

Datum: 24. 11. 22

**Pflegerische Hilfskräfte in der Pädagogik an städtischen Kindertageseinrichtungen und
Kindertageseinrichtungen in freigemeinnütziger und sonstiger Trägerschaft**

**Inklusion fördern und ermöglichen – Beratung beim Übergang von der Grundschule in
die weiterführenden Schulen intensivieren**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07750

Beschlussvorlage für den Bildungsausschuss am 07.12.2022 (VB)

Öffentliche Sitzung

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

An das Referat für Bildung und Sport

- Vorab per E-Mail -

Das POR begrüßt das Vorhaben des RBS-KITA, Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im pädagogischen Bereich von Kindertagesstätten zu beschäftigen. Wir erkennen das Engagement und den Weg an, den der Bereich KITA damit beabsichtigt zu gehen.

Zunächst ein Hinweis aus Sicht der Haushaltssteuerung:

Wie in der Sitzungsvorlage beschrieben, hat das Referat für Bildung und Sport die Ausweitung in Höhe von 6,0 VZÄ zwar im Eckdatenbeschlussverfahren zum Haushalt 2023 (Nr. 20-26 / V 06456) angemeldet. Dieser Personalbedarf wurde jedoch vom Stadtrat nicht anerkannt (siehe Anlage 3, lfd. Nr. 49 der geplanten Beschlüsse des Referats für Bildung und Sport). Der Stellenmehrbedarf in Höhe von 0,5 VZÄ wurde nicht im Eckdatenbeschlussverfahren zum Haushalt 2023 angemeldet.

Für die beantragten Stellenmehrbedarfe ab 2023 wird deshalb auf die Antragsziffer 3 der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 06456 „Haushaltsplan 2023 Eckdatenbeschluss“ verwiesen, in der beschlossen wurde, dass für den Haushalt 2023 keine weiteren Ausweitungen durch Finanzierungsbeschlüsse ohne vollständige Kompensation bzw. Refinanzierung zugelassen werden. Eine Zustimmung zum geltend gemachten Stellenmehrbedarf kann nur erfolgen, wenn das Referat für Bildung und Sport einen Kompensationsvorschlag für die Finanzierung der Ausweitungen vorlegen kann.

Für die Kompensation können durch das Referat für Bildung und Sport aktuell unbesetzte Stellen verwendet werden oder eine Finanzierung aus vorhandenem Referatsbudget erfolgen. Gerne steht das Personal- und Organisationsreferat für die Bereitstellung der notwendigen Entscheidungsgrundlagen sowie für eine Einschätzung und Beratung zur Umsetzung der Kompensation zur Verfügung.

Das POR selbst bearbeitet mit großem Engagement den Stadtratsantrag „Inklusion II – Einrichtung von inklusiven Arbeitsplätzen“ vom 19.08.2019. Aus diesem hat sich das Pilotprojekt „Beschäftigung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei der LHM“

entwickelt. Wir haben dieses Jahr mit mehreren Teilnehmer*innen gestartet. Die Projektteilnehmenden sowie die Dienststellen werden von einem externen Träger als sogenannter „Anderer Leistungsanbieter“ begleitet und betreut. Hier liegt eine entscheidende Weichenstellung: Möchte man Menschen mit Einschränkungen zunächst behutsam und unter enger fachlicher Begleitung an eine Beschäftigungsmöglichkeit auf dem sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ **hinführen**, oder möchte man sie bereits direkt unter Schaffung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses **einstellen**? Ganz im Sinne des vorliegenden Stadtratsantrags vom 21.02.2022, Menschen mit Behinderung ohne formale Qualifikation einen „**Einstieg** in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis“ zu ermöglichen, haben wir diesen Weg weiter verfolgt: Durch die Einrichtung von sog. ausgelagerten Arbeitsplätzen (**Außenarbeitsplätzen**). Dabei wird einem externen Träger (Behindertenwerkstatt oder sogenannter Anderer Leistungsanbieter) ermöglicht, an bestimmten Dienststellen „passgenaue“ Arbeitsplätze einzurichten, seine Teilnehmenden dort einzusetzen und die Einrichtung und Beschäftigung mit seiner Expertise zu begleiten. Dadurch können einige Instrumente des Bundesteilhabegesetzes durch den erfahrenen externen Träger gebündelt genutzt werden, beispielsweise die sogenannte individuelle betriebliche Qualifizierung und das Budget für Arbeit. Will die LHM das alles selbst machen, dann muss sie die entsprechenden Ressourcen vorhalten. Unser Pilotprojekt nutzt für einen längeren Zeitraum externe Träger und arbeitet schrittweise an Perspektiven für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse – die sodann möglicherweise langfristig im Wege der sogenannten Berufsbegleitung unterstützt werden können. Aber bis dahin muss erst einmal ein für alle Beteiligten langfristig tragbarer Zuschnitt der individuellen Beschäftigung entwickelt werden.

Die 6 VZÄ pflegerische Hilfskräfte Pädagogik bei RBS-KITA sollen unbefristet beantragt werden. Das Leistungsbild von Menschen mit Einschränkungen – so wie auch bei Menschen ohne Einschränkungen – verläuft allerdings nicht in konstanten Zyklen. Eine **Disposition** von Menschen mit Einschränkungen wird aber in der Zukunft bei der LHM schwerer werden. Denn die LHM beschäftigt bereits eine Vielzahl von Menschen mit Einschränkungen, für die teilweise schon heute im Rahmen der Disposition kein passender alternativer Arbeitsplatz gefunden werden kann. Es käme zu einer Konkurrenzsituation. Bei einer unbefristeten Einstellung kann es sein, dass die LHM den Betroffenen trotzdem sehr schnell keine Perspektiven mehr bieten kann, sollten sie die für sie ursprünglich (bei RBS-KITA) geschaffenen Tätigkeiten einmal nicht mehr ausüben können.

Eine Alternative sind wie oben beschrieben sogenannte Außenarbeitsplätze. Wer die Tätigkeit auf dem Außenarbeitsplatz bei der LHM nicht mehr ausüben kann, könnte wieder bei der Behindertenwerkstatt arbeiten – oder ggf. an einem anderen Außenarbeitsplatz beschäftigt werden. Diese „Rückfallebene“, erleichtert die Suche nach langfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten wesentlich.

Betreffend der **Betreuung und Unterstützung** von Menschen mit Einschränkungen möchten wir betonen, dass der Aufwand der „Pat*in“ und / oder der Führungskraft ein hohes Stundenmaß umfassen kann. Während der Einarbeitungszeit müssen die Menschen in kleinen Schritten an die Arbeit herangeführt werden und es muss regelmäßig überprüft werden, ob die gestellten Aufgaben zu bewältigen sind. Dieses Vorgehen bedarf mehr Zeit als eine Führungskraft üblicherweise zur Verfügung hat. Anders als bei anderen Mitarbeiter*innen ist damit zu rechnen, dass der Betreuungsaufwand auch weit über die Einarbeitungszeit hinaus fortbesteht. Es würde eine notwendige zeitliche Entlastung für die Pat*in/Führungskraft bedeuten, wenn eine Fachkraft zur Betreuung aller Beschäftigten mit Einschränkungen bei

RBS-KITA zur Verfügung stehen würde.

Für das Gesamtkonzept ist auch zu bedenken, dass der langfristige Betreuungsaufwand von städtischer Seite nicht immer von den selben Führungs- oder auch Fachkräften ausgeübt werden wird. Inklusion ist in der Regel eine Daueraufgabe. Fach- und Führungskräfte entwickeln sich ggf. beruflich weiter. Andere Führungskräfte übernehmen dann die Betreuung der Beschäftigten mit Einschränkungen. Das kann für Menschen mit Beeinträchtigungen eine erhebliche Herausforderung darstellen. Zudem ist eine umfangreiche Übergabe an neue Verantwortliche oftmals nicht gewährleistet. Das kann schnell zu schweren Problemen im Beschäftigungsverhältnis führen.

Die Finanzierung der 6 VZÄ bei den ausgewählten Trägern sollen befristet auf 5 Jahre beantragt werden. Möglicherweise reagieren die ausgewählten Träger hierauf mit der entsprechenden Befristung der Arbeitsverträge mit den betreffenden Beschäftigten. Wir regen an, generell die Zumutbarkeit einer Befristung auch der bei der LHM einzurichtenden Stellen zu prüfen.

Zur vertraglichen Gestaltung und zum Konzept des RBS im Übrigen steht Ihnen gerne das Kompetenzcenter Vielfalt und Gleichstellung, POR-2/24 zusammen mit den weiteren am Pilotprojekt Beteiligten im POR für einen Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

Wir bitten die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen.

Die Stadtkämmerei und das Direktorium erhalten einen Abdruck der Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Stadtdirektor