

Stadt Heidelberg

Drucksache:
0043/2014/BV

Datum:
05.02.2014

Federführung:
Dezernat III, Amt für Soziales und Senioren

Beteiligung:

Betreff:

**Beschäftigung von Menschen mit geistiger
Behinderung bei der Stadt Heidelberg**

Beschlussvorlage

Beschlusslauf

Die Beratungsergebnisse der einzelnen Gremien beginnen ab der Seite 2.2 ff.
Letzte Aktualisierung: 28. Februar 2014

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Zustimmung zur Beschlussempfehlung:	Handzeichen:
Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit	18.02.2014	Ö	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ohne	
Haupt- und Finanzausschuss	26.02.2014	Ö	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ohne	

Beschlussvorschlag der Verwaltung:

Der Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit und der Haupt- und Finanzausschuss stimmen dem Konzeptvorschlag des Amtes für Soziales und Senioren zu, ab dem Haushalt 2015/2016 ein zentrales Personalkostenbudget bei Amt 50 mit einer jährlichen Summe von netto 20.000 € einzurichten und damit die Beschäftigung von 3 Menschen mit einer geistigen Behinderung in geeigneten Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung zu ermöglichen.

Finanzielle Auswirkungen:

Bezeichnung:	Betrag:
Ausgaben / Gesamtkosten (geschätzt):	
Personalkosten für 3 Menschen mit einer geistigen Behinderung	60.000 €
Einnahmen (geschätzt):	
Eingliederungszuschüsse, ca.	40.000 €
Finanzierung:	
zentrales Personalkostenbudget im Haushalt von Amt 50 ab dem Haushaltsjahr 2015/2016	(netto) 20.000 €

Zusammenfassung der Begründung:

Die Stadt Heidelberg sollte bei der Beschäftigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung als Beispiel vorangehen. Der Gemeinderat stellt deshalb ab dem Doppelhaushalt 2015/2016 bei Amt 50 ein zentrales Personalkostenbudget in Höhe von jährlich 20.000 € (netto) zur Verfügung, um damit 3 Menschen mit einer geistigen Behinderung in geeigneten Bereichen der Stadtverwaltung für jeweils 2 Jahre zu beschäftigen.

Sitzung des Ausschusses für Soziales und Chancengleichheit vom 18.02.2014

Ergebnis: einstimmige Zustimmung zur Beschlussempfehlung

Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 26.02.2014

Ergebnis: einstimmig beschlossen

Begründung:

I. Ausgangslage

Seit 26. März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) auch in Deutschland in Kraft getreten. Eine gleichberechtigte Teilhabe bezieht sich danach nicht nur auf Themen wie Wohnen oder Freizeit, sondern auch auf das Thema Arbeit – alle Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf die Möglichkeit, sich ihren Lebensunterhalt durch Arbeit auf einem allgemein zugänglichen Arbeitsmarkt zu verdienen (Artikel 27 BRK). Dem öffentlichen Dienst kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.

Nach § 71 SGB IX sind öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Diese Quote wird bei der Stadt Heidelberg mit 8,69 % (2012) übererfüllt, es bestehen schon in vielen Ämtern Beschäftigungsverhältnisse mit Menschen mit Behinderungen, meist körperlichen. Dadurch verfügt die Verwaltung bereits über ein breites Spektrum an Erfahrungswerten.

Angestoßen durch die BRK und vermehrte inklusive Angebote in Kindergärten und Schulen entsteht zwischenzeitlich aber auch bei Menschen mit einer geistigen Behinderung der Wunsch nach einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt als Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

In einer neuen Broschüre (siehe Anlage 1) wirbt die Verwaltung bei Unternehmen dafür, Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Bei der Stadt Heidelberg erfolgte eine Beschäftigung bisher, bis auf wenige Ausnahmen, über die Heidelberger Dienste gGmbH (HDD), die sich bereit erklärt hat, Menschen mit einer geistigen Behinderung zu beschäftigen und im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bei der Stadtverwaltung oder bei anderen Arbeitgebern einzusetzen. Die Stadtverwaltung sollte beispielgebend vorgehen und Menschen mit geistiger Behinderung auch direkt Beschäftigungsmöglichkeiten in geeigneten Einsatzfeldern bieten. Dazu hat Amt 50 das folgende Konzept entwickelt.

II. Konzeptvorschlag

Ziel ist es, für Menschen mit einer geistigen Behinderung bei der Stadtverwaltung Zugangs- und Erprobungsmöglichkeiten zu schaffen, um anschließend ggf. eine Beschäftigung in geeigneten Einsatzfeldern zu ermöglichen.

1. Vorbereitung auf das Arbeitsverhältnis:

Die potenzielle Leistungsfähigkeit wird zunächst im Rahmen von verschiedenen Praktika als Teil der Schulausbildung bzw. der Beschäftigung in einer WfbM festgestellt.

Danach erfolgen Orientierungs- und Erprobungspraktika, bei erfolgreichem Verlauf können sich Langzeitpraktika für die Dauer von ca. 1 Jahr anschließen. Alle Praktika werden eng durch Lehrer bzw. Fachkräfte der WfbM sowie den Integrationsfachdienst (IFD) begleitet und sind für den potenziellen Arbeitgeber unentgeltlich. Die Vergütung der WfbM wird weitergezahlt, bei Schülerinnen und Schülern kann freiwillig ein geringes Taschengeld als Anerkennung gezahlt werden.

Während der Praktikumszeiten besteht Versicherungsschutz über die Schule bzw. Sozialversicherungspflicht durch die WfbM.

2. Begründung eines Arbeitsverhältnisses:

Ziel der intensiven Praktika ist es, bei positivem Verlauf und entsprechender Eignung am Ende ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Umfang von mind. 15 Wochenstunden zu ermöglichen. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags wird eine Nachbetreuung durch den IFD individuell und unbefristet angeboten, wenn der Beschäftigte und / oder der Arbeitgeber dies wünschen.

Erfahrungsgemäß überwiegen bei Menschen mit einer geistigen Behinderung Teilzeitbeschäftigungen. Von acht dem Fachamt bekannten Personen ist nur eine in Vollzeit, die anderen zwischen 18,5 Stunden und 24 Stunden in der Woche beschäftigt.

3. Finanzierung der Arbeitsverhältnisse:

Die vorhandene Minderleistungsfähigkeit, die der IFD ermittelt, wird je nach Einschränkung mit Eingliederungszuschüssen kompensiert. Diese betragen mtl. bis zu 70 % vom Arbeitgeberbruttoentgelt. Daneben können ergänzend für die ersten 3 Beschäftigungsjahre Inklusionsprämien in Höhe eines Monatsgehalts pro Jahr an die Arbeitgeber gezahlt werden.

Am Beispiel eines bereits beschäftigten Mitarbeiters beträgt das Arbeitgeberbruttoentgelt (TVöD, Entgeltgruppe 1, Stufe 2) mtl. 1.614,85 € für eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 35 Std. wöchentlich. Der Eingliederungszuschuss wird in Höhe von 60 % des Arbeitgeberbruttoaufwands gewährt, was mtl. einem Betrag von 968,91 € entspricht. Die vom Arbeitgeber nicht refinanzierten Aufwendungen liegen demnach bei mtl. 645,94 €, **jährlich bei 7.751,28 €**.

Neben der unmittelbaren Förderung durch Eingliederungszuschüsse können durch das erzielte Einkommen des Beschäftigten auch Sozialhilfeleistungen eingespart werden. Die Einsparung beträgt jährlich mehr als 20.000 € pro Person und setzt sich wie folgt zusammen:

(1) Kosten für die Beschäftigung in einer WfbM	ca.	1.000 € mtl.
(2) Grundsicherungsleistungen inkl. Kosten der Unterkunft	ca.	<u>735 € mtl.</u>
		1.735 € mtl.
		x 12 Monate = 20.820 € pro Jahr

4. Vorzeitige Beendigung des Praktikums- oder Arbeitsverhältnisses:

Sofern das Praktikumsverhältnis nicht erfolgreich verläuft, kehrt der Beschäftigte in die Schule oder Werkstatt zurück.

Bei Störungen im laufenden Arbeitsverhältnis wird ein Sonderfachausschuss unter Beteiligung des IFD, der Arbeitsagentur, dem Sozialhilfeträger, der WfbM und dem Arbeitgeber einberufen, um Alternativen zu prüfen, u. a. eine Aufnahme / Rückkehr in die WfbM.

5. Weiteres Vorgehen:

Amt 50 schlägt vor, in geeigneten Arbeitsfeldern der Stadt Heidelberg Beschäftigungsmöglichkeiten für zunächst **drei** Menschen mit einer geistigen Behinderung, je nach individueller Neigung und Eignung, einzurichten.

Die dafür vom Arbeitgeber zusätzlich zu den Eingliederungszuschüssen zu zahlenden Personalkosten (mind. 30 %) sollen in den ersten beiden Jahren außerhalb des Personalkostenbudgets des jeweiligen Amtes verrechnet werden.

Zur Sammlung von Erfahrungen und um einen Anreiz zur Beschäftigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung zu schaffen, sollen die Kosten einer Beschäftigung in dieser Zeit aus einem zentralen, von Amt 50 verwalteten Budget, bestritten werden. Dies bietet sich an, da die in Frage kommenden Menschen mit einer geistigen Behinderung bei Amt 50 in der Regel aus vorangegangenen Kontakten im Rahmen der Eingliederungshilfe bekannt sind.

Die hierfür notwendigen Mittel werden im Haushalt 2015/2016 eingestellt. Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Aufwendungen ist bei 3 Beschäftigten – nach Abzug der Eingliederungszuschüsse – mit einem Nettobetrag von etwa **20.000 € pro Jahr** zu rechnen.

6. Abwicklung:

Amt 50 steht als Ansprechpartner innerhalb der Stadtverwaltung zur Verfügung und vermittelt geeignete Bewerber/innen in die unter 1. beschriebenen Praktika in den Fachämtern.

Im Anschluss an ein aus beiderseitiger Sicht erfolgreich verlaufenes Praktikum wird ein auf zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Während dieser Phase soll die Bereitschaft der Fachbereiche, den Einsatz von Menschen mit geistiger Behinderung in ihrem Bereich auszuprobieren, sich mit der individuell bestehenden Beeinträchtigung auseinanderzusetzen und geeignete Ansprechpartner/innen bzw. „Berufsbegleiter/innen“ zu finden, weiter gefördert werden.

Sollte sich innerhalb der 2 Jahre abzeichnen, dass die Arbeitsleistung für den Fachbereich wertvoll ist und eine Weiterbeschäftigung befürwortet wird, wird geprüft, ob ein Einsatz im Rahmen des vorhandenen Stellenplans möglich ist. Dass dies gelingen kann, beweisen drei Mitarbeiter mit geistiger Behinderung, die seit Jahren erfolgreich bei der Stadt beschäftigt sind.

Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n: (Codierung)	+ / - berührt:	Ziel/e:
SOZ 1	+	Armut bekämpfen, Ausgrenzung verhindern Begründung: Die Maßnahmen sollen ein Verständnis dafür schaffen, dass jede Form von körperlicher, seelischer, geistiger oder Sinnesbeeinträchtigung normaler Bestandteil menschlichen Lebens ist, und damit Ausgrenzung verhindern. Der Lebensunterhalt kann unabhängig von Sozialhilfeleistungen gedeckt werden. Ziel/e:
SOZ 2	+	Diskriminierung (und Gewalt) vorbeugen Begründung: Chancengleichheit behinderter Menschen wird gefördert und ihre Diskriminierung in der Gesellschaft unterbunden.

- SOZ 3 + **Ziel/e:**
Solidarität und Eigeninitiative, Selbsthilfe und bürgerschaftliches Engagement fördern
Begründung:
Inklusion wird dann erfolgreich sein, wenn sich alle beteiligten Akteure, auch die Zivilgesellschaft, ihrer Verantwortung stellen. Dafür ist es notwendig, alle beteiligten Institutionen innerhalb der Stadtgesellschaft in einem langfristigen Prozess einzubeziehen, der alle Lebensbereiche und Handlungsfelder umfasst.
- SOZ 8 + **Ziel/e:**
Den Umgang miteinander lernen
Begründung:
Behinderte und nicht behinderte Menschen lernen durch die verschiedenen Maßnahmen den selbstverständlichen Umgang miteinander.
- SOZ 9 + **Ziel/e:**
Ausbildung und Qualifizierung junger Menschen sichern
Begründung:
Bildung, Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und Behinderungen ist eine Aufgabe für alle Heidelberger Bildungsinstitutionen. Nichtbehinderte und behinderte Kinder und Jugendliche sollen die gleichen Chancen auf individuell optimale Förderung erhalten.
- SOZ 12 + **Ziel/e:**
Selbstbestimmung auch (alter) behinderter oder kranker Menschen gewährleisten
Begründung:
Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

Keine.

gezeichnet

Dr. Joachim Gerner

Anlagen zur Drucksache:

Nummer:	Bezeichnung
A 01	Flyer