

»Hier spricht die Polizei: Fortschritt durch Inklusion im Polizeidienst NRW«

ERFOLGSBEISPIEL Die SBVen bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen gestalten die inklusive Arbeitswelt mit. Ihre Arbeitsgemeinschaft (AGSV) erhielt 2019 den Sonderpreis SBV des Deutschen Personalräte-Preises.

Erika Ullmann-Biller, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft, kennt einige Beispiele, dass auch im Alltag der Polizei in NRW noch Benachteiligungen und Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen sind. Sie und die Arbeitsgemeinschaft haben eine Mission und wissen aus ihren landes- und bundespolitischen Aktivitäten, dass sich ihr Engagement und ihre Präsenz auf dem politischen Parkett lohnt. Ihre Stellungnahmen zu den alarmierend hohen Krankenständen bei der Polizei, ihre Lobbyarbeit in Gesetzgebungsvorhaben oder die Informationsflyer für Polizist*innen für den dienstlichen Umgang mit Menschen mit Behinderung und vieles mehr sind nicht ohne Wirkung geblieben.

Die positive Zwischenbilanz der Arbeitsgemeinschaft wundert deshalb nicht: Es gelingt den SBVen, die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen bei der Polizei besser und sicherer zu machen. Die Kennzahl dafür heißt: 6,6 – die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in den Polizeidienststellen Nordrhein-Westfalens.

Unter den 4500 behinderten Menschen im Polizeidienst des Landes sind viele, die nur noch eingeschränkt einsatzfähig sind. Besonders sie sind auf umfassende Barrierefreiheit an ihren Arbeitsplätzen und in ihrem beruflichen Umfeld angewiesen. Inklusion gibt ihnen die Möglichkeit zurück, wieder voll leistungsfähig und anerkannt zu sein. Dabei spielt barrierefreies Arbeiten eine zentrale Rolle, wie die beiden folgenden Projekte demonstrieren.

Barrierefreiheit schafft Beschäftigung

Schon 2015 wurde auf Betreiben der Arbeitsgemeinschaft per Erlass geregelt, dass im Bereich des Innenministeriums nach einem landeseinheitlichen Standard und der DIN 18040 barrierefrei gebaut und saniert wird. Davor mussten – unglaublich aber wahr – mobilitätseingeschränkte Bewerber*innen

wegen fehlender Barrierefreiheit abgelehnt werden. Hinzu kam: Auch die Zugänge zu den Polizeiwachen waren nicht so barrierefrei, wie es die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt. Ein Erfolg also, der behinderten Beschäftigten und behinderten Bürger*innen gleichermaßen zugutekommt. Ein weiterer Meilenstein ist die Rahmeninklusionsvereinbarung »Barrierefreie IT«. Sie legt fest, dass neue Software nur noch mit BITV-Zertifikat angeschafft wird (siehe Hintergrund S. 6). Heute geht in punkto Bauen und Softwareergonomie nichts mehr ohne die örtliche SBV und ihre Vereinbarungen.

Spurensucher mit Sehbehinderung beim LKA

Das Projekt »Blinde Bedienstete bei der Polizei NRW« ist ein weiteres gutes Beispiel für die Inklusionsstrategie von SBV und Innenministerium. Zwei hochgradig sehbehinderte Hochschulabsolventen, die heute beim Auswerte- und Analysedezernat des Landeskriminalamts arbeiten, hatten bis zu ihrer Bewerbung keinen polizeilichen Hintergrund. Was ihnen als studierte Betriebswirtschaftler an spezifischem polizeilichen Wissen noch fehlte, konnten sie sich mit Unterstützung eines Berufsförderungswerkes rasch aneignen. Die beiden Auswerter arbeiten heute an normalen Arbeitsplätzen mit spezieller Software, die den Bildschirminhalt extrem vergrößert. Längere Texte lassen sie sich elektronisch vorlesen, auch dank der gezielten Förderung durch Integrationsamt, Arbeitsagentur und berufliche Rehabilitation.

»Wir sind der Motor der Inklusion«

Im Interview berichtet *Erika Ullmann-Biller*, Haupt SBV im nordrhein-westfälischen Innenministerium, über SBV-Erfolge bei der Inklusion behinderter Menschen.



HINTERGRUND

Beim Deutschen Personalräte-Preis 2019 erhielt die Arbeitsgemeinschaft der SBVen den Sonderpreis SBV für ihre Inklusionsstrategie. Ihre Maßnahmen und Aktionen verfolgen klare Ziele: Das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung schärfen und die Inklusion stärken.



GESETZ

Barrierefreies Bauen bedeutet, Wohnungen, Gebäude sowie öffentliche Orte so zu planen und zu bauen, dass sie von allen Menschen ohne fremde Hilfe und ohne jegliche Einschränkung genutzt werden können. In fast allen Bundesländern sind die einschlägigen DIN-Normen DIN 18024-1, DIN 18040-1, DIN 18024-2, DIN 18040-2, DIN 32984 und DIN 32975 in den Landesbauordnungen als technische Baubestimmung eingeführt.



HINTERGRUND

Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) gilt seit Juli 2002 insbesondere für Websites, mobile Anwendungen, elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe und grafische Programmoberflächen. Sie soll die barrierefreie Gestaltung moderner Informations- und Kommunikationstechnik gewährleisten. Elektronische Inhalte und Informationen müssen entsprechend den universellen WCAG-Richtlinien für alle wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust sein. Seit dem 22.3.2014 gilt auch: Neu gestaltete Internetseiten müssen zusätzliche Informationen in Deutscher Gebärdensprache und in Leichter Sprache anbieten. Mehr Infos unter: www.einfach-fuer-alle.de/artikel/bitv-reloaded/



sui-web.de

► Mehr zur BITV lesen Sie in Sul 9/2019, Seite 5. Die Ausgabe finden Sie in Ihrem Online-Archiv!

Guten Tag Frau Ullmann-Biller, Inklusion in der Arbeitswelt steht im Zentrum ihrer Arbeit? Worum geht es dabei?

Ullmann-Biller: Es geht uns darum, Voraussetzungen zu schaffen, dass schwerbehinderte Menschen den gleichen Zugang zu Arbeit und Teilhabe bekommen und dadurch nicht mehr auf Sozialsysteme angewiesen sind. Inklusion bedeutet mehr Menschen mit Behinderungen ins Arbeitsleben zu holen. Viele sind gut ausgebildet, bekommen aber keine Chance, nicht nur wegen der Barrieren in den Liegenschaften. Das größere Problem sind leider immer noch die Barrieren in den Köpfen.

Menschen mit Behinderung erleben oft, dass an ihrer Leistungsfähigkeit gezweifelt wird. Wie begegnen Sie solchen subtilen Vorurteilen?

Ullmann-Biller: Mit guten Beispielen und positiven Argumenten. Wir sagen nicht, was die Menschen nicht können. Vorurteile abzubauen geht nur damit, dass wir sagen, was die Menschen gut können. In Zeiten knapper Fachkräfte heißt die Devise im Innenministerium »Wir wollen mehr Menschen mit Behinderungen für uns gewinnen, gut ausgebildet und kompetent.«

Die Arbeitsgemeinschaft engagiert sich seit Jahren dafür, das Bewusstsein für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsverhältnis zu schärfen. Wie kommen Sie voran?

Ullmann-Biller: Es ist uns gelungen, in der Landesverwaltung Barrierefreiheit in den Köpfen zu verankern. Bis dahin war es ein langer Weg. Das bedeutet immer viel Überzeugungsarbeit, viel Reden und Beharrlichkeit. Wir sind noch lange nicht am Ende. Demnächst gehen wir eine landesweite Inklusionsvereinbarung an, um die Beschäftigungssituation behinderter Menschen weiter zu verbessern.

Es ist zu lesen, dass langzeiterkrankte Beamte wegen dauernder Dienstunfähigkeit auch ohne vorheriges Eingliederungsmanagement vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden können. Welche Erfahrung machen Sie in ihrem Bundesland?

Ullmann-Biller: Im Bereich der Polizei NRW existiert eine mit uns abgestimmte Erlasslage, dass nach sechs Wochen Erkrankung und vor einer Dienstfähigkeitsüberprüfung ein BEM-Verfahren einzuleiten und durchzuführen ist. Wenn eine einzelne Behörde mal davon abweichen sollte, dann reicht schon mal

KONTAKT

Die AGSV Polizei NRW

In der Arbeitsgemeinschaft haben sich Haupt- und örtliche Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen aus dem Bereich der Polizei des Landes NRW zusammengeschlossen, um ihre gemeinsamen Aufgaben und Interessen wirkungsvoller wahrzunehmen und die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern.

Kontakt: Erika Ullmann-Biller (Vorsitzende)
Hauptvertrauensperson Polizei im IM NRW
erika.ullmann-biller@im.nrw.de

ein Telefonat aus dem Innenministerium, um wieder in die richtige Bahn zu finden.

Für ihre Arbeit wurden Sie beim Deutschen Personalräte-Preis mit dem Sonderpreis SBV geehrt. Wie gehen Sie mit dem Erfolg um?

Ullmann-Biller: Natürlich hat es uns sehr gefreut, dass wir den Preis als erste bekommen haben. Wir sind sehr stolz drauf, haben den Preis aber stellvertretend für alle SBVen bei der Polizei angenommen. Ich hoffe, dass wir für andere SBVen ein gutes Beispiel sein können, nach vorne zu gehen, sich zu trauen, zu zeigen, was wir können. Weil wir können viel!

Gibt es eigentlich ein Motto für die Arbeit der AGSV? Welches wäre passend?

Ullmann-Biller: Dabei denke ich vor allem an das Wort von Richard von Weizsäcker: »Es ist normal, verschieden zu sein«. Er hat bereits in den 1990er Jahren sehr deutlich auf die Inklusion hingewiesen. Es gibt keine Norm für das Menschsein! ◀

Das Interview führte **Werner Feldes**.

EINLADUNG

Die Bewerbungsfrist für 2020 ist bereits abgelaufen, aber Sie können sich bereits für den Deutschen Personalräte-Preis 2021 bewerben. Gemeinsame Projekte von Personalrat und SBV sind herzlich willkommen. Alle Infos über Projekte und Preisträger finden Sie unter www.dppr.de.