Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

10.12.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Berichtvorlage PA/101/2024 4

Bericht PA/101/2024 7

Stellungnahme GSBV PA/101/2024 22

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 10.12.2024, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. **Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg** — Bericht PA/101/2024

Brehm, Thorsten

2. **Personalbericht der Stadt Nürnberg Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2023** — Bericht Ref.I/II/058/2024

Brehm, Thorsten
- Unterlagen werden nachgereicht -

3. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 17.09.2024, öffentlicher Teil**

4. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 22.10.2024, öffentlicher Teil**

Berichtsvorlage
PA/101/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	10.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Anlagen:
Bericht
Stellungnahme GSBV

Bericht:

Im aktuellen Bericht zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg für die Jahre 2022 und 2023 wird die Entwicklung seit dem letzten Bericht im Oktober 2022 dargestellt.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Auf die Ausführungen im Bericht wird verwiesen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 10.12.2024

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Berichtszeitraum

Alle zwei Jahre wird der Personal- und Organisationsausschuss von der Verwaltung über die Beschäftigungssituation der bei der Stadt Nürnberg beschäftigten schwerbehinderten Menschen unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im Oktober 2022 (Berichtszeitraum 2020 und 2021) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2022 und 2023 dargestellt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Stadt Nürnberg in den Jahren 2022 und 2023 die gesetzliche Pflichtquote für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen von 5 v. H. jeweils erneut deutlich überschritten hat (2022: 10,06 v. H. und 2023: 9,83 v. H.).

In den Jahren 2022 und 2023 waren durchschnittlich 4,15 v. H. der neu eingestellten Mitarbeitenden schwerbehinderte Menschen.

2022 wurden Aufträge im Umfang von 1.305.048,41 Euro an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben. Dies stellt einen neuen Höchstwert des anrechenbaren Gesamtvolumens dar.

2. Gesetzliche Grundlagen/ Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

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

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

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

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

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

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind grundsätzlich Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht, sowie Auszubildende. Voraussetzung ist in jedem Fall ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch, § 2 Abs. 2 SGB IX) bzw. bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit (= gleichgestellter behinderter Mensch, § 2 Abs. 3 SGB IX).
Wird ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Nürnberg im Zeitraum 2019 bis 2023

Die Stadt Nürnberg überschreitet die Pflichtquote von 5 v.H. auch 2023 deutlich.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze – im Jahresdurchschnitt betrachtet – ist in der Vergangenheit stetig angestiegen, ab dem Jahr 2021 trotz weiterer Zunahme der absoluten Zahlen jedoch leicht gesunken. Der Grund hierfür liegt unter anderem darin, dass die Anzahl an Abgängen (Aberkennungen und Austritte) höher ist als die Anzahl an Zugängen (Neuanerkennungen und Eintritte). Die Zahl der Neuanerkennungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses anerkannt wurde) ist in den Berichtsjahren 2022 und 2023 wieder gestiegen, es gab insgesamt 196 Anerkennungen (2020 und 2021: 129 Anerkennungen; 2018 und 2019: 160 Anerkennungen). Es ist zu vermuten, dass im Nachgang zur Corona-Pandemie Beschäftigte ihre Bemühungen zur Ausstellung/Verlängerung von Nachweisen nachgeholt haben, die während der Pandemie nicht stattgefunden haben bzw. nicht stattfinden konnten.

Gleichzeitig ist die Anzahl von aberkannten Schwerbehinderungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses aberkannt wurde/abgelaufen ist) in der Summe auf 58 gestiegen (2020 und 2021 in der Summe 45; 2018 und 2019 in der Summe 32).

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

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Quote	10,61	10,35	10,28	10,06	9,83

Bei Nichterfüllung der Pflichtquote (5 v.H.) ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Erfüllung der Pflichtquoten ist nach § 154 SGB IX zu ermitteln. Diese stellen sich für die Jahre 2022 und 2023 wie folgt dar und wurden sowohl 2022 als auch 2023 in jedem Monat erfüllt.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januar	575	575	1.180	1.137	10,27	9,88
Februar	575	577	1.178	1.142	10,25	9,90
März	577	578	1.167	1.142	10,12	9,87
April	576	577	1.155	1.140	10,02	9,87
Mai	576	576	1.162	1.143	10,08	9,92
Juni	576	575	1.166	1.143	10,13	9,94
Juli	574	573	1.174	1.136	10,22	9,92
August	573	570	1.166	1.119	10,17	9,81
September	582	579	1.164	1.128	10,00	9,74
Oktober	584	580	1.151	1.125	9,86	9,69
November	583	583	1.146	1.133	9,82	9,72
Dezember	583	582	1.149	1.131	9,86	9,72
Jahresdurchschnitt	578	577	1.163	1.135	10,06	9,83

3.3 Entwicklung der Beschäftigungsquote und Schwerbehindertenarbeitsplätze in den Jahren 2019 bis 2023

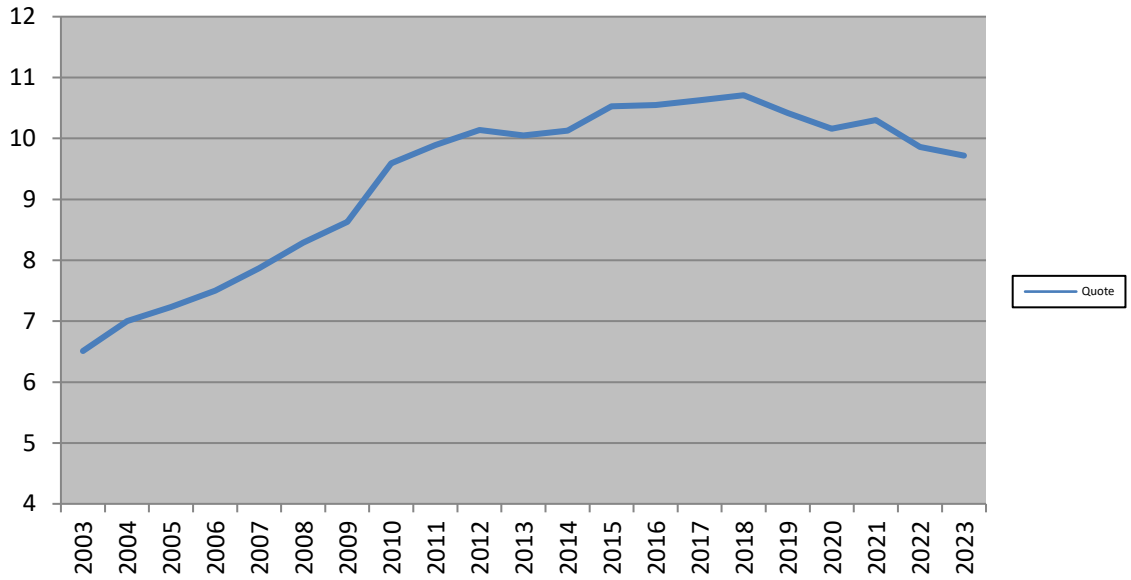
Die weiteren differenzierteren Ausführungen zur Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen werden jeweils zum Stichtag 31.12. eines Jahres angegeben, da die jahresdurchschnittliche Ermittlung der Zahlen mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre.

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

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-,-	-,-
2020	11.343	567	1.078	74	1.152	10,16	-,-	-,-
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	10,30	-,-	-,-
2022	11.653	583	1.088	61	1.149	9,86	-,	-,
2023	11.632	582	1.068	63	1.131	9,72	-,	-,

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 6,51 v.H. am 31.12.2003 auf 9,72 v.H. am 31.12.2023.

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
2019	1.075	545 (50,7 v.H.)	530 (49,3 v.H.)	44,9 v.H.	55,1 v.H.
2020	1.078	557 (51,7 v. H.)	521 (48,3 v. H.)	44,8 v. H.	55,2 v. H.
2021	1.105	573 (51,9 v. H.)	532 (48,1 v. H.)	44,6 v. H.	55,4 v. H.
2022	1.088	657 (52,1 v. H.)	604 (47,9 v. H.)	44,8 v. H.	55,2 v. H.
2023	1.068	548 (51,4 v. H.)	519 (48,6 v. H.)	45,0 v. H.	55,0 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
2019	4,3	8,9	15,8	49,1	21,9
2020	4,7	9,6	16,3	45,5	23,8
2021	5,2	10,0	15,8	45,3	23,7
2022	5,9	11,2	14,5	40,2	28,2
2023	5,0	11,4	14,8	42,3	26,5

3.4 Beschäftigung nach Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche - es handelt sich dabei nicht um Dienststellen im Sinne des § 163 SGB IX - und alle Beschäftigten ergab sich zum 31.12. der beiden Berichtsjahre jeweils folgendes Bild (die Werte aus dem Berichtsjahr 2022 sind in Klammern gesetzt):

Beschäftigungssituation in den städtischen Geschäftsbereichen zum Stand 31.12.2023 (bzw. in Klammern zum Stand 31.12.2022):

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. [1])	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist [2])		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	196 (192)	10 (10)	12 (13)	5 (5)	3 (3)	2 (2)
BDR	688 (533)	34 (27)	85 (82)	7 (7)	6 (6)	1 (1)
2. BM	893 (883)	45 (44)	56 (66)	6 (6)	4 (4)	2 (2)
3. BM	768 (743)	38 (37)	39 (42)	3 (3)	2 (2)	1 (1)
Ref. I/II	735 (723)	37 (36)	100 (98)	6 (6)	6 (6)	-- (--)
Ref. III	694 (695)	35 (35)	76 (75)	4 (4)	4 (3)	-- (1)
Ref. IV	2.120 (2.121)	106 (106)	126 (116)	26 (25)	8 (7)	18 (18)
Ref. V	3.006 (2.997)	150 (150)	217 (223)	4 (5)	3 (4)	1 (--)
Ref. VI	624 (607)	31 (30)	71 (75)	6 (6)	5 (5)	1 (1)
Ref. VII	234 (232)	12 (12)	27 (29)	5 (5)	4 (5)	1 (--)
ASN	414 (424)	21 (21)	67 (71)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüSt	550 (535)	28 (27)	54 (56)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SUN	422 (425)	21 (21)	37 (44)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüBad	91 (90)	5 (5)	14 (12)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SÖR	964 (976)	48 (49)	146 (151)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
nicht zugeordnete Auszubildende			22 (30)			
Insgesamt	**12.399 (12.176)**	**620 (609)**	**1.131(1.149)**	**77 (77)**	**50 (50)**	**27 (26)**

[1]) zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 3.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze
[2]) angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten beschäftigten Menschen einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.5 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2022	115	52	167
2023	81	53	134
insgesamt	196	105	301

Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 12 schwerbehinderte Auszubildende (3 Neueintritte in 2022 und 9 Neueintritte in 2023).

3.6 Bewerbungs- und Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen

Im Jahr 2023 gingen insgesamt 16.655 (2022: 18.737) Bewerbungen ein, wovon 954 (2022: 989) Bewerbungen von schwerbehinderten Bewerbenden waren. Dies entspricht einem Anteil von 5,7 v. H. (2022: 5,3 v. H.).

Im Kalenderjahr 2023 wurden insgesamt 1.563 Personen (2022: 1.808) eingestellt, davon waren 57 (2022: 59) Bewerbende schwerbehindert oder gleichgestellt. Dadurch liegt die Einstellungsquote schwerbehinderter Menschen insgesamt im Jahr 2023 bei 3,7 v. H. (2022: 3,3 v. H.).

Durch diese Neueinstellung schwerbehinderter Menschen ist sichergestellt, dass die Stadt Nürnberg auch weiterhin die Schwerbehindertenquote deutlich mit 9,72 % (Stand: 31.12.2023) „übererfüllt“ und ihrer Vorbildrolle als sozialer Arbeitgeberin in der Metropolregion weiterhin gerecht wird.

3.7 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2022	21	175	196
2023	15	137	152
insgesamt	36	312	348

Bei den Abgängen stellen die Austritte (z. B. Renten-/Ruhestandseintritte) mit knapp 90 v.H. den Hauptgrund dar.

3.8 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Auf eine bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht zu zahlende Ausgleichsabgabe sind gemäß § 223 Abs. 1 Satz 1 SGB IX **50 % des auf die Arbeitsleistung** der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar. Die Dienststellen werden daher regelmäßig durch das Personalamt gebeten, geeignete Aufträge an Werkstätten zu vergeben. Anrechenbar ist der Gesamtrechnungsbetrag abzüglich der Materialkosten. Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen. Im Jahr 2022 war das Gesamtvolumen der Arbeitsleistungen – vermutlich pandemiebedingt – geringer als in den Vorjahren; im Jahr 2023 erreichte das Gesamtvolumen einen neuen Höchstwert.

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

Jahr	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Gesamtvolumen	1.183.346,26	991.797,77	1.194.249,08	1.305.048,41	1.471.210,36
davon anrechenbar[1)]	467.109,89	397.601,73	495.971,29	547.102,50	620.540,96

[1)] anrechenbar sind 50% des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrags (alle Angaben in Euro)

4. Reha-Arbeitsplätze, Sicherung der Beschäftigung, Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung

4.1 Reha-Arbeitsplätze

Das vom Stadtrat zur Eingliederung schwerstbehinderter Menschen geschaffene Kontingent an Reha-Arbeitsplätzen im Umfang von 7,0 VK wurde auch in den Jahren 2022 und 2023 ausgeschöpft.

Fünf schwerstbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (i. d. R. mit einem GdB von 100), die bereits seit längerer Zeit unbefristet über das Reha-Kontingent beschäftigt werden, konnten trotz guter Integration in der jeweiligen Dienststelle leider immer noch nicht auf eine Planstelle des Stellenplans Teil A vermittelt werden. Dem entsprechend sind 3,41 VK des Kontingents bis auf weiteres wie folgt gebunden:

VK	Beschäftigung als…	Dienststelle
0,50	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	2.BM
1,00	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	GSBV
0,50	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst (Die Mitarbeiterin konnte mit weiteren 0,50 VK auf einer Planstelle im Stellenplan A eingeteilt werden.)	KoM
0,77	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	Gh
0,64	Technischer Zeichner	Stpl
= 3,41		

Um die verbleibenden 3,59 VK möglichst nutzbringend für schwerstbehinderte Menschen und sinnstiftend im Sinne der ursprünglichen Zielsetzung des Reha-Kontingents zu verwenden, wurden diese Kapazitäten in enger Abstimmung mit der GSBV für Teilzeitbeschäftigungen in Kombination mit auf zwei Jahre befristete Arbeitsverträge genutzt. Diese Stellenanteile in Höhe von 3,59 VK waren zum Stand 31.08.2024 wie folgt verplant:

VK	Beschäftigung als…	Dienststelle
0,59	Fachinformatiker	IT
1,00	Mitarbeiter in der Tätigkeit eines Sozialpädagogen	SHA
1,00	Die Stelle wird für den späteren Einsatz einer Telekommunikationsoperatorin freigehalten, wobei die Mitarbeiterin dort bereits ein über Access geschlossenes Praktikum absolviert.	BAM/Service-Center
1,00	Die Stelle wird für den späteren Einsatz eines Fachinformatikers freigehalten, wobei der Mitarbeiter zeitnah ein mit Access geschlossenes Praktikum beginnen wird.	Ref. IV/IT
= 3,59		

Im Vorfeld der Anbahnung neuer Beschäftigungsverhältnisse mit Schwerstbehinderten im Rahmen des Reha-Kontingents (verbliebene 3,59 VK) wird vor diesem Hintergrund besonders darauf geachtet, dass bei den generierten zusätzlichen Beschäftigungen der Einsatz in Bereichen erfolgt, in denen eine möglichst hohe Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Zugleich wird bei der Personalauswahl darauf geachtet, dass mit Blick auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit die schwerstbehinderten Menschen entweder

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

(w/m/d), Fachinformatiker (w/m/d))

oder

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

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

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

Klar zu kommunizieren ist aber auch, dass trotz des zusätzlichen Reha-Kontingents für die Beschäftigungsdienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich neben ihren Kernaufgaben und dem bestehenden Leistungsdruck auf die Inklusion einer/ eines schwerstbehinderten Mitarbeitenden 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 Buchstabe e SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV). Durch den sogenannten Beschäftigungssicherungszuschuss werden anteilige Lohnkosten für schwerbehinderte Menschen kompensiert, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt von vergleichbaren Beschäftigten im Betrieb zurückbleibt.

Die Antragsstellung beim Inklusionsamt erfolgt durch die Abteilung „Personalservice/ Bewirtschaftung“ bei PA, nachdem die Beschäftigungsdienststelle den Antrag mit der bzw. dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung – oftmals bereits im Vorfeld unter Einbindung des Integrationsfachdienstes – erörtert hat. Der Antrag erfordert eine detaillierte Begründung für die besonderen Aufwände bei der Beschäftigung (z. B. dauerhaft notwendige Unterstützungsleistungen durch Kolleginnen und Kollegen).

Grundsätzlich wird der Beschäftigungssicherungszuschuss halbjährlich gezahlt und kommt in der Regel dem Produktbudget der Dienststelle zugute, aus dem die Personalkosten der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des schwerbehinderten Mitarbeiters bestritten werden.

Vor der Corona-Krise betrug der Bewilligungszeitraum grundsätzlich zwei Jahre. Im Zuge der Pandemie wurde er jedoch – bis auf Weiteres – auf ein Jahr verkürzt. Auch die Fallgestaltungen für die Zuschüsse gezahlt werden reduziert. Beamte bzw. Beamtinnen werden beispielweise gar nicht mehr vom Inklusionsamt gefördert.

Für das Kalenderjahr 2022 wurden seitens des Inklusionsamtes Beschäftigungssicherungszuschüsse im Umfang von 365.414,33 Euro und für das Kalenderjahr 2023 wurden 367.940,61 Euro gewährt.

Seit dem 01.01.2016 wird den Beschäftigungsdienststellen zusätzlich zu dem durch das Inklusionsamt bereit gestellten Beschäftigungssicherungszuschuss aus Haushaltsmitteln 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 dem 01.01.2019 auf 100% erhöht. Diese zusätzlichen Mittel können von den Dienststellen im Zuge des Jahresabschlusses bei Stk beantragt werden.

Dem Antrag an Stk ist eine Aussage zur Mittelverwendung beizulegen. Die gewährten Zuschläge sind zweckgebunden und dürfen ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion der bezuschussten Mitarbeiterin bzw. des bezuschussten Mitarbeiters eingesetzt werden.

Der Mittelansatz für den städtischen Aufstockungsbetrag wurde von Dienststellen entsprechend der oben genannten Regelung in Anspruch genommen und über die Stadtkämmerei (Stk) vollständig ausgereicht.
Aufgrund der Außerkraftsetzung von Budgetregelungen war es möglich, die Ansprüche direkt im Rahmen der Budgetabschlüsse zu verrechnen.
Die meisten Dienststellen haben diese Möglichkeit genutzt, so dass eine Auswertung über die tatsächliche Höhe der städtischen Aufstockungsbeträge für die Jahre 2020 bis 2023 nicht mehr ohne weiteres möglich ist.

4.3 Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Das Inklusionsamt unterstützt die Arbeitgeber bei der Beschaffung durch die Gewährung von Zuschüssen (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB IX i. V. m. § 26 SchwbAV). Jedoch wurde im Zuge der Corona-Pandemie die ursprüngliche Förderquote von 90 %, zunächst auf 65 % und schließlich sogar auf 50 % sehr stark reduziert. Seit dem 01.04.2021 beträgt zwar die Förderquote wieder in der Regel 75 %, jedoch hat sich im Jahr 2022 die Corona-Pandemie stark auf die Antragszahlen ausgewirkt.

Für das „Pandemiejahr“ 2022 gewährte das Inklusionsamt insgesamt Zuschüsse in Höhe von 6.308,19 Euro für Hilfsmittel. Im Jahr 2023 belief sich die Förderung für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen auf 64.898,05 Euro.

Diese Leistungen des Inklusionsamtes wurden schwerpunktmäßig für die Förderung der behinderungsgerechten Einrichtung von Blinden- und Sehbehinderten-Arbeitsplätzen eingesetzt. Dabei handelt es sich überwiegend um spezielle Monitore, Braillezeilen, Tastaturen und Software.

4.4 Berücksichtigung der Belange von schwerbehinderten Menschen bei der Planung der Mietflächen Stadthaus Q

Die Stadt Nürnberg wird die Mietflächen im Stadthaus Q auf dem ehemaligen Quelle-Gelände in der Fürther Straße nach aktuellem Terminplan im 4. Quartal 2025 übernehmen.

Nach anschließender Ausstattung und Möblierung werden dort rund 1.500 Mitarbeitende der Stadtverwaltung arbeiten. Zusätzlich wird öffentlicher Publikumsverkehr im Umfang von ca. 2.800 Personen pro Tag erwartet.

Die zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer des Stadthauses Q sind das Jugend- und das Sozialamt einschließlich der Servicestelle KiTa, das Amt für Migration und Integration, das Amt für Informationstechnologie, das Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation, die Zentralen Dienste, das Service-Center von BAM und ein Bürgerservice sowie das städtische Schulungszentrum des Personalamts. Zudem werden der Behindertenrat der Stadt Nürnberg, die Gesamtschwerbehinderten- sowie die Personalvertretung und einzelne Partnerorganisationen im Gebäude untergebracht.

Im Stadthaus Q soll ein zukunftsorientiertes Verwaltungskonzept mit einer modernen und kommunikativen Arbeitskultur umgesetzt werden. Wie im POA im Januar 2022 beschlossen, wird dafür auf ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept gesetzt, bei welchem die Mitarbeitenden für unterschiedliche Tätigkeiten die jeweils anforderungsgerechten Arbeitsumgebungen mit entsprechender Infrastruktur wählen können.

Barrierefreiheit ist ein wesentliches Anliegen im gesamten Haus, sowohl für die Mitarbeitenden als auch im Publikumsbereich. Die notwendigen baulichen Maßnahmen für das Gesamtgebäude sind im mit den Interessensvertretungen abgestimmten Konzept zur Barrierefreiheit festgeschrieben.

Das Projekt wurde in den Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aufgenommen, da hier die Barrierefreiheit im Publikumsbereich beispielhaft gestaltend geplant wurde.

Um die Belange von schwerbehinderten Mitarbeitenden aufzunehmen, wurde die Gesamtschwerbehindertenvertretung am Planungsprozess aktiv beteiligt. Für die öffentlichen Flächen konnten Expertisen vom Behindertenrat der Stadt Nürnberg eingeholt werden. In einem Kompendium, dem Maßnahmenkatalog für Barrierefreiheit, wurden alle notwendigen Maßnahmen mit Hilfe einer externen Beraterin für Barrierefreiheit festgeschrieben und gemeinsam mit allen Projektbeteiligten abgestimmt. Danach erfolgt nun die Ausführungsplanung.

Neben dem Leit-und Orientierungssystem wird ein taktiles Leitsystem in den öffentlichen Gebäudebereichen umgesetzt. Das Leit- und Orientierungssystem soll gewährleisten, dass sich alle Nutzergruppen selbständig im Gebäude zurechtfinden. Im Sinne der Wiedererkennung werden die Ämter im Wegeleitsystem mittels eines Farbkonzeptes entsprechend differenziert, um die Orientierung zu unterstützen. Deshalb bietet das Leitsystem neben den gängigen Übersichten und Wegweisern auch eine intuitive Ebene. Sie erleichtert durch grafische Elemente mit Fernwirkung die Orientierung. Farbkontraste gewährleisten die Lesbarkeit für Menschen mit Sehbehinderungen.

In den öffentlichen Bereichen erfolgt die Orientierung über allgemeine Übersichten und eine aktive Führung an Stelen und Wänden sowie einer intuitiven Orientierung an Wänden. Für die nicht öffentlich zugänglichen Bereiche sind Übersichten in Treppenhäusern, Geschossübersichten, Bauteilbezeichnungen an den Zugangstüren der Nutzungseinheiten und Türschilder in Braille- und Pyramidenschrift sowie ggf. Piktogrammen vorgesehen.

Taktile Bodenindikatoren und taktile Übersichtspläne, die mit dem Rollstuhl unterfahrbar sind, helfen blinden Personen bei der Orientierung.

Im Untergeschoss sind barrierefreie Stellplätze für die städtischen Mitarbeitenden vorgesehen.

Die Aufzüge sind für eine barrierefreie Nutzung ausgestaltet, u.a. mit geneigten Bedientableaus und Tasten in Pyramidenschrift sowie Sprachansagen, mit Spiegeln und beidseitigen Handläufen, einem visuellen und auditiven Notruf. Alle Aufzüge sind grundsätzlich für Rollstühle geeignet, speziell gekennzeichnete Aufzüge für E-Rollstühle.

Die Digitalisierung der Beleuchtung in Erschließungsbereichen und Sanitärräumen ermöglicht Blinken im Gefahrenfall und ersetzt Blitzleuchten.

Im Gebäude sind mehrere Behinderten WCs verortet.

Tendenziell gibt es immer mehr Menschen, die auf Hörunterstützungen angewiesen sind, darauf wurde im Projekt entsprechend reagiert. Im Bereich des Frontoffice wird eine bestimmte Anzahl von Schalterbereichen mit vertikalen Hörschleifen mit ein- oder beidseitigem Mikrofon ausgestattet. Fest verbaute horizontale Hörschleifen werden im 3.OG im Bereich der flexiblen Besprechungsräume und im großen Schulungsraum des Personalamts angeordnet. Weiterhin wird es mobile Hörunterstützungen geben, die im Bedarfsfall ausgeliehen werden können. Hörunterstützungen ermöglichen Personen mit einer Einschränkung des Gehörs, besser zu hören und zu kommunizieren.

Um die Schalterbereiche im Frontoffice und die Versorgungsräume im Backoffice für Rollstuhlfahrende erreichbar zu machen, wurden die entsprechenden Schalterplätze und die Spülen in den Küchenzeilen unterfahrbar geplant. Weiterhin sind in den Versorgungsräumen diverse Arbeitsplatten auszieh- und unterfahrbar sowie die Anordnung von Mikrowellen in entsprechender Höhe vorgesehen.

In den Backoffice-Bereichen sind weitestgehend alle Arbeitsplätze für Rollstuhlfahrende erreichbar, auch die Unterfahrbarkeit der Tische in den Besprechungsräumen wurde berücksichtigt. Die Einzelräume in den Geschossen sind rollstuhlgerecht geplant.

Um die Mitarbeitenden mit körperlichen Einschränkungen auf die zukünftige Arbeitswelt vorzubereiten und sie bei der optimalen Nutzung des Gebäudes zu unterstützen, bietet die GSBV den zukünftigen Nutzerinnen und Nutzern eine umfassende Beratung an.

4.5 Weiterbildung und Aufstiegschancen schwerbehinderter Menschen

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

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

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

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach in der Städteakademie auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zusammen. Das Fortbildungsprogramm der Städteakademie bildet das Rückgrat der Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten der vier Städte. Diese Qualifizierungsmaßnahmen stehen selbstverständlich auch schwerbehinderten Menschen offen und werden von diesen auch genutzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht erfasst, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schwerbehindert sind. In den Schulungsräumen in der Äußeren Cramer-Klett-Straße 3 (7.OG.) und im Nordostpark 89 (3.OG) steht ein Aufzug zur Verfügung. Die Seminarräume sind maximal 300 Meter vom nächsten öffentlichen Verkehrsmittel entfernt. Kostenfreie Parkplätze können nicht zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen der Seminaranmeldung können Mitarbeitende ergänzende organisatorische Hinweise (z.B. Rollstuhlnutzung) angeben, auf die nach Möglichkeit im Einzelfall eingegangen werden kann.

Neben Aufstiegsmöglichkeiten in die dritte und vierte Qualifikationsebene durch die Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 Leistungslaufbahngesetz) und die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG und Rechtsverordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung) werden berufsbegleitende Aufstiegsqualifizierungen angeboten (z. B. Beschäftigtenlehrgänge, Fachkraft für Kindertageseinrichtungen, berufsbegleitender Bachelor und Master Public Management, Weiterbildungen zu staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern sowie Meisterinnen und Meistern). Auch diese Weiterqualifizierungsmöglichkeiten können von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.

4.6 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen können bei individueller Eignung einen wichtigen Beitrag zur Besetzung freier Stellen bei der Stadt Nürnberg leisten. Die bedarfsgerechte Ausbildung ist dabei eine wichtige Möglichkeit zur Gewinnung neuer Kräfte. Die Eignung wird auch bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern anhand der Anforderungen der jeweiligen Ausbildung bewertet. Soweit bei den Bewerberinnen und Bewerbern eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung bekannt ist, werden sie grundsätzlich - ungeachtet des erzielten Rangplatzes in einem vorgeschalteten Test (z. B. LPA für 2. und 3. QE bzw. Eignungsdiagnostik VFA-K) – zu den Auswahlgesprächen eingeladen, es sei denn, es sind besondere gesundheitliche und/oder körperliche Anforderungen (z. B. gewerblich-technischer Bereich) zu erfüllen. Auf Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber werden ihre besonderen Bedarfe im Auswahlverfahren entsprechend berücksichtigt.

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

Aktuell werden bei der Stadt Nürnberg 22 (Stand Dezember 2023; Stand Dezember 2022: 30) schwerbehinderte Menschen ausgebildet.

4.7 Sensibilisierung der Führungskräfte

Für die ca. 750 Führungskräfte hat die Stadt Nürnberg 2019 ein Führungsleitbild, ein dreistufiges Konzept zur Führungskräfteentwicklung sowie einen Überfachlichen Kompetenzkatalog für alle Mitarbeitenden eingeführt.

Führungsleitbild

Das Führungsleitbild legt bereits großen Wert auf Inklusion, indem es eine Kultur der offenen und respektvollen Kommunikation, der Wertschätzung und der gemeinsamen Lösungsfindung fördert. Es betont die Bedeutung der Einbindung aller Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und die Schaffung von Gestaltungsspielräumen, die es jedem ermöglichen, sein Potenzial voll auszuschöpfen. Durch die frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse und die Förderung ihrer individuellen Weiterentwicklung soll auch die Akzeptanz für Veränderungen gestärkt werden. Zudem wird die Vielfalt der Mitarbeitenden berücksichtigt und ihre Weiterentwicklung aktiv unterstützt. Diese Leitgedanken tragen dazu bei, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und eingebunden werden. Es beschreibt was die Stadt Nürnberg unter guter Führung versteht und damit tragen Führungskräfte bei der Stadt Nürnberg auch die Verantwortung, dieses Versprechen im Alltag der Zusammenarbeit einzulösen. Das Leitbild ist auch in der Führungskräfteentwicklung integriert, um die Werte und die Haltungen lebendig zu gestalten und im Arbeitsalltag fest zu verankern.

Führungskräftequalifizierung

In dem dreistufigen System

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

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

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

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

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

Seit 2019 haben mehrere hundert Führungskräfte an den verschiedenen Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung teilgenommen.

Überfachlicher Kompetenzkatalog

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

4.8 Wissenssicherung

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

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

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

5. Vergleichszahlen

5.1 Informationen zu den städtischen Tochterunternehmen

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

Beschäftigungsquote der städtischen Tochtergesellschaften (in v.H.)					
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
StWN	14,90	14,28	13,52	13,19	12,62
NOA	10,16	11,86	14,52	15,77	14,91
noris inklusion	10,34	8,22	7,53	10,65	9,73
NüStSG	8,58	7,93	6,37	6,08	5,08
Kh	7,88	7,87	7,58	7,26	6,70
WBG	5,13	4,92	4,75	4,10	4,43

Die Beschäftigungsquote bei der noris inklusion umfasst alle festangestellten Mitarbeitende. Die WBG Nürnberg GmbH konnte die Pflicht, mindestens 5 v. H schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen seit 2020 aufgrund einer schlechteren Bewerberlage nicht erfüllen. Mit Unterstützung des Inklusionsamtes und des EAA (Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber in Bayern) arbeitet die WBG derzeit daran, weitere schwerbehinderte Mitarbeitende zu gewinnen. Während in den Jahren 2020 und 2021 zum Ausgleich Rechnungen von Behindertenwerkstätten angerechnet werden konnten, musste 2022 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 2.979,09 Euro und 2023 in Höhe von 1.400,01 Euro bezahlt werden.

5.2 Informationen zu den städtischen Beteiligungen

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

Beschäftigungsquote der Beteiligungen (in v.H.)				
Jahr	**NürnbergMesse GmbH**	**Flughafen Nürnberg GmbH**	**AirPart GmbH**	**Staatstheater Nürnberg**
2020	3,23	10,30	6,10	6,93
2021	3,18	8,97	6,46	7,03
2022	3,42	7,40	5,07	5,37
2023	3,23	7,26	5,39	5,08

Die NürnbergMesse GmbH wies in beiden für diesen Bericht maßgeblichen Kalenderjahren jahresdurchschnittlich mehr als 25 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, konnte in beiden Jahren nicht erreicht werden. Die NürnbergMesse GmbH musste daher für das Beschäftigungsjahr 2022 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 13.300,00 Euro und im Beschäftigungsjahr 2023 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 14.219,71 Euro zahlen.

5.3 Vergleich mit den statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jedes Jahr die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) für die Vorjahre (Daten sind aktuell bis einschließlich 2022 verfügbar). Neben der Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber im Bundesgebiet werden auch die Zahlen einzelner regionaler Gebiete veröffentlicht. Zum Vergleich wurden die Beschäftigungsquoten der Stadt Nürnberg aufgeführt.

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

Nach Arbeitgebern	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Private Wirtschaft	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3	4,2
Öffentlicher Dienst	6,5	6,5	6,5	6,4	6,3	6,2
Gesamtquote	4,5	4,6	4,6	4,6	4,8	4,7
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,74	10,86	10,61	10,35	10,28	10,06

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

Nach Arbeitgebern	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Private Wirtschaft	4,3	4,3	4,8	4,5	4,8	4,7
Öffentlicher Dienst	9,6	9,8	10,5	10,6	10,7	10,8
Gesamtquote	6,7	6,8	7,1	7,3	7,5	7,4
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,74	10,86	10,61	10,35	10,28	10,06

6. Zusammenfassende Beurteilung

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

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 27.09.2024
Personalamt

gez. Sembritzki (2 02 86)

Abdruck an:
GSBV
GPR

NÜRNBERG

Stellungnahme zu der Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg von PA/D vom 27.09.2024

Die GSBV bedankt sich für den Beschäftigungsbericht 2022 bis 2023 und die Darstellung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen sowie für Ihre intensive Bemühungen, schwerbehinderte Menschen in die Dienststellen zu integrieren.

I. Gesetz

Am 22.07.2021 wurde das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) veröffentlicht. Nach einer Übergangsfrist wird es am 28.06.2025 in Kraft treten. Es gilt für bestimmte Produkte und Dienstleistungen für Verbraucher. Der Berichtszeitraum liegt in diesem Übergangszeitraum. Die Stadt Nürnberg ist als Arbeitgeberin von diesem Gesetz zwar nicht direkt betroffen, es sind aber bereits jetzt Bemühungen der Hersteller bezüglich Barrierefreiheit ihrer (digitalen) Produkte bemerkbar. Dies wird unserer Meinung nach dazu führen, dass verstärkt Produkte mit digitaler Barrierefreiheit auf dem Markt und damit für die Stadt Nürnberg verfügbar sein werden.

Situation bei der Stadt Nürnberg

Schwerbehindertenquote

Wie bereits im Bericht erwähnt, ist die Beschäftigtenquote weiterhin rückläufig (2022: 10,06 %, 2023: 9,83 %). Diese Entwicklung beruht überwiegend auf Beschäftige, die vorzeitig in den Ruhestand gehen und Abschläge in Kauf nehmen. Vermehrt gibt es auch Beschäftigte die auf Grund von Erwerbsunfähigkeiten aus dem Arbeitsleben scheiden. Ein Indikator hierfür ist die steigende Arbeitsbelastung und die damit verbundene Überlastung der Beschäftigten.

Erfreulich ist die steigende Zahl der neu eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten.

Reha-Arbeitsplätze

Damit arbeitslose schwerbehinderte Menschen eine Möglichkeit für den ersten Arbeitsmarkt erhalten, hat der Stadtrat im POA vom 20.09.1988 die Möglichkeit beschlossen, Reha-Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Diese speziellen Stellen sind auf zwei Jahre begrenzt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der Stadtverwaltung zu integrieren und werden aus dem Gesamthaushalt finanziert.

Zu unserem Bedauern sind 3,41 VK von insgesamt 7,0 VK dauerhaft besetzt, d.h. bereits viel länger als die eigentlich vorgesehenen zwei Jahre. Hiermit sind fast 50% nicht im vorgesehenen Sinn verwendbar. Die Bemühungen der Dienststellen, die Beschäftigten auf Stellen im Stellenplan A zu überführen bzw. Stellen zu schaffen, haben bisher nur begrenzt zum Erfolg geführt. Als Beispiel kann hier der jährliche Stellenschaffungsantrag für die GSBV (seit 2013, Nr. 70) genannt werden. Dieser scheiterte wiederholt an der nicht korrekten Stellungnahme von DiP sowie am politischen Willen.

Auch die Stelle für die Beratung von Menschen mit Behinderung (Nr. 124) beim Sozialamt wurde nicht geschaffen. Daher wird diese sozialpädagogische Beratungsleistung zukünftig nicht mehr erfolgen können, da diese Befristung demnächst endet.

Die GSBV sowie das Personalamt ermitteln bei den Vorstellungsgesprächen bereits geeignete schwerbehinderte Menschen, die zwar nicht für die ausgeschriebene Stelle, aber für einen befristeten Reha-Arbeitsplatz in Frage kommen.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

Die GSBV bedankt sich, dass die Möglichkeit der Reha-Arbeitsplätze grundsätzlich gegeben ist und wünscht sich für die Zukunft, dass sie auch dem angedachten Zweck entsprechend gehandhabt werden. Damit könnte die Politik die Inklusion in der Stadtverwaltung vorantreiben und gezielt umsetzen. Unser besonderer Dank gilt daher den Dienststellen, die sich auf die Inklusion eines schwerbehinderten Menschen einlassen.

Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Beschäftigte durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen/Beschäftigungssicherungszuschuss
Das Inklusionsamt gewährte in den Jahren 2022 und 2023 für 125 Personen der Stadt Nürnberg (ohne NüSt und SÖR) Zuschüsse zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verbunden sind. Die Beträge lagen zwischen 180 und 1.360 EURO und fließen in das K2-Budget der Dienststellen. Leider wurden diese Zuschüsse, seit Mitte 2022, vom Inklusionsamt deutlich reduziert, sowie für Beamte gänzlich gestrichen. Die reduzierte Bezuschussung des Inklusionsamtes wird jedoch teilweise durch die von der Stadtverwaltung befürwortete Aufstockung auf 100% aufgefangen.

Wir bedanken uns für diese vorausschauende Haltung des damaligen Personalreferenten im Herbst 2019 und dem Derzeitigen für die Beibehaltung. Die von der Stadtkämmerei zu bewilligende Mittelaufstockung erwirkt einen individuellen Spielraum in den Dienststellen für Ausgleichsmöglichkeiten wie z.B. Stundenerhöhungen für unterstützende Beschäftigte während des Bewilligungszeitraums.

Unabhängig davon existiert seit Oktober 2023 ein vom Jobcenter geförderter Arbeitsplatz bei AV. Dieser wird zu 90% gefördert.

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Homeoffice
Die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg, dass das Antragsverfahren für elektromotorisch höhenverstellbare Schreibtische erleichtert wurde, sowie die Ausweitung der Möglichkeiten, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten, freut uns sehr.

So wird die Beschaffung der benötigten Laptops für die Ausstattung des Stadthaus Q geplant, um das aktivitätsbasierte Bürokonzept umzusetzen. Die Planungen für die barrierefreie Ausstattung der Arbeitsplätze und Umsetzung der personenbezogenen Voraussetzungen schreitet voran.

Weiterbildung
Einen großen Dank möchten wir für die von PA finanzierten Fortbildungen für die Vertrauenspersonen und deren Stellvertretern aussprechen. In den Jahren 2022 und 2023 hat die GSBV wieder zahlreiche Fortbildungen (2022 – acht; 2023 – elf) für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen organisiert und durchgeführt. Die Organisation wird von der Verwaltungskraft der GSBV erledigt. In den elf Fortbildungen im Jahr 2023 waren die notwendigen Schulungen für die neu gewählten Vertrauenspersonen sowie deren Stellvertretungen inkludiert.

Die Fortbildungen erfreuen sich großem Zuspruch, sodass meist nicht alle Anmeldungen berücksichtigt werden können. Sie wurden wie immer sehr kostengünstig ggf. auch kostenfrei organisiert.

Zur Fortbildung „barrierefreie Dokumente“ im Jahr 2022 wurden zusätzlich auch die Dienststellenleiterinnen und -leiter der IT, PA, DIP und ZD eingeladen.

Auch die Durchführung der Gesundheitstage für Beschäftigte mit Handicap von PA erfreuen sich großer Beliebtheit und werden gerne angenommen.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen
Ein großes Anliegen der GSBV ist es, schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit einer Ausbildung bei der Stadt Nürnberg zu eröffnen.

Leider ist die Zahl der eingestellten schwerbehinderten Auszubildenden leicht rückläufig.
Auch im Hinblick auf den immer stärker werdenden Fachkräftemangel, wünschen wir uns zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen, die auch von der Agentur für Arbeit gefördert werden können.

Wir sehen hier noch Verbesserungsbedarf und hoffen auf eine höhere Akquise von schwerbehinderten Menschen.

Die GSBV wird sich weiterhin als Ausbildungsdienststelle engagieren, da die Auszubildenden und Anwärter hier einen sehr umfangreichen Überblick über die Stadtverwaltung erhalten.

Sensibilisierung der Führungskräfte
Wir freuen uns, dass das PA im Modul Führungsverantwortung auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als Führungskräfte eingeht. Gerne kann zukünftig die GSBV diesen Part übernehmen oder unterstützen.

Wissenssicherung
Der Assistent für Wissenssicherung ist ein wichtiges Hilfsmittel für Einarbeitung und Wissensübermittlung. Leider ist sie nicht ganz barrierefrei (z.B. Videos ohne Untertitel für Gehörlose und nicht beschriebene und inhaltlich erklärte Bilder/Grafiken für Blinde). Hier ist noch eine Nachbesserung notwendig.

Besonders wichtig ist allerdings die Schulung der Ersteller der digitalen Wissenssicherungsdokumentation und ihre Sensibilisierung, wie sie dies barrierefrei gestalten können.

Digitale Stadtverwaltung/Barrierefreie Software
Der ausgelöste Digitalisierungskick geht in die nächste Runde. ChatGPT hat mit einem Paukenschlag künstliche Intelligenz für ein breites Publikum erfahr- und erlebbar gemacht. Auch der „Vorgänger" Robot Process Automation (RPA) ist bereits im Einsatz bei der Stadt Nürnberg. Mit diesen Techniken können alle Kolleginnen und Kollegen, derzeit ungeachtet einer Behinderung von Arbeitserleichterungen profitieren. Das Thema, das dabei immer wichtiger wird, die digitale Barrierefreiheit, ist – auch dank des vehementen Einsatzes der GSBV – mehr Entscheidungsträgern bewusster geworden.

Im Berichtszeitraum wurden vereinzelt mutige Entscheidungen für barrierefreie Software getroffen, aber auch die Hersteller erkennen die Notwendigkeit barrierefreier Software auch für Beschäftigte und nicht nur für Bürger an. Damit können alle Kolleginnen und Kollegen arbeiten, ungeachtet einer Behinderung oder nicht. An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich für die gute Zusammenarbeit mit IT und ZD/3 bedanken.

Beim Thema Barrierefreiheit liegt eine große Herausforderung darin, nicht nur den Augenblick zu betrachten, sondern auch die zukünftigen Auswirkungen. Dies gilt besonders dann, wenn bereits am Anfang eines Projekts absehbar ist, dass mehrere Dienststellen oder die ganze Stadtverwaltung betroffen sein könnten. Hier sollten mehr Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltung ermöglicht werden.

Für die Markterkundung wurde ein Fragebogen zur Barrierefreiheit, zusammen mit der IT, der Beschaffungsstelle und Herrn Ref. I/II entwickelt. Dieser soll bei allen Beteiligten bereits frühzeitig das Thema Barrierefreiheit ins Bewusstsein rücken. Im nächsten Berichtszeitraum kann darüber mehr berichtet werden.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert" und „gleichgestellt" unterschieden.

Zukunft
Wir wünschen uns, dass

- die Stadt Nürnberg die Anforderungen an die Barrierefreiheit bei Software weiter vehement fordert und Vorreiterin bei Barrierefreiheit bleibt. Hier ist noch Überzeugungsarbeit zu leisten. Dieser Herausforderung möchten wir uns als GSBV gerne stellen,

- die Inklusion der Reha-Arbeitsplätze in den Stellenplan A stattfindet und

- alle Führungskräfte sensibilisiert werden, bei schwerbehinderten Beschäftigten ein großes Augenmerk auf deren Stärken zu haben und sie entsprechend einzusetzen.

Dies wird die GSBV weiterhin vorantreiben.

II. Ref. I/II z. K.

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 15.11.2024
GSBV

47 67

In Abdruck:
GPR
Inklusionsbeauftragte

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.