

SPD-Gemeinderatsfraktion

Vorlage Nr.: **2023/0241**

Verantwortlich: **Dez. 2**

Dienststelle: **POA**

Chancen geben – Potenziale nutzen

Inklusion und Re-Inklusion von Menschen mit psychischen und seelischen Erkrankungen/Behinderung in den Arbeitsmarkt der Stadt Karlsruhe und ihrer Gesellschaften

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	25.04.2023	27	x	

Die Anfrage bezieht sich auf verschiedene Aspekte der Inklusion und Re-Inklusion von Menschen mit psychischen und seelischen Erkrankungen/Behinderungen. Die Angaben zur Stadtverwaltung wurden vom Personal- und Organisationsamt ermittelt. Die Antworten der Gesellschaften auf die jeweiligen Punkte der Gemeinderatsanfrage können der Anlage entnommen werden.

Hier die Stellungnahme der Stadtverwaltung:

Die Stadt Karlsruhe wie auch ihre Gesellschaften haben als Arbeitgeber keine Kenntnis über die Ursache einer Erkrankung oder Behinderung ihrer Mitarbeitenden, sofern diese nicht offensichtlich ist. Vielmehr unterliegen diese hochsensiblen Gesundheitsdaten einem besonders strengen Datenschutz.

Die Mitteilung über das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung unterliegt dem informellen Selbstbestimmungsrecht der betroffenen Person. Sofern Mitarbeiter*innen das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung mitteilen, erfahren Arbeitgeber lediglich die Höhe des Grades der Behinderung beziehungsweise das Vorliegen einer Gleichstellung sowie eventuelle durch die Behinderung bedingte gesundheitliche Auswirkungen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind. Insoweit ist lediglich in Ausnahmefällen bekannt, ob eine psychische oder seelische Erkrankung/Behinderung vorliegt. Derartige Daten dürfen von Arbeitgebern jedoch weder erhoben noch gespeichert werden. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden bei den einzelnen Fragen auf schwerbehinderte Menschen im Allgemeinen eingegangen.

1. Verfügt die Stadt Karlsruhe und ihre Gesellschaften über ein strukturiertes Konzept zur Inklusion und Re-Inklusion von Menschen mit psychischer und seelischer Erkrankung/ Behinderung in den städtischen Arbeitsmarkt?

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist der Stadtverwaltung ein besonderes Anliegen. Als soziale Arbeitgeberin, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst ist, hat die Stadtverwaltung bereits im Jahr 2002 eine Integrationsvereinbarung geschlossen, welche die Dienststellen zu strukturierten Handlungsweisen im Sinne der Inklusion verpflichtet.

Die Re-Inklusion von erkrankten Mitarbeitenden in das Arbeitsleben wird bei der Stadt Karlsruhe gelebt. Schon im Jahr 2011 wurde hierzu eine entsprechende Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit dem Gesamtpersonalrat vereinbart, die zum Ziel hat, die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern. Mitarbeiter*innen haben, unabhängig von einer eventuell vorliegenden Schwerbehinderung, bei längeren krankheitsbedingten Ausfallzeiten den Anspruch auf eine besondere und individuelle Förderung,

um wieder - möglichst entsprechend ihrer Qualifikation - in den Arbeitsprozess integriert zu werden.

2. Gibt es bei der Stadt Karlsruhe und ihren Gesellschaften mit den Schulbegleitern und Schulbegleiterinnen vergleichbare Arbeitsplatzbegleiter*innen, die die Inklusion und Re-Inklusion von Menschen mit psychischer und seelischer Erkrankung/Behinderung aktiv begleiten?

Im Jahr 2018 war es durch entsprechende Stellenschaffungen möglich, eine Inklusionsoffensive zu starten. So konnten drei junge Erwachsene mit geistiger/seelischer Behinderung im Anschluss an KOBV-Maßnahmen (Kooperative Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) und Beschäftigung über die Arbeitsförderung Karlsruhe gGmbH bei der Stadtverwaltung eingestellt werden. Bedingt durch ihre Behinderung haben die jungen Menschen keine Ausbildung absolviert und werden innerhalb der Stadtverwaltung für einfache Unterstützungstätigkeiten eingesetzt. Ergänzend benötigen diese Mitarbeiter*innen eine intensive Betreuung und regelmäßige Begleitung durch das Fachpersonal in den jeweiligen Bereichen. Der Gemeinderat hat hierzu zusätzlich 0,3 Planstelle für das Betreuungspersonal befürwortet. Die jungen Menschen arbeiten nun in dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen bei der Stadt Karlsruhe.

Um langzeitarbeitslosen und teilweise schwerbehinderten Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und sie langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurde ein entsprechendes Projekt ins Leben gerufen. Der Gemeinderat hat hierzu im Jahr 2019 für Beschäftigungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes 20 Vollzeitstellen geschaffen. Bei der Umsetzung dieses Programmes arbeitet die Stadtverwaltung sehr eng mit der Arbeitsförderung Karlsruhe gGmbH und dem Jobcenter zusammen. Vereinzelt ist es gelungen, Personen langfristig auf entsprechenden Planstellen ins Arbeitsleben zu integrieren.

Sowohl im Rahmen der Inklusion von schwerbehinderten Menschen wie auch bei der Re-Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiter*innen besteht im Bedarfsfall ein enges Zusammenwirken mit dem Integrationsfachdienst, bis hin zu einer kontinuierlich wiederkehrenden Begleitung der betreffenden Mitarbeitenden.

Zusätzlich steht allen Mitarbeiter*innen und Teams der Ärztliche Dienst für medizinische Fragen und der Interne Beratungsdienst auch zum Umgang mit psychischen Belastungen/Erkrankungen zur Seite.

3. Gibt es einen strukturierten Austausch zur Inklusion und Re-Inklusion von Menschen mit psychischer und seelischer Erkrankung/Behinderung in den städtischen Arbeitsmarkt mit weiteren Ansprechpartnern mit dem Beirat für Menschen mit Behinderung, der Bundes-agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung, dem Integrationsfachdienst und anderen?

Zur Förderung der Inklusion schwerbehinderter Menschen werden alle extern ausgeschriebenen Stellen an die Vermittlungsstelle für Schwerbehinderte der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Mit dem Integrationsfachdienst, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales und dem Rentenversicherungsträger besteht jeweils bei Bedarf ein strukturierter Austausch - insbesondere bei der Re-Inklusion im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der Prävention gemäß § 164 SGB IX.

Unter der Federführung des Internen Beratungsdienstes findet ein regelmäßiger konzernweiter Austausch der Stadtverwaltung und Gesellschaften im Rahmen des Arbeitskreises „Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz“ statt.

4. Kann die Verwaltung abschätzen oder mit konkreten Zahlen belegen, wie hoch der Anteil von Mitarbeitenden der Stadt Karlsruhe und ihren Gesellschaften mit einem Grad der Behinderung über 30 ist, bei denen eine psychische und seelische Erkrankung/ Behinderung als führend anzusehen ist?

Aus den eingangs genannten Gründen kann die Stadtverwaltung weder abschätzen, noch mit konkreten Zahlen belegen, wie hoch der Anteil ihrer schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter*innen ist, bei denen eine psychische und/oder seelische Erkrankung oder Behinderung vorliegt.

5. In welcher Höhe hat die Stadt Karlsruhe und ihre Gesellschaften in den Jahren 2020 bis 2022 Ausgleichabgaben wegen Nichterfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen nach § 164 SGB IX gezahlt?

Die Stadtverwaltung Karlsruhe erfüllt seit Jahren ihre gesetzliche Verpflichtung gemäß § 154 SGB IX und besetzt mindestens fünf Prozent ihrer Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeitenden. Weder in den Jahren 2020 bis 2022 noch in den Jahren zuvor wurde seitens der Stadtverwaltung eine Ausgleichabgabe gemäß 160 SGB IX geleistet.

Die Stadt Karlsruhe ist sich ihrer Vorbildfunktion als öffentliche Arbeitgeberin bewusst. Gerade die Beschäftigung von in ihrer Leistung eingeschränkten und schwerbehinderten Menschen ist ihr ein besonderes Anliegen. Um dieser besonderen Verpflichtung nachzukommen wurden zahlreiche Maßnahmen geschaffen und insbesondere auf Basis der Integrationsvereinbarung und der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden große Anstrengungen zur Inklusion und Re-Inklusion unternommen.

Die Arbeitswelt ist im Wandel – Digitalisierung bis hin zum Einsatz von KI zeichnen die neue Arbeitswelt genauso aus wie veränderte Stellenprofile, höhere fachliche Anforderungen und eine kontinuierliche Arbeitsverdichtung.

Unterstützungstätigkeiten ohne fachliche Qualifikation sind nahezu weggefallen. Die wenigen verbleibenden Stellen in diesem Bereich werden im Rahmen der Re-Inklusion regelmäßig mit Mitarbeitenden besetzt, die aus gesundheitlichen Gründen (Erkrankung oder Behinderung) einen neuen leidensgerechten Arbeitsplatz benötigen.

Die Situation auf dem Fachkräftemarkt verschärft sich. Gelingt es nicht, Stellen adäquat zu besetzen, kommt es zu einer weiteren kontinuierlichen Arbeitsverdichtung bei den vorhandenen Mitarbeiter*innen. Die Stadtverwaltung sollte daher alles daran setzen, ihre Stellen zu besetzen, um ihre Leistungsfähigkeit und Aufgabenerfüllung für die Bürger*innen der Stadt nicht zu gefährden.

Mit der Einstellung weiterer Menschen mit psychischer und seelischer Erkrankung/Behinderung würde die Stadt Karlsruhe ihre Vorbildfunktion als soziale und inklusive Arbeitgeberin weiter ausbauen und sich der gesellschaftlichen Verantwortung noch stärker stellen. Für eine gezielte Förderung der Inklusion wäre jedoch die Schaffung weiterer Planstellen für die Personen selbst, aber auch für eventuelles Betreuungspersonal erforderlich. Dem gegenüber stehen allerdings die schwierige Haushaltssituation und die damit verbundenen Vorgaben zur Stellenschaffung.