

## Anlage

### **Landeshauptstadt Magdeburg**

#### **Jahresbericht des Integrationsteams für das Jahr 2003**

##### **über die Situation der behinderten Beschäftigten in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg**

Im Jahre 2003 wurde zwischen der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Magdeburg gemäß § 83 des Sozialgesetzbuches IX eine Vereinbarung zur Integration und Teilhabe behinderter Mitarbeiter (Integrationsvereinbarung) abgeschlossen. Eine Festlegung dieser Integrationsvereinbarung war die Bildung eines Integrationsteams, das sich unter anderem der Aufgabe widmen soll, aktuelle Probleme behinderter Menschen zu analysieren, zu erörtern und an Lösungen mitzuwirken. Gemäß Pkt. 3.3 der Integrationsvereinbarung wurde nachfolgend aufgeführter Jahresbericht des Integrationsteams erarbeitet.

Der Bericht wurde von der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Herrn Dr. Krause, in enger Zusammenarbeit mit dem Behindertenbeauftragten, Herrn Pischner, erarbeitet und im Integrationsteam abgestimmt. Der vorliegende erste Jahresbericht wird als Grundlage für weitere Berichte des Integrationsteams verstanden, um mögliche Veränderungen der Situation behinderter Beschäftigter der Stadtverwaltung zu dokumentieren und gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten und dem Oberbürgermeister zu empfehlen.

In diesem Zusammenhang sei auch auf den Jahresbericht 2003 des Behindertenbeauftragten zur Situation behinderter Menschen in Magdeburg verwiesen, der unter anderem auf das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 und detailliert auf die Situation der behinderten Menschen in Magdeburg eingeht.

#### **1 Stand der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter**

Nachfolgende Angaben zum Stand der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg beruhen auf der Zuarbeit des FB 01 und Daten der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Zahlenmäßige Differenzen zwischen beiden Datenbanken sind gering und beruhen überwiegend auf unterschiedlichen Stichtagen für die Statistiken, Mittelwertbildungen für Zeitreihen und in einigen wenigen Fällen auf Erfassungslücken. Die Datenbasis für die jeweiligen Darstellungen wird im Einzelnen aufgeführt.

##### *1.1 Pflichtarbeitsplätze*

Den Angaben des FB 01 für das Anzeigjahr 2003 - bezogen auf die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg (inkl. Eigenbetriebe) - wird folgende Entwicklung der zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze gem. § 80 Abs.1 SGB IX im Kalenderjahr 2003 entnommen:

**Tab.1:** Entwicklung der Pflichtarbeitsplätze

Monat	Arbeitsplätze/Stellen gem. §73 Abs.1-3 SGB IX	besetzte Pflichtarbeitsplätze laut Verzeichnis gem. § 80 Abs.1 SGB IX
Januar	6.048	336
Februar	6.027	336
März	6.034	334
April	6.015	335
Mai	5.578	334
Juni	5.997	332
Juli	5.850	324
August	5.820	320
September	5.751	314
Oktober	5.641	306
November	5.607	295
Dezember	5.586	292

Zwischen Januar und Dezember 2003 sank die Anzahl der Arbeitsplätze/Stellen um 7,6 %; die Anzahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze reduzierte sich um 13,1 %. Diese überproportionale Reduzierung der besetzten Pflichtarbeitsplätze wird sowohl auf den relativ hohen Anteil älterer Behinderter und den dadurch bedingten überproportionalen Übergang Behinderter in das Rentenalter als auch auf Personalreduzierungsmaßnahmen, vor allem den Abbau der Reinigungskräfte, zurückgeführt.

Die jahresdurchschnittliche Beschäftigung Behinderter in der Landeshauptstadt Magdeburg lag für das Jahr 2003 bei 5,79 %; im Februar 2004 wurde vom FB 01 für die Landeshauptstadt Magdeburg (einschließlich Eigenbetriebe) eine Beschäftigung von 5,03 % und für die Stadtverwaltung eine Beschäftigung von 5,19 % angegeben. Diese Zahlen geben Hinweise auf einen sinkenden Anteil Behinderter an den Gesamtbeschäftigten.

Entsprechend den Unterlagen der Gesamtschwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung der behinderten Mitarbeiter der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg (ohne Eigenbetriebe) waren am 31. Dezember 2003 insgesamt 235 Behinderte, davon 132 schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung ( GdB) von > 50 und 103 mit den Behinderten gleichgestellte Menschen ( GdB: 30 bis > 50) in der Stadtverwaltung beschäftigt.

Nachfolgende Tabelle zeigt eine nach Geschlecht und GdB differenzierte Darstellung der behinderten Beschäftigten:

**Tab. 2:** Behinderte der Stadtverwaltung Magdeburg nach Grad der Behinderung GdB und Geschlecht

	Gleichgestellt (unter 50)	50 - 60	70 - 80	90 - 100	Gesamt	Gesamt (%)
<b>Weiblich</b>	67	73	14	6	160	68
<b>Männlich</b>	36	27	5	7	75	32
<b>Gesamt</b>	103	100	19	13	235	
<b>Prozentanteil der Frauen am Gesamt</b>	65	73	73	46	68	

Der Anteil behinderter Frauen (68 %) und Männer (32 %) entsprach im Jahre 2003 dem Verhältnis der Geschlechter bei den Beschäftigten ( 68% / 32%).

Der Anteil behinderter Frauen und Männer (alle Grade der Behinderung und Gleichgestellte) an den beschäftigten Frauen und Männern war etwa gleich (Frauen: 5,9%, Männer: 5,8%).

Wie die Tabelle 2 zeigt, nimmt bei höheren Graden der Behinderung der Anteil der schwerbehinderten Männer in der Tendenz zu. Diese Tendenz wird unter anderem auf geschlechtsbezogene Unterschiede in den Tätigkeitsbildern zurückgeführt.

In der Tabelle 3 wird die Verteilung der behinderten Beschäftigten - differenziert nach Beschäftigtengruppen und Geschlecht - dargestellt:

**Tab.3:** Behinderte der Stadtverwaltung Magdeburg nach Beschäftigtengruppen und Geschlecht

	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>gesamt</b>
<b>Arbeiter</b>	12	25	37
<b>Angestellte</b>	142	46	188
<b>Beamte</b>	5	3	8
<b>Auszubildende</b>	1	1	2
<b>Gesamt</b>	160	75	235

Die Tabelle zeigt erwartungsgemäß den hohen Anteil der Angestellten. Ob es bedeutsame Unterschiede zwischen den dargestellten Beschäftigtengruppen hinsichtlich des Anteils der Behinderten gibt, könnte in künftigen Fortschreibungen des Berichtes Berücksichtigung finden.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Verteilung der Behinderten nach Altersgruppen - differenziert nach Gleichgestellten und Schwerbehinderten dar.

**Tab.4:** Behinderte der Stadtverwaltung Magdeburg nach Alter und Behindertenstatus (Gleichstellung/ Schwerbehinderung)

	<b>Gleichgestellte ( GdB: &lt;50</b>	<b>Schwerbehinderte (GdB: 50 - 100)</b>	<b>Gesamt</b>
<b>&lt; 30 Jahre</b>	2	5	7
<b>30 bis &lt; 50 Jahre</b>	30	55	85
<b>50 Jahre/ &gt;50 Jahre</b>	71	72	143
<b>Gesamt</b>	103	132	235

Wiederum wie zu erwarten, ist der Anteil behinderter Menschen im höheren Alter ansteigend.

## 2 Tätigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung

### 2.1 Schwerpunktaufgaben und Aufgabenumfang

**Schwerpunktaufgaben der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)** ergaben sich vor allem im Zusammenhang mit

- dem erweiterten Kündigungsschutz behinderter Menschen,
- der Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung,
- der Einstellung behinderter Beschäftigter,
- der individuellen Beratung behinderter Menschen,
- der Mitwirkung in kommunalen und regionalen Arbeitsgruppen und
- weiteren Aufgaben im Zusammenhang mit der Realisierung des Sozialgesetzbuches IX.

Einen Überblick über den **Aufgabenumfang** der Gesamtschwerbehindertenvertretung gibt nachfolgende Tabelle:

**Tab.5:** Aufgabenverteilung der Gesamtschwerbehindertenvertretung/  
Schwerbehindertenvertretung im Dezernat V

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Einzelkonsultationen/ Einzelberatungen	186	346	310	216	231	271	448
Kontakte zu Ämtern und Einrichtungen	140	327	190	166	199	201	341
Beratungen der GSBV	39	35	24	15	13	11	19

Bei Betrachtung dieser Zahlen fällt auf, dass im Rahmen der Vorbereitung von Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen in den Jahren 1998/1999 und 2002/2003 ein deutlich höherer Aufgabenumfang entstand. Die besonders ausgeprägte Steigerung im Jahre 2003 ist vor allem verursacht durch die Erweiterung des Aufgabenumfanges nach Neufassung des Schwerbehindertenrechts im Sozialgesetzbuch IX, insbesondere Erarbeitung der Integrationsvereinbarung und Aufbau eines Integrationsteams in der Stadtverwaltung.

Eine weitere Ursache ist die Reduzierung der Anzahl von örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und die Übernahme von deren Aufgaben durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung:

Bis 2002 bestanden örtliche Schwerbehindertenvertretungen in folgenden Bereichen der Stadtverwaltung:

- Stammdienststelle
- Dezernat Gesundheit und Soziales
- Theater
- Schule/Kultur.

In der Wahl 2002 wurden lediglich zwei örtliche Schwerbehindertenvertretungen in der Stammdienststelle und im Dezernat V gewählt.

Als Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung im Jahre 2003 wurde die Vertrauensperson der SBV im Dezernat V gewählt. Die Vertrauensperson und die stellvertretenden Mitglieder der GSBV arbeiten nebenamtlich.

Nachfolgend werden folgende Arbeitsinhalte der GSBV näher betrachtet:

- Einzelberatungen/ Einzelkonsultationen,
- Versammlungen,
- Mitarbeit in Gremien und
- Mitwirkung in Zusammenhang mit der Sicherung des erweiterten Kündigungsschutzes,

**Einzelberatungen/ Einzelkonsultationen** (auch telefonisch) fanden im Jahre 2003 zu folgenden Themen statt:

- Beantragung des Schwerbehindertenausweises: 76
- Beantragung der Gleichstellung mit den Behinderten: 38
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation: 97
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung: 56
- erweiterter Kündigungsschutz: 39
- Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen, inkl. erlebte Mobbing-Situationen: 26
- sonstige Themen: 116

Die Häufigkeit von Einzelberatungen zur **Mobbing-Problematik** wird als ein Indikator für das Betriebsklima angesehen. Ob Mobbing gegenüber behinderten Mitarbeitern überproportional vorkommt, soll nachfolgend eingeschätzt werden:

Unter Mobbing wird psychische und seltener körperliche Gewaltausübung mittels sozialer Isolierung, Kommunikationseinengung, Demütigung, beruflicher Diskreditierung und Verleumdung mit dem Ziel der Vertreibung aus dem Team bzw. aus der beruflichen Tätigkeit verstanden.

Im Rahmen der psychosozialen Beratung chronisch Kranker und Behinderter des Gesundheits- und Veterinäramtes Magdeburg bzw. der psychologischen Krisenberatung spielen die durch Mobbing bedingten Befindens- und Gesundheitsstörungen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die psychologische Mobbingberatung wurde von Herrn Diplom-Psychologen Dr. Krause durchgeführt, der auch als Vertrauensperson der GSBV fungierte.

Nachfolgend wird die Anzahl der in der Stadtverwaltung Magdeburg beschäftigten Klientinnen und Klienten, die über Mobbing klagten, - einschließlich der behinderten Mitarbeiter- über einen Verlauf von 3 Jahren dargestellt. Da die Beratung auf Wunsch anonym durchgeführt wird, wird eine Fehlerquote unbekanntem Umfangs angenommen. Die Häufigkeiten sind in der Realität vermutlich etwas größer.

**Tabelle 6:** Mobbingberatung

<b>Jahr</b>	<b>Klienten gesamt</b>	<b>Behin- derte</b>	<b>Klienten weibl.</b>	<b>Klienten männl.</b>	<b>einmalige Beratung</b>	<b>psychol. Betreuung</b>
<b>2001</b>	95	6	80	15	53	42
<b>2002</b>	102	8	92	10	70	32
<b>2003</b>	98	8	88	10	62	36

Der Anteil der behinderten Beschäftigten, die über Mobbing klagten, liegt im Mittel bei 7,4 %. Obwohl der Anteil etwas höher ist als der Anteil der Behinderten an den Gesamtbeschäftigten, wird seitens der GSBV kein überproportionales Mobbing-Geschehen bei behinderten Mitarbeitern angenommen. Bestätigt wird dies auch durch die Erfahrungen der Konfliktbeauftragten, Frau Lück-Liermann, die ebenfalls den Anteil von betroffenen Behinderten als relativ gering einschätzt.

Das Überwiegen der Frauen als Mobbing - Betroffene, die auch bei den behinderten Betroffenen dominieren, hängt aus unserer Sicht nicht so sehr davon ab, dass Männer weniger gemobbt werden, sondern ist vorwiegend im höheren Frauenanteil an der Belegschaft begründet. Bei der überwiegenden Zahl der Klienten, die nur einmal zur Beratung kamen, wird aus psychologischer Sicht eingeschätzt, dass nicht im eigentlichen Sinne zielgerichtetes Mobbing ausgeübt wurde, sondern dass in vielen Fällen Probleme im Umgang mit sachbezogener Kritik und mangelnde Konfliktfähigkeit vorlagen. Mobbing im eigentlichen Sinn liegt vor allem bei den Klienten vor, die wegen der erlebten Konflikte psychologisch betreut wurden

**Versammlungen der Schwerbehinderten** wurden gemäß § 95, Abs. 6, SGB IX durchgeführt und in der Regel mit inhaltlichen Themen verbunden:

**Tab.7:** Themen der Schwerbehindertenversammlung (Gesamtschwerbehindertenvertretung/ Schwerbehindertenvertretung im Dezernat V)

<b>Jahr</b>	<b>Thema</b>	<b>Teilnehmer</b>
2002	Altersvorsorge behinderter Menschen	47
2000	Altersteilzeit für Behinderte	62
1998	Informationen zur Wahl der SBV/GSBV	52
1997	Behinderte in der Arbeitswelt - Workhop	45

Die Vertrauensperson der GSBV arbeitete in folgenden **Gremien** aktiv mit:

- Arbeitskreis Behinderte in Magdeburg (AG-Leitung: Herr Pischner, Behindertenbeauftragter)
- Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (Vorsitz: Herr Platz, Bg I)
- Integrationsteam (Leitung: Herr Dr. Krause, Vertrauensperson der GSBV) und zeitweilig
- in anderen Arbeitsgruppen.

Im Rahmen der **Sicherung des erweiterten Kündigungsschutzes** für behinderte Mitarbeiter wurde die GSBV im Jahre 2003 folgendermaßen beteiligt:

- Erarbeitung von Stellungnahmen an das Personalamt/Integrationsamt (32)
- Teilnahme an Einigungsverhandlungen (25)
- Erarbeitung von Stellungnahmen zu Anträgen auf Gleichstellung mit den Schwerbehinderten (8).

## 2.2 Aufgabenschwerpunkte der GSBV im Jahre 2003

Aufgabenschwerpunkte waren

- der Aufbau der Gesamtschwerbehindertenvertretung nach der Wahl unter der Bedingung der Übernahme der Aufgaben von örtlichen Schwerbehindertenvertretungen,
- die Erarbeitung der Integrationsvereinbarung und
- der Aufbau des Integrationsteams.

Gemäß § 83 SGB IX hatte die Vertrauensperson der GSBV in einem Gespräch mit dem OB am 17.08.01 beantragt, eine „Vereinbarung zur Integration und Teilhabe behinderter Beschäftigter in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg (Integrationsvereinbarung)“ zu erarbeiten. Diese **Integrationsvereinbarung** sollte differenzierte Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds und Arbeitsorganisation enthalten und durch eine zeitweilige Arbeitsgruppe unter Mitwirkung

- der GSBV,
- der Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der Behinderten,
- des Behindertenbeauftragten,
- des Personalrats und
- des Personalamtes

erarbeitet werden.

Die Erarbeitung begann im November 2001 und wurde im April 2003 abgeschlossen. Die Integrationsvereinbarung konnte mit Wirkung vom 01.05.2003 in Kraft gesetzt werden.

Ein Hauptinstrument zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung ist das **Integrationsteam**. In einer Beratung am 18.08.2003 wurde auf der Grundlage der Integrationsvereinbarung beschlossen, dieses Integrationsteam auf der Grundlage einer Geschäftsordnung zu gründen. Die Geschäftsordnung wurde im Dezember 2003 vom Oberbürgermeister und der Vertrauensperson der GSBV unterzeichnet; sie ist die Grundlage für die Zusammensetzung des Integrationsteams und dessen Arbeit.

Als Mitglieder des Teams wurden vom OB berufen:

- Herr Dr. Krause, Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Teamleiter
- Herr Pischner, Behindertenbeauftragter, stellvertretender Teamleiter
- Frau Dr. Richter, Fachbereich 01 (Vertreterin: Frau Stegert)
- Frau Dr. Weise, Beauftragte des Arbeitgebers, Amt 53
- Frau Oesemann, Amt 53
- Frau Peter, Personalrat (Vertreterin: Frau Czauderna)

Das Integrationsteam hat sich in den ersten Beratungen im Jahre 2003 auf folgende Schwerpunktaufgaben geeinigt:

- Erfassung der Arbeitsplatzsituation und des Beratungsbedarfs schwerbehinderter Mitarbeiter der Stadtverwaltung
- Begleitung des Prozesses der Übertragung von Kindereinrichtungen an freie Träger und
- Erarbeitung des ersten Jahresberichts über den Stand der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter.

Gemeinsam mit dem Betriebsärztlichen Dienst und der Arbeitssicherheit wurde Ende 2003 eine Methodik zur **Erfassung der Arbeitsplatzsituation und des Beratungsbedarfs** behinderter Mitarbeiter erörtert. Im Verlauf der Auseinandersetzung mit dieser Problematik wurde unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der vorhandenen personellen Ressourcen auf eine differenzierte Analyse der Arbeitsplätze von behinderten Beschäftigten verzichtet. Statt dessen hat sich das Integrationsteam in der Beratung am 12.05.2004 darauf verständigt, einzelfallbezogen zu handeln. Die behinderten Beschäftigten wurden durch den Infomarkt 'Miteinander' über die Möglichkeit einer Analyse ihrer persönlichen Situation am Arbeitsplatz sowie über Beratungsmöglichkeiten informiert.

Im Zusammenhang mit der **Übertragung von Kindereinrichtungen an freie Träger** wollte das Integrationsteam darauf Einfluss nehmen, dass behinderten Beschäftigten keine unangemessenen Nachteile aus dieser Übertragung erwachsen und dass der integrative Charakter von Einrichtungen erhalten bleibt.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung war seit Ende 2003 über die Entwicklungen informiert und nahm an den monatlichen Beratungen der Rapportgruppe (Leitung: Frau Mittendorf, Dezernat V) teil.

Im Jahre 2003 waren keine außergewöhnlichen Problemsituationen zu erkennen. Auch individueller Beratungsbedarf zu dieser Problematik wurde seitens der Betroffenen im Jahre 2003 nicht geäußert.

### 3 Ausblick 2004

Das Integrationsteam wird gemäß seiner Geschäftsordnung regelmäßig zusammentreten und auf der Basis der Integrationsvereinbarung tätig sein. Bei Auftreten aktueller Probleme für einzelne behinderte Mitarbeiter oder die behinderten Mitarbeiter als Ganzes wird das Integrationsteam anlass- und problemorientiert tätig werden.

Ein Schwerpunkt wird die Begleitung des Prozesses der Übertragung der Kindereinrichtungen bleiben.

Im Verlauf des Jahres 2004 ergibt sich folgende **personelle Veränderung** in der Gesamtschwerbehindertenvertretung und im Integrationsteam:



Mit Ablauf des Monats September 2004 tritt Herr Dr. Krause in die Ruhephase der Altersteilzeit ein. Die stellvertretende Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Herr Pischner, übernimmt ab 01. Oktober 2004 die Aufgaben der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung und damit die Leitung des Integrationsteams.

Magdeburg, den 30. September 2004

Gez.

Dr. Andreas Krause

Gez.

H.-Peter Pischner