

Grußwort Dr. Peter Lames zur Veranstaltung Arbeitswelt 4.0: Theorie & Praxis - Chancen für alle?!

Am 19. November 2018 im Plenarsaal (Rathaus)

Geschlecht

Frauenanteil: 67 % (Quelle: Personalbericht: Stand 31.12.2017)

Behinderung

- derzeit 8,8 Prozent der Beschäftigten mit einem Grad der Behinderung von über 50
- damit **über** der gesetzlichen Quote von 5 %
- damit auch über der Selbstverpflichtung von 7 % aus der mit den Personalvertretungen abgeschlossenen Integrationsvereinbarung (siehe Fortschreibung Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK der LHD)

In den allgemeinen Grundsätzen der UN-BRK (Behindertenrechtskonvention) wird u. a. auf die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft (Artikel 3 Ziffer c), die Chancengleichheit (Artikel 3 Ziffer e) und die Gleichberechtigung von Mann und Frau (Artikel 3 Ziffer g) hingewiesen.

Bezug Fortschreibung Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK der LHD (Vision für das Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung formuliert: „Menschen mit Behinderungen können durch Beschäftigung ein Einkommen erzielen, das ihnen ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Sie haben in einem barrierefrei zugänglichen Arbeitsmarkt – nach ihren Möglichkeiten – die gleichen Chancen und Risiken im beruflichen Leben wie Menschen ohne Behinderung. In der Landeshauptstadt Dresden arbeiten Menschen mit Behinderung gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die berufliche Ausbildung und der Übergang von der Schule in das Berufsleben sind an den persönlichen Stärken und Zielen ausgerichtet. Die Ausbildung findet in Betrieben und Institutionen statt. Menschen mit Behinderungen und Unternehmen werden von kompetenten Stellen beraten und unterstützt.“)

...

Einige Menschen haben nicht von Geburt an eine Behinderung, sondern diese im Laufe ihres Lebens – also auch während des Berufslebens – durch einen Unfall oder eine Krankheit bekommen.

Manchmal handelt es sich um eine temporär bedingte Behinderung, manche bleiben für immer. Auch hierfür bietet die LHD als Arbeitgeberin Lösungsansätze: wie Wiedereingliederung, den betroffenen Personen die Möglichkeit geben, in den Job zurückzukehren etc.

Vor- und Nachteile von Digitalisierung:

- Dass ein Geschlecht durch Digitalisierung besonders bevorteilt oder benachteiligt wird, ist nicht bekannt.

...

- gerade für die Gleichstellung von Mann und Frau sind „moderne Arbeitswelten“ wichtig: mobiles Arbeiten, Teleheimarbeit. Der Spagat zwischen Familie und Beruf kann durch diese Flexibilität besser gelingen
- Menschen mit Behinderungen können durch Digitalisierung vor zusätzliche Herausforderungen gestellt werden, aber auch zusätzliche Unterstützung erhalten.
- Zusätzlichen Herausforderungen zeigen sich z. B. durch Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze.
 - > Bildschirmarbeit führt zu zusätzlichen, spezifischen Belastungen

...

- > Für Schwerbehinderte kann dies besonders belastend sein- Daher bestehen z. B. auch interne Regelungen zur Unterstützung für Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Arbeitsplatzgestaltung (§ 4 Inklusionsvereinbarung)
- Ziel ist es, auch zukünftig negative Folgen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen möglichst auszugleichen.
- Andererseits kann die Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen zusätzlich unterstützend wirken. Welche Chancen ergeben sich für Menschen mit Behinderungen? Welchen Beitrag leistet die LHD als Arbeitgeberin?
 - > z. B. Unterstützung Sehbehinderter durch Vorlesesoftware oder Diktiersoftware, textbasierte Kommunikation für Hörgeschädigte

...

Konkrete Beispiele für sehbehinderte Beschäftigte:

1. Beispiel: Einsatz der Software ZoomText an PC-Arbeitsplätzen

An mehreren Arbeitsplätzen von sehbehinderten Beschäftigten kommt diese Software zum Einsatz. Die Software ermöglicht eine 1,25 bis 60-fache Vergrößerung (kompletter Bildschirm oder ausgewählter Ausschnitt). Durch eine spezielle Kantenglättung wird das "Verpixeln" der Schrift vermieden.

Es gibt optional eine Sprachausgabe, mit welcher man nicht nur ganze Texte vorlesen lassen kann, sondern ebenso E-Mails, Dokumente oder Webseiten nach Wörtern durchsuchen. Somit kann auch eine Entlastung der Augen beim Lesen erfolgen.

...

ZoomText unterstützt die Darstellung auf mehreren Monitoren, auch eine Bildschirmteilung ist möglich (in einem Bereich des Bildschirms wird der vergrößerte Bereich angezeigt, in dem anderen Bereich des Bildschirms das ursprüngliche Dokument).

Ebenso können diverse Farb-Modi eingestellt werden, je nachdem, welche Farbkombinationen den besten Kontrast bieten bzw. individuell am besten erkennbar sind.

Ohne die Software wäre das Lesen und Erstellen von Dokumenten für die betreffenden Beschäftigten teilweise nicht möglich bzw. mit einem deutlich höheren Zeitaufwand sowie größerer Anstrengung für die Augen verbunden.

...

ZoomText ist auch auf USB-Stick erhältlich. Dadurch ist die Teilnahme an Lehrgängen möglich oder der kurzfristige Einsatz an einem anderen PC-Arbeitsplatz, z. B. im Fall einer Vertretung.

2. Beispiel: Lupen und Lesehilfen

Digitale Lupen bzw. mobile Lesehilfen kommen ebenfalls an verschiedenen Arbeitsplätzen zu Einsatz. Die Beschäftigten können damit Papierdokumente lesen, das angezeigte Bild "einfrieren" und nach Bedarf vergrößern. Das Lesen von Papier- bzw. anderen Dokumenten (z. B. Führerschein, Ausweispapiere etc.), die in vielen Bereichen noch Arbeitsgrundlage sind, wird dadurch im Vergleich zu herkömmlichen Leselupen oder Lesestäben deutlich erleichtert.

...

Ausblick:

- Es ist noch nicht konkret absehbar, welche weiteren Auswirkungen die zunehmende Digitalisierung der Landeshauptstadt Dresden auf Menschen mit Behinderungen hat.
- Es ist aber eine Aufgabe der Verwaltung besonders die Anforderungen der Menschen mit Behinderungen bei der Digitalisierung im Blick zu behalten. Dies ist aufgrund der hohen Quote an Menschen mit Behinderungen in der LHD besonders notwendig.

Vielen Dank!

...

Einladekreis (Stand: 15.11.2018):

- Beauftragte:
 - o Frau Manuela Scharf, Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, LHD
 - o Frau Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah, Gleichstellungsbeauftragte, LHD
 - o Herr Michael Clauß, Beauftragter für Inklusion und die Belange für Menschen mit Behinderungen, LK Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Referierende:
 - o Herr Dr. Dietrich Engels, ISG Institut für Sozialforschung (Hauptreferent)
 - o Frau Conny Berger und Herr Michael Teubner, Unternehmens-Netzwerk INKLUSION
 - o Frau Ursula Weber, Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS)
- Personen aus Ministerien
 - o Frau Susann Mühlner, Referentin im Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz im Referat 43 Teilhabe behinderter Menschen und Sozialhilfe als Begleitung der Umsetzung und Evaluation des Aktionsplans der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK (hält Begrüßung nach Herrn Dr. Lames)
 - o 1 Person aus dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
 - o 1 Person aus dem Sächsischen Staatsministerium für Finanzen
- Stadtverwaltung:
 - o Frau Barbara Drechsler, Schwerbehindertenvertretung, LHD
 - o Amt für Stadtgrün und Abfallwirtschaft
 - o Stadtplanungsamt
 - o Amt für Wirtschaftsförderung

...

- Bürgermeisteramt
- Krankenhaus Dresden, Schwerbehindertenvertretung
- Unternehmen/Verbände/Schulen, u. a.:
 - Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit
 - Support Dresden
 - Personalkanzlei Hindenburg
 - Volkshochschule, BSZ für Technik und Wirtschaft, Dresden International University
 - Dresdner Pflege- und Betreuungsverein
 - Diakonie Dresden
 - MEDEA
 - SRH Berufsbildungswerk Dresden
 - IBB
 - Lebenshilfe Sachsen e. V.