

# 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 und Mitarbeiter unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im Juni 2018 (Berichtszeitraum 2016 und 2017) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2018 und 2019 dargestellt.

### 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. 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 unbesetztem 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 Kopffzahlen 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).

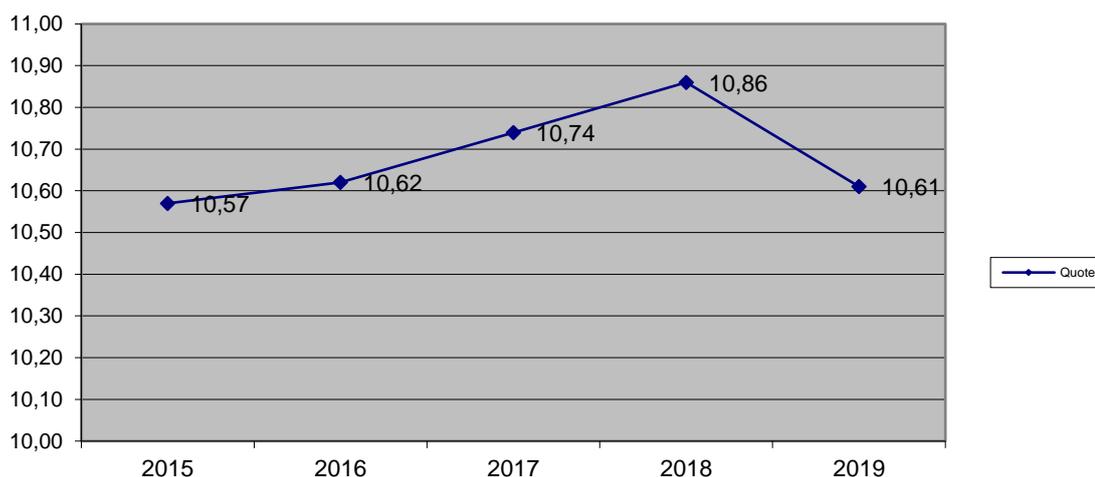
Wird ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

### 3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum 2015 bis 2019

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, im Jahr 2019 leicht gesunken. Der Grund liegt unter anderem in der höheren Anzahl an Abgängen (Aberkennungen und Austritte) gegenüber den Zugängen (Neuanerkennungen und Eintritte). Vor allem die Anzahl der Aberkennungen (neun im Jahr 2018, 23 im Jahr 2019) ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen, während die Anzahl der Neuanerkennungen (92 im Jahr 2018, 68 im Jahr 2019) gesunken ist, vgl. 3.5 – 3.6. Gleichzeitig ist die Anzahl an Arbeitsplätzen gestiegen.

**Entwicklung der Quote im Jahresdurchschnitt**

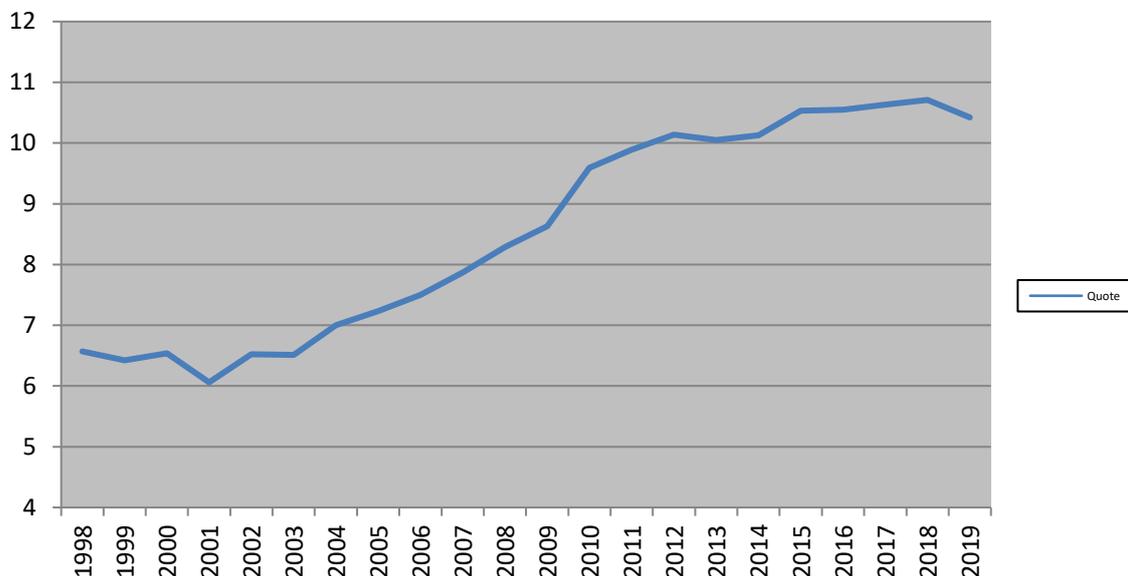


Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum Stichtag des 31.12. eines Jahres – wie folgt dar:

Stichtag 31.12.	Arbeits- plätze	Beschäfti- gungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.- Satz	unbesetz- te Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfach- anrechnung	=Plätze			
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	-, -	-, -
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-, -	-, -
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-, -	-, -

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 6,57 v.H. am 31.12.1998 auf 10,42 v.H. am 31.12.2019. Ob es sich bei dem minimalen Rückgang der Quote im Jahr 2019 um einen einmaligen „Ausreißer“ handelt oder ob die Quote künftig insgesamt wieder geringer wird, ist aktuell nicht absehbar. Über eventuelle Gründe ist derzeit keine Aussage möglich.

**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
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.
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.

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
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
2018	4,3	7,7	17,0	50,3	20,7
2019	4,3	8,9	15,8	49,1	21,9

### 3.3 Monatsverlauf 2018 im Vergleich zu 2019

Ausgewiesen sind die Daten für die Jahre 2018 und 2019, 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 2018 als auch 2019 in jedem Monat erfüllt und erneut deutlich überschritten.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<b>Januar</b>	523	534	1.131	1.150	10,81	<b>10,76</b>
<b>Februar</b>	525	534	1.140	1.149	10,86	<b>10,75</b>
<b>März</b>	525	535	1.138	1.149	10,84	<b>10,73</b>
<b>April</b>	525	536	1.145	1.139	10,91	<b>10,63</b>
<b>Mai</b>	524	536	1.156	1.146	11,03	<b>10,70</b>
<b>Juni</b>	524	536	1.153	1.147	11,00	<b>10,70</b>
<b>Juli</b>	525	536	1.151	1.143	10,96	<b>10,67</b>
<b>August</b>	523	534	1.145	1.133	10,95	<b>10,60</b>
<b>September</b>	533	546	1.148	1.147	10,77	<b>10,50</b>
<b>Oktober</b>	534	548	1.150	1.148	10,77	<b>10,47</b>
<b>November</b>	536	547	1.155	1.140	10,77	<b>10,42</b>
<b>Dezember</b>	536	547	1.148	1.141	10,71	<b>10,42</b>
<b>Jahresdurchschnitt</b>	528	539	1.147	1.144	10,86	<b>10,61</b>

### 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 31.12.2018:

Geschäftsbe- reich	Beschäftigte insges. <sup>1)</sup>	Schwerbeh./Gleich- gest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist <sup>2)</sup>		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
<b>OBM</b>	656	33	80	9	8	1
<b>2. BM</b>	758	38	41	4	3	1
<b>3. BM</b>	2.034	102	129	25	12	13
<b>Ref. I/II</b>	677	34	92	6	5	1
<b>Ref. III</b>	260	13	75	4	4	--
<b>Ref. IV</b>	917	46	63	6	4	2
<b>Ref. V</b>	2.719	136	214	5	5	--
<b>Ref. VI</b>	550	28	82	6	6	--
<b>Ref. VII</b>	236	12	25	5	4	1
<b>ASN</b>	422	21	81	1	1	--
<b>NüSt</b>	537	27	53	1	1	--
<b>SUN</b>	403	20	38	1	1	--
<b>NüBad</b>	90	5	9	1	1	--
<b>SÖR</b>	937	47	152	1	1	--
<b>nicht zugeord- nete Auszubil- dende</b>			14			
<b>Insgesamt</b>	<b>11.196<sup>1)</sup></b>	<b>560</b>	<b>1.148</b>	<b>75</b>	<b>56</b>	<b>19</b>

<sup>1)</sup> 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

<sup>2)</sup> angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

Beschäftigungsquote zum Stand 31.12.2019:

Geschäftsbe- reich	Beschäftigte insges. <sup>1)</sup>	Schwerbeh./Gleich- gest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist <sup>2)</sup>		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
<b>OBM</b>	666	33	75	9	8	1
<b>2. BM</b>	777	39	44	4	3	1
<b>3. BM</b>	2.049	102	122	25	12	13
<b>Ref. I/II</b>	690	35	88	6	6	--
<b>Ref. III</b>	269	13	70	4	4	--
<b>Ref. IV</b>	953	48	70	6	5	1
<b>Ref. V</b>	2.824	141	213	5	4	1
<b>Ref. VI</b>	567	28	74	6	6	--
<b>Ref. VII</b>	223	11	21	5	4	1
<b>ASN</b>	425	21	85	1	1	--
<b>NüSt</b>	558	28	56	1	1	--
<b>SUN</b>	413	21	41	1	1	--
<b>NüBad</b>	90	5	10	1	1	--
<b>SÖR</b>	968	48	154	1	1	--
<b>nicht zugeord- nete Auszubil- dende</b>			18			
<b>Insgesamt</b>	<b>11.472 <sup>1)</sup></b>	<b>574</b>	<b>1.141</b>	<b>75</b>	<b>57</b>	<b>18</b>

<sup>1)</sup> 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

<sup>2)</sup> angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.5 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2018	92	51	143
2019	68	59	127
insgesamt	160	110	270

Wie bereits in den Vorjahren wird deutlich, dass bei den Zugängen die Neuanerkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften gegenüber den Einstellungen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegen. Knapp 60 v.H. der Zugänge in den letzten beiden Jahren entfallen auf Neuanerkennungen. Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 14 schwerbehinderte Auszubildende (4 Neueintritte in 2018 und 10 Neueintritte in 2019).

### 3.6 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2018	9	124	133
2019	23	124	147
insgesamt	32	248	280

Bei den Abgängen stellen die Austritte mit mehr als 85 v.H. den Hauptgrund dar. Die Aberkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften summieren sich in den beiden Jahren auf lediglich 32 Fälle.

### 3.7 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 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. Anrechenbar ist der Gesamtrechnungsbetrag abzüglich der Materialkosten. Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen.

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	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Gesamtvolumen</b>	1.270.721,43	1.115.232,56	1.156.709,56	1.148.366,40	1.183.346,26
<b>davon anrechenbar<sup>1)</sup></b>	452.538,63	358.882,55	380.390,45	388.371,21	467.109,89

<sup>1)</sup> anrechenbar sind 50% des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrags

## 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 wurde auch in den Jahren 2018 und 2019 wieder ausgeschöpft.

Sieben schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (i. d. R. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem GdB von 100 v.H.), die bereits seit längerer Zeit unbefristet über das Reha-Arbeitsplatz-Kontingent beschäftigt werden, konnten trotz guter Integration in der jeweiligen

Dienststelle, noch nicht auf eine Planstelle des Stellenplans Teil A vermittelt werden. Dementsprechend sind 5,2 VK des Kontingents wie folgt gebunden:

VK	Beschäftigung als...	Dienststelle
0,78	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	BBS
1,00	Gartenarbeiter	SÖR
0,50	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst (Einteilung mit weiteren 0,5 VK auf einer Planstelle im Stellenplan A)	Pr
0,77	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	Gh
0,50	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	Ref. IV, KpZ
1,00	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	GSBV
0,65	Technischer Zeichner	Stpl
<b>= 5,2</b>		

Um die verbleibenden 1,8 VK möglichst nutzbringend und sinnstiftend i. S. 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 Schwerbehinderten im Rahmen des (verbleibenden) Reha-Arbeitsplatz-Kontingents wird besonders darauf geachtet, dass bei den generierten zusätzlichen Beschäftigungen eine möglichst hohe Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Vor diesem Hintergrund erfolgten die Einsätze in den letzten Jahren ausschließlich im Verwaltungsbereich. Zugleich wird bei der Personalauswahl darauf geachtet, dass mit Blick auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die schwerbehinderten 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 unter anderem auch über das Inklusionsamt zugeleitet werden, werden die Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen in Abstimmung mit der GSBV gesichtet, zur Prüfung von Einsatzmöglichkeiten zu Vorstellungsgesprächen mit in Betracht kommenden städtischen Dienststellen eingeladen und in diesem Prozess im Hinblick auf eine erfolgreiche Inklusion mit dem Ziel der anschließenden Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg bewertet.

Da zwei Personen im Berichtszeitraum - eine davon sogar vorzeitig - als Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst bei EP bzw. als Bachelor BWL bei Ref. I/II in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis auf Planstellen übernommen werden konnten, ist es im Berichtszeitraum gelungen, insgesamt fünf schwerbehinderte Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bei der Stadt Nürnberg über das verbliebene Reha-Arbeitsplatz-Kontingent zu beschäftigen. Eine Person ist als Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst bei SÖR und zwei weitere Personen als

Mitarbeiter/in im Verwaltungsdienst bei KuF jeweils mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in EGr. 5 tätig.

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

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

#### 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 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 e SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV). Durch den sog. Beschäftigungssicherungszuschuss 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 Inklusionsamt 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).

Der Beschäftigungssicherungszuschuss 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 wurde den Beschäftigungsdienststelle 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 schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr zu unterstützen bzw. zu fördern, wurde der städtische Aufstockungsbetrag durch Herrn Ref. I/II ab 01.01.2020 auf 100 % erhöht. Diese zusätzlichen Mittel können von den Dienststellen im Zuge des Jahresabschlusses bei Stk beantragt werden.

Dem Antrag an Stk ist eine Begründung für die Verwendung beizulegen. Denn zu beachten ist, dass die Mittel ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion der bezuschussten Mitarbeiterin bzw. des bezuschussten Mitarbeiters eingesetzt werden dürfen, da die gewährten Zuschläge zweckgebunden sind.

Für das Kalenderjahr 2018 wurden seitens des Inklusionsamtes Beschäftigungssicherungszuschüsse in Höhe von insgesamt 459.600,00 Euro und für das Kalenderjahr 2019 in Höhe von 563.700,00 Euro gewährt.

Bei Stk wurden im Kalenderjahr 2018 rund 44.000,00 Euro an Aufstockungsbeträgen von den Dienststellen beantragt. Aufgrund von coronabedingten Budgetregelungen kann für das Kalenderjahr 2019 kein Betrag benannt werden.

#### 4.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Das Inklusionsamt überstützt auch hier die Arbeitgeber durch die Gewährung von Zuschüssen. Die Zuständigkeit hierfür obliegt bei der Stadt Nürnberg den einzelnen Beschäftigungsdienststellen.

Für das Jahr 2018 gewährte das Inklusionsamt Zuschüsse in Höhe von rund 50.000,00 Euro für Hilfsmittel. Im Jahr 2019 belief sich die Förderung für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen auf rund 29.500,00 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 im letzten Bericht angekündigte Ein-/Anbau eines Personenaufzugs am Schulgebäude der Beruflichen Schule – Direktorat 2 – wird voraussichtlich im Laufe des zweiten Halbjahres 2020 abgeschlossen sein. Die Bezuschussung musste zwischenzeitlich vom Inklusionsamt von rund 160.000,00 Euro auf rund 50.000,00 Euro reduziert werden, da die Mitarbeiterin für deren behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung der ursprüngliche Zuschuss (80 % der förderfähigen Bruttokosten) bewilligt worden war, zwischenzeitlich in den Ruhestand versetzt worden ist. Aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen eines anderen Beschäftigten, für den der Aufzug eine deutliche Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen bzw. Mobilität darstellt, konnte noch eine Bezuschussung in Höhe von 50.000,00 Euro durch das Inklusionsamt gesichert werden. Der Zuschuss wird vom Inklusionsamt nach Abschluss der Baumaßnahme ausgezahlt.

#### 4.4 Weiterbildung und Aufstiegschancen

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. Für die technisch-fachlichen Qualifizierungen stehen dem Servicebetrieb Öffentlicher Raum Nürnberg ab 2020 eigene personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

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 Personalentwicklungsschwerpunkte 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. Im Jahr 2018 besuchten 3.616 Mitarbeitende der Stadt Nürnberg die Seminare der Städteakademie; die Teilnehmezahlen für das Jahr 2019 stehen erst im Herbst 2020 zur Verfügung. Der Anteil der Frauen betrug 67,2 %, der Anteil der Männer 32,8 %. Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden selbstverständlich auch von Schwerbehinderten genutzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht erfasst, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schwerbehindert sind.

Unabhängig vom Thema 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) 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 Belange schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden berücksichtigt.

#### 4.5 Einsatz leistungsgeminderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Sachstand ESF-Projekt

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 Potenzialanalysen 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).

Den Schwerpunkt des Projektes bildete die Durchführung von Potenzialanalysen für leistungsgewandelte/leistungsverminderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der drei Städte zur Handhabung dieses Verfahrens nach dem Projektende. Insgesamt wurden über Informationsgespräche und -veranstaltungen in Nürnberg über 150 Beschäftigte informiert. Ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen in Nürnberg an den Potenzialanalysen teil. Die Konzeption zur Qualifizierung für die eigenständige Durchführung von Potenzialanalysen wurde im Sommer 2013 begonnen und im Dezember 2013 abgeschlossen. Es wurden vier Qualifizierungsgruppen gebildet, die jeweils zwei zweitägige Seminarblöcke besuchten. Die Qualifizierungen begannen im Januar 2014. Insgesamt wurden 45 Beschäftigte über alle drei Städte geschult, davon 29 Beschäftigte der Stadt Nürnberg. Die Teilnehmenden kamen vorwiegend aus den Bereichen der Personalentwicklung und -wirtschaft sowie aus den Interessenvertretungen. Weitere Informationen sind der Homepage [https://www.nuernberg.de/internet/potenzialanalyse\\_efn/](https://www.nuernberg.de/internet/potenzialanalyse_efn/) zu entnehmen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden die Erfahrungen und Ergebnisse aus diesem ESF-Projekt in einer gesamtstädtischen Arbeitsgruppe „sinnentleerte Arbeitsverhältnisse“ wei-

terverfolgt. 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 von zwölf ermittelten sinnentleerten Arbeitsverhältnissen während der Arbeitsgruppenarbeit in zwei Fällen noch Lösungen gefunden werden konnten.

Die verbleibenden zehn wurden in jedem Einzelfall von der Arbeitsgruppe geprüft. Es bestand bei allen Beteiligten Konsens, dass in keinem der vorliegenden zehn Fälle noch ein aktueller Handlungsbedarf gegeben ist. Die unterschiedlichen Maßnahmen und Unterstützungsangebote der Abteilung Personalservice sind gut abgestimmt, um individuelle Lösungen zu erzielen und „sinnentleerte“ Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Gleichwohl gibt es für die Anstrengungen des Personalservices Grenzen.

Aktuell ist kein Handlungsbedarf angezeigt. Perspektivisch wurde die Frage eröffnet, inwieweit die Stadtverwaltung die Ausbildung bzw. Umschulung in Fällen übernehmen kann, in denen von Seiten der Rehabilitationsträger keine Maßnahmen mehr angeboten werden (z. B. aufgrund des Alters). Es ist Wunsch der GSBV, im Rahmen der Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes die Zugangsmöglichkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten in die Ausbildung bzw. Umschulung näher zu betrachten. Darüber besteht Konsens.

#### 4.6 Austausch mit 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 Stadt Nürnberg bietet seit mehreren Jahren Praktika für Menschen mit Behinderung an, um ihnen die Möglichkeit zu bieten bereits Erlerntes in der Praxis auszuprobieren, sich in neuen sozialen Kontexten zu bewegen und berufliche Erfahrungen zu sammeln.

Im Ergebnis sind von 2014 bis einschließlich 2019 insgesamt 27 Praktika in neun verschiedenen Dienststellen (Amt für Kultur und Freizeit, Bertolt-Brecht-Schule, Friedhofsverwaltung, Jugendamt, Ordnungsamt, NürnbergStift, Referat V - Stab Familie, Seniorenamt, Zentrale Dienste) durchgeführt worden. Darüber hinaus stehen in drei Dienststellen (Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg – Wertstoffhof, Amt für Kultur und Freizeit – Villa Leon, Stadtarchiv) regelmäßig Plätze für Praktika zur Verfügung, die insbesondere von Access – Inklusion im Arbeitsleben genutzt werden.

Ein zweiter Bereich in dem die Stadt Nürnberg als Kooperationspartnerin engagiert ist, sind die ausgelagerten Arbeitsplätze. Zum Angebot von Werkstätten für Menschen mit Behinderung gehören auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs in reguläre Beschäftigung und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten (vgl. § 219 SGB IX).

Insgesamt hat die Stadt Nürnberg im Zeitraum von 2014 bis 2019 sieben ausgelagerte Arbeitsplätze installiert. Zwei dieser Arbeitsplätze konnten nicht fortgeführt werden. Deshalb sind aktuell noch fünf langfristig ausgelagerte Arbeitsplätze in drei Dienststellen (NürnbergStift, Referat V – Stab Familie, Seniorenamt) vorhanden, die in Kooperation mit der noris inklusion eingerichtet wurden. Fünf Mitarbeitende der noris inklusion sind hier beschäftigt. Darüber hinaus ist ein weiterer ausgelagerter Arbeitsplatz im Stab Familie geplant.

Die auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigten Menschen mit Behinderung bleiben weiterhin Beschäftigte ihrer Werkstatt.

Im Rahmen der bisherigen Kooperation konnten jeweils zwei Mitarbeitende von Access – Inklusion im Arbeitsleben (Einwohneramt – Servicecenter, Bildungscampus Nürnberg – Bereich Bildungszentrum) und der noris inklusion (Jugendamt, Zentrale Dienste) bei städtischen Dienststellen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Die Beschäftigung beim Bildungscampus Nürnberg musste leider wieder beendet werden.

Das Jugendamt ist seit September 2017 für die Beauftragung und Organisation des Mittagessens in städtischen Kindertageseinrichtungen zuständig. Für die damit verbundenen anfallenden hauswirtschaftlichen Aufgaben stehen den Einrichtungen stundenweise Hauswirtschaftskräfte zu. Bei der Gewinnung der Hauswirtschaftskräfte für dieses neue Aufgabenfeld innerhalb der Kindertagesbetreuung wurde von Anfang die Möglichkeit von ausgelagerten Arbeitsplätzen für Behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Menschen geprüft. In enger Zusammenarbeit mit der Noris Inklusion wurde an drei Standorten die Umsetzung in den letzten Jahren erprobt, seit 2018 konnte eine Person bei der Stadt Nürnberg in ein festes Arbeitsverhältnis überführt werden.

Die Stadt Nürnberg bietet in verschiedenen Bereichen Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung – vorwiegend aus Werkstätten für behinderte Menschen – an, um Erfahrungen im beruflichen Alltag außerhalb ihrer Einrichtungen zu sammeln. Die Angebote durch Praktika, ausgelagerte Arbeitsplätze und Übernahmen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sind insgesamt positiv zu bewerten. Eine weitere Intensivierung der Bemühungen soll erfolgen.

#### 4.7 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

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.

#### 4.8 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.

Im dem dreistufigen System

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

bildet das Mentoringprogramm für Frauen einschließlich des Programms Frauen und Führung einen wesentlichen Baustein der Stufe 1.

In der Stufe 2 standen die Neuauflage des Führungskräftelehrganges im Mittelpunkt der Maßnahmen (FKE 2). Über einen Zeitraum von zwei Jahren werden Mitarbeitende, die ab dem Zeitpunkt 01.01.2018 erstmalig bei der Stadt Nürnberg mit Führungsaufgaben betraut werden, systematisch in einem gemeinsamen Lehrgang qualifiziert. Der erste Führungskräftelehrgang, der im Herbst 2019 begann, setzt sich aus Dienststellen- und Abteilungsleitungen der Stadt zusammen. Damit wird eine möglichst große Homogenität der Gruppe gewährleistet. Um die Vielfalt der Stadtverwaltung abzubilden, haben alle Geschäftsbereiche die Möglichkeit, Teilnehmende zu entsenden. Ein zweiter Führungskräftelehrgang startete Anfang 2020, ein dritter Lehrgang beginnt im Herbst 2020.

Neben klassischen Präsenzveranstaltungen (Seminare und Workshops) bilden arbeitsplatznahe Instrumente wie Coaching und kollegiale Beratung das Grundgerüst des neuen Führungskräftelehrganges. Die Teilnehmenden des Führungskräftelehrganges erhalten vom Personalamt ergänzende Qualifizierungsempfehlungen für geeignete digitale Lernangebote. Ein Führungsfeedback, das auf dem Konzept der KGSt beruht, soll die Erfolgswirksamkeit des Lehrganges prüfen und zusätzliche, individuelle Qualifizierungsbedarfe der Führungskräfte ermitteln.

Für die erfahrenen Führungskräfte in der Stufe 3 (FKE 3) führt das Personalamt seit Februar 2020 ebenfalls ein modulares Kursprogramm durch. Methodisch-didaktisch wurden die Erfahrungen des neuen Führungskräftelehrganges der Stufe 2 in der Planung und Konzeption berücksichtigt.

In dem Präsenzmodul „Führungsverantwortung“ wird in der FKE 2 und FKE 3 auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden als Führungsaufgabe eingegangen.

### Überfachlicher Kompetenzkatalog

Der Überfachliche Kompetenzkatalog beschreibt Schlüsselkompetenzen für Mitarbeitende der Stadt Nürnberg. Dabei wurden neben fünf Führungskompetenzen 16 weitere Kompetenzen festgelegt. Dieses Modell bietet einen Überblick über alle Fähigkeiten, die für die Stadt Nürnberg aus strategischer Sicht von Bedeutung sind. In Bezug auf die persönliche Qualifizierung bietet der Überfachliche Kompetenzkatalog Führungskräften und Mitarbeitenden eine schnelle Orientierungshilfe. Anhand der Übersicht und Beschreibung können sie im jährlichen Mitarbeiter/innengespräch oder individuell festlegen, in welchen Kompetenzbereichen Führungskräfte sich selber oder ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln wollen. Im Fortbildungsprogramm der Städteakademie ([www.staedteakademie.de](http://www.staedteakademie.de)) befindet sich ab Seite 413 eine Übersicht, welche Seminare Führungskräfte und Mitarbeitende beim Aufbau der einzelnen Kompetenzen unterstützen. Einen wichtigen Bestandteil der wertebasierten Kompetenz bildet die Diversity Kompetenz. Unter Diversity Kompetenz versteht die Stadt Nürnberg, offen für das Thema Diversity zu sein und eine inklusive Kultur zu unterstützen. Zudem soll die Vielfalt von Menschen und Gruppen als Chance erkannt werden und die sich daraus ergebenden Stärken genutzt werden. Die Städteakademie bietet im Jahr 2020 28 Seminare zur Stärkung der Diversity Kompetenz an.

## 5. Vergleichszahlen

### 5.1 Vergleich mit den städtischen Tochterunternehmen

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

<b>Beschäftigungsquote der Tochterunternehmen (in v.H.)</b>					
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
StWN	13,68	14,11	14,63	14,67	14,90
NOA	11,23	9,86	10,51	10,66	10,16
noris inklusion	11,79	11,53	8,55	10,36	10,34
NüStSG	12,13	11,33	9,34	6,92	8,58
Kh	7,96	7,70	7,51	7,39	7,88
WBG	5,63	5,73	5,69	5,0	5,13

### 5.2 Vergleich mit 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:

<b>Beschäftigungsquote der Beteiligungen (in v.H.)</b>				
<b>Jahr</b>	<b>NürnbergMesse GmbH</b>	<b>Flughafen Nürnberg GmbH</b>	<b>AirPart GmbH</b>	<b>Staatstheater Nürnberg</b>
<b>2016</b>	2,78	9,13	5,90	6,61
<b>2017</b>	2,29	9,13	5,56	6,68
<b>2018</b>	2,55	9,19	5,67	7,21
<b>2019</b>	2,76	9,90	5,81	7,08

Die NürnbergMesse GmbH wies in beiden für diesen Bericht maßgeblichen Kalenderjahren jahresdurchschnittlich mehr als 60 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 2018 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 29.621,32 Euro und im Beschäftigungsjahr 2019 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 28.131,00 Euro zahlen.

### 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 2017 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	2013	2014	2015	2016	2017
Private Wirtschaft	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5
Gesamtquote	4,7	4,7	4,7	4,7	4,5

zum Vergleich:

Stadt Nürnberg	10,26	10,36	10,57	10,62	10,74
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber mit Sitz in Nürnberg:

Nach Arbeitgebern	2013	2014	2015	2016	2017
Private Wirtschaft	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3
Öffentlicher Dienst	9,4	9,4	9,4	9,4	9,6
Gesamtquote	6,6	6,6	6,5	6,5	6,7

zum Vergleich:

Stadt Nürnberg	10,26	10,36	10,57	10,62	10,74
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

### 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, 25.08.2020  
Personalamt

(22 03)

Abdruck an:  
GSBV  
GPR