

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Vorlagen-Nr.:

**V/0433/2006**

Auskunft erteilt:

Herr Goerke

Ruf:

492 11 00

E-Mail:

Erwin.Goerke@stadt-muenster.de

Datum:

22.05.2006

Betrifft

Förderung der Beschäftigung schwer behinderter Menschen und Förderung der Ausbildung behinderter und schwer behinderter Jugendlicher  
(Antrag Nr. 0001/2006 der Kommission zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen)

Beratungsfolge

|            |                                                                         |              |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 07.06.2006 | Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung                               | Vorberatung  |
| 07.06.2006 | Kommission zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen | Vorberatung  |
| 21.06.2006 | Hauptausschuss                                                          | Entscheidung |

**Beschlussvorschlag:**

Sachentscheidung:

1. Der Bericht der Verwaltung zum Antrag der Kommission zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen wird zur Kenntnis genommen.
2. Die von der Kommission zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen beantragten Maßnahmen werden aus den im Bericht dargestellten Gründen zur Zeit nicht umgesetzt.

**Begründung:**

Mit Vorlage Nr. V/0211/2006 wurde die Verwaltung beauftragt, einen Sach- und Verfahrensvorschlag zum Beschluss der Kommission zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen vom 12.01.2006 an den Hauptausschuss zu erarbeiten. Beantragt wurden folgende Maßnahmen:

1. Zur Förderung der Beschäftigung schwer behinderter Menschen in der Verwaltung wird ab sofort jede, durch das Ausscheiden eines/einer schwer behinderten/gleichgestellten Mitarbeiters/in wieder besetzt. Eine Wiederbesetzung muss dabei nicht zwangsläufig auf die gleiche Stelle, insbesondere nicht auf die freigewordene Wertigkeit erfolgen.

2. Ab 2006 werden 15 % aller freien Stellen von Auszubildenden oder Anwärtern für eine Beamtenlaufbahn ausschließlich behinderten Jugendlichen i. S. § 68 Abs. 1-4 SGB IX vorbehalten.
3. Der Umfang an Lieferungen und Leistungen durch die in Münster ansässigen Werkstätten für behinderter Menschen wird in den kommenden Jahren regelmäßig um 20 v. H. des Vorjahresvolumen gesteigert, bis eine angemessene Höhe im Vergleich zur derzeitigen städtischen Auftragsvergabe erreicht ist.

Zu 1) Alle Maßnahmen der kommenden Jahre sind auf das Ziel Haushaltskonsolidierung ausgerichtet. Die Ratsvorlage zur Haushaltskonsolidierung (V/1065/2005) ist am 15.02.2006 vom Rat beschlossen worden. Darin enthalten sind personelle Einsparungen mit einem prozentualen Anteil von ca. 25 % in 2006 und ca. 29 % in 2007 – 2009 am Gesamtbetrag der Ausgabenreduzierung. Diese und weitere zu erwartende personelle Einsparungen sind – da betriebsbedingte Kündigungen möglichst zu vermeiden sind – nur zu erreichen, indem Fluktuationen (z.B. durch altersbedingtes Ausscheiden, Auslaufen befristeter Verträge) genutzt werden. Das zwingt dazu, entsprechende freie bzw. frei werdende Stellen gar nicht oder ausschließlich intern durch die Umsetzung/den Einsatz bereits unbefristet beschäftigter Mitarbeiter/innen nach zu besetzen. Jede externe Einstellung läuft dem zuwider.

Entsprechend den internen Regelungen für Besetzungsverfahren werden bereits in den Fällen, die tatsächlich extern besetzt werden, behinderten Bewerber/innen Vorrang eingeräumt, sofern es die Grundqualifikation zulässt und nicht Mitbewerber/innen nach den Prinzip der Bestenauslese vorrangig zu berücksichtigen sind. So wird schwer behinderten Bewerber/innen auch dann Gelegenheit zur persönlichen Vorstellung gegeben, wenn Teile des Anforderungsprofils auf Grund der Behinderung nicht erfüllt werden. Ob und ggf. durch welche organisatorischen und/oder technischen Maßnahmen auf die Erfüllung dieses Anforderungsprofils verzichtet werden kann, wird bereits im Vorfeld der Bewerbung geprüft. Zusätzlich wird die Vertrauensperson der Schwerbehinderten in das Besetzungsverfahren einbezogen. Es ist auch festzustellen, dass das Integrationsklima, das heißt, die Bereitschaft Schwerbehinderte aufzunehmen, innerhalb der Verwaltung guter und gelebter Alltag ist. Dies auch unter den mittlerweile durch die Haushaltskonsolidierung für viele deutlich spürbaren veränderten Arbeitsbedingungen.

Zu 2) Zurzeit werden vier schwer behinderte Auszubildende bei der Stadt Münster ausgebildet. Zusätzlich haben 2005 elf schwer behinderte Bewerber/innen ein Praktikum bei der Stadt Münster abgeleistet.

Zum ersten Mal haben am 27.04.2006 auch insgesamt sieben schwer behinderte Mädchen am Girls' Day bei der Stadtverwaltung Münster teilgenommen. Sie haben dabei sowohl an Angeboten speziell für behinderte Mädchen wie auch an integrativen Angeboten teilgenommen. Ein Workshop im Rahmen des Nachmittagprogramms wurde zudem von einer schwer behinderten Studentin geleitet.

Bei Einstellungen zu Ausbildungszwecken wird bereits jetzt bei schwer behinderten Bewerber/innen jeweils die 1. Stufe des Auswahlverfahrens übersprungen. Einladungen für das Vorstellungsgespräch erfolgen so beispielhaft unabhängig vom Notendurchschnitt. Notwendige Hilfsmittel werden im Auswahlverfahren und im weiteren Verlauf der Ausbildung selbstverständlich zur Verfügung gestellt.

Die Möglichkeit vereinfachter Stufenausbildungsgänge ist bisher nur in wenigen Berufen in Ausbildungsverordnungen umgesetzt worden. Sollte in einem der Berufe, für die in der Stadtverwaltung ausgebildet wird, eine solche Möglichkeit bestehen, wird dies selbstverständlich in Abstimmung mit den Ausbildungsämtern umgesetzt werden.

Hinsichtlich der Besetzung von Ausbildungs- und Praktikumsstellen besteht regelmäßig ein direkter Kontakt zu den Integrationsfachdiensten. So werden diese über zu besetzende Stellen informiert.

Mehrere Ausbildungsstellen und eine Umschulungsstelle wurden 2005 jedoch ohne Erfolg angeboten. Darüber hinaus wurden auch 40 Schulen für Behinderte über zu besetzende Ausbildungsstellen informiert. Sie ergaben ebenfalls keine Bewerbungen.

Um den Anschein einer kurzfristigen „Verwahrung“ zu vermeiden und um den Auszubildenden eine wirkliche berufliche Perspektive zu eröffnen, muss hinsichtlich der Qualität und Eignung der Bewerber/innen sichergestellt sein, dass bei Beginn der Ausbildung zumindest eine positive Prognose, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann, vorliegen.

Wegen einer starren Quotenregelung auf Grund fehlender Quantität und/oder Qualität zwangsweise freibleibende Ausbildungsstellen sind mit Blick auf die Jugendarbeitslosigkeit insgesamt gesellschaftspolitisch nicht akzeptabel.

Die Auswertung der Auszubildenden in den letzten Jahren zeigt darüber hinaus, dass ca. 10 % der Ausbildungsplätze an Jugendliche vergeben wurden, die aufgrund eines Migrationshintergrundes oder anderer ungünstiger sozialer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen Probleme haben eine Ausbildungsstelle zu finden und zu behalten. Anders als bei den schwer behinderten Jugendlichen steigt die Zahl dieser Bewerbungen kontinuierlich an.

Diese Jugendlichen zeigen überwiegend im praktischen Teil der Ausbildung positive Ergebnisse, im theoretischen Teil ist jedoch eine besonders intensive Förderung, häufig unterstützt durch externe Hilfen erforderlich. Zu den Schwächen in der Theorie kommen in einigen Fällen Verhaltensauffälligkeiten, die dazu führen, dass nur eine intensive persönliche Betreuung die Fortsetzung und den Abschluss der Ausbildung ermöglicht.

Eine weitere Gruppe der förderungswürdigen Auszubildenden sind die „jungen“ Mütter, d.h. Frauen, die entweder mit Kind in die Ausbildung starten oder während der Ausbildung ein Kind bekommen. Die Fortführung der Ausbildung nach Elternzeit, der Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeit-Ausbildung sowie die Unterstützung der Auszubildenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung sind bereits mehrmals erfolgreich praktiziert worden.

Die Festsetzung einer Pflichtquote zugunsten von schwer behinderten Jugendlichen würde insbesondere zum Nachteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder solchen aus schwierigem persönlichem und sozialem Umfeld gereichen. Auch dieser Personenkreis ist jedoch besonders förderungsbedürftig.

- Zu 3) Der Regelung des § 141 SGB IX, dass Aufträge der öffentlichen Hand, die durch anerkannte Werkstätten für Behinderte durchgeführt werden können, bevorzugt diesen Werkstätten angeboten werden, wird Rechnung getragen. Das Auftragsvolumen ist jedoch auf Grund der durchgeführten Spar- und Konsolidierungsmaßnahmen allgemein rückläufig. Dies trifft auch auf diesen Bereich zu. Eine jährliche Steigerung des Volumens um 20 % gegenüber dem Vorjahr steht im Gegensatz zu allen diesbezüglichen Bemühungen.

Die Verwaltung hat diverse interne Regelungen getroffen, schwer behinderten Bewerber/innen und Auszubildenden den Zugang zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Sie haben auch noch unter der schwierigen aktuellen Haushaltslage Bestand. Die Verwaltung wird auch zukünftig grundsätzlich jede Maßnahme, die der Integration von Schwerbehinderten in den Arbeitsalltag dient und dabei die Schwerbehindertenquote erhöht, aufgreifen und unterstützen. Starre Quotierungen, wie sie im Antrag der Kommission vorgeschlagen werden, sind jedoch in Zeiten der Haushaltskonsolidierung nicht umsetzbar und unterlaufen den Sparbemühungen. Es steht auch zu befürchten, dass allzu restriktive Vorgaben das insgesamt gute Integrationsklima beeinträchtigen.

I.V.

Dr. Heinrichs  
Stadtrat