gar nicht erst einstellen sollte, können wir aber z.B. durchaus ausräumen helfen.

Einschätzung der Abteilung Berufsbildung: Aus Sicht der Abteilung Berufsbildung sollten folgende Punkte in den Fokus genommen werden:

1. Differenzierung nach Beschäftigung (in Arbeit), in Regelausbildung und in Ausbildung nach § 42m HwO (Fachpraktiker).
2. Ausbildungsberatung: Beratende Stelle für Ausbildung (Regelausbildung oder nach § 42m HwO) ist ein Regelangebot.
3. Rechtsberatung (Arbeit und Soziales): beratende Stelle für Arbeitgeber in unserem Haus ist ein Regelangebot.
4. Das bereits vorhandene Leistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit in ein Regelangebot einbinden"

### **3. Sachstand zu einzelnen Maßnahmen**

In den folgenden Punkten werden die jeweiligen Rückmeldungen zu den einzelnen Maßnahmen sowie die Ergebnisse der Diskussion im Forum hierzu wiedergegeben.

#### A 1: Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch verstärkte Information von potentiellen Arbeitgebern

„In Fürth gelten die gleichen Fördermöglichkeiten wie andernorts, und davon macht das Jobcenter (JC) und die Agentur für Arbeit (AA) offensiv Gebrauch, wird also bereits vollständig umgesetzt (insofern kann die Aussage, dass „viele Unterstützungsangebote in Fürth bisher aus Erlangen, Nürnberg oder anderen Städten bezogen werden" müssen, ohne Nachweise nicht nachvollzogen werden).“ (AA)

„Beschäftigung und Ausbildung sollten im Text durchgängig differenziert werden. Die HWK hat im Bereich der Ausbildung nach § 42m HwO eine spezifische Aufgabe zu erfüllen. Im Bereich der Ausbildung wird durch die Ausbildungsberatung die Beratung seit eh und je abgedeckt.“ (HWK)

Frau Gottwald, Die LINKE, sind die Aussagen der Agentur für Arbeit (BA) nicht differenziert genug, ihr seien Fälle bekannt, bei denen die Betroffenen nur lückenhafte Informationen erhielten.

#### A 2: Informationen für potentielle Arbeitgeber – mehr Öffentlichkeitsarbeit und mehr Begegnungsmöglichkeiten

„Die Intensität der Kontakte mit Arbeitgebern wird durch die Nachfrage- und Angebotssituation auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. In welcher Phase auch immer arbeiten AA und JC daran, die zwei Enden zusammenzubinden.“ (AA)

„Meines Erachtens sind eher gesetzliche Rahmenbedingungen dafür verantwortlich. Ein

differenzierter Blick auf Regelausbildung und Fachpraktikerausbildung sollte hier angesprochen werden. Eine Ausbildung nach § 42m HwO entspricht inhaltlich nicht einer Regelausbildung. Darüber hinaus steht meines Wissens nach nicht die theoretische Ausbildung einer Lehrwerkstatt in der Diskussion bei Betrieben, sondern die unzureichende fachpraktische Ausbildung kombiniert mit dem „Zeitdruck“ eines Kundenauftrags. Berufsinformations- und Jobmessen gibt es in allen Facetten auch in der Stadt Nürnberg. Hier wäre es angebracht auf die bereits bestehenden Angebote zurückzugreifen und nicht noch weitere Messen ins Leben rufen.“ (HWK)

Die regelmäßig stattfindenden Aktivitäten des gemeinsamen Arbeitgeberservice von AA und IC plus deren Reha-Abteilungen und der Berufsberatung lassen diesen Punkt bereits vollständig umgesetzt sein. Laut AA und IHK finden ausreichend Messen und entsprechende Aufklärungsarbeit statt; ein Mehr werde als Gefahr des Aufdrängens gesehen.

IHK und Integrationsfachdienst (IFD) verweisen auf deren Blog „Inklusion Mittelfranken“ sowie auf das Projekt „Schwer Beschäftigt“.

### A 3: Sammlung und Strukturierung der bestehenden Beratungsangebote für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einer zentralen Plattform

„Die Fachabteilungen „Reha / SB“ der Jobcenter und Arbeitsagentur erfüllen täglich die Aufgaben einer zentralen Anlaufstelle um, insofern ist dieser Part bereits vollständig umgesetzt. Einen externen „Kooperationsverbund“ privater oder öffentlicher Organisationen jenseits ihrer eigenen Netzwerkarbeit können IC und AA über den gesetzlichen Aufgabenrahmen hinaus nicht organisieren und ist damit unrealistisch.“ (AA)

AA, IHK und Integrationsfachdienst (IFD) stehen einer zentralen Anlaufstelle skeptisch gegenüber. A 4: Förderung einer individuellen Berufsorientierung/passgenaue Arbeitsplätze. Die AA sieht diese Maßnahme bereits vollständig umgesetzt.

Als schwerwiegendes Defizit wurde allerdings die Berufsorientierung an Regelschulen ausgemacht. Es fehlt an Möglichkeiten für Praktika sowie an der Beratung betroffener Eltern. Der Bedarf wird oftmals auch zu spät erkannt. Auch existiert ein Aufklärungsbedarf bei den Lehrkräften, insbesondere auch zu Behinderungsbildern.

### A 6: Fortlaufende Unterstützung der Arbeitgeber und Menschen mit einer Schwerbehinderung bei bestehendem Arbeitsverhältnis

Die AA bzw. das JC schöpfen den Rahmen vollständig aus. Die Aufgabe wird vom Inklusionsamt wahrgenommen.

#### A 7: Ausbau von Peer Counselling im Jobcenter bzw. Arbeitsagentur

„Das JC Fürth Stadt hat mit Schwerbehinderten- und Personalvertretung eine Inklusionsvereinbarung geschlossen. Behinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Vorrangiges Kriterium ist und bleibt jedoch die Eignung, und diese bemisst sich nach Ausbildung und Beraterkompetenz, nicht nach körperlicher Einschränkung. D. h. unter mehreren Aspekten unrealistisch.“

Die Ausführungen wurden zur Kenntnis genommen.

#### A 8: Abbau bürokratischer Hürden und Verbesserung der Kommunikation bei der Beratung von Menschen mit Behinderung

„Adäquate Lösungen eines barrierefreien Zugangs zu Kommunikation und Information sind bereits vollständig umgesetzt.“ (AA)

Herr Hoigt, Jobcenter Fürth Stadt, verwies ergänzend auf den sog. „Bescheiderklärer“ für SGB II Bescheide auf der Webseite der BA.

#### A 9: Unterstützung von Menschen mit Behinderung durch Hilfsmittel am Arbeitsplatz – technische Möglichkeiten und Schulungsprogramme

„Das JC und die AA haben auf die dargestellten Aktionen dritter Kostenträger keinen Einfluss. Soweit die Belange des SGB II und III tangiert sind, sind diese bereits vollständig umgesetzt.“ (AA)

„Trägerunabhängige Berater wären wünschenswert, Aufbau und Pflege einer umfassenden Homepage überfordert die Lebenshilfe“ (Lebenshilfe)

Frau Ritschke, Lebenshilfe, konkretisiert deren Ausführungen bezüglich trägerunabhängiger technischer Berater dahin, dass es als wünschenswert angesehen würde, wenn es einen Pool an Beratern gäbe, auf den man bei Bedarf zurückgreifen könnte. Allerdings sind z.B. die Anforderungen der verschiedenen Webseiten Betreiber so unter-

schiedlich, dass die Installierung einer umfassenden Webseite als unrealistisch angesehen wird.

#### A 12: Schaffen von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung:

„Die Stadt Fürth hat eine Schwerbehindertenquote von über 10 % Ende 2017 (jährlich steigend). Es gibt genug Beschäftigte, die im Laufe des Arbeitslebens bei der Stadt Fürth eine Behinderung erleiden. Oft muss hier der Arbeitsplatz geändert, die Arbeit umorganisiert werden. Es ist schwierig genug hier umzuorganisieren, aber es fehlen die Möglichkeiten, dies schon für Neueinstellungen vorzunehmen, da dann die Möglichkeiten für die eigenen langjährigen Mitarbeiter blockiert sind. Die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung bleibt sonst nicht gewahrt. Verzahnte Ausbildungen gibt es nur für bestimmte Berufsbereiche und Bewerber mit speziellen Einschränkungen. Derzeit für Verwaltungsfachangestellte keine Option

Bereits jetzt werden die Arbeitsplätze behindertengerecht gestaltet. (z. B. höherverstellbare Schreibtische) Auch im gewerblichen Bereich werden bereits jetzt technische Hilfsmittel, soweit beschaffbar, eingesetzt (z.B. Ameisen oder per Fernsteuerung bedienbare Großmäher). Außerdem sind in einigen Bereichen bereits inklusive Arbeitsplätze vorhanden. Z. B. Küchenhilfe in der Wärmestube, Helferinnen in der Mittagsbetreuung, Mitarbeiter im OA. Zwei behinderte Menschen sind in einem „Außenarbeitsplatz“ beschäftigt, im Rundfunkmuseum und in der Stadthalle. Rf. II kann nicht beurteilen, ob in den Fachreferaten inklusive Arbeitsplätze möglich sind. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze außerhalb des Stellenplans lehnt Rf. II für Neueinstellungen ab, vielmehr müssen genügend solche Arbeitsplätze für leistungsgeminderte bereits bei uns beschäftigte Mitarbeiter im Einzelfall kreiert werden (s. Nr. A11). Dies geschieht bereits intensiv“ (Stadt Fürth)

Seitens IFD wird kritisiert, dass der Forderungskatalog des Aktionsplans unterschiedlichste Punkte nennt, die noch differenzierter hätten gefasst werden müssen.

Es wird der Bedarf nach Online Orientierung gesehen, hierzu fehlt eine entsprechende Plattform.

#### A 13: Erhöhung der Ausbildungsquote von Auszubildenden mit Behinderung

„Inklusiven Unterricht macht das Berufsförderwerk. Die Ausbildungsplätze müssen nach dem Prinzip der Bestenauslese vergeben werden, Schwerbehinderte können nicht vorgezogen werden. Bereits heute sind 5 Auszubildende der Stadt schwerbehindert. Die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen können aber die Abteilung Ausbildung teilweise nicht erreichen, weil der Zugang nicht behindertengerecht ist.“ (Stadt Fürth)

Informationen werden zur Kenntnis genommen.

#### A 14: Besondere Berücksichtigung von Integrationsfirmen, Werkstätten usw. bei Ausschreibungen

Vorschriften und Gesetze stehen der Forderung entgegen (z.B. VOB, VOL usw.)

#### A 15: Umsetzung der Maßnahmen – Arbeitsgruppe „Unternehmen und Inklusionsförderung“

„Es sind in einer solchen Arbeitsgruppe die gleichen Akteure, wie beispielsweise im Bildungsbeirat der Stadt Fürth bzw. im Übergang Schule Beruf. Es sollte daher geprüft werden, ob das Thema inhaltlich bereits von einem bestehenden Gremium regelmäßig aufgegriffen werden kann.“ (HWK)

Die AA schätzt dies als unrealistisch ein.

Über die Umsetzung wird bei der Stadt Fürth Ref. VI bereits diskutiert, ohne dass bereits ein entsprechendes Gremium geschaffen wurde.

#### A 16: Feststellung der Arbeitsfähigkeit (3 Stunden pro Tag)

Frau Vogelreuther berichtet aus der Sichtweise des Amtes für Soziales, Wohnen und Seniorenangelegenheiten, dass die fehlende Erwerbsfähigkeit zum größten Teil die tatsächliche Leistungsfähigkeit des Betroffenen wieder spiegelt und die Fallzahlen zu gering seien, als dass hier tatsächlich ein Erfolg zu verzeichnen wäre.

## **4. Verabschiedung**

Frau Vogelreuther verabschiedet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Fürth, 11.02.2019

Verena Satzinger