

Vorlage Nr. 14/3686

öffentlich

Datum: 13.11.2019
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Unkelbach

Ausschuss für Inklusion	28.11.2019	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	02.12.2019	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Akquise von Mitarbeitenden mit Behinderung im LVR für die Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt (vormals gehobener und höherer Dienst); Haushalt 2019

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen der Verwaltung zur Akquise von Mitarbeitenden mit Behinderung im LVR für die Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt (vormals gehobener und höherer Dienst) werden gemäß Vorlage 14/3686 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR ist ein großer Arbeitgeber im Rheinland.
Für seine vielfältigen Aufgaben braucht der LVR
immer wieder neue gute Mitarbeitende.

Zum Beispiel auch:

Mitarbeitende mit Behinderungen und Hochschul-Abschluss.



Die Politik im LVR hat die Verwaltung im LVR daher gefragt:
Braucht es eine besondere Förderung
für Studierende mit Behinderungen?
Damit diese später beim LVR eine gute Arbeit finden?



Das hat die Verwaltung im LVR geantwortet:

Der LVR tut bereits viel für die Einstellung und Beschäftigung
von Menschen mit Schwerbehinderung.

Zum Beispiel:

- Beim LVR sind bereits heute viele Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt – mehr als gesetzlich vorgeschrieben.
- Bei allen offenen Stellen gibt der LVR den Hinweis: Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden bei sonst gleicher Eignung bevorzugt.
- Es gibt besondere Werbung für Ausbildungs-Stellen beim LVR an Förderschulen und Berufsschulen.
- Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung werden beim LVR bestmöglich mit Hilfsmitteln ausgestattet.

Daher hält der LVR eine besondere Förderung für
Studierende mit Behinderungen gerade nicht für notwendig.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

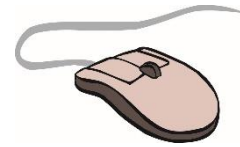
0221-809-2202.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache

finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Im Rahmen der Beratungen zum Haushalt 2019 wurde die Verwaltung mit Beschluss der 13. Sitzung der Landschaftsversammlung am 08.10.2018 zum Antrag 14/221 der Fraktionen CDU und SPD beauftragt, die Möglichkeiten einer verstärkten Gewinnung von Mitarbeitenden mit Behinderung im LVR für die Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt und die entsprechenden Tarifstufen der Beschäftigten zu prüfen und dabei auch die Vergabe von Stipendien an Studierende zu betrachten.

Festgestellt werden kann zunächst, dass von der momentanen sehr guten Arbeitsmarktlage insbesondere die Hochschulabsolvent*innen profitieren. Deren Arbeitslosenquote liegt bei nur noch 2,2 Prozent und gilt damit als Segment mit Vollbeschäftigung. Das gilt auch für die Akademiker*innen mit Behinderung. Die Beschäftigung steigt seit Jahren an und nimmt sogar stärker zu als bei den Beschäftigten ohne Behinderung.

Im LVR werden freie Stellen grundsätzlich diskriminierungsfrei und mit dem Zusatz ausgeschrieben: „Der Bewerbung schwerbehinderter Menschen wird bei sonst gleicher Eignung der Verzug gegeben.“ Der Vorrang gilt für schwerbehinderte Menschen jeglichen Alters. Allerdings gilt im Rahmen des rechtssicheren Stellenbesetzungsverfahrens öffentlicher Behörden und Einrichtungen, dass Einstellungen grundsätzlich nur nach dem Grundsatz der Bestenauslese vorgenommen werden dürfen. Eine spezielle Bevorzugung schwerbehinderter Menschen bei Auswahlentscheidungen ohne Berücksichtigung dieses Grundsatzes wäre nicht rechtskonform („Umgekehrte Diskriminierung“).

Die gesetzliche Mindestquote von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft wird seit langem mit ca. 10 Prozent deutlich übererfüllt. Bei den Mitarbeiter*innen mit Hochschulabschluss, also den Beamten*innen in der Laufbahngruppe 2 (ehem. gD und hD) bzw. vergleichbaren Beschäftigten im TVöD-Bereich, liegt sie aktuell bei 5,5 Prozent. Bei Anwärter*innen beträgt der Anteil derzeit 4,0 Prozent.

Eine Reihe von Stiftungen unterstützen Studierende mit Behinderung u.a. auch mit Stipendienangeboten. Ergänzend können eine Vielzahl von behinderungsgerechten Unterstützungsleistungen als Teilhabeleistung beantragt werden. Für ein zusätzliches, weiteres Stipendienprogramm des LVR wird seitens der Verwaltung weder arbeitsmarktpolitisch noch bildungspolitisch ein zwingender Bedarf gesehen.

Der Hinweis der politischen Vertretung, den kostenlosen Service der Zentralen Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) in Bonn zu nutzen, wird umgesetzt. Zukünftig wird der LVR diesen zusätzlichen Weg nutzen, um gezielt noch mehr Akademiker*innen mit Schwerbehinderung, auch und insbesondere berufserfahrene und lebensältere Fachkräfte, anzusprechen und mehr Bewerbungen auf Stellenausschreibungen zu erhalten. Ein besonders hohes Interesse besteht für den LVR in Engpassberufen. Ebenso werden die freien LVR-Stellen in der Stelleninformation des ZAV veröffentlichen.

Zudem wurde zwischenzeitlich ein Kontakt zur Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln hergestellt. Dort leitet Frau Prof.in Dr. Niehaus u.a. das Projekt „PROMI - Promotion inklusive“. Das Projekt hat das Ziel, 45 schwerbehinderten Akademiker*innen durch befristete Promotionsstellen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Kooperationen zwischen Lehrstuhlprojekt und LVR (Fachbereiche 12, 53 sowie Insti-

tut für Training, Beratung und Entwicklung) bspw. bei künftigen LVR-Mitarbeitendenbefragungen werden geprüft. Ebenso ist die Betreuung von Masterarbeiten möglich. Zudem sollen künftig an das Jobportal der Universität zu Köln sowie das dortige Studierendenwerk geeignete Stellenanzeigen übermittelt werden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/3686:

Im Rahmen der Beratungen zum Haushalt 2019 wurde die Verwaltung mit Beschluss der 13. Sitzung der Landschaftsversammlung am 08.10.2018 zum Antrag 14/221 221 der Fraktionen CDU und SPD beauftragt, die Möglichkeiten einer verstärkten Gewinnung von Mitarbeitenden mit Behinderung im LVR für die Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt und die entsprechenden Tarifstufen der Beschäftigten zu prüfen und dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung zu berichten. In die Prüfung einbezogen werden sollte, ob der LVR in seiner Rolle als Arbeitgeber und Dienstherr in Form eines Stipendienprogramms Studierende mit Behinderung finanziell fördern kann. Hierzu gibt die Verwaltung folgende Informationen:

1. Vorbemerkungen:

Der Aufschwung der deutschen Wirtschaft hat sich im Jahr 2018 fortgesetzt. Auch der Arbeitsmarkt entwickelte sich weiter sehr gut. Die Erwerbstätigkeit hat wegen des Ausbaus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung weiter deutlich zugenommen. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte mit 44,8 Mio. (davon 32,9 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) einen neuen Höchststand.

Der gemeldete Stellenbestand bei der Bundesagentur für Arbeit stieg im Vergleich zu 2017 um 66.000 auf 796.000. Das entspricht einem Plus von ca. 9,0 Prozent. Der jahresdurchschnittliche Bestand an Arbeitslosen ist auf rund 2,3 Millionen gesunken. Das ist der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung. Die Arbeitslosenquote lag bei lediglich 5,2 Prozent.

Der Trend zur Höherqualifizierung setzt sich fort und mündete in einen neuerlichen Höchststand an erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Jedes Jahr verlassen ca. 250.000 Absolvent*innen deutsche Hochschulen. Der Anteil von Absolvent*innen mit anerkannter Schwerbehinderung liegt lediglich bei etwa 0,5 Prozent (entspricht ca. 1.250 Personen).

Die Zahl der gemeldeten Stellenangebote nahm weiter zu. Gleichzeitig ging die Zahl der arbeitslosen Akademiker*innen zurück. Die Arbeitslosenquote sank ebenfalls mit 2,2 Prozent auf den niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung und signalisiert Vollbeschäftigung.¹

Der Großteil der Erwerbstätigen übt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Außerdem sind in akademischen Berufen Selbständigkeit und Beamt*innenstatus von Bedeutung. Überdurchschnittliche Zuwächse sind in allen Erwerbstätigkeitsformen feststellbar. So ist die Zahl der angestellten Akademiker*innen seit 2008 um 43 Prozent gewachsen. Insgesamt gab es bei Beschäftigten in diesem Zeitraum ein Plus von „nur“ 11 Prozent.

Auch im öffentlichen Dienst ist der Trend zur Höherqualifizierung zu beobachten. Bei einer insgesamt rückläufigen Zahl verbeamteter Staatsbediensteter gab es 2 Prozent mehr Beamt*innen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg, April 2019, S. 7.

Personalengpässe sind in einigen Berufen und Regionen zu verzeichnen. Zu nennen sind hier vor allem die Softwareentwicklung, einige Ingenieurfachrichtungen sowie ärztliches und pharmazeutisches Personal. Der anhaltende Bauboom sorgt zunehmend für Besetzungsschwierigkeiten im Bauingenieurswesen und in der Architektur.

Schwerbehinderte Menschen profitieren von der aktuell guten Arbeitsmarktlage. Die Beschäftigung in diesem Segment ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und hat stärker zugenommen als die Zahl der schwerbehinderten Menschen in der Bevölkerung. Die Arbeitslosigkeit ging sogar stärker zurück als bei nicht-schwerbehinderten Menschen. Im Bereich Pflege und Soziales und im öffentlichen Dienst finden überproportional viele arbeitslose, schwerbehinderte Menschen eine neue Aufgabe.

	Arbeitslos gemeldete Akademiker*innen gesamt	Arbeitslos gemeldete Akademiker*innen mit Behinderung	Prozentualer Anteil der arbeitslos gemeldeten Akademiker*innen mit Behinderung an der Gesamtzahl der arbeitslos gemeldeten Akademiker*innen
2015	202.737	8.237	4,06 %
2016	198.452	7.962	4,01 %
2017	193.520	7.750	4,00 %
2018	185.482	7.700	4,15 %

Arbeitslos gemeldete Akademiker*innen im Jahresdurchschnitt²

2. Situation im LVR

2.1. Einstellungsbedingungen

Der Gesetzgeber hat in § 71 Sozialbesetzbuch (SGB) IX die Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbindlich festgelegt. Im Absatz 1 heißt es „Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.“ Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber erfüllt der LVR diese Sollquote seit Jahren. Diese liegt beim Gesamt-LVR z.Zt. bei 10,0 Prozent (Jahresdurchschnitt 2018); bei den LVR-Dezernaten liegt sie bei z.Zt. 13,6 Prozent.

Weiterhin hat der Gesetzgeber alle öffentlichen (und privaten) Arbeitgeber verpflichtet, mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen (§ 166 SGB IX).

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung unterstützt die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, indem die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen stärker gesteuert wird. Der Abschluss geeigneter betriebsnaher Vereinbarungen soll die Beschäftigungssituation spürbar verbessern.

² Vgl. Zahlen 2015-2018 in Tabelle A1, S. 72 aus ifes, Institut für empirische Soziologie Nürnberg, Forschungsberichte. Zapfel, S., Zielinski, B., Schrauth, B., 2019: Entwicklung und Etablierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen mit Anbindung an das Informationssystem REHADAT – IXNET (Inklusives Expert*innennetzwerk) – Vorstudie.

Mit der Rahmenintegrationsvereinbarung³ sowie den verschiedenen LVR-dezernatsspezifischen Integrationsvereinbarungen für schwerbehinderte Menschen hat sich der LVR selbst gebunden. Sie sollen die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen bei der Ausbildung und im Berufsleben sicherstellen.

In Ziffer 2.2 der LVR-Integrationsvereinbarung des LVR-Dezernates Personal und Organisation⁴ wird die „Erhaltung der Beschäftigungsquote“ festgeschrieben, d.h. dass die bisher erfüllte Quote erhalten bleiben soll. Hierzu werden alle notwendigen Anstrengungen unternommen, geeignete schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte behinderte Menschen entsprechend den Vorschriften des §§ 151 ff. SGB IX einzustellen und zu beschäftigen. Daher werden alle vakanten Stellen mit dem Zusatz: „Der Bewerbung schwerbehinderter Menschen wird bei sonst gleicher Eignung der Vorzug gegeben.“ ausgeschrieben. Allerdings bedeutet dies auch, dass es im Rahmen eines rechtssicheren Stellenbesetzungsverfahrens nur einen Vorrang für Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung und Qualifikation geben kann.

Der LVR darf jedoch aus Rechtsgründen keine schwerbehinderten Bewerber*innen bei schlechterer Leistung bevorzugt einstellen.

Denn gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Diese Regelung soll unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleisten, dass öffentliche Ämter (sowohl Beamte als auch Beschäftigte) nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese besetzt werden.

Die mit dem Grundsatz der Bestenauslese verbundene objektive Wertentscheidung bringt das Interesse der Allgemeinheit zum Ausdruck, möglichst qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber in die öffentlichen Ämter zu berufen. Die ungeschmälerte Anwendung des Leistungsgrundsatzes soll ein hohes fachliches Niveau und die rechtliche Integrität des öffentlichen Dienstes gewährleisten.

Entsprechend § 164 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Nach § 165 SGB IX treffen den öffentlichen Arbeitgeber besondere Pflichten, indem sie z.B. den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden müssen. Dem kommt der LVR vollumfänglich nach.

Auch kommt der LVR seiner Verpflichtung nach, schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen freien Arbeitsplatz beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Der öffentliche Arbeitgeber hat sich in

³ Rahmenintegrationsvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen beim Landschaftsverband Rheinland vom 19.11.2009.

⁴ Hier: Örtliche Integrationsvereinbarung schwerbehinderter Menschen im LVR-Dezernat 1, Personal und Organisation vom 31.10.2013. Vgl. auch z.B. Ziff. 1 der Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen im LVR-Dezernat 0 vom 04.09.2018.

diesem Fall über die schriftlichen Bewerbungsunterlagen hinaus einen persönlichen Eindruck von der schwerbehinderten Bewerberin oder dem schwerbehinderten Bewerber und dem ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, insbesondere von ihrem positiven Leistungsprofil zu verschaffen.

Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen am Arbeitsleben ist durch eine ausgleichende Vorrangregelung zu fördern. Diese bezieht sich auf das Bewerbungsverfahren, nicht jedoch auf die Auswahlentscheidung. Dem Prinzip der Auslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind auch die durch das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG geschützten Personengruppen unterworfen (vgl. BVerwG vom 03.03.2011 – 5 C 15.10). Eine Bevorzugung schwerbehinderter Menschen im Auswahlverfahren im Rahmen einer Stellenbesetzung ist rechtlich daher nicht möglich.

Der LVR ist ebenfalls nicht berechtigt, seine Ausschreibungen so einzuengen, dass sich ausschließlich nur schwerbehinderte Bewerber*innen bewerben dürfen.

Die grundsätzliche Anforderung, die das AGG an Stellenausschreibungen stellt, findet sich in § 11 AGG. Danach ist jede Stellenausschreibung – unabhängig davon, ob die Stelle öffentlich oder intern ausgeschrieben wird – diskriminierungsfrei zu gestalten. Ziel dieser Vorschrift ist es, Stellenausschreibungen zu verbieten, die ohne zwingenden sachlichen Grund bestimmte Bewerber*innengruppen von vornherein ausschließen.

Dies wäre jedoch der Fall, wenn der Arbeitgeber die Bewerbungen nicht schwerbehinderter Menschen von vornherein ausschließen würde. Lediglich das Bestreben, die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen beim LVR weiter erhöhen zu wollen, stellt keinen zwingenden Grund dar, um die Gruppe der nicht schwerbehinderten Menschen im Sinne einer „umgekehrten Diskriminierung“ absichtlich zu benachteiligen. Vielmehr wird der Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben bereits durch die Pflichten Regelungen der §§ 154 ff. SGB IX hinreichend Rechnung getragen.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung strebt das LVR-Dezernat Personal und Organisation an, neben der Erhaltung der Beschäftigungsquote Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen, soweit der Arbeitsmarkt geeignete und qualifizierte Bewerber*innen zur Verfügung stellen kann.

In der Integrationsvereinbarung wird unter Ziffer 2.3⁵ weiterhin ausdrücklich auf Neueinstellungen sowie die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen eingegangen. Danach werden (Ausbildungs-)Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt, soweit der Arbeitsmarkt geeignete und qualifizierte Bewerber*innen zur Verfügung stellen kann. Hierbei sind die allgemeinen Grundsätze des rechtssicheren Stellenbesetzungsverfahrens zu beachten. Die Angebote der Bundesagentur für Arbeit und des Inklusionsamtes werden in Anspruch genommen.

Der Arbeitsmarkt von berufserfahrenen Akademiker*innen mit Schwerbehinderung jeglichen Alters ist für den LVR interessant; vor allem in Bezug auf Mangelberufe. Viele Be-

⁵ Örtliche Integrationsvereinbarung schwerbehinderter Menschen im LVR-Dezernat 1, Personal und Organisation vom 31.10.2013.

hinderungen entstehen erst im Laufe des Berufslebens. Daher wird die Anregung der politischen Vertretung ab sofort umgesetzt, auch den Service der Zentralen Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) in Bonn zu nutzen. Freie Stellen des hD bzw. entsprechende Stellen im Beschäftigtenverhältnis werden der ZAV Bonn zur Veröffentlichung in deren Stelleninformationsdienst gemeldet. Der LVR bedient sich dieses zusätzlichen Weges, um gezielt noch mehr Akademiker*innen mit Schwerbehinderung anzusprechen und mehr Bewerbungen auf Stellenausschreibungen zu erhalten.

Um eine Erhöhung der Ausbildungszahlen schwerbehinderter Beschäftigter zu erreichen, enthalten alle Stellenanzeigen bei der Ausschreibung von Nachwuchskraft-, Trainee- und Volontariatsstellen ebenfalls den Zusatz, dass der Bewerbung schwerbehinderter Menschen bei sonst gleicher Eignung und Befähigung der Vorzug gegeben wird. Bei der Entscheidung über die Gleichwertigkeit einer Bewerbung wird die besondere Situation des schwerbehinderten Menschen berücksichtigt. Zusätzlich wird darauf geachtet, dass die Qualifikation der Bewerbenden im Vorfeld der Einstellung so einschätzbar sein muss, dass das jeweilige Ausbildungsziel erreichbar ist.

Der LVR-Fachbereich 12, Abteilung Ausbildung, führt jährlich in Zusammenarbeit mit dem LVR-Dez. 5 eine Informationsveranstaltung mit der Anna-Freud-Förderschule durch. An dieser LVR-Förderschule kann das Abitur abgelegt werden, so dass hier eine Zielgruppe erreicht werden kann, die entweder für eine –LVR-eigene- Ausbildung mit Bachelorabschluss interessant ist bzw. die nach einem externen Studium für den Arbeitgeber LVR attraktiv ist.

Zukünftig wird die Abteilung Ausbildung den angehenden Abiturient*innen der Anna-Freud-Schule persönliche Einladungen zum jährlichen Studien- und Ausbildungstag des LVR übersenden. Zudem werden den angehenden Absolvent*innen des Berufskollegs Essen künftig konkret zugeschnittene Flyer und Ausschreibungstexte zugesandt.

Außerdem werden Schulen mit gymnasialen Abschlussmöglichkeiten im Umfeld des LVR-Standortes Köln jeweils Ausschreibungstexte und –flyer für die Bachelorstudiengänge zugesandt. In allen diesen Texten wird insbesondere darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Menschen mit Behinderung ausdrücklich erwünscht sind.

Betriebliche Praktika für schwerbehinderte Menschen werden in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsfachdienst nach Möglichkeit angeboten und durchgeführt.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass auch maximal zehn finanzierte Poolstellen des JSB-Programms⁶ mit schwerbehinderten arbeitslos gemeldeten Jugendlichen⁷ besetzt werden, sofern genügend Bewerbende zur Verfügung stehen. Ziel der Trainingsmaßnahme ist es, auf eine mögliche spätere Ausbildung vorzubereiten. Es wird sichergestellt, dass nach Abschluss der längstens zweijährigen Maßnahme diese Jugendlichen bei Eignung in ein Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis übernommen werden.

In Bezug auf schon ausgebildete Akademiker*innen mit Schwerbehinderung wurde zwischenzeitlich ein Kontakt zur Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln

⁶ Beschäftigung von besonders betroffenen jugendlichen Schwerbehinderten.

⁷ Diese Jugendlichen haben i.d.R. auf dem freien Markt kaum Chancen, einen regulären Ausbildungsplatz oder eine Beschäftigung zu finden.

hergestellt. Dort leitet Frau Prof.in Dr. Niehaus u.a. das Projekt „PROMI - Promotion inklusive“⁸. Das Projekt hat das Ziel, 45 schwerbehinderten Akademiker*innen durch befristete Promotionsstellen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Verwaltung hat in ihrem Kontakt mit dem Lehrstuhl ausgelotet, wie der LVR als attraktiven Arbeitgeber für Akademiker*innen mit Behinderung visibel gemacht werden kann. Im Ergebnis wird der LVR Stellenanzeigen für potentielle Bewerbende mit akademischer Bildung dem Studentenwerk der Universität zu Köln für den Aushang zur Verfügung stellen. Weiterhin wird der LVR prüfen, in wie weit das Jobportal „stellenwerk“ der Universität zu Köln⁹ für ein Recruiting genutzt werden kann.

Darüber hinaus sind Kooperationen des UNI-Projektes PROMI mit dem LVR Fachbereich 53 und im Hinblick auf zielgruppenspezifische Inhalte künftiger LVR-Mitarbeitendenbefragungen auch mit dem Institut für Training, Beratung und Entwicklung möglich.

2.2. Schwerbehinderte Mitarbeitende im LVR mit Hochschulabschluss (LG 2 bzw. ab E9 b/c TVöD)

Die gesetzliche Mindestquote von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft wird seit langem mit ca. 10 Prozent deutlich übererfüllt. Die Auswertung aktueller Zahlen zeigt, dass in den LVR-Dezernaten, LVR-Kliniken und LVR-Einrichtungen durchschnittlich 5,5 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss Menschen mit Behinderung i.S.d. SGB IX sind.

OE	Anzahl MA (gD u. hD) ¹⁰	davon SB (ab GdB 50)	Anteil (i.v.H.)
LVR-Dezernat 0	92	5	5,4 %
LVR-Dezernat 1	202	12	5,9 %
LVR-Dezernat 2	91	11	12,1 %
LVR-Dezernat 3	121	4	3,3 %
LVR-Dezernat 4	179	9	5,0 %
LVR-Dezernat 5	342	29	8,5 %
LVR-Dezernat 7	535	30	5,6 %
LVR-Dezernat 8	103	11	10,7 %
LVR-Dezernat 9	379	17	4,5 %
LVR-InfoKom	361	27	7,5 %
LVR-JHR	101	0	0,0 %
LVR-HPH-Netze	287	26	9,1 %
LVR-Kliniken	5.618	272	4,8 %
KHZW	4	2	50,0 %
RVK	248	20	8,1 %
Sonstige	5	0	0,0 %
	8.668	475	5,5 %

Beamt*innen ab der LG 2 und vergleichbare (Tarif-)beschäftigte im LVR
(Stichtag 30.06.2019)

⁸ Siehe <https://promi.uni-koeln.de>

⁹ <https://www.stellenwerk-koeln.de/>

¹⁰ Aktive, befristete sowie unbefristete Mitarbeitende ohne SER-Bereich, Nachwuchskräfte, Volontäre, Trainees, Praktikanten.

Der LVR ist besonders bestrebt, speziell jungen Menschen mit Behinderung einen Einstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist hierbei sehr gut. Bei der Auswahl der Bewerbenden mit Schwerbehinderung für einen Ausbildungsplatz muss u.a. zusätzlich eine belastbare Annahme bestehen, dass die Abschlussprüfung erfolgreich absolviert werden kann. Der Anteil der Bewerbungen mit anerkannter Schwerbehinderung bei den Bachelorstudiengängen ist viel geringer, als zum Beispiel im Bereich des mittleren Dienstes. Derzeit liegt die LVR-Quote von Menschen mit Schwerbehinderung im Vorbereitungsdienst des gD bei 5,5 Prozent. Sie liegt damit bereits auch in dieser Personengruppen über der gesetzlichen Quote für Menschen mit Behinderung.

	Anzahl gesamt:	davon SB (ab GdB 50)	Anteil (i.v.H.)
Anwärter*innen bzw. Aufstieg g. D. ¹¹	110	6	5,5 %
Trainees	8	0	0,0 %

(Archiv-)Anwärter*innen, Aufstiegsbeamt*innen und Trainees (Stichtag 01.10.2018)

Zudem werden Menschen mit Behinderung auf Stellen in LVR-Integrationsbetrieben und -abteilungen, auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BiAP) sowie auf Stellen des JSB-Programm¹² beschäftigt.¹³

2.3. Bindung von schwerbehinderten Menschen

Ein Rückblick über vier Jahrzehnte zeigt, dass Arbeitskräfte mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss immer vergleichsweise selten von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Selbst in konjunkturell schlechten Zeiten blieb die Akademiker*innen-Arbeitslosenquote auf sehr niedrigem Niveau. Seit der Wiedervereinigung bewegte sich die Quote durchweg unter der 4-Prozent-Marke, seit 2007 bleibt sie sogar kontinuierlich unter 3 Prozent (2018: NRW: 2,4 Prozent).

Betrachtet man die Gruppe der schwerbehinderten Menschen, so werden diese nicht so häufig arbeitslos wie Menschen ohne Behinderung, wenn sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Der monatliche Zuwachs arbeitssuchender Menschen mit Behinderung fällt also geringer aus als bei den nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen. Sind Menschen mit Behinderung jedoch einmal arbeitslos, hatten sie im Jahr 2016 mit durchschnittlich 3,0 Prozent deutlich geringere Chancen, ihre Arbeitslosigkeit innerhalb eines Monats zu beenden als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose (7,0 Prozent). Im Bereich Pflege und Soziales und im öffentlichen Dienst finden überproportional viele arbeitslose schwerbehinderte Menschen eine neue Aufgabe.

2.4. Behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen

Alle Arbeitsplätze des LVR, die mit Menschen mit Behinderung besetzt sind, werden bestmöglich mit Hilfsmitteln zur Arbeitsunterstützung behinderungsgerecht ausgestattet. Sie sollen Menschen mit Behinderung in die Lage versetzen, behinderungsbedingte Defizite auszugleichen und dadurch eine qualitativ und quantitativ gute Arbeit ermöglichen.

¹¹ 33 männlich (davon 3 mit Schwerbehinderung), 64 weiblich (davon 3 mit Schwerbehinderung) sowie 6 Archivanwärter*innen (3 männlich, 3 weiblich – alle ohne mit Schwerbehinderung). Aufstiegsbeamt*innen (2 männlich, 5 weiblich – alle ohne Schwerbehinderung).

¹² Programm für Jugendliche mit Schwerbehinderung.

¹³ Vgl. hierzu ausführlich LVR-Vorlage 14/976.

Zudem führt der LVR seit Mitte des Jahres die psychische Gefährdungsbeurteilung seiner Arbeitsplätze (ohne Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen) in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen durch. Die Ergebnisse für die LVR-Dezernate, LVR-InfoKom und die RVK/ZVK liegen bereits vor und werden derzeit ausgewertet.

2.5. Studium und Fördermöglichkeiten

Studierende mit Behinderung sind häufig auf individuelle personelle (Studienassistenten, Gebärdendolmetscher) und technische Unterstützung bei der Durchführung ihres Studiums angewiesen. Studierende mit Beeinträchtigungen können für ausbildungsbezogene Mehrbedarfe Leistungen der Eingliederungshilfe als „Hilfe zur schulischen Ausbildung für einen angemessenen Beruf einschließlich des Besuchs einer Hochschule“ beantragen (§ 54 Abs. 1 Nr. 2 SGB XII, § 13 Abs. 1 Nr. 5 Eingliederungshilfe-Verordnung – EhVO). Manche Hilfsmittel finanzieren auch andere Kostenträger. Hierzu zählen unter anderem Kranken- und Pflegekassen, Sozialhilfeträger, BAföG-Ämter sowie Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Sie alle sind für verschiedene Bereiche zuständig und übernehmen je einen Teil der anfallenden Kosten.¹⁴

Die bildungsbezogenen Leistungen für Menschen mit Behinderung werden ab 2020 mit dem schrittweisen Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) nochmals deutlich erweitert (§ 112 SGB IX, 2020). Kosten können beispielsweise übernommen werden für:

- Kommunikationsassistenzen wie beispielsweise Gebärdensprach- und Schrift-Dolmetscher für Vorlesungen, Seminare, Prüfungen für Studierende mit Hörbehinderungen, auch in Doppelbesetzung.
- Studienassistenzen zur Unterstützung beim Besuch von Lehrveranstaltungen, bei der Bibliotheksnutzung und beim Ausleihen von Büchern sowie bei anderen notwendigen Gängen und der Organisation des Studienalltags (zumeist studentische Helfer und Helferinnen).
- Studienhelfer zum Anfertigen von Vorlesungsmitschriften oder zum Vorlesen von Studienliteratur insbesondere für Studierende mit Sehbehinderungen, sofern der Bedarf nicht durch elektronische Hilfsmittel bereits gedeckt ist oder Hochschulen einen entsprechenden Service anbieten (zumeist studentische Helfer und Helferinnen).
- Mitschreibkräfte für Vorlesungen, Übungen und Seminare (zumeist studentische Helfer und Helferinnen).
- Fachtutor/innen zur Unterstützung beim Vor- und Nachbereiten des Unterrichts (zumeist examinierte Kräfte).
- Elektronische und technische Hilfsmittel, sofern sie für die ordnungsgemäße Durchführung des Studiums erforderlich und eindeutig studienbezogen sind und behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen können.
- Lern- und Arbeitsmittel, sofern sie behinderungsbedingt erforderlich sind.
- Übernahme von behinderungsbedingt erhöhten Fahrtkosten für Fahrten zur Hochschule und für andere studienrelevante Fahrten, beispielsweise zu Arbeitsgruppen oder Besprechungen.

Voraussetzung: Studierende können den öffentlichen Nahverkehr behinderungsbedingt nicht nutzen und sind deshalb auf Behinderten-Fahrdienste, Taxen oder Mietwagen an-

¹⁴ Überblick zu Fördermöglichkeiten: Its Initiative für transparente Studienförderung gemeinnützige UG, <http://www.barrierefrei-studieren.de>; BAGÜS: Empfehlungen zu den Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule.

gewiesen. Werden die notwendigen Fahrten durch Dritte (beispielsweise Eltern, Geschwister, Freunde) mit deren privaten Fahrzeug durchgeführt, so werden die Fahrtkosten gemäß Bundesreisekostengesetz (BRKG) erstattet. Nur wenn keine anderen Möglichkeiten bestehen, kommt für eine begrenzte Zeit eine Beförderung durch Taxen in Betracht. Der Umfang muss nachgewiesen werden.

Alternative Förderung: Über die „Kraftfahrzeughilfe“ kann die Beschaffung und Unterhaltung eines angepassten Kraftfahrzeugs inklusive des Erwerbs des Führerscheins gefördert werden. Ist das der Fall, sind die behinderungsbedingt anfallenden Fahrtkosten zur Hochschule damit zumeist abgegolten.

- Betreutes Wohnen (nach § 54 Abs. 1 Satz 1 SGB XII i. V. m. § 55 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX).

Hinweis: Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Pflege und Assistenz

Wenn Studierende auf Pflege und Assistenz angewiesen sind, erhalten sie Leistungen der Pflegeversicherung. Sind die Mittel nicht kostendeckend, können Studierende Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII zusätzlich beantragen. Zudem können weitere Leistungen beantragt werden (bspw. Leistungen nach dem „Gesetz über die Hilfen für Blinde und Gehörlose (GHBG) des Landes Nordrhein-Westfalen“).

Stiftungen für Studierende mit Behinderung

In der Höhe der finanziellen Förderungen gibt es im Bereich der Stipendien große Unterschiede. Viele Stiftungen zahlen alle Kosten eines Studiums - einige hingegen leisten nur Hilfe in bestimmter Höhe mit monatlichen Auszahlungen.

Die Dr. Willy Rebelein Stiftung, Nürnberg¹⁵ und Google Europe Scholarship for Students with Disabilities¹⁶ kümmern sich zum Beispiel ganz allgemein um die finanzielle Unterstützung von Studenten mit Behinderung und chronisch Kranker - ebenso die Anni und Keyvan Dahesch-Stiftung¹⁷.

Daneben gibt es dann noch das speziell auf die Behinderung oder chronische Krankheit abgestimmte Stipendium. So vergibt die Stiftung Darmerkrankung¹⁸ beispielsweise Stipendien an Studenten mit einer chronischen Darmerkrankung. Die Paul und Charlotte Kniese Stiftung, Berlin und die Karl und Charlotte Spohn Stiftung¹⁹ unterstützen ausschließlich blinde und sehbehinderte Studenten.²⁰

3. Fazit

Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst dürfen ausschließlich nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese vorgenommen werden. Dies gilt sowohl für Beamte als auch für tariflich Beschäftigte.

¹⁵ Maximale Förderung 300 EUR/Mon.

¹⁶ <http://www.google.com/studentswithdisabilities-europe/>

¹⁷ https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=771547&_ffmpar%5B_id_inhalt%5D=1836404 Sachkostenzuschüsse.

¹⁸ <http://www.stiftung-darmerkrankungen.de/>

¹⁹ <http://www.spohn-stiftungen.de/> Maximale Förderung 200 EUR/Mon.

²⁰ Siehe auch die Datenbank des Bundesministeriums für Bildung und Forschung <https://www.stipendienlotse.de/> sowie die Datenbank von e-Follows (Träger: ZEIT Verlagsgruppe und McKinsey & Company Inc): https://www.e-follows.net/iframe/search?show_detail=1180.

Die grundsätzliche Anforderung, die das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) an Stellenausschreibungen stellt, findet sich in § 11 i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG sowie § 81 Abs. 2 SGB IX. Demnach ist jede Stellenausschreibung – unabhängig davon, ob die Stelle öffentlich oder intern ausgeschrieben wird – diskriminierungsfrei zu gestalten. Ziel dieser Vorschrift ist es, Stellenausschreibungen zu verbieten, die ohne zwingenden sachlichen Grund bestimmte Bewerbendengruppen von vornherein ausschließen und dadurch eine Diskriminierung beim Zugang zur Arbeit zu unterbinden.

Eine „umgekehrte Diskriminierung“ im Einstellungsprozess in der Weise, dass der zu fördernden Gruppe der schwerbehinderten Bewerber*innen absoluter Vorrang in einer nach den Grundsätzen der Bestenauslese zu treffenden Auswahlentscheidung eingeräumt würde, ist nicht verfassungskonform. Gleiches gilt für eine nicht diskriminierungsfreie Stellenausschreibung, die die Gruppe der nicht behinderten Menschen vom Zugang zu einem öffentlichen Amt abhalten soll.

Der Wille des Gesetz- (und auch Verfassungs-)gebers geht also dahin, dass die Vorrangregelung für einen Bewerbenden mit Behinderung dann greift, wenn eine bessere qualifizierte Bewerbung nicht vorhanden ist.

Der LVR wendet dieses Recht bei allen Stellenbesetzungen für alle Zielgruppen – von Auszubildenden über Trainees und Absolventen bis hin zu berufserfahrenen Kräften oder Führungskräften konsequent an. Durch vielfältige Maßnahmen wird die vorgegebene Mindestquote der Mitarbeitenden mit Behinderungen seit Jahren weit über dem gesetzlich vorgegebenen Maß erfüllt. Das gilt auch völlig unabhängig vom Alter von schwerbehinderten Menschen.

Eine Reihe von Stiftungen unterstützen Studierende mit Behinderung u.a. auch mit Stipendienangeboten. Ergänzend können eine Vielzahl von behinderungsgerechten Unterstützungsleistungen als Teilhabeleistung beantragt werden. Unabhängig davon gibt es bereits vielfältige Hilfen von Kranken- und Pflegekassen, der Sozialhilfeträger, der BAföG-Ämter sowie der Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Auf die Stiftungen, die Stipendien für diesen Personenkreis bereitstellen, kann verwiesen werden. Es wirkte bildungssystemwidrig, im Übrigen arbeitsmarktpolitisch nicht erforderlich und auch fiskalisch nicht sinnvoll, wenn vom LVR als einzelner Arbeitgeber Mittel für ein separates Stipendienprogramm mit dem Ziel einer anschließenden Beschäftigung beim Verband aufgewandt würden.

In Vertretung

L i m b a c h