Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Berichtszeitraum

Alle zwei Jahre wird der Personal- und Organisationsausschuss von der Verwaltung über die Beschäftigungssituation der bei der Stadt Nürnberg beschäftigten schwerbehinderten Menschen unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im August 2020 (Berichtszeitraum 2018 und 2019) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2020 und 2021 dargestellt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Stadt Nürnberg in den Jahren 2020 und 2021 die gesetzliche Pflichtquote für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen von 5 v. H. jeweils erneut deutlich überschritten hat (2020: 10,35 v. H. und 2021: 10,28 v. H.).

In den Jahren 2020 und 2021 waren durchschnittlich 4,85 v. H. der neu eingestellten Mitarbeitenden schwerbehinderte Menschen.

2021 wurden Aufträge in Höhe von 1.194.249,08 Euro an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben. Dies stellt einen neuen Höchstwert des anrechenbaren Gesamtvolumens dar.

2. Gesetzliche Grundlagen/ Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen grundsätzlich verpflichtet auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Beschäftigt ein Arbeitgeber nicht die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen, so hat er nach § 160 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Durch intensive Bemühungen aller Beteiligten, ist es in den letzten Jahren gut gelungen, diese gesetzliche Pflichtquote mehr als zu erfüllen. Die Beschäftigungssituation der bei der Stadt Nürnberg beschäftigten schwerbehinderten Menschen wird im Folgenden ausführlich dargestellt:

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

Die nach §§ 156 ff. SGB IX zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen bzw. dem Stellenplan-Soll ab.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind grundsätzlich Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht, sowie Auszubildende. Voraussetzung ist in jedem Fall ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch, § 2 Abs. 2 SGB IX) bzw. bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 die

Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit (= gleichgestellter behinderter Mensch, § 2 Abs. 3 SGB IX).
Wird ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

Hinweis: in den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht nach „schwerbehindert" und „gleichgestellt" unterschieden.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Nürnberg im Zeitraum 2017 bis 2021

Die Stadt Nürnberg überschreitet die Pflichtquote von 5 v.H. auch 2021 deutlich.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze – im Jahresdurchschnitt betrachtet – ist in der Vergangenheit stetig angestiegen, ab dem Jahr 2019 trotz weiterer Zunahme der absoluten Zahlen jedoch leicht gesunken. Der Grund hierfür liegt unter anderem darin, dass die Anzahl an Abgängen (Aberkennungen und Austritte) höher ist als die Anzahl an Zugängen (Neuanerkennungen und Eintritte). Insbesondere die Zahl der Neuanerkennungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses anerkannt wurde) war rückläufig; in den Berichtsjahren 2020 und 2021 gab es insgesamt 129 Anerkennungen (2016 und 2017: 176 Anerkennungen; 2018 und 2019: 160 Anerkennungen). Gleichzeitig ist die Anzahl an Ablauf von anerkannten Schwerbehinderungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses aberkannt wurde/abgelaufen ist) in der Summe auf 45 gestiegen (2016 und 2017 in der Summe 27; 2018 und 2019 in der Summe 32). Es ist zu vermuten, dass aufgrund der Corona-Pandemie Beschäftigte Ihre Bemühungen zur Ausstellung/Verlängerung von Nachweisen über das Vorliegen von Behinderungen zurückgestellt haben oder die hierfür erforderlichen Beratungen, Vorsprachen bei Behörden, Ärzten oder Gutachtern nicht stattgefunden haben bzw. stattfinden konnten.
Hinzu kommt, dass gleichzeitig die für die Beschäftigungsquote relevante Zahl an Arbeitsplätzen gestiegen ist.

In den vergangenen Jahren hat sich die Quote wie folgt entwickelt:

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Pflichtquote 5 v. H.	10,74	10,86	10,61	10,35	10,28

Bei Nichterfüllung der Pflichtquote ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

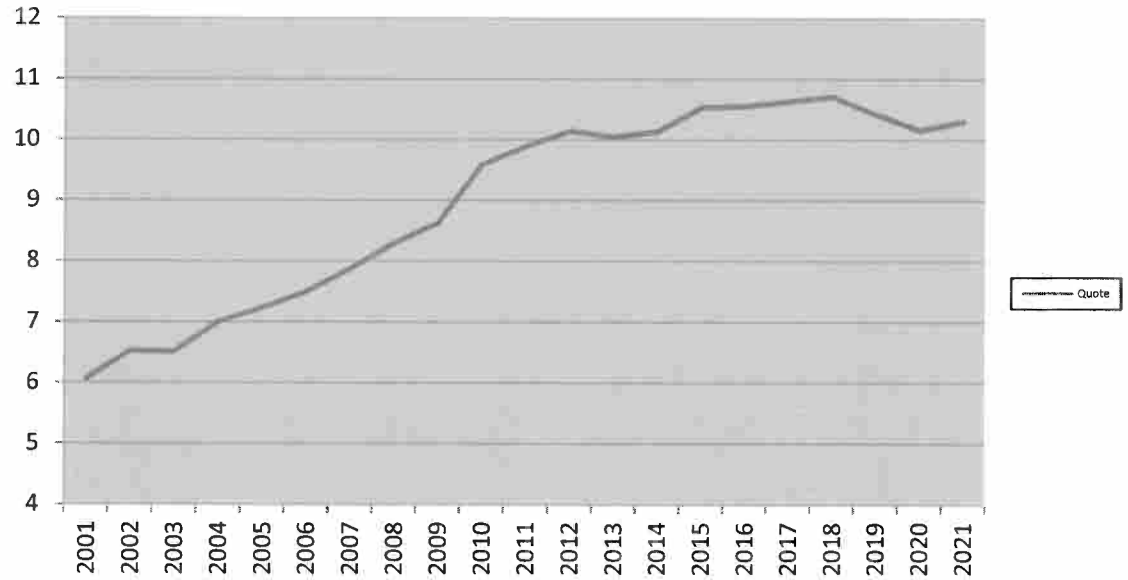
Nachfolgend werden die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen zum Stichtag 31.12. eines Jahres angegeben, da eine jahresdurchschnittliche Eruierung der Zahlen mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre.

Diese Zahlen stellen sich hierbei – jeweils angegeben zum Stichtag des 31.12. eines Jahres – wie folgt dar:

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-,-	-,-
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-,-	-,-
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-,-	-,-
2020	11.343	567	1.078	74	1.152	10,16	-,-	-,-
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	10,30	-,-	-,-

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 6,06 v.H. am 31.12.2001 auf 10,30 v.H. am 31.12.2021.

Entwicklung der Quote zum 31.12.



Nachfolgend wird das Geschlecht (auch im Vergleich zum Gesamtpersonal) und die Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter näher dargestellt.

Geschlecht: zum Vergleich:

Stichtag 31.12.	Anzahl	Anteil an Schwerbehinderten		Anteil am Gesamtpersonal	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2017	1.052	541 (51,4 v.H.)	511 (48,6 v.H.)	46,0 v.H.	54,0 v.H.
2018	1.084	553 (51,0 v.H.)	531 (49,0 v.H.)	45,5 v.H.	54,5 v.H.
2019	1.075	545 (50,7 v.H.)	530 (49,3 v.H.)	44,9 v.H.	55,1 v.H.
2020	1.078	557 (51,7 v. H.)	521 (48,3 v. H.)	44,8 v. H.	55,2 v. H.
2021	1.105	573 (51,9 v. H.)	532 (48,1 v. H.)	44,6 v. H.	55,4 v. H.

Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in v.H.):

Stichtag 31.12.	< 30 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	≥ 60 Jahre
2017	3,6	8,1	18,0	49,8	20,5
2018	4,3	7,7	17,0	50,3	20,7
2019	4,3	8,9	15,8	49,1	21,9
2020	4,7	9,6	16,3	45,5	23,8
2021	5,2	10,0	15,8	45,3	23,7

3.3 Monatsverlauf 2020 im Vergleich zu 2021

Ausgewiesen sind die Daten für die Jahre 2020 und 2021, die bis zum 31.03. des Folgejahres der Agentur für Arbeit im Rahmen der Anzeige nach § 163 SGB IX übermittelt worden sind. Die geforderte Pflichtquote (5 v.H.) wurde sowohl 2020 als auch 2021 in jedem Monat erfüllt und erneut deutlich überschritten.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Januar	546	568	1.143	1.173	10,48	10,33
Februar	546	568	1.141	1.162	10,44	10,23
März	549	569	1.140	1.165	10,39	10,24
April	549	566	1.141	1.160	10,38	10,24
Mai	550	565	1.145	1.157	10,41	10,25
Juni	549	563	1.148	1.152	10,45	10,23
Juli	548	563	1.146	1.156	10,46	10,26
August	546	561	1.130	1.154	10,35	10,29
September	558	570	1.149	1.180	10,30	10,34
Oktober	562	571	1.152	1.186	10,24	10,38
November	565	576	1.150	1.190	10,17	10,33
Dezember	567	576	1.152	1.186	10,16	10,30
Jahresdurchschnitt	553	568	1.145	1.168	10,35	10,28

3.4 Beschäftigung nach Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche - es handelt sich dabei nicht um Dienststellen im Sinne des § 163 SGB IX - und alle Beschäftigten ergab sich zum 31.12. der beiden Berichtsjahre jeweils folgendes Bild (die Werte aus dem Berichtsjahr 2020 sind in Klammern gesetzt):

Beschäftigungssituation in den städtischen Geschäftsbereichen zum Stand 31.12.2021 (bzw. in Klammern zum Stand 31.12.2020):

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. [1]	Schwerbeh./Gleichgest. Soll	Schwerbeh./Gleichgest. Ist [2]	Anzahl der Dienststellen	Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	192 (234)	10 (12)	13 (22)	5 (6)	3 (5)	2 (1)
BDR	533 (592)	27 (30)	82 (81)	7 (6)	6 (4)	1 (2)
2. BM	883 (899)	44 (45)	66 (64)	6 (6)	4 (4)	2 (2)
3. BM	743 (742)	37 (37)	42 (41)	3 (3)	2 (2)	1 (1)
Ref. I/II	723 (688)	36 (34)	98 (93)	6 (6)	6 (6)	-- (--)
Ref. III	695 (592)	35 (30)	75 (71)	4 (4)	3 (4)	1 (--)
Ref. IV	2.121 (1.882)	106 (94)	116 (109)	25 (25)	7 (8)	18 (17)
Ref. V	2.997 (2.904)	150 (145)	223 (213)	4 (5)	4 (4)	-- (1)
Ref. VI	607 (591)	30 (30)	75 (73)	6 (6)	5 (5)	1 (1)
Ref. VII	232 (233)	12 (12)	29 (24)	5 (5)	5 (5)	-- (--)
ASN	424 (426)	21 (21)	71 (82)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüSt	535 (570)	27 (29)	56 (55)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SUN	425 (427)	21 (21)	44 (42)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüBad	90 (85)	5 (4)	12 (11)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SÖR	976 (971)	49 (49)	151 (145)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
nicht zugeordnete Auszubildende			30 (26)			
Insgesamt	**12.176 (11.836) [1]**	**609 (592)**	**1.183[3] (1.152)**	**76 (77)**	**50 (52)**	**26 (25)**

[1]) zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 3.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

[2]) angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten beschäftigten Menschen einschließlich der Mehrfachanrechnungen

[3]) Die Summe weicht aufgrund einer zeitverzögerten SAP-Auswertung von der gemeldeten Anzahl von 1.186 ab, vgl. Tabelle S. 3 oben.

3.5 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2020	68	61	129
2021	61	78	139
insgesamt	129	139	268

Anders als in den Vorjahren überwiegen im Jahr 2021 erstmals die Neueintritte von schwerbehinderten Menschen gegenüber den Neuanerkennungen. Zu den möglichen Gründen hierfür wird auf die Ausführungen unter Nr. 3.2 und unter Nr. 3.6 verwiesen. Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 26 schwerbehinderte Auszubildende (9 Neueintritte in 2020 und 17 Neueintritte in 2021).

3.6 Bewerbungs- und Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen

Im Jahr 2021 gingen insgesamt 20.744 (2020: 19.858) Bewerbungen ein, wovon 957 (2020: 822) Bewerbungen von schwerbehinderten Bewerbenden waren. Dies entspricht einem Anteil von 4,6 v. H. (2020: 4,1).

Im Kalenderjahr 2021 wurden insgesamt 1.599 Personen (2020: 1.632) eingestellt. Im Jahr 2021 waren davon 19 Bewerbende gleichgestellt (2020: 11) und 60 Personen schwerbehindert (2020: 67). Dadurch liegt die Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen insgesamt im Jahr 2021 bei 4,9 v. H. (2020: 4,8).

Im betrachteten Zeitraum lag damit die tatsächliche Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen über deren Bewerbungsquote.

3.7 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2020	27	117	144
2021	18	136	154
insgesamt	45	253	298

Bei den Abgängen stellen die Austritte (z. B. Renten-/Ruhestandseintritte) mit mehr als 84 v.H. den Hauptgrund dar. Wie unter Nr. 3.2 ausgeführt, hat sich die Zahl der ablaufenden Anerkennungen der Schwerbehinderteneigenschaft erhöht.

3.8 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Auf eine bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht zu zahlende Ausgleichsabgabe sind gemäß § 223 Abs. 1 Satz 1 SGB IX **50 % des auf die Arbeitsleistung** der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar. Die Dienststellen werden daher regelmäßig durch das Personalamt gebeten, geeignete Aufträge an Werkstätten zu vergeben. Anrechenbar ist der Gesamtrechnungsbetrag abzüglich der Materialkosten. Die Höhe der Arbeitsleistung und das

Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen. Im Jahr 2020 war das Gesamtvolumen der Arbeitsleistungen –vermutlich pandemiebedingt- geringer als in den Vorjahren; im Jahr 2021 erreichte das Gesamtvolumen einen neuen Höchstwert.

Da die Stadt Nürnberg seit 1998 die vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllt, ist ein Rückgriff auf die Aufträge an anerkannte Werkstätten nicht notwendig.

Beträge aus Aufträgen an anerkannte Werkstätten (in Euro)					
Jahr	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Gesamtvolumen	1.156.709,56	1.148.366,40	1.183.346,26	991.797,77	1.194.249,08
davon anrechenbar[1)]	380.390,45	388.371,21	467.109,89	397.601,73	495.971,29

[1)] anrechenbar sind 50% des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrags

4. Reha-Arbeitsplätze, Arbeitsplatzgestaltung und Sicherung der Beschäftigung

4.1 Reha-Arbeitsplätze

Für die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen, deren Aussichten am Arbeitsleben teilzuhaben wegen der besonderen Schwere der Behinderung wesentlich gemindert sind, sind im Stellenplan Reha-Arbeitsplätze im Umfang von 7,0 VK ausgewiesen. Dieses Kontingent wurde auch in den Jahren 2020 und 2021 ausgeschöpft.

Zur besseren Lesbarkeit und Verdeutlichung werden diese schwerbehinderten Menschen, die wegen der besonderen Schwere der Behinderung besonders beeinträchtigt sind und denen in der Regel ein Grad der Behinderung von 100 anerkannt wird, nachfolgend als „schwerstbehinderte Menschen" bezeichnet.

Sieben schwerstbehinderte Menschen, die bereits seit längerer Zeit unbefristet über das Reha-Kontingent zusätzlich städtischen Dienststellen zugewiesen sind, konnten leider immer noch nicht (vollständig) auf eine „reguläre" Planstelle vermittelt werden.

Dementsprechend sind 4,92 VK des Kontingents bis auf weiteres wie folgt gebunden:

VK	Beschäftigung als...	Dienststelle
1,00	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	GSBV
1,00	Gartenarbeiter	SÖR
0,50	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst (Einteilung mit weiteren 0,5 VK auf einer Planstelle im Stellenplan A)	KoM
0,77	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	Gh
0,50	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	2. BM
0,50	Mitarbeiterin in der Datenverarbeitung (Einteilung mit weiteren 0,27 VK auf einer Planstelle im Stellenplan A)	IT
0,65	Technischer Zeichner	Stpl
= 4,92		

Um die verbleibenden 2,08 VK möglichst nutzbringend für schwerstbehinderte Menschen und sinnstiftend im Sinne der ursprünglichen Zielsetzung zu verwenden, wurden diese Kapazitäten in enger Abstimmung mit der GSBV für Teilzeitbeschäftigungen in Kombination mit auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverträgen genutzt.

Im Vorfeld der Anbahnung neuer Beschäftigungsverhältnisse mit Schwerstbehinderten im Rahmen des (verbliebenen) Reha-Kontingents wird vor diesem Hintergrund besonders darauf geachtet, dass bei den generierten zusätzlichen Beschäftigungen eine möglichst hohe Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Zugleich wird bei der Personalauswahl darauf geachtet, dass mit Blick auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die schwerstbehinderten Menschen entweder

- eine Ausbildung mitbringen, die in der Stadtverwaltung generell eingesetzt wird (z. B. Bachelor BWL (w/m/d), Verwaltungsfachangestellter (w/m/d), Diplom-Sozialpädagoge (w/m/d))

oder

- auf der Basis einer verwaltungsnahen Ausbildung die Bereitschaft besteht, sich in diesen zwei Jahren über den Beschäftigtenlehrgang I weiter zu qualifizieren.

Im Rahmen von Initiativbewerbungen, die manchmal auch über das Inklusionsamt zugeleitet werden, werden die Bewerbungen der schwerstbehinderten Menschen in Abstimmung mit der GSBV gesichtet und zur Prüfung von Einsatzmöglichkeiten zu Vorstellungsgesprächen mit den in Betracht kommenden städtischen Dienststellen eingeladen. In diesem Prozess werden alle Bewerbenden im Hinblick auf eine erfolgreiche Inklusion mit dem Ziel der anschließenden Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg bewertet.

Insgesamt ist es im Berichtszeitraum gelungen, zwei schwerstbehinderte Menschen bei der Stadt Nürnberg über das verbliebene Reha-Kontingent zu beschäftigen. Eine weitere Person konnte bei der IT neben den ursprünglichen 19,50 Wochenarbeitsstunden bereits nach 10 Monaten mit weiteren 10,5 Wochenarbeitsstunden auf einer Planstelle aufgestockt werden.

Die Reha-Arbeitsplätze haben sich aus Sicht der Verwaltung sehr bewährt, um die Beschäftigung und Inklusion von schwerstbehinderten Menschen im ersten Arbeitsmarkt über einen sanften Einstieg zu fördern.

Klar zu kommunizieren ist aber auch, dass trotz des zusätzlichen Reha-Kontingents für die Beschäftigungsdienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich neben ihren Kernaufgaben und dem bestehenden Leistungsdruck auf die Inklusion eines schwerstbehinderten beschäftigten Menschen einlassen, zusätzliche und besondere Anstrengungen hinsichtlich Anleitung und Unterstützung sowie der Organisation von Prozessen mit der Inklusion verbunden sind. Gleichwohl wird der Inklusionsprozess auch von den Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als bereichernd erlebt.

4.2 Beschäftigungszuschuss zur Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Nach dem SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, in angemessenem Umfang auch schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, im Rahmen ihres Leistungsvermögens zu beschäftigen. Dabei können Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Tarifbeschäftigten) verbunden sind, erhalten. Das Inklusionsamt kann in diesen Fällen dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwands gewähren (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB IX i. V. m. § 27

SchwbAV). Durch den sogenannten Beschäftigungssicherungszuschuss werden anteilige Lohnkosten für schwerbehinderte Menschen kompensiert, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt von vergleichbaren Beschäftigten im Betrieb zurückbleibt.

Die Antragsstellung beim Inklusionssamt erfolgt durch die Abteilung „Personalservice/ Bewirtschaftung" bei PA, nachdem die Beschäftigungsdienststelle den Antrag mit der bzw. dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung erörtert hat. Der Antrag erfordert eine detaillierte Begründung für die besonderen Aufwände bei der Beschäftigung (z. B. dauerhaft notwendige Unterstützungsleistungen durch Kolleginnen und Kollegen).

Grundsätzlich wird der Beschäftigungssicherungszuschuss halbjährlich ausbezahlt und kommt in der Regel dem Produktbudget der Dienststelle zugute, aus dem die Personalkosten des beschäftigten schwerbehinderten Menschen bestritten werden.

Vor der Corona-Krise betrug der Bewilligungszeitraum zwei Jahre. Im Zuge der Pandemie wurde er jedoch auf ein Jahr verkürzt. In diesem Zuge wurden ebenfalls auch die Zuschüsse selbst gekürzt. Beamte bzw. Beamtinnen werden beispielweise gar nicht mehr vom Inklusionsamt gefördert. Daraus resultiert auch die etwas niedrigere Summe im Jahr 2021 im Vergleich zum Jahr 2020. Insgesamt allerdings sind die Zuschüsse seit den Jahren 2018 und 2019 stark angestiegen.

Für das Kalenderjahr 2020 wurden seitens des Inklusionsamtes Beschäftigungssicherungszuschüsse in Höhe von insgesamt 792.915,89 Euro und für das Kalenderjahr 2021 in Höhe von 717.717,67 Euro gewährt.

Seit dem 01.01.2016 wurde den Beschäftigungsdienststellen zusätzlich zu dem durch das Inklusionsamt bereit gestellten Beschäftigungssicherungszuschuss von der Stadt Nürnberg (durch den Gesamthaushalt) über Stk ein Aufstockungsbetrag in Höhe von 50% des Zuschusses gewährt. Um die Inklusion beschäftigter schwerbehinderter Menschen noch mehr zu unterstützen bzw. zu fördern, wurde der städtische Aufstockungsbetrag durch Herrn Ref.I/II ab dem 01.01.2019 auf 100% erhöht. Diese zusätzlichen Mittel können von den Dienststellen im Zuge des Jahresabschlusses bei Stk beantragt werden.

Dem Antrag an Stk ist dabei eine Darstellung der geplanten Mittelverwendung beizulegen. Die gewährten Zuschläge sind zweckgebunden und dürfen daher ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion des bezuschussten schwerbehinderten Menschen eingesetzt werden.

Der städtische Aufstockungsbetrag wurde von einzelnen Dienststellen entsprechend der oben genannten Regelung in Anspruch genommen und über Stk vollständig umgesetzt. Aufgrund der Außerkraftsetzung von Budgetregelungen wegen der Corona-Pandemie war es möglich, die Ansprüche direkt im Rahmen der Budgetabschlüsse zu verrechnen. Die meisten Dienststellen haben diese Möglichkeit genutzt, so dass eine Auswertung über die Höhe der städtischen Aufstockungsbeträge für die Jahre 2020 und 2021 nicht ohne weiteres möglich ist.

4.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Das Inklusionsamt unterstützt die Arbeitgeber durch die Gewährung von Zuschüssen (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB IX i. V. m. § 26 SchwbAV). Jedoch wurde auch dieser Bereich im Zuge der Corona-Pandemie ausgehend von einer ursprünglichen Förderquote von 90 %, erst auf 65 % und schließlich sogar auf 50 % sehr stark reduziert. Diese Reduzierung der Fördermittel wirkt sich auch sehr stark auf die erhaltenen Zuschüsse im Jahr 2021 aus.

Für 2020 gewährte das Inklusionsamt insgesamt Zuschüsse in Höhe von 92.560,25 Euro für Hilfsmittel, wovon jedoch alleine knapp 50.000 Euro auf eine bereits seit längerem genehmigte Maßnahme entfallen sind. Im Jahr 2021 belief sich die Förderung für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen auf 10.013,58 Euro.

Nachdem in den vergangenen Jahren sehr hohe Förderbeträge (z. B. im Jahr 2016 für die Erneuerung der Telefonzentrale rund 67.000,00 Euro sowie für eine automatisierte Drehtür in der Lina-Ammon-Straße 27.500,00 Euro oder für die Anschaffung eines Notebooks/Tragbares Notizsystem für Blinde ca. 13.000,00 Euro im Jahr 2017) zur Verfügung gestellt worden waren, wurden in den Jahren 2018 und 2019 Fördermittel schwerpunktmäßig für die behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen mit entsprechenden Monitoren, Tastaturen oder Software-Updates, aber auch für die Anschaffung von zwei Klimageräten und einem Arbeitsrollstuhl beantragt, was die geringere Zuschusszahlung des Inklusionsamts erklärt.

Der bereits im letzten Bericht angekündigte Ein-/ Anbau eines Personenaufzugs am Schulgebäude der Beruflichen Schule – Direktorat 2 – wurde im Jahr 2020 abgeschlossen. Die Bezuschussung dieser Maßnahme belief sich auf 49.754,88 Euro.

Abgesehen davon wurden in den Jahren 2020 und 2021 die Leistungen des Inklusionsamtes schwerpunktmäßig für die Förderung von Blinden- und Sehbehinderten-Arbeitsplätzen getätigt. Dabei wird meist bei der behindertengerechten Einrichtung mit entsprechenden Monitoren, Tastaturen oder Software-Updates unterstützt.

4.4 Weiterbildung und Aufstiegschancen schwerbehinderter Menschen

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt. Für Qualifizierungsaufgaben bei bestimmten Aufgaben und für spezielle Berufsgruppen sind aber auch das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN), der Bereich Aus- und Weiterbildung des Servicebetriebs Öffentlicher Raum Nürnberg (SÖR), die Fachstelle Personalentwicklung und Fortbildung für soziale Berufe im Referat V (PEF:SB) oder die Feuerwehr (FW) zuständig.

Qualifizierungen, die nicht unverzichtbare Konzernaufgaben darstellen und somit nicht in der Verantwortung des Personalamtes liegen, werden von den Dienststellen selbst konzipiert, finanziert und durchgeführt. Hierzu zählen vor allem fachliche und IuK-Qualifizierungen. Das Personalamt kann in beratender Funktion hinzugezogen werden.

Während das Personalamt für die Umsetzung der gesamtstädtischen Personalentwicklungsschwerpunkte verantwortlich ist, haben die unmittelbaren Vorgesetzten bzw. die jeweiligen Dienststellen und Geschäftsbereiche die Aufgabe, die Qualifizierungsbedarfe einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln und dezentrale Qualifizierungsziele festzulegen.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach in der Städteakademie auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zusammen. Das Fortbildungsprogramm der Städteakademie bildet das Rückgrat der Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten der vier Städte. Diese Qualifizierungsmaßnahmen stehen selbstverständlich auch schwerbehinderten Menschen offen und werden von diesen auch genutzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht erfasst, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schwerbehindert sind.

Neben Aufstiegsmöglichkeiten in die dritte und vierte Qualifikationsebene durch die Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 Leistungslaufbahngesetz) und die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG und Rechtsverordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung) werden berufsbegleitende Aufstiegsqualifizierungen angeboten (z. B. Beschäftigtenlehrgänge, Fachkraft für

Kindertageseinrichtungen, Master Public Management, Weiterbildungen zu staatlich geprüften von Technikerinnen und Techniker sowie Meisterinnen und Meister). Auch diese Weiterqualifizierungsmöglichkeiten können von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.

4.5 Access – Inklusion im Arbeitsleben, noris inklusion und Boxdorfer Werkstätten

Im Dezember 2019 wurde ein Austausch durch das Personalamt mit „Access - Inklusion im Arbeitsleben", der noris inklusion sowie den Boxdorfer Werkstätten angestoßen, um die bisherige Zusammenarbeit zu reflektieren, Potenziale für Weiterentwicklungen zu identifizieren und die bisherigen Ergebnisse zu bewerten. Die Ergebnisse wurden im letzten Bericht ausführlich dargestellt. Leider hat die Corona-Pandemie das bisher Erreichte stark ausgebremst.

Es bleibt zu hoffen, dass die Dienststellen wieder dort anknüpfen und entsprechende Angebote unterbreiten sowie die Betreuung und Anleitung vor Ort realisieren können.

4.6 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen können bei individueller Eignung einen wichtigen Beitrag zur Besetzung freier Stellen bei der Stadt Nürnberg leisten. Die bedarfsgerechte Ausbildung ist dabei eine wichtige Möglichkeit zur Gewinnung neuer Kräfte. Die Eignung ist auch bei schwerbehinderten Menschen an den Anforderungen der jeweiligen Ausbildung zu messen. Soweit bei den Bewerberinnen und Bewerbern eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung bekannt ist, werden diese grundsätzlich, ungeachtet des erzielten Rangplatzes in einem vorgeschalteten Test (z. B. LPA für 2. und 3. QE bzw. Eignungsdiagnostik VFA-K) und soweit keine besonderen gesundheitlichen und körperlichen Voraussetzungen (z. B. gewerblich-technischer Bereich) erfüllt werden müssen, zu den Auswahlgesprächen eingeladen. Darüber hinaus werden die besonderen Bedarfe – soweit dies von den Bewerberinnen und Bewerbern gewünscht ist – durch einen entsprechenden Ausgleich im Verfahren berücksichtigt.

Die Stadt Nürnberg erfüllt alle besonderen Anforderungen, die an öffentliche Arbeitgeber bei der Bewerbung von schwerbehinderten Menschen um einen Ausbildungsplatz gestellt werden. Insofern wird den gesetzlichen Anforderungen vollumfänglich Rechnung getragen; die Stadt Nürnberg sorgt dafür, dass die Chancen maximal sind. Bei den Auswahlentscheidungen ist die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

Aktuell werden bei der Stadt Nürnberg 57 (Stand Dezember 2021; Stand Dezember 2020: 47) schwerbehinderte Menschen ausgebildet.

4.7 Sensibilisierung der Führungskräfte

Für die ca. 750 Führungskräfte der Stadt Nürnberg wurde im Rahmen des Strategieprojektes „Personal" im Ref. I/II von November 2018 bis Juli 2019 ein neues Konzept der Führungskräfteentwicklung erarbeitet und am 23.07.2019 im Personal- und Organisationsausschuss endgültig beschlossen. Seit 2019 haben circa über 340 Führungskräfte an den verschiedenen Lehrgängen des dreistufigen Programms teilgenommen.

In dem dreistufigen System

- Stufe 1: Interessiert an Führung
- Stufe 2: Erstmalig in Führung
- Stufe 3: Erfahren in Führung

besteht die Stufe 1 aus dem Mentoringprogramm für Frauen und dem Kurs Führungseinblick, der Frauen und Männern offensteht.

In der Stufe 2 (FKE 2) werden über einen Zeitraum von 18 Monaten Mitarbeitende, die erstmalig bei der Stadt Nürnberg mit Führungsaufgaben betraut werden, systematisch in einem gemeinsamen Lehrgang qualifiziert.

Für die erfahrenen Führungskräfte (mindestens dreijährige Führungserfahrung) in der Stufe 3 (FKE 3) führt das Personalamt seit Februar 2020 ebenfalls ein modulares Kursprogramm durch.

In dem Modul „Führungsverantwortung" wird in der FKE 2 und FKE 3 auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als Führungsaufgabe eingegangen.

Überfachlicher Kompetenzkatalog

Der Überfachliche Kompetenzkatalog beschreibt Schlüsselkompetenzen für Mitarbeitende der Stadt Nürnberg. Dabei wurden neben fünf Führungskompetenzen 16 weitere „Schlüsselkompetenzen" festgelegt. Im Fortbildungsprogramm der Städteakademie (www.staedteakademie.de) wird zwischenzeitlich ein breites Spektrum an Seminaren für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Aufbau überfachlicher Kompetenzen angeboten. Einen wichtigen Bestandteil der wertebasierten Kompetenz bildet die Diversity-Kompetenz. Darunter ist die Kompetenz zu verstehen, die Vielfalt von Menschen und Gruppen als Chance zu erkennen und sich daraus ergebende Stärken zu nutzen. Dies umfasst auch die Fähigkeiten zur besseren Inklusion schwerbehinderter Menschen im Dienstbetrieb.

4.8 Wissenssicherung

Gemeinsam mit den Nachbarstädten Erlangen, Fürth und Schwabach sowie mit wissenschaftlicher Begleitung durch die Hochschule Ansbach wurde ein Leitfaden zur Eigensicherung von Erfahrungswissen entwickelt.

Seit 2017 steht der Leitfaden allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung (https://intranet.stadt.nuernberg.de/intranet_2/personalamt/personalentwicklung_wissensmanagement.html). Der Leitfaden wird durch Seminare für ausscheidende Mitarbeitende und Beratungsangebote des Personalamtes ergänzt (vgl. POA vom 20.07.2021).

Der digitale Assistent zur Wissenssicherung, der ab Juni 2022 im Intranet zur Verfügung gestellt wird, dürfte auch für schwerbehinderte beschäftigte Menschen eine Erleichterung darstellen, da er sie Schritt für Schritt mit Erklär-Videos und Präsentationen bei der anspruchsvollen Aufgabe der eigenen Wissensdokumentation bzw. Wissenssicherung unterstützt.

5. Vergleichszahlen

5.1 Informationen zu den städtischen Tochterunternehmen

Die Abfrage zur Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen bei den städtischen Tochtergesellschaften ergab Folgendes:

Beschäftigungsquote der Tochterunternehmen (in v.H.)					
	2017	2018	2019	2020	2021
StWN	14,63	14,67	14,90	14,28	13,52
NOA	10,51	10,66	10,16	11,86	14,52
noris inklusion	8,55	10,36	10,34	8,22	7,53
NüStSG	9,34	6,92	8,58	7,93	6,37
Kh	7,51	7,39	7,88	7,87	7,58
WBG	5,69	5,0	5,13	4,92	4,75

5.2 Informationen zu den städtischen Beteiligungen

Für eine bessere Darstellung der Beschäftigungssituation im „Konzern Stadt Nürnberg" wurden, neben den städtischen Tochterunternehmen, auch wichtige städtische Beteiligungen um Mitteilung der Beschäftigungsquoten gebeten:

Beschäftigungsquote der Beteiligungen (in v.H.)				
Jahr	NürnbergMesse GmbH	Flughafen Nürnberg GmbH	AirPart GmbH	Staatstheater Nürnberg
2018	2,55	9,19	5,67	7,21
2019	2,76	9,90	5,81	7,08
2020	3,23	10,30	6,10	6,93
2021	3,18	8,97	6,46	7,03

Die NürnbergMesse GmbH wies in beiden für diesen Bericht maßgeblichen Kalenderjahren jahresdurchschnittlich mehr als 25 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, konnte in beiden Jahren nicht erreicht werden. Die NürnbergMesse GmbH musste daher für das Beschäftigungsjahr 2020 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 13.625,00 Euro und im Beschäftigungsjahr 2021 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 14.980,00 Euro zahlen.

5.3 Vergleich mit den statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jedes Jahr die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) für die Vorjahre (Daten sind aktuell bis einschließlich 2020 verfügbar). Neben der Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber im Bundesgebiet werden auch die

Zahlen einzelner regionaler Gebiete veröffentlicht. Zum Vergleich wurden die Beschäftigungsquoten der Stadt Nürnberg aufgeführt.

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber in Deutschland (in v.H.):

Nach Arbeitgebern	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Private Wirtschaft	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,6	6,6	6,5	6,5	6,5	6,4
Gesamtquote	4,7	4,7	4,5	4,6	4,6	4,6
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,57	10,62	10,74	10,86	10,61	10,35

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber mit Sitz in Nürnberg (in v.H.):

Nach Arbeitgebern	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Private Wirtschaft	4,2	4,2	4,3	4,3	4,8	4,5
Öffentlicher Dienst	9,4	9,4	9,6	9,8	10,5	10,6
Gesamtquote	6,5	6,5	6,7	6,8	7,1	7,3
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,57	10,62	10,74	10,86	10,61	10,35

6. Zusammenfassende Beurteilung

Die Quote schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg ist seit Jahren weit überdurchschnittlich. Die gesetzlichen Vorgaben werden erheblich übererfüllt. Im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Nürnberg (Bericht und Beschluss des Stadtrats vom 15.12.2021) sind darüber hinaus Maßnahmen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg insbesondere im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung dargestellt (z. B. Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeitende im Kontext Inklusion und Vielfalt, Beratung bei psychosozialen Herausforderungen, Fachtagung Betriebliches Gesundheitsmanagement), die bereits laufend umgesetzt werden. Die städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe praktizieren seit Jahren in Zusammenarbeit mit den zuständigen internen und externen Stellen sehr erfolgreich die Inklusion schwerbehinderter Menschen. Auch vor dem Hintergrund eines sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels wird die Stadt Nürnberg sich weiterhin um die Inklusion bemühen und deshalb auch zukünftig eine attraktive und zuverlässige Arbeitgeberin für viele schwerbehinderte Menschen sein.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 22.09.2022
Personalamt

Br
(22 03)

Abdruck an:
GSBV
GPR