

## **Beschäftigung von kognitiv eingeschränkten Menschen**

Inklusion II - Einrichtung von inklusiven Arbeitsplätzen

Antrag Nr. 14-20/A 05845 von Herrn StR Christian Müller, Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Christian Vorländer, Herrn StR Marian Offman, Frau StRin Dr. Constanze Söllner-Schaar, Frau StRin Bettina Messinger, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Hans Dieter Kaplan vom 29.08.2019

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 17473**

Anlage

Nr. 1 Stadtratsantrag der SPD-Stadtratsfraktion Nr.14-20/A 05845 vom 29.08.2019

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 12.02.2020 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

Am 29.08.2019 hat die SPD Stadtratsfraktion folgenden Antrag gestellt:

„Das Personal- und Organisationsreferat gibt Menschen mit kognitiven Einschränkungen gezielt eine Chance und baut das Stellen- und Arbeitsplatzangebot an geeigneten Arbeitsplätzen deutlich aus.“

#### **Begründung**

Angesichts des Paradigmenwechsels durch das Bundesteilhabegesetz sollte die LHM München Menschen mit kognitiven Einschränkungen eine Chance geben und die Arbeitsmöglichkeiten weiter ausbauen. Dazu sollen entsprechend inklusive Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.“

#### **1. Ziele und wichtige Inhalte des Bundesteilhabegesetzes in Bezug auf beschäftigungsbereite Arbeitgeber**

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das seit dem Jahr 2017 in Stufen in Kraft tritt und nun seit 01.01.2020 in fast allen Regelungen gilt, soll Menschen, die voll erwerbsgemindert sind und bisher höchstens eine Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) wahrnehmen konnten, eine Alternative bieten. Es zielt darauf ab, Menschen, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Voraussetzung ist, dass diese Personen in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Sie müssen vorher eine berufliche Bildungsmaßnahme durchlaufen haben. Gleichzeitig muss beim Arbeitgeber die Bereitschaft vorhanden sein, einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Für die Finanzierung von Arbeitsstellen hat der Gesetzgeber das sog. „Budget für Arbeit“ eingerichtet. Arbeitgeber werden unterstützt, soweit sie bereit sind, dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstätte für behinderte Menschen (WfbM) haben, zu beschäftigen. Es dient dem Ausgleich der dauerhaften Minderleistung der Beschäftigten mit Behinderung.

Das Budget für Arbeit umfasst

- einen Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber sowie
- die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung.

Die Leistungen (Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz - § 61 Abs. 2 i.V.m. Abs. 4 SGB IX) des Trägers der Eingliederungshilfe sind zeitlich befristet, werden regelmäßig überprüft und ggf. degressiv ausgestaltet<sup>1</sup>.

Antragsteller für das „Budget für Arbeit“ ist die betroffene Person selbst. Mit Zustimmung der leistungsberechtigten Person, kann die Auszahlung an den beschäftigungsbereiten Arbeitgeber erfolgen.

## **2. Sachstand der bisherigen Ergebnisse**

Das Personal- und Organisationsreferat hat nach etlichen aufwändigen Recherchen mit positiver Herangehensweise und kreativer Auslegung des starren Gestaltungsrahmens einer im Wesentlichen steuerfinanzierten Kommune einen konkreten Vorschlag ausgearbeitet.

Im Rahmen der Beschlussabstimmung hat sich jedoch gezeigt, dass es noch erheblichen Diskussionsbedarf insb. mit dem Behindertenbeirat und dem Behindertenbeauftragten gibt, der vor dem konkreten Abgabetermin nicht mehr zufriedenstellend aufgearbeitet werden kann. Die unterschiedlichen Auffassungen zum weiteren Vorgehen sind zu beraten und möglichst einem Konsens zuzuführen.

## **3. Weiteres Vorgehen**

Das Personal- und Organisationsreferat wird die Beteiligten zu weiteren Gesprächen einladen. Ziel ist, vor der Sommerpause den Stadtrat mit einem neuen Sachstandsbericht und - soweit möglich – einem Entscheidungsvorschlag zu befassen.

1 BAGÜS-Orientierungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben - Stand Dezember 2017 , Seite 11

#### **4. Verspätete Abgabe**

Aufgrund der Aufgabendichte, der erforderlichen umfangreichen Vorrecherchen zur Sachlage und der Abstimmungsprozesse mit beteiligten Stellen konnte die Beschlussvorlage erst verspätet abgegeben werden. Nur mit einer Beschlussfassung im Februar kann die Vorlagefrist von sechs Monaten gemäß § 60 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Stadtrats eingehalten werden.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer, sowie dem Behindertenbeirat, der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

## II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, vor der Sommerpause den Stadtrat mit einem neuen Sachstandsbericht und - soweit möglich – einem Entscheidungsvorschlag zu befassen.
3. Der Antrag der SPD-Stadtratsfraktion Nr. 14-20/A 05845 vom 29.08.2019 ist damit geschäftsordnungsgemäß aufgegriffen.
4. Dieser Beschluss unterliegt **nicht** der Beschlussvollzugskontrolle.

## III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

## IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

## V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.2

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An den Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München  
dem Behindertenbeauftragten der Landeshauptstadt München  
an die Gleichstellungsstelle für Frauen  
an das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-BRK  
an die Gesamtschwerbehindertenvertretung  
an die Gesamtpersonalvertretung

an das Baureferat, GL  
an das Baureferat, Gartenbau  
an das Direktorium, GL  
an das IT-Referat, GL  
an das Kommunalreferat, GL  
an das Kreisverwaltungsreferat, GL  
an das Kulturreferat, GL  
an das Kulturreferat, Bibliotheken  
an das Personal- und Organisationsreferat, GL  
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft, GL  
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft,  
an das Referat für Bildung und Sport, GL  
an das Referat für Bildung und Sport, KITA  
an das Referat für Gesundheit und Umwelt  
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung  
an das Sozialreferat  
an die Stadtkämmerei

an den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
an [IT@M](#)  
an die Markthallen München  
an die Münchner Kammerspiele  
an die Münchner Stadtentwässerung  
an die Stadtgüter München

zur Kenntnis

Am

Pfad:

Intern\I-P52\UN-Konvention-

BRK\Anfragen\_divers\Stadtrat\2019\BVFeb2020\VPA\_12\_02\_20\_Inklusion\_II\_BeschlussEntwurf\_Stand\_27\_01\_2020.odt