

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 tätigen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im Juni 2006 (Berichtszeitraum 2004 und 2005) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2006 und 2007 dargestellt.

2. Gesetzliche Grundlagen

2.1 Allgemein

Durch die Einführung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind mit Wirkung ab 01.07.2001 die besonderen sozialrechtlichen Regelungen zugunsten behinderter Menschen neu geordnet worden. In den zweiten Teil dieses Gesetzes wurde das „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ integriert.

Am 01.05.2002 ist der „Fürsorgeerlass“ des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen in Kraft getreten. Mit Wirkung ab 16.12.2005 ist dieser durch die „Fürsorgetrichtlinien“ abgelöst worden. Die Richtlinien stehen als Anlage zur bestehenden Integrationsvereinbarung der Stadt Nürnberg (HdV Nr. 120.30) zur Verfügung.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 wurden einige Neuerungen in das SGB IX eingearbeitet - diese betreffen sämtliche Bereiche des Schwerbehindertenrechts, den geschützten Personenkreis einerseits und die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber andererseits.

Neu eingefügt in das SGB IX wurde u.a. das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ des § 84 Absatz 2 Satz 1 SGB IX. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, dann ist vom Arbeitgeber abzuklären, wie diese Arbeitsunfähigkeit überwunden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit wirksam vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können ein Mitglied der Personalvertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Mit AdO Nr. 15 B vom 07.09.2005 wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement bei der Stadt Nürnberg eingeführt und zwischenzeitlich in die Präventionsvorschrift der bestehenden Integrationsvereinbarung eingearbeitet.

2.2 Beschäftigungspflicht

Durch das am 01.10.2000 in Kraft getretene „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ wurde die Beschäftigungspflichtquote von 6 v.H. auf 5 v.H. abgesenkt. Ziel war, die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen bis Oktober 2002 um 25 v.H.

zu senken. Trotz der knappen Zielverfehlung (24 v.H.) wurde mit dem Gesetz zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch und zur Änderung anderer Gesetze vom 03.04.2003 festgelegt, dass die Pflichtquote erst zum 01.01.2004 auf 6 v.H. ansteigt. Eine Anhebung wurde durch das Gesetz vom 23.04.2004 allerdings nicht vorgenommen, sondern die Pflichtquote wurde rückwirkend zum 01.01.2004 von 6 v.H. auf 5 v.H. abgesenkt.

Gemäß § 160 Abs. 2 SGB IX hat die Bundesregierung den Deutschen Bundestag mit Bericht vom 27.06.2007 über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention informiert. In diesem Zuge sollte auch die Höhe der Beschäftigungsquote überprüft werden. Im Ergebnis hat sich nach Auffassung der Bundesregierung die Situation schwerbehinderter Menschen verbessert, so dass eine Änderung der Quote nicht angezeigt erscheint. Eine Entscheidung steht noch aus.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX) richtet sich danach, in welchem Umfang ein Arbeitgeber der Beschäftigungspflicht nachkommt. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist, je nach Grad der Erfüllung der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote, ein Betrag in Höhe von monatlich 105,00 € (bei einer Quote von 3 v.H. bis unter 5 v.H.), 180,00 € (bei einer Quote von 2 v.H. bis unter 3 v.H.) oder 260,00 € (bei einer Quote von unter 2 v.H.) zu zahlen.

Die Anzeige der Daten zur Ermittlung der Beschäftigungsquote und zur Überwachung ihrer Erfüllung nach § 80 Abs. 2 SGB IX an die Agentur für Arbeit erfolgt seit dem Anzeigegjahr 2002 elektronisch mit dem vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln entwickelten Datenverarbeitungsprogramm REHADAT-Elan.

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

Die nach §§ 73 ff. SGB IX zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. So bleiben bei den losgelöst von den Planstellen nach Kopfzahlen zu ermittelnden Arbeitsplätzen bestimmte Beschäftigtengruppen außer Ansatz, wie zum Beispiel Personen, die in ihre Stellen gewählt werden, Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht sowie Auszubildende. Sind schwerbehinderte Menschen infolge von Altersteilzeit weniger als 18 Stunden beschäftigt, können sie (§ 75 Abs. 2 SGB IX) auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden. Voraussetzung ist in jedem Fall ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch) bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch).

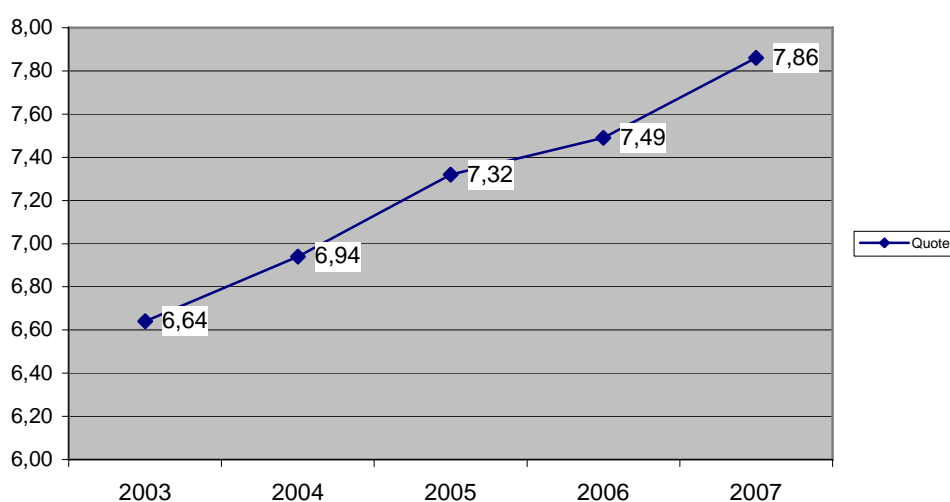
Weiterhin wird ein schwerbehinderter Mensch, der direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen wird, im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Diese Form der Mehrfachanrechnung ist seit dem Anzeigegjahr 2004 möglich.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte/gleichgestellte Mitarbeiter im Zeitraum 2003 bis 2007

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote von 5 v.H.

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 – seit 2003 um 1,22 Prozentpunkte auf nun 7,86 v.H. Die geforderten 5 v.H. werden deutlich überschritten:

Entwicklung der Quote im Jahresdurchschnitt



Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt 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			
2003	9.370	469	529	81	610	6,51	-,-	-,-
2004	9.108	455	562	76	638	7,00	-,-	-,-
2005 ¹⁾	8.740	437	555 ¹⁾	77	632	7,23	-,-	-,-
2006	8.811	441	578	83	661	7,50	-,-	-,-
2007	9.025	451	618	92	710	7,87	-,-	-,-

¹⁾ Seit dem 01.01.2005 wird vom Staatstheater Nürnberg eine gesonderte Meldung an die Agentur für Arbeit erstellt. Die beim Staatstheater Nürnberg beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind bei den Arbeitsplätzen und den anzurechnenden Beschäftigten nicht mehr enthalten.

3.3 Monatsverlauf 2006 im Vergleich zu 2007

Ausgewiesen für die Jahre 2006 und 2007 sind die Daten, die bis zum 31.03. des Folgejahres der Agentur für Arbeit im Rahmen der Anzeige nach § 80 SGB IX übermittelt worden sind. Die geforderte Pflichtquote (5 v.H.) wurde sowohl 2006 als auch 2007 in jedem Monat erfüllt und sogar deutlich überschritten.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Januar	437	445	650	689	7,43	7,74
Februar	436	444	651	695	7,46	7,82
März	436	445	654	706	7,50	7,93
April	436	445	650	701	7,46	7,87
Mai	435	444	652	696	7,49	7,84
Juni	435	444	659	698	7,58	7,86
Juli	434	445	656	704	7,56	7,91
August	432	444	646	702	7,48	7,90
September	439	450	656	708	7,47	7,87
Oktober	439	450	663	711	7,55	7,90
November	440	452	660	709	7,49	7,85
Dezember	441	451	661	710	7,50	7,87

3.4 Aufträge an Werkstätten für Behinderte

Auf eine bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht zu zahlende Ausgleichsabgabe sind zum Teil Aufträge an anerkannte Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten anrechenbar. Die Dienststellen werden daher regelmäßig durch das Personalamt gebeten, geeignete Aufträge an Werkstätten zu vergeben. So konnte in der Vergangenheit die Entrichtung einer Ausgleichsabgabe durch das Zurückgreifen auf diese Aufträge vermieden werden.

Seit 1998 war dies wegen der Erfüllung der gesetzlichen Quote nicht mehr erforderlich. Dennoch sind auch weiterhin Anstrengungen zu unternehmen, Aufträge an Werkstätten für Behinderte zu vergeben, um damit eventuelle zukünftige Zahlungsverpflichtungen vermeiden bzw. vermindern zu können.

anrechenbare Beträge aus Aufträgen an anerkannte Werkstätten (in €)					
Jahr	2003	2004	2005	2006	2007
Betrag	166.992,32	148.685,08	209.781,15	237.414,79	190.208,51

3.5 Beschäftigung nach Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche - es handelt sich dabei nicht um Dienststellen im Sinne des § 80 SGB IX - und alle Beschäftigten ergab sich zum 31.12.2007 (die vom Stadtrat am 02.05.2008 beschlossenen Änderungen im Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan sind deshalb nicht berücksichtigt) folgendes Bild:

Geschäftsbe- reich	Beschäftigte insges. ¹⁾	Schwer- beh./Gleichgest.		Anzahl	der Dienststellen	
		Soll	Ist ²⁾		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM (u. GPR)	116	6	14	5	5	--
SRD	642	32	67	8	8	--
BM	658	33	22	3	1	2
Ref. I	440	22	57	4	4	--
Ref. II	385	19	27	5	5	--
3. BM	254	13	26	2	2	--
Ref. IV	1.941	97	98	24	11	13
Ref. V	1.897	95	102	5	2	3
Ref. VI	1.024	54	77	7	6	1
Ref. VII	227	11	8	5	1	4
Ref. VIII	508	25	40	7	6	1
ASN	678	34	55	1	1	--
FSN	5	0	0	1	1	--
NüSt	462	23	53	1	1	--
SUN	400	20	24	1	1	--
NüBad	77	4	7	1	1	--
nicht zugeord- nete Auszubil- dende	139		33			
Insgesamt	9.853¹⁾	495	710	80	56	24

¹⁾ zugrundegelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 3.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

²⁾ angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.6 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2006	51	10	61
2007	82	17	99
insgesamt	133	27	160

Wie bereits in den Vorjahren wird deutlich, dass bei den Zugängen die Neuanerkenntnisse von Schwerbehinderteneigenschaften gegenüber den Einstellungen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern überwiegen. Über 80 % der Zugänge in den letzten beiden Jahren entfallen auf Neuanerkenntnisse. Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 11 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Auszubildende - im Jahr 2006 haben 5, im Jahr 2007 haben 6 Auszubildende eine Beschäftigung beginnen können.

3.7 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2006	6	56	62
2007	7	45	52
insgesamt	13	101	114

Bei den Abgängen stellen die Austritte mit beinahe 90 % den Hauptgrund dar. Die Anerkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften summieren sich in den beiden Jahren auf lediglich 13 Fälle.

3.8 Integrationsberatung

Die Integrationsämter haben unter anderem die Aufgabe, die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu verwenden.

Im Rahmen der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird nach § 102 SGB IX i.V.m. der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV) die Stelle der Integrationsberatung beim Personalamt bezuschusst. Durch die Integrationsberatung werden insbesondere Einstellungsbarrieren und Erschwernisse bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abgebaut bzw. gemindert und so eine umfassende Eingliederung schwerbehinderter Menschen ermöglicht.

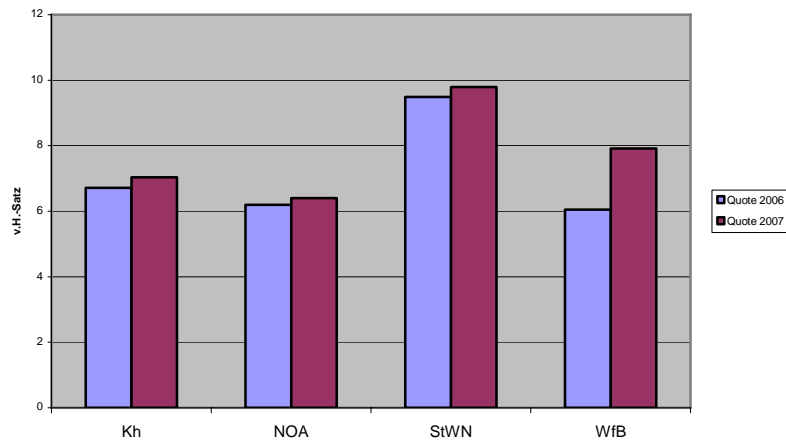
Als Anlage ist ein Erfahrungsbericht der Integrationsberatung beigelegt.

4. Vergleichszahlen

4.1 Vergleich mit den städtischen Tochterunternehmen

Von den Mitgliedern des Personal- und Organisationsausschusses wurde am 16.07.2002 angeregt, künftig auch auf die Beschäftigungssituation bei den Kommunalen Unternehmen, den städtischen Tochtergesellschaften und Beteiligungen einzugehen. Aufgrund der Angaben der Tochtergesellschaften über die jeweiligen jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquoten ergibt sich folgendes Diagramm:

Beschäftigungsquote der Tochterunternehmen



Das Klinikum Nürnberg überschreitet die Pflichtquote von 5 v.H. deutlich. Im Jahr 2006 lag die Jahresdurchschnittsquote bei 6,71 v.H., im Jahr 2007 bei 7,04 v.H. Rückgriffe auf Auftragsvergaben an Behindertenwerkstätten sind daher nicht erforderlich.

Bei der Noris Arbeit gGmbH wird die Pflichtquote ebenfalls erfüllt. Aufgabenbedingt ergeben sich immer wieder Schwankungen bei der Quote – so waren noch vor einigen Jahren mehr schwerbehinderte Menschen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt als heute. Im Jahr 2005 lag die Quote bei 11,99 v.H., im Jahr 2007 bei 6,4 v.H.

Der Gesamtkonzern Städtische Werke Nürnberg GmbH erstellt eine gemeinsame Meldung an die Agentur für Arbeit für StWN, N-ERGIE, VAG und WBG. Die Quote fällt hierbei seit Jahren überdurchschnittlich hoch aus und hat derzeit die 9 v.H. – Marke überschritten.

Auch bei der Werkstatt für Behinderte der Stadt Nürnberg gGmbH erhöht sich die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote von Jahr zu Jahr – im Jahr 2004 lag sie noch bei 5,09 v.H., im Jahr 2007 bereits bei 7,92 v.H.

Die NürnbergStift Service GmbH muss als Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen – die 5 v.H.-Regelung greift hier insoweit nicht. Aus diesem Grund ist sie nicht in obigem Diagramm enthalten. Im Jahr 2006 wurde die Vorgabe erfüllt, im Meldejahr 2007 konnte diese nicht erfüllt werden, so dass eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 945,00 € zu zahlen ist.

4.2 Vergleich mit anderen Arbeitgebern

Nach dem Jahresbericht 2006/2007 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen vom August 2007 stellen sich die Beschäftigungsquoten (in Prozent) bei privaten Arbeitgebern und öffentlichen Arbeitgebern in den Jahren 2001 bis 2005 wie folgt dar:

Nach Arbeitgebern	2001	2002	2003	2004	2005
Private Wirtschaft	3,4	3,4	3,6	3,6	3,7
Öffentlicher Dienst	5,1	5,2	5,4	5,6	5,7

5. Zusammenfassende Beurteilung

Die bisherigen Bestrebungen der Stadt Nürnberg die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen weiter zu verbessern waren erfolgreich, was insbesondere auf die gute Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten zurückzuführen ist. Auch künftig wird sich die Stadt Nürnberg intensiv um die Integration schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen und Betrieben bemühen und versuchen die Beschäftigungsquote auf dem seit Jahren sehr hohen Niveau zu halten bzw. zu steigern.

II. Ref. I/POA

Nürnberg, 17.06.2008
Personalamt

gez. Rupp

(22 03)

Anlage:
Bericht der Integrationsberaterin

In Abdruck an:

Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten/Herrn Lehner
GPR

**Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen
bei der Stadt**

**Erfahrungsbericht
der
Integrationsberatung**

Juni 2008

Grundsatz

Ein wesentliches Ziel der Sozialpolitik ist es, schwerbehinderten Menschen eine weitgehend selbstständige Lebensführung zu ermöglichen. Zentraler Ansatzpunkt ist dabei, schwerbehinderten Menschen die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als wirtschaftliche Grundlage eines eigenständigen Lebens zu ermöglichen. Dem öffentlichen Dienst kommt hier eine Vorbildfunktion zu, die über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hinaus auch zu erhöhten Fürsorge- und Förderungsmaßnahmen verpflichtet.

1. Integrationsberatung bei der Stadt Nürnberg

Die Integrationsberatung des Personalamts berät und unterstützt schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Personalverantwortliche in allen Fragen der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen mit dem Ziel, die dauerhafte Integration dieser Beschäftigtengruppe sowohl bei der Stadt als auch im Klinikum nachhaltig zu fördern. Schwerpunkte der Tätigkeit sind die umfassende Information und Beratung der Beschäftigungsdienststellen der Stadt und des Klinikums bei arbeitsplatzbezogenen Problemstellungen sowie die Einleitung, Begleitung und Koordination von Maßnahmen zur Einstellung, Förderung und Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Diese Aufgabenstellung schließt förderrechtliche Fragestellungen, die Prüfung und Beantwortung von Zuschüssen sowie die Kooperation mit Integrationsamt, Agentur für Arbeit und anderen Kostenträgern der beruflichen Rehabilitation ein.

2. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen bei der Stadt

2.1 Erschließung geeigneter Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze

Die Integrationsberatung unterstützt schwerbehinderte Arbeitssuchende bei der Vermittlung in Praktika, Trainingsmaßnahmen und Arbeitserprobungen, um den schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen, ihre fachliche und persönliche Eignung unter Beweis zu stellen und so den beruflichen (Wieder-)Einstieg zu erleichtern. Einem schwerbehinderten Bewerber konnte auf diese Weise im Berichtszeitraum eine Weiterbeschäftigung bei der Stadt ermöglicht werden.

Wie auch in den vergangenen Jahren absolvierte eine Reihe von schwerbehinderten Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. im Rahmen von beruflichen Fördermaßnahmen Praktika in verschiedenen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung. Schwerbehinderte Praktikanten werden beispielsweise regelmäßig bei den Zentralen Diensten, in der Stadtkasse, im Gesundheitsamt, im Amt für Wohnen und Stadterneuerung, im Ordnungsamt, Jugendamt und Sozialamt eingesetzt.

2.1.1 Übersicht über die Einstellungen

In den Jahren 2006 und 2007 wurden insgesamt 27 schwerbehinderte Menschen eingestellt. Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ist erfreulicherweise erneut ein Anstieg zu verzeichnen (11 Einstellungen von schwerbehinderten Auszubildenden gegenüber 7 Einstellungen in den Jahren 2004 und 2005 und 3 Einstellungen im vorangegangenen Berichtszeitraum).

Ein schwerbehinderter Bewerber wurde für eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich, zehn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung im mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst gewonnen.

Einer der sog. Reha-Arbeitsplätze (vom Stadtrat zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen geschaffen), wurde in der Verwaltung des Allgemeinen Sozialdienstes wegen der Beurlaubung der Mitarbeiterin vorübergehend frei und konnte befristet mit einer schwerbehinderten Bewerberin besetzt werden. Darüber hinaus ist es gelungen, eine auf einem Reha-Arbeitsplatz eingesetzte schwerbehinderte Mitarbeiterin auf eine Planstelle im Verwaltungsdienst des Amtes für Kultur und Freizeit zu vermitteln. Dadurch wurde es möglich, einen gehörlosen Technischen Zeichner, der zunächst zur Erprobung im Rahmen einer Trainingsmaßnahme im Stadtplanungsamt eingesetzt war, im Anschluss daran dort auf einem Reha-Arbeitsplatz einzustellen.

Die Besetzung eines weiteren Reha-Arbeitsplatzes erfolgte im April 2008, da wiederum ein schwerbehinderter Mitarbeiter von einem Reha-Arbeitsplatz auf eine Planstelle im Referat für Allgemeine Verwaltung im Rahmen des Projekts Neues Rechnungswesen Nürnberg vermittelt werden konnte.

Rückblickend ist festzustellen, dass durch die Einrichtung der Reha-Arbeitsplätze, sowohl im Berichtszeitraum wie auch in den vergangenen Jahren, überwiegend jüngeren schwerbehinderten Arbeitssuchenden, darunter ein großer Anteil an Absolventen von Ausbildungseinrichtungen für behinderte Menschen, die dauerhafte berufliche Integration bei der Stadt ermöglicht wurde.

2.2 Erschließung von Fördermitteln für die Einstellung, Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Menschen

Die Verpflichtung der Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen so zu beschäftigen, dass diese unter Berücksichtigung der Art und Schwere ihrer Behinderung ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll nutzen und weiterentwickeln können, ist als gesetzlicher Anspruch schwerbehinderter Menschen im Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) verankert.

Finanzielle Hilfen sollen sicherstellen, dass Arbeitgebern keine unzumutbaren Belastungen bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen entstehen. Förderleistungen werden insbesondere durch die Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit erbracht. Die Höhe der Förderung wird auch daran gemessen, ob Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachkommen. Leistungen werden insbesondere für die Einstellung, Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Menschen mit dem Ziel gewährt, diesem Personenkreis eine Beschäftigung zu ermöglichen, diese dauerhaft zu sichern und die individuellen Voraussetzungen der beruflichen Eingliederung zu verbessern.

Um auch schwerbehinderte Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen in den allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, können Eingliederungszuschüsse durch die Agentur für Arbeit gewährt werden, wenn dies wegen Art und/oder Schwere der Behinderung erforderlich ist. Sie werden bis zur Dauer von drei Jahren und bis zu einer Höhe von 70 % des tariflichen Entgelts mit jährlicher Degression um 10 % gewährt, bei Vollendung des 50. Lebensjahres bis zu 5 Jahren, bei Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 8 Jahren.

Ausbildungszuschüsse werden im Regelfall in Höhe von 80 % des tariflichen Ausbildungsentgelts (des letzten Ausbildungsjahres) für die Dauer von drei Jahren bewilligt, im Einzelfall bis zu 100%.

Da die Stadt Nürnberg die Beschäftigungsquote erfüllt, erhielt sie im Jahr 2006 durch das Integrationsamt Zuschüsse in Höhe von 80 % zu den jeweiligen Kosten. Infolge eines Rückgangs der Ausgleichsabgabe wurde im Jahr 2007 die bisherige Regelförderung auf 75 % abgesenkt. Leistungen an die Betroffenen können weiterhin bis zu 100 % gefördert werden.

In den Jahren 2006 und 2007 hat das Integrationsamt im Rahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Erhaltung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Fördermittel in Höhe von 130.000.- € gewährt.

Im Folgenden werden Maßnahmen, die im Berichtszeitraum entscheidend zur Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Stadt beigetragen haben, einschließlich der finanziellen Leistungen anhand von Praxisbeispielen dargestellt.

2.3 Verbesserung des Beschäftigungseinsatzes von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch behinderungsspezifische Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die Mehrzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist beruflich und persönlich gut integriert und wird den an sie gestellten Arbeitsanforderungen gerecht. Im Einzelfall ist eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen bzw. Funktionsausfälle durch Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds, Veränderungen der Arbeitsorganisation oder den Einsatz technischer Arbeitshilfen erforderlich, damit schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behinderungs- und leistungsgerecht eingesetzt werden können.

2.3.1 Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Zahlreiche Arbeitsplätze wurden durch behinderungsgerechte Bürodrehstühle, Stehhilfen, Stehpulte, bewegliche Armauflagen umgestaltet. Mehrere Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge einer überwiegend sitzenden Tätigkeit behinderungsbedingt Probleme hatten, wurden mit elektromotorisch höhenverstellbaren PC-Arbeitsstischen ausgestattet, so dass die Betroffenen durch den Wechsel von Sitzen und Stehen körperliche Fehlhaltungen und -belastungen weitgehend vermeiden können. Eine Reihe von PC-Arbeitsplätzen sehbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde mit Monitoren unterschiedlicher Größe, Vergrößerungssoftware, elektronischen Lesekameras und -lupen sowie mit speziellen Arbeitsleuchten, Arbeitsplätze blinder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden mit Braillezeilen ausgestattet.

Weitere spezielle technische Arbeitshilfen, die finanziell gefördert wurden, sind beispielsweise Hebeeinrichtungen und Transporthilfen, orthopädische Fahrzeugsitze, spezielle Tastaturen und Telefone, Spracherkennungssysteme zur Spracheingabe und Sprachausgabe.

Als konkrete Beispiele sind zu nennen:

- Der PC-Arbeitsplatz einer hochgradig sehbehinderten Mitarbeiterin des Sozialamts wurde mit einem 21-Zoll-Flachbildschirm und Vergrößerungssoftware, mit einem elektronischen Lesesystem, einem mobilen Handkamera-Lesegerät und einer Lupenbrille ausgestattet. Das Integrationsamt förderte die Maßnahme mit 80 % der Kosten (= 8.237.- €).
- In der Telefonzentrale sind zwei blinde und ein sehbehinderter Mitarbeiter an Vermittlungsplätzen eingesetzt. Diese Arbeitsplätze wurden in früheren Jahren behinderungsgerecht ausgestattet und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert. Um diesen Mitarbeitern ebenso wie den nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen den Zugang zum städtischen Intranet zu ermöglichen, wurde ein für alle Beschäftigten zugänglicher PC-Arbeitsplatz mit einem 21-Zoll-Flachbildschirm, sehbehindertengerechter Tastatur, Scanner und zusätzlich mit einer Braillezeile ausgestattet. Die Förderung durch das In-

tegrationsamt betrug 75 % (= 11.249.- €).

- Ein blinder Auszubildender, der 2007 die Ausbildung für den mittleren Verwaltungsdienst begann, erhielt für den Unterricht in der Verwaltungsschule sowie für die berufspraktischen Einsätze in den Dienststellen ein tragbares Computersystem (Notebook) mit Braillezeile. Das Integrationsamt leistete einen Zuschuss in Höhe von 75 % (= 8.968.-€).
- Eine Lehrkraft an einer Berufsschule erhielt zum Ausgleich der Behinderung einen speziellen Arbeitsstuhl und ein höhenverstellbares Stehpult für die Unterrichtstätigkeit. Darüber hinaus wurden zwei vorhandene Wandtafeln, die nur mit erheblichem Kraftaufwand höhenverstellbar sind, durch eine leichtgängige Doppeltafelanlage ersetzt. Die Förderung durch das Integrationsamt betrug 80 % (= 1.495.- €).
- Ein schwerbehinderter Mitarbeiter der Feuerwehr wurde aus gesundheitlichen Gründen in den Innendienst umgesetzt. Dort umfasst sein Aufgabengebiet die Annahme und Ausgabe der Dienst- und Schutzkleidung sowie der Ausrüstungsgegenstände für die Mitarbeiter. Da im Gebäude kein Aufzug vorhanden ist und der Materialtransport über Treppen erfolgen muss, wurde ein motorbetriebenes Transportgerät mit Treppensteigtechnik angeschafft, das durch das Integrationsamt in Höhe von 75 % (= 2.300.- €) bezuschusst wurde.

Behinderungsspezifische Anpassungsmaßnahmen umfassen auch die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfelds und des Zugangs zum Arbeitsplatz.

- Eine Mitarbeiterin, die bei der Stadt eine Verwaltungsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat und seither im Steueramt eingesetzt ist, ist behinderungsbedingt in ihrer Mobilität und Feinmotorik erheblich eingeschränkt und auf einen Rollstuhl angewiesen. Daher hatte sie erhebliche Probleme bei der Erreichung des Arbeitsplatzes und bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Hinsichtlich der Schaffung eines barrierefreien Zugangs zum Arbeitsplatz und dessen Ausstattung mit den erforderlichen Arbeitshilfen mussten zahlreiche Maßnahmen getroffen werden, um die Integration der Mitarbeiterin zu ermöglichen. Der Eingangsbereich des Gebäudes wurde komplett neu gestaltet. An allen Zugangstüren bis hin zum Arbeitsplatz wurden elektrische Türöffner angebracht. Eine behindertengerechte Toilettenanlage wurde eingebaut. Zu den Kosten der Umbaumaßnahmen gewährte die Agentur für Arbeit als zuständiger Kostenträger für die berufliche Eingliederung einen Zuschuss in Höhe von 60 % (= 60.000.- €).

Der Arbeitsplatz wurde mit einem individuell auf die Sitzhöhe elektrisch höhenverstellbaren PC-Arbeitstisch, einem behinderungsgerechten Bürodrehstuhl mit schwenkbaren Armlehnen, beweglichen Armauflagen und in der Höhe angepassten und leicht bedienbaren Rollschränken ausgestattet. Der Einsatz von Großtastentelefon, spezielle Tastatur, Touchpad, Elektrohefter und -locher, Bleistiftspitzmaschine trägt ebenso zur Arbeitsentlastung und Optimierung des Arbeitseinsatzes der Mitarbeiterin bei wie die Verwendung eines Spracherkennungssystems für die Spracheingabe. Zusätzlich erleichtert ein schnurloses Headset mit Umschaltfunktion den ständigen Wechsel von Telefonaten und Spracheingabe am PC. Die Agentur für Arbeit leistete einen Zuschuss in Höhe von 100 % (= 6.726.- €).

2.3.2 Anpassung der Arbeitsplätze an die technische Weiterentwicklung

Hochgradig sehbehinderte und blinde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Stadt in unterschiedlichen Arbeitsbereichen an PC-Arbeitsplätzen eingesetzt. Die fortschreitende Entwicklung der Computertechnik im Verwaltungsbereich ermöglicht diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Einsatz von PC mit Sprachausgabe, Scanner, Vergröße-

rungssoftware, elektronischem Lesegerät, Braillezeile eine weitgehend selbstständige Ausübung ihrer Tätigkeit und erweitert das Einsatzspektrum. Der Zugang zum Internet erschließt diesem Personenkreis zusätzliche Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten und eröffnet neue Aufgabenbereiche.

Die Arbeitsplätze müssen kontinuierlich an veränderte technische und arbeitsplatzspezifische Anforderungen angepasst und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Handhabung der Hard- und Software durch Fachdienste umfassend geschult werden.

- Die erforderliche Systemanpassung am Arbeitsplatz einer blinden Mitarbeiterin beim Allgemeinen Sozialdienst infolge der Einführung einer neuen Software und die Einweisung der Mitarbeiterin wurden durch das Integrationsamt in Höhe von 75 % (= 6.505.- €) der Gesamtkosten gefördert.
- In der Stadtkasse erfolgte die Einführung von SAP in mehreren Stufen, so dass erneut eine blindenspezifische Aktualisierung des Arbeitsplatzes eines blinden Mitarbeiters sowie eine mehrtägige Schulung des Mitarbeiters unumgänglich war. Das Integrationsamt förderte 75 % (= 4.614.- €) der Kosten.

2.4 Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen

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. Zur Sicherung der Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen, die behinderungsbedingt auch nach Ausschöpfung aller sonstigen Fördermöglichkeiten eine erheblich unter dem Durchschnitt liegende Arbeitsleistung erbringen, kann das Integrationsamt einen Zuschuss zu den Personalkosten gewähren, damit Arbeitgebern keine unzumutbaren Belastungen entstehen.

Diese finanziellen Leistungen wurden für zwei besonders betroffene schwerbehinderte Beschäftigte erstmals in Anspruch genommen. Insgesamt erhielt die Stadt im Berichtszeitraum Fördermittel für sieben besonders betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Höhe von 57.000.- €.

2.5 Berufliche Qualifizierung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Neue technische Entwicklungen, insbesondere im EDV-Bereich, eröffnen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Einsatzmöglichkeiten und berufliche Perspektiven. Der rasche technologische Wandel erfordert jedoch kontinuierliche qualifizierende Maßnahmen, damit schwerbehinderte Beschäftigte leistungsgerecht in den Arbeitsprozess eingebunden werden können. Auch schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Stelleneinzügen betroffen sind oder aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, müssen im Hinblick auf neue Arbeitsbereiche und sich verändernde Arbeitsanforderungen qualifiziert werden.

Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Bedarf in Form von individuellen Schulungen am Arbeitsplatz oder in Bildungseinrichtungen für behinderte Menschen durchgeführt, sofern eine Teilnahme gemeinsam mit nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen nicht möglich ist.

- Für hochgradig sehbehinderte und blinde Beschäftigte ist die ständige Anpassung der Kenntnisse an die rasche Entwicklung der EDV-Technik erforderlich. Individuelle arbeitsplatzbezogene Schulungen wurden im Rahmen der unter 2.3.2 genannten Maßnahmen zur Aktualisierung der Arbeitsplatzausstattung durchgeführt.

- Einer im Schulreferat eingesetzten blinden Mitarbeiterin wurde im Zuge der Zusammenlegung der schulpädagogischen Dienste ein neues Aufgabengebiet übertragen. An ihrem Arbeitsplatz erhielt die Mitarbeiterin eine intensive Einarbeitung. Das Integrationsamt leistete einen Zuschuss in Höhe von 80% (= 3.313.- €) zu den Gesamtkosten.

In der Stadtbibliothek, im Stadtplanungsamt und im Amt für Geoinformation und Bodenordnung sind gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Durch gezielte Informationsarbeit und Workshops konnten in der Vergangenheit Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen für die behinderungsspezifischen Probleme der gehörlosen Beschäftigten sensibilisiert und der Arbeitseinsatz sowie die Zusammenarbeit in den Arbeitsteams verbessert werden. Dem Anliegen dieser Beschäftigtengruppe, gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzunehmen, wird nun auch durch den verstärkten Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern Rechnung getragen. Auf diese Weise wurde die Integration der betroffenen Beschäftigten in ihren Dienststellen in den vergangenen Jahren nachhaltig gefördert. Auch zu den Personalversammlungen werden regelmäßig Gebärdensprachdolmetscher hinzugezogen.

- Im Amt für Geoinformation und Bodenordnung werden künftig im Rahmen von Fachbereichsbesprechungen und Mitarbeitergesprächen Gebärdensprachdolmetscher eingesetzt, um den Informationsfluss in der Abteilung zu verbessern und die gehörlosen Mitarbeiter effektiver in den Arbeitsablauf einbinden zu können. Das Integrationsamt hat erstmals einen Zuschuss in Höhe von 2.000.- € bewilligt.
- Im Stadtplanungsamt wird die Teilnahme der gehörlosen Beschäftigten an CAD-Firmenschulungen sowie an Seminaren des allgemeinen Fortbildungsprogramms gemeinsam mit hörenden Kolleginnen und Kollegen bereits seit einigen Jahren durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern ermöglicht. Das Integrationsamt leistete erneut einen Zuschuss in Höhe von 2.500.- €.

2.6 Qualifizierungsangebote für Führungskräfte

Eine Schlüsselrolle bei der Integration von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt den Führungskräften zu. Informationsdefizite hinsichtlich der Auswirkungen von Behinderungen im beruflichen Alltag und am konkreten Arbeitsplatz sowie der Fördermöglichkeiten erschweren oftmals einen adäquaten Arbeitseinsatz der Betroffenen.

- Daher wird im Rahmen des städtischen Qualifizierungsprogramms ein Seminar angeboten, das Personalverantwortliche in Fragen der Eingliederung, Fürsorge und Förderung von schwerbehinderten Menschen praxisnah informiert und Entscheidungshilfen bei auftretenden Problemen bei der Beschäftigung anbietet. Ein wichtiges Ziel ist die Sensibilisierung für die Problemlagen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Förderung eines integrativen Umgangs mit diesem Personenkreis. Im Rahmen des städtischen Führungskräftelehrgangs wird ein entsprechender Seminarbaustein angeboten.

Schlussbetrachtung/Ausblick

Die Erfahrungen der Integrationsberatung zeigen, dass durch gezielte Information und Beratung hinsichtlich Eingliederungs- und Förderungsmöglichkeiten sowie durch konkrete Unterstützung der Führungskräfte bei ihrer Integrationsaufgabe die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration schwerbehinderter Menschen geschaffen werden, insbesondere wenn eine leistungsgerechte Einbindung in den Arbeitsprozess möglich ist.

Darüber hinaus stellt die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, die im Hinblick auf die im Arbeitsleben gestellten Anforderungen durch ihre Behinderung besonders benachteiligt sind, insbesondere für den öffentlichen Dienst, auch vor dem Hintergrund des allgemeinen Kostendrucks, eine besondere Verpflichtung dar. Diese Verpflichtung ist so-

wohl in der Integrationsvereinbarung der Stadt als auch in den Fürsorgerichtlinien verankert.

Personalamt
16.06.2008

Marietta Neumann
Integrationsberaterin