Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg - Antrag der SPD Stadtratsfraktion vom 30.04.2018

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 und Mitarbeiter unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im Juni 2016 (Berichtszeitraum 2014 und 2015) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2016 und 2017 dargestellt.

2. Gesetzliche Grundlagen

Während des Berichtszeitraums wurde das Bundesteilhabegesetz verabschiedet. Zielrichtung war es eine zeitgemäßere Gestaltung mit besserer Nutzerorientierung und Zugänglichkeit sowie eine höhere Effizienz der deutschen Eingliederungshilfe zu erreichen. Hierzu wurde im Rahmen der Reform die Eingliederungshilfe aus dem Bereich des SGB XII (Sozialhilfe) herausgelöst und als neuer Bestandteil in das SGB IX aufgenommen. Das Bundesteilhabegesetz setzt sich aus vier verschiedenen Reformstufen zusammen. Die erste Stufe ist bereits am 25.07.2017 in Kraft getreten; die vierte und letzte Reformstufe wird am 01.01.2023 in Kraft treten.

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. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 125 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 v.H. bis unter 5 v.H., 220 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 v.H. bis unter 3 v.H. und 320 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von unter 2 v.H.

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

Die nach §§ 156 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 (§ 158 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, § 2 Abs. 2 SGB IX) bzw. ein GdB von mindestens 30 und weniger als 50 und die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit (= gleichgestellter behinderter Mensch, § 2 Abs. 3 SGB IX).

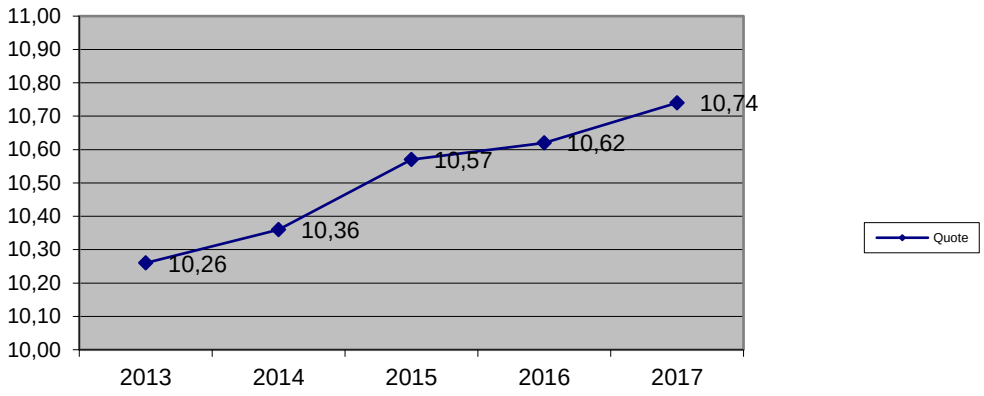
Wird ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum 2013 bis 2017

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. **Die geforderte Pflichtquote wird um mehr als das Doppelte überschritten**:

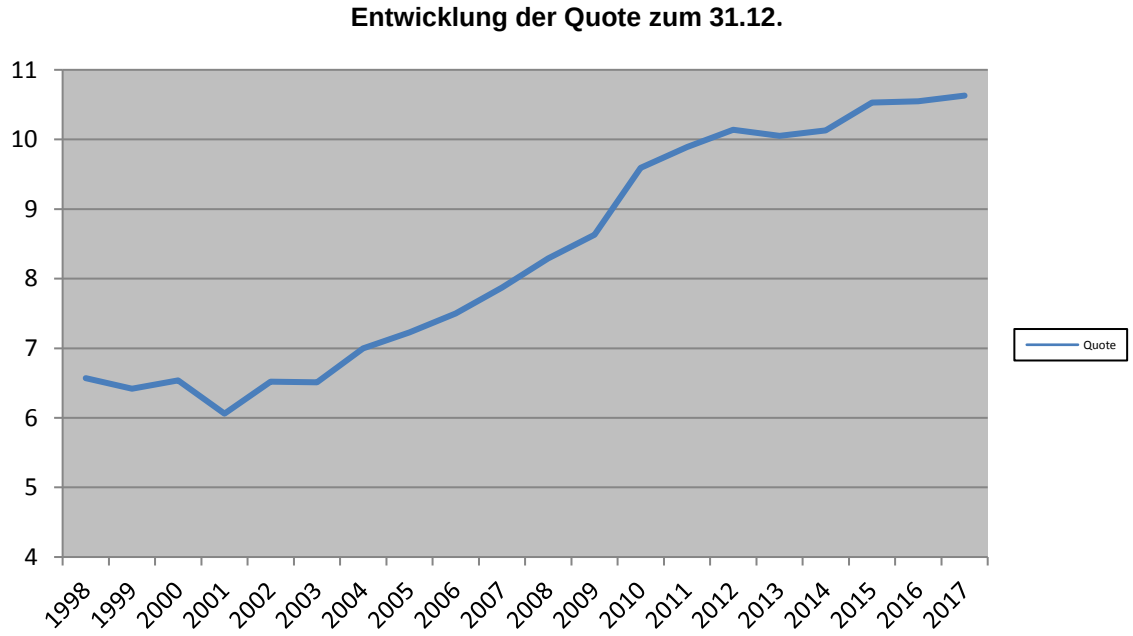
Entwicklung der Quote im Jahresdurchschnitt



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			
2013	9.572	479	885	77	962	10,05	-,-	-,-
2014	9.739	487	914	73	987	10,13	-,-	-,-
2015	10.006	500	990	64	1.054	10,53	-,-	-,-
2016	10.268	513	1.019	64	1.083	10,55	-,-	-,-
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-,-	-,-

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine stetige und kontinuierliche Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 6,57 v.H. am 31.12.1998 auf 10,63 v.H. am 31.12.2017.



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
2013	885	453 (51,2 v.H.)	432 (48,8 v.H.)	48,2 v.H.	51,8 v.H.
2014	914	471 (51,5 v.H.)	443 (48,5 v.H.)	47,4 v.H.	52,6 v.H.
2015	990	512 (51,7 v.H.)	478 (48,3 v.H.)	46,8 v.H.	53,2 v.H.
2016	1.019	520 (51,0 v.H.)	499 (49,0 v.H.)	46,3 v.H.	53,7 v.H.
2017	1.052	541 (51,4 v.H.)	511 (48,6 v.H.)	46,0 v.H.	54,0 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
2013	5,1	6,0	20,5	53,0	15,5
2014	5,0	5,9	20,4	52,0	16,7
2015	4,7	6,3	20,3	50,7	18,0
2016	4,2	7,7	18,9	49,6	19,6
2017	3,6	8,1	18,0	49,8	20,5

3.3 Monatsverlauf 2016 im Vergleich zu 2017

Ausgewiesen sind die Daten für die Jahre 2016 und 2017, 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 2016 als auch 2017 in jedem Monat erfüllt und erneut deutlich überschritten.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Januar	500	513	1.068	1.092	10,67	**10,65**
Februar	501	513	1.068	1.091	10,67	**10,64**
März	501	513	1.068	1.105	10,67	**10,78**
April	503	513	1.082	1.102	10,75	**10,74**
Mai	503	513	1.077	1.107	10,72	**10,80**
Juni	503	511	1.077	1.103	10,71	**10,79**
Juli	503	511	1.070	1.114	10,63	**10,90**
August	502	510	1.060	1.107	10,56	**10,86**
September	512	518	1.078	1.112	10,52	**10,72**
Oktober	514	520	1.080	1.117	10,52	**10,75**
November	501	523	1.081	1.114	10,51	**10,65**
Dezember	513	523	1.083	1.113	10,55	**10,63**
Jahresdurchschnitt	506	515	1.074	1.106	10,62	**10,74**

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:

Beschäftigungsquote zum Stand 31.12.2016:

Geschäftsbereich	Beschäftigte	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl	der Dienststellen	
	insges. [1])	Soll	Ist [2])		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	593	30	80	9	8	1
2. BM	740	37	41	4	3	1
3. BM	2.034	102	128	25	13	12
Ref. I	456	23	78	3	3	--
Ref. II	400	20	49	4	3	1
Ref. III	243	12	36	3	3	--
Ref. IV	851	43	58	6	4	2
Ref. V	2.535	127	197	5	4	1
Ref. VI	539	27	73	6	6	--
Ref. VII	237	12	26	5	5	--
ASN	417	21	71	1	1	--
NüSt	478	24	56	1	1	--
SUN	386	19	37	1	1	--
NüBad	95	5	8	1	1	--
SÖR	941	47	133	1	1	--
nicht zugeordnete Auszubildende	222		12			
Insgesamt	**11.167[1])**	**549**	**1.083**	**74**	**57**	**18**

[1]) zugrundegelegt 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

Beschäftigungsquote zum Stand 31.12.2017:

Geschäftsbereich	Beschäftigte	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl	der Dienststellen	
	insges. [1])	Soll	Ist [2])		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	623	31	79	9	8	1
2. BM	749	37	37	4	3	1
3. BM	2.039	102	131	25	13	12
Ref. I/II	855	43	129	6	6	--
Ref. III	253	13	38	3	3	--
Ref. IV	928	46	53	6	4	2
Ref. V	2.604	130	204	5	3	2
Ref. VI	538	27	75	6	6	--
Ref. VII	240	12	29	5	5	--
ASN	422	21	75	1	1	--
NüSt	498	25	59	1	1	--
SUN	402	20	41	1	1	--
NüBad	93	5	8	1	1	--
SÖR	944	47	141	1	1	--
nicht zugeordnete Auszubildende	246		14			
Insgesamt	**11.434[1])**	**559**	**1.113**	**75**	**56**	**18**

[1]) zugrundegelegt 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.6 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2016	82	31	113
2017	94	35	129
insgesamt	176	66	242

Wie bereits in den Vorjahren wird deutlich, dass bei den Zugängen die Neuanerkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften gegenüber den Einstellungen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegen. Über 70 v.H. der Zugänge in den letzten beiden

Jahren entfallen auf Neuanerkennungen. Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 13 schwerbehinderte Auszubildende (7 Neueintritte in 2016 und 6 Neueintritte in 2017).

3.7 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2016	19	90	109
2017	8	84	92
insgesamt	27	174	201

Bei den Abgängen stellen die Austritte mit mehr als 80 v.H. den Hauptgrund dar. Die Aberkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften summieren sich in den beiden Jahren auf lediglich 27 Fälle.

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 v.H. des auf die Arbeitsleistung der anerkannte 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.

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	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Gesamtvolumen	1.146.646,60	1.042.385,60	1.270.721,43	1.115.232,56	1.156.709,56
davon anrechenbar	403.686,01	322.649,13	452.538,63	358.882,55	380.390,45

4. Reha-Arbeitsplätze, Arbeitsplatzgestaltung und Sicherung der Beschäftigung

4.1 Reha-Arbeitsplätze

Das vom Stadtrat zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen geschaffene Reha-Arbeitsplatz-Kontingent im Umfang von 7,0 VK wird wieder voll ausgeschöpft.

Im Berichtszeitraum konnten aufgrund von Teilzeitwünschen von auf Reha-Arbeitsplätzen beschäftigten Mitarbeitern sowie eines seit 2015 nicht besetzten Kontingentanteils insgesamt ein Kontingent von 1,3 VK neu mit zwei schwerbehinderten Mitarbeiterinnen nach entsprechenden Auswahlverfahren in Teilzeit (1x 19,5 WAS in EGr. 9b TVöD sowie 1x 31 WAS in EGr. 5 TVöD) wiederbesetzt werden.

Aktuell sind 3 von 10 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die auf dem „Reha-Arbeitsplatz-

Kontingent“ beschäftigt sind, befristet beschäftigt. Die weiteren 7 schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten trotz guter Integration in der jeweiligen Dienststelle bisher noch nicht auf eine Planstelle des Stellenplans Teil A vermittelt werden.

4.2 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. Dabei können Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Tarifbeschäftigten) verbunden sind, erhalten. Das Integrationsamt 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 e SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV). Durch den sog. Minderleistungsausgleich werden anteilige Lohnkosten für schwerbehinderte Menschen kompensiert, deren Arbeitsleitung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt.

Die Antragsstellung beim Integrationsamt erfolgt durch die Abteilung „Personalservice“ 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). Eine Vereinfachung dieses Verfahrens ist leider nicht möglich.

Der Minderleistungsausgleich kommt i. d. R. dem Produktbudget der Dienststelle zugute, aus dem die Personalkosten der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des schwerbehinderten Mitarbeiters bestritten werden.

Seit 01.01.2016 ist es darüber hinaus möglich, dass die Beschäftigungsdienststelle zusätzlich zu dem durch das Integrationsamt bereit gestellten Minderleistungsausgleich von der Stadt Nürnberg (durch den Gesamthaushalt) über Stk einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 50% des Zuschusses erhalten kann. Die zusätzlichen Mittel können im Zuge des Jahresabschlusses beantragt werden. Dem Antrag an Stk ist ebenfalls eine Begründung für die Verwendung beizulegen.

Zu beachten ist, dass die Mittel ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration der bezuschussten Mitarbeiterin bzw. des bezuschussten Mitarbeiters eingesetzt werden dürfen, da die gewährten Zuschläge zweckgebunden sind.

Für das Kalenderjahr 2016 wurden seitens des Integrationsamtes Minderleistungszuschüsse in Höhe von insgesamt **253.811,47 Euro** und für das Kalenderjahr 2017 von insgesamt **217.467,92 Euro** gewährt.

Bei Stk wurden im Kalenderjahr 2016 rund 24.000 Euro und im Kalenderjahr 2017 rund 20.000 Euro an Aufstockungsbeträgen von den Dienststellen beantragt.

4.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung (vgl. auch Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 30. April 2018)

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektro-

nischen Arbeitshilfen (z.B. ergonomische Tastaturen, spezielle Bürostühle, spezielle Traktorensitze) zur Verfügung. Das Integrationsamt berät über den Einsatz der möglichen Hilfsmittel und unterstützt auch hier die Arbeitgeber durch die Gewährung von Zuschüssen. Die Zuständigkeit hierfür obliegt bei der Stadt Nürnberg den einzelnen Beschäftigungsdienststellen.

Bei der Neuanschaffung von Kraftfahrzeugen durch den Servicebetrieb Öffentlicher Raum Nürnberg werden ausschließlich Fahrzeuge mit luftgefederten Komfortschwingsitzen berücksichtigt. Diese Sitze sind für die Bedürfnisse aller Fahrer individuell einstellbar.

Der Stadt Nürnberg wurden vom Integrationsamt für 2016 Zuschüsse in Höhe von rund 110.000 Euro für Hilfsmittel gewährt:

- Erneuerung der Telefonanlage in der Telefonzentrale (Förderung durch das Integrationssamt: 67.167,30 Euro).

- Automatisierung der Drehtür im Gebäude Lina-Ammon-Straße zum Zwecke der Barrierefreiheit (Förderung durch das Integrationsamt: 27.584,68 Euro).

- verschiedene „kleinere Maßnahmen“, z. B. im Geschäftsbereich des 3. BM die Ausstattung eines Bildschirmarbeitsplatzes für eine sehbehinderte Mitarbeiterin mit 2.618,00 Euro sowie die Braillezeilen-Reinigung zweier Tastaturen je mit 1.142,40 Euro und die Grundlagen-Schulung in SAP für eine sehbehinderte Mitarbeiterin mit 2.641,80 Euro.

Der Stadt Nürnberg wurden vom Integrationsamt für 2017 Zuschüsse in Höhe von rund 30.000 Euro für Hilfsmittel gewährt:

- Anschaffung eines Notebooks im Rahmen der Weiterqualifizierung (AL I) eines sehbehinderten Mitarbeiters in Höhe von 16.591,94 Euro (Förderung durch das Integrationsamt: 13.273,55 Euro).

- Personenaufzug am Schulgebäude der Beruflichen Schule – Direktorat 2 – in Höhe von ca. 200.000 Euro (Förderung durch das Integrationsamt: ca. 160.000 Euro).

- verschiedene „kleinere Maßnahmen“.

Überlegungen hinsichtlich einer generellen altersgerechten Ausstattung der städtischen Arbeitsplätze wurden bisher nicht angestellt.

4.4 Weiterbildung und Aufstiegschancen (Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 30. April 2018)

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt. Abhängig von bestimmten Aufgaben, Bereichen und Berufsgruppen sind aber auch das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN), das Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg (BCM/BZ), die Fachstelle Personalentwicklung und Fortbildung für soziale Berufe im Referat V (PEF:SB) oder die Feuerwehr (FW) für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Qualifizierungsaufgaben, 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 Personalentwicklungs-

schwerpunkte verantwortlich ist, haben die unmittelbaren Vorgesetzten bzw. die jeweiligen Dienststellen und Geschäftsbereiche die Aufgabe, die Qualifizierungsbedarfe der 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 (vom 09.12.2005, zuletzt geändert am 17.12.2009) nach Art. 4 und Art. 5 KommZG zusammen. Das Fortbildungsprogramm der Städteakademie bildet das Rückgrat der Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten der vier Städte. Beispielsweise besuchten im Jahr 2016 3.442 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg die Seminare der Städteakademie. Der Anteil der Frauen betrug 67,2 %, der Anteil der Männer 32,8 %. Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden selbstverständlich auch von schwerbehinderten Beschäftigten genutzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht erfasst, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schwerbehindert sind.

Unabhängig vom Thema Aufstiegsmöglichkeiten in die QE 3 und QE 4 durch die Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG) und die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG und Rechtsverordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung) wird das Thema Karriereberatung im Teilprojekt 1 des Strategieprojektes Personal aufgegriffen. Das Ziel soll darin bestehen, dass sich interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig an eine qualifizierte Beratungsstelle (z.B. Person, Abteilung, digitales Angebot) wenden können, die über Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten informiert. Die Arbeitsgruppe wird ab Januar 2019 starten. Die Belange schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden berücksichtigt.

Die Umschulung von städtischen Beschäftigten erfolgt grundsätzlich über Dritte; Träger solcher Maßnahmen sind zum Beispiel die Deutsche Rentenversicherung, das Berufsförderungswerk, die Bundesagentur für Arbeit oder die jeweilige Berufsgenossenschaft. Die Stadt Nürnberg unterstützt Umschulungsmaßnamen unter anderem dadurch, dass die für die Maßnahme erforderlichen Praxisphasen ermöglicht werden. Nach Abschluss einer Umschulung wird versucht, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer neuen Verwendungsmöglichkeit einzusetzen.

Das Grundgesetz verpflichtet alle öffentlichen Arbeitgeber, sich bei der Auswahlentscheidung in einem Stellenbesetzungsverfahren vom Grundsatz der Bestenauslese leiten zu lassen; die Auswahl der Bewerber erfolgt daher stets nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei im wesentlicher gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt. Eine darüberhinausgehende differenziertere Kriteriengewichtung ist aufgrund des Grundsatzes der Bestenauslese nicht möglich. Ein quantitativer Unterschied bei den Aufstiegen zwischen schwerbehinderten und nichtschwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht bekannt.

4.5 Einsatz leistungsgeminderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Sachstand ESF-Projekt (Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 30. April 2018)

Das Personalamt war in den Jahren 2012 bis 2014 an drei interkommunalen Projekten der Personalentwicklung beteiligt, die vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland gefördert wurden. Am Projekt „Entwicklung und Erprobung von Potentialanalysen für leistungsveränderte/ leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ nahmen die Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg teil. Externer Partner war die ehemalige Firma Indoleo (jetzt als Akademie in das Berufsförderungswerk Nürnberg integriert).

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden die Erfahrungen und Ergebnisse aus diesem ESF-Projekt in einer gesamtstädtischen Arbeitsgruppe „sinnentleerte Arbeitsverhältnisse“ weiterverfolgt. Aufgrund der besonderen Verantwortung der Stadt Nürnberg gegenüber ihren Beschäftigten, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen ihre bisherige Tätigkeit vollständig nicht mehr ausüben können (vgl. Sozialkodex, Nr. 6.), wurde eine Arbeitsgruppe installiert, die

sich mit dem Themenkomplex der sogenannten sinnentleerten Arbeitsverhältnisse befasste.

Als Ergebnis der Arbeitsgruppe blieb festzuhalten, dass die unterschiedlichen Maßnahmen und Unterstützungsangebote der Abteilung Personalservice gut abgestimmt sind, um individuelle Lösungen zu erzielen und „sinnentleerte“ Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Gleichwohl gibt es für die Anstrengungen des Personalservices Grenzen.

Seither wird bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht mehr in der Lage sind ihre volle arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, ein Restleistungsprofil beim Betriebsärztlichen Dienst beziehungsweise beim Gesundheitsamt erfragt. Hierauf aufbauend wird gemeinsam mit der/dem Beschäftigten ermittelt, welche Kenntnisse und Fähigkeiten zusätzlich vorhanden sind, um einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden.

Seit 2017 können Beschäftigte an einer Eignungstestung teilnehmen, der eine Zulassung zum Beschäftigtenlehrgang I (vormals Angestelltenlehrgang I) eröffnet; diese Maßnahme wurde insbesondere im Hinblick auf leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gewerblich-technischen Bereichs eingeführt. Allerdings ist es nicht alleine der Einsatz von Eignungstestungen bzw. Potenzialanalysen, der den Weg hin zu einer Lösung ebnet. Es ist ebenso erforderlich dem Leistungsvermögen entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stellen zu können, um den Betroffenen nachhaltige Lösungen anzubieten. Das ist im Verwaltungsbereich über das Bestehen der Fachprüfung I möglich, denn hier sind die Einsatzmöglichkeiten vielfältig und die Bedarfe vorhanden. In anderen Bereichen ist das entsprechend schwieriger. Die öffentliche Verwaltung hat aufgrund ihrer Eingruppierungsvorschriften, der sich daraus ergebenden Qualifikationsanforderungen sowie der notwendigen Haushaltskonsolidierung nur sehr wenig Gestaltungsmöglichkeiten, um vielfältige Lösungen anzubieten.

4.6 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen (Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 30.04.2018)

Die Eignung ist 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.

4.7 Sensibilisierung der Führungskräfte (Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 30.04.2018)

In den Führungskräftequalifizierungen für neue Führungskräfte (Stufe 2 der Führungskräftequalifizierung) ist ein verbindlicher Seminarbaustein „Personalentwicklung im Dienststellenalltag“ vorgesehen. Neben der Behandlung arbeits- und tarifrechtlicher Fragestellungen, der Vorstellung der Beratungsangebote und Führungsinstrumente der Stadt wird auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen als Führungsaufgabe eingegangen. Die Neukonzeption der Führungskräftequalifizierung bildet einen Schwerpunkt des Teilprojektes 1 im Strategieprojekt Personal.

5. Vergleichszahlen

5.1 Vergleich mit den städtischen Tochterunternehmen

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

Beschäftigungsquote der Tochterunternehmen (in v.H.)					
	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
StWN	12,48	13,45	13,68	14,11	14,63
NOA	7,68	6,74	11,23	9,86	10,51
noris inklusion	12,13	13,11	11,79	11,53	8,55
NüStSG	7,46	12,01	12,13	11,33	9,34
Kh	8,40	8,23	7,96	7,70	7,51
WBG	5,16	5,16	5,63	5,73	5,69

Die NOA.kommunal GmbH wies im Kalenderjahr 2016 im Jahresdurchschnitt weniger als 40 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht zur Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 154 Abs.1 Satz 3 SGB IX) wurde erfüllt. Im Kalenderjahr 2017 wurden jahresdurchschnittlich mehr als 40 jedoch weniger als 60 Arbeitsplätze ausgewiesen. Die Plicht zur Beschäftigung von zwei schwerbehinderten Menschen (§ 154 Abs.1 Satz 3 SGB IX) wurde für die Dauer von drei Monaten nicht erfüllt. Die NOA.kommunal GmbH musste daher für das Beschäftigungsjahr 2017 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 375,00 Euro zahlen.

5.2 Vergleich mit städtischen Beteiligungen

Für eine bessere Darstellung der Beschäftigungssituation im „Konzern Stadt Nürnberg“ wurden, neben den städtischen Tochterunternehmen, erstmalig 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**
2016	2,78	9,13	5,90	6,61
2017	2,29	9,13	5,56	6,68

Die Flughafen Nürnberg Service GmbH wies in beiden Kalenderjahr im Jahresdurchschnitt weniger als 40 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht zur Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 154 Abs.1 Satz 3 SGB IX) wurde in beiden Jahren erfüllt

5.3 Vergleich mit anderen Arbeitgebern

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jedes Jahr die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) für die Vorjahre (Daten sind aktuell bis einschließlich 2015 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:

Nach Arbeitgebern	2011	2012	2013	2014	2015
Private Wirtschaft	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,5	6,6	6,6	6,6	6,6
Gesamtquote	4,6	4,6	4,7	4,7	4,7
zum Vergleich:					
Stadt Nürnberg	9,88	10,18	10,26	10,36	10,57

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber mit Sitz in Nürnberg:

Nach Arbeitgebern	2011	2012	2013	2014	2015
Private Wirtschaft	3,9	4,1	4,2	4,3	4,2
Öffentlicher Dienst	8,9	9,5	9,4	9,4	9,4
Gesamtquote	6,3	6,6	6,6	6,6	6,5
zum Vergleich:					
Stadt Nürnberg	9,88	10,18	10,26	10,36	10,57

6. Zusammenfassende Beurteilung

Die bisherigen Bestrebungen der Stadt Nürnberg die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen weiter zu verbessern waren erfolgreich. Dies ist insbesondere auf die gute Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten zurückzuführen. 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. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 22.06.2018
Personalamt
in Vertretung

(22 03)

Abdruck an:
Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten/Frau Völkel
GPR