Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Berichtszeitraum

Die Stadt Nürnberg ist seit je her Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen. Dabei geht die Stadt in vielerlei Hinsicht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Der vorliegende Bericht stellt die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2024 und 2025 dar.
Die statistischen Auswertungen zeigen, dass die Stadt Nürnberg in den Jahren 2024 und 2025 die gesetzliche Pflichtquote für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen von 5 % jeweils erneut deutlich überschritten hat (2024: 9,59 % und 2025: 9,64 %). Bei Nichterfüllung der Pflichtquote (5 %) wäre eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

In den Jahren 2024 und 2025 waren durchschnittlich 4,52 % der neu eingestellten Mitarbeitenden schwerbehinderte Menschen (2022 und 2023: 4,15 %).

2024 und 2025 wurden zusätzlich Aufträge im Umfang von 1.408.135 Euro an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben.

2. Gesetzliche Grundlagen/ Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind private und öffentliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20 Mitarbeitende beschäftigen, grundsätzlich verpflichtet, auf wenigstens 5 % 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 auch in den letzten Jahren gut gelungen, diese gesetzliche Pflichtquote mehr als zu erfüllen. Die nachfolgenden Kapitel beschreiben die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg ausführlich.

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

Die nach §§ 156 ff. SGB IX für die Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen bzw. der Anzahl der Stellen im Stellenplan ab.

Grundsätzlich sind schwerbehinderte Mitarbeitende mit einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 18 Stunden sowie Auszubildende (voll) auf die Pflichtquote anrechenbar. Voraussetzung für die Anrechnung auf die Pflichtquote ist in jedem Fall ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (§ 2 Abs. 2 SGB IX) bzw. bei einem GdB von mindestens 30 die Gleichstellung[1] mit einem schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit.

[1])„Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können.“ (§ 2 Abs. 3 SGB IX)

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

Hinweis: Nachfolgend wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Nürnberg im Zeitraum 2020 bis 2025

Die Stadt Nürnberg überschreitet die gesetzliche Pflichtquote von 5 % auch 2024 und 2025 deutlich.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt. Der jahresdurchschnittliche Anteil der von schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze ist im Jahr 2025 wieder leicht gestiegen. Die Zahl der Neuanerkennungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses anerkannt wurde) ist in den Berichtsjahren 2024 und 2025 gefallen, es gab insgesamt 170 Anerkennungen (2022 und 2023: 196 Anerkennungen). Die Anzahl von aberkannten Schwerbehinderungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses aberkannt wurde/abgelaufen ist) ist auf 50 gefallen (2023 und 2022: 58).

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

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Quote	10,35	10,28	10,06	9,83	9,60	9,64

3.3 Monatsverlauf 2024 im Vergleich zu 2025

Die Erfüllung der Pflichtquoten ist nach § 163 SGB IX auf Basis des Durchschnitts aus den Monatswerten zu ermitteln. Diese stellen sich für die Jahre 2024 und 2025 wie folgt dar. Ausgewiesen sind die Daten für die Jahre 2024 und 2025, 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 %) wurde sowohl 2024 als auch 2025 in jedem Monat erfüllt.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Januar	579	591	1.127	1.139	9,73	9,64
Februar	579	590	1.127	1.144	9,74	9,69
März	580	590	1.128	1.150	9,72	9,74
April	580	592	1.129	1.142	9,73	9,65
Mai	581	591	1.128	1.141	9,70	9,65
Juni	580	590	1.129	1.142	9,73	9,68
Juli	579	589	1.119	1.139	9,66	9,67
August	578	589	1.113	1.140	9,63	9,68
September	585	595	1.098	1.148	9,38	9,65
Oktober	589	597	1.113	1.145	9,45	9,59
November	591	597	1.112	1.144	9,40	9,58
Dezember	591	597	1.104	1.134	9,33	9,50

3.4 Personalstruktur: Beschäftigungsquote, Geschlecht und Alter

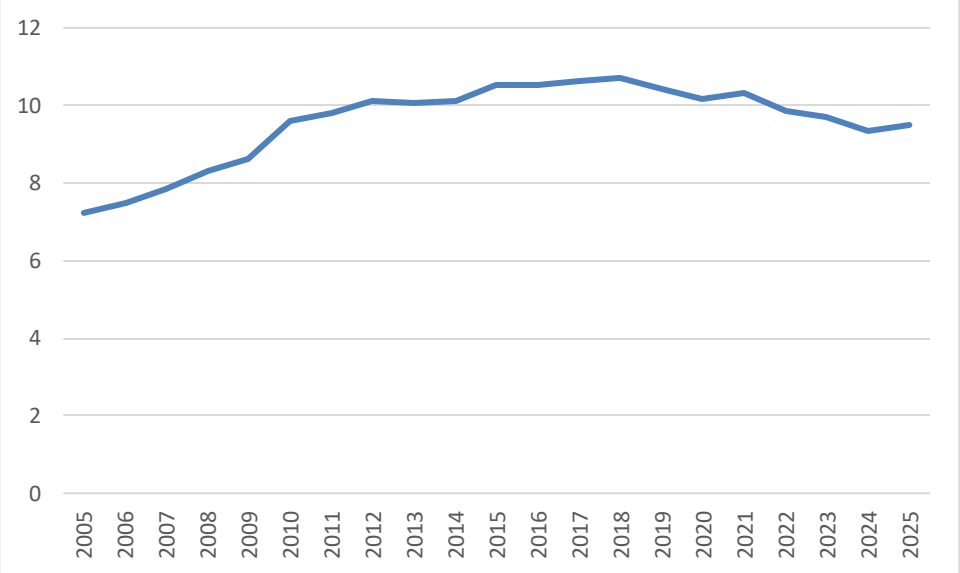
Die weiteren differenzierteren Ausführungen für den vorliegenden Bericht zur Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen werden entsprechend dem üblichen Vorgehen jeweils zum Stichtag 31.12. eines Jahres angegeben.

Die Ergebnisse im Überblick:

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			%-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+ Mehrfachanrechnung	=Plätze			
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	-,	-,
2024	11.656	583	1.040	48	1.088	9,33	-,	-,
2025	11.847	592	1.084	58	1.142	9,50	-,	-,

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 7,23 % am 31.12.2005 auf 9,50 % am 31.12.2025.

Entwicklung der Quote zum 31.12.



Nachfolgend wird die Geschlechterverteilung (auch im Vergleich zum Gesamtpersonal) und die Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeitenden dargestellt.

Geschlecht: zum Vergleich:

Stich-tag 31.12.	An-zahl	Anteil an Schwerbehinderten		Anteil am Gesamtpersonal		
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Divers/ keine An-gabe
2021	1.105	573 (51,9 %)	532 (48,1 %.)	44,6 %	55,4 %	
2022	1.261	657 (52,1 %.)	604 (47,9 %.)	44,8 %	55,2 %	
2023	1.067	548 (51,4 %.)	519 (48,6 %.)	45,0 %	55,0 %	
2024	1.072	537 (50,1 %)	535 (49,9 %)	45,0 %	54,9 %	0,04 %
2025	1.093	545 (49,9 %)	548 (50,1 %)	44,9 %	54,9 %	0,04 %

Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in %):

Stichtag 31.12.	< 30 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	≥ 60 Jahre
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
2024	3,5	10,8	15,6	41,2	28,8
2025	4,0	10,9	15,6	41,2	28,2

3.5 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 2024 sind in Klammern gesetzt):

Beschäftigungssituation in den städtischen Geschäftsbereichen zum Stand 31.12.2025 (bzw. in Klammern zum Stand 31.12.2024):

Geschäfts-bereich	Beschäftigte insges. [1])	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist [2])		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	191 (190)	10 (10)	10 (12)	5 (5)	4 (3)	1 (2)
BDR	748 (726)	37 (36)	81 (69)	7 (7)	6 (6)	1 (1)
2. BM	909 (898)	45 (49)	60 (58)	6 (6)	4 (4)	2 (2)
3. BM	807 (791)	40 (40)	32 (34)	3 (3)	2 (2)	1 (1)
Ref. I/II	780 (783)	39 (39)	96 (95)	6 (6)	6 (6)	-- (--)
Ref. III	515 (512)	26 (26)	45 (52)	4 (4)	4 (3)	-- (1)
Ref. IV	2.179 (2.138)	109 (107)	144 (139)	26 (26)	15 (13)	11 (13)
Ref. V	3.129 (3.109)	156 (155)	252 (236)	5 (5)	4 (4)	1 (1)
Ref. VI	643 (665)	32 (33)	64 (72)	6 (6)	5 (5)	1 (1)
Ref. VII	233 (235)	12 (12)	25 (25)	5 (5)	5 (4)	-- (1)
ASN	432 (442)	22 (22)	64 (71)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüSt	581 (592)	29 (30)	58 (50)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SUN	436 (426)	22 (21)	36 (30)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüBad	124 (95)	6 (5)	16 (14)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SÖR	987 (984)	49 (49)	109 (115)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
nicht zugeordnete Auszubildende			28 (22)			
Insgesamt	**12.710 (12.601)**	**634**	**1.094 (1.072)**	**78 (78)**	**60 (55)**	**18 (23)**

[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 Mitarbeitenden einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.6 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2024	85	43	128
2025	85	51	136
insgesamt	170	94	264

Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 14 schwerbehinderte Auszubildende (5 Neueintritte im Jahr 2024 und 9 Neueintritte 2025).

3.7 Bewerbungs- und Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen

Im Jahr 2025 gingen insgesamt 28.758 (2024: 21.376) Bewerbungen ein, wovon 1.700 (2024: 1.303) Bewerbungen von schwerbehinderten Bewerbenden waren. Dies entspricht einem Anteil von 5,91 % (2024: 6,10 %).

Im Kalenderjahr 2025 wurden insgesamt 1.542 Personen (2024: 1.486) eingestellt, davon waren 76 (2024: 61) Bewerbende schwerbehindert oder gleichgestellt. Dadurch liegt die Einstellungsquote schwerbehinderter Menschen insgesamt im Jahr 2025 bei 4,93 % (2024: 4,10 %).

Die Neueinstellung schwerbehinderter Menschen trägt dazu bei, dass die Stadt Nürnberg auch weiterhin die Schwerbehindertenquote deutlich mit 9,5 % (Stand: 31.12.2025)

„übererfüllt“ und ihrer Vorbildrolle als sozialer Arbeitgeberin in der Metropolregion weiterhin gerecht werden kann.

3.8 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2024	22	152	174
2025	28	155	183
insgesamt	50	307	357

Bei den Abgängen stellen die Austritte (z. B. Renten-/Ruhestandseintritte) mit knapp 86 % den Hauptgrund dar.

3.9 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, können mit Aufträgen, die an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und an Blindenwerkstätten vergeben wurden, die zu zahlende Ausgleichsabgabe mindern. Anrechenbar ist der Gesamtrechnungsbetrag abzüglich der Materialkosten. Dabei werden gemäß § 223 Abs. 1 Satz 1 SGB IX **50 %** der berechneten Arbeitsleistung anerkannt. Der Anteil der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden von der jeweiligen Werkstatt auf der Rechnung ausgewiesen.
Da die Stadt Nürnberg seit 1998 die vorgeschriebene Beschäftigungsquote durchgehend erfüllt hat, ist ein Rückgriff auf die Aufträge an anerkannte Werkstätten nicht notwendig gewesen.
Die Dienststellen und Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg vergeben dennoch regelmäßig geeignete Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen. Das Volumen dieser Aufträge wird jährlich von PA ermittelt. Im Jahr 2024 war das Gesamtvolumen der beauftragten Arbeiten etwas geringer als 2023; im Jahr 2025 erreichte das Gesamtvolumen einen neuen Höchstwert.

Jahr	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Gesamtvolumen	1.194.249,08	1.305.048,41	1.471.210,36	1.428.159,06	1.517.590,29
davon anrechenbar[1)]	495.971,29	547.102,50	620.540,96	611.001,73	758.795,15

[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 Personal- und Organisationsausschuss ursprünglich mit Beschluss vom 20.09.1988 zur Eingliederung schwerstbehinderter Menschen, welche mindestens einen GdB von 70 aufweisen, geschaffene Kontingent an Reha-Arbeitsplätzen im Umfang von aktuell 7,0 VK wurde auch in den Jahren 2024 und 2025 weitestgehend ausgeschöpft.

Vier schwerstbehinderte Mitarbeitende (i. d. R. mit einem GdB von 100) werden bereits seit längerer Zeit unbefristet über das Reha-Kontingent beschäftigt. Trotz guter sozialer Integration in der jeweiligen Dienststelle konnte bisher keine dieser Personen auf eine Planstelle des Stellenplans Teil A vermittelt werden. Dem entsprechend sind 2,91 VK des Kontingents bis auf weiteres wie folgt gebunden:

VK	Beschäftigung als...	Dienststelle
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
= 2,91		

Um die verbleibenden 4,09 VK möglichst vielen schwerstbehinderten Menschen und sinnstiftend im Sinne der ursprünglichen Zielsetzung des Reha-Kontingents anbieten zu können, werden die verbleibenden Stellenanteile in enger Abstimmung mit der GSBV für Teilzeitbeschäftigungen in Kombination mit einer Befristung auf zwei Jahre vergeben. Diese Stellenanteile in Umfang von 4,09 VK waren zum Stand 22.07.2026 wie folgt verplant:

VK	Beschäftigung als...	Dienststelle
0,50	Mitarbeiterin in der Öffentlichkeitsarbeit	Ref.I/SSE
1,00	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	Ref.V
1,00	Die Stelle wird für den späteren Einsatz eines Mitarbeiters im Verwaltungsdienst freigehalten, wobei der Mitarbeiter zeitnah seinen Arbeitsvertrag unterschreiben wird.	PA
0,50	Mitarbeiterin im kaufmännischen Bereich	J
1,09	Aktuell freies Kontingent, das möglichst zeitnah besetzt werden soll.	---
= 4,09		

Die der Anbahnung neuer Beschäftigungsverhältnisse mit Schwerstbehinderten im Rahmen des Reha-Kontingents (verbliebene 4,09 VK) weicht vom üblichen Verfahren bei Stellenbesetzungen ab. Der Einsatz soll möglichst in Bereichen erfolgen, in denen eine realistische Chance auf eine Weiterbeschäftigung besteht. Zugleich wird bei der Personalauswahl darauf geachtet, dass mit Blick auf die berufliche Weiterentwicklung, die schwerstbehinderten Menschen entweder

- eine Ausbildung mitbringen, die in Kommunalverwaltungen häufig vorkommen (z. B. 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 Verwaltungslehrgang I weiter zu qualifizieren.

In der Regel erfolgt die Kontaktaufnahme über Initiativbewerbungen oder über das Inklusionsamt. Vorliegende Bewerbungen schwerstbehinderter Menschen werden in Abstimmung mit der GSBV gesichtet und Einsatzmöglichkeiten identifiziert. Zu Vorstellungsgesprächen werden die in Betracht kommenden städtischen Dienststellen eingeladen. Im Falle eines „Matchings“ wird mit den in Frage kommenden Bewerbenden ein auf zwei Jahre befristetes Beschäftigungsverhältnis geschlossen. Soweit die zuständige Dienststelle oder der Eigenbetrieb dies wünscht, ist in diesem Zeitraum die Übernahme auf

eine reguläre Stelle und der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses möglich. Dies kann aber nicht verbindlich zugesichert werden. In jedem Fall ermöglicht die zweijährige hauptberufliche Beschäftigung den Erwerb von Berufserfahrung und persönlicher Erfahrungen in der Arbeitswelt, außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen.

Die Reha-Arbeitsplätze haben sich aus Sicht der Verwaltung sehr bewährt, um schwerstbehinderten Menschen einen sanften Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Klar zu kommunizieren ist aber auch, dass trotz des zusätzlichen Reha-Kontingents für die Beschäftigungsdienststellen und deren Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden als bereichernd erlebt.

2. Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden 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. Das Inklusionsamt kann dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung des besonderen Aufwands in diesen Fällen 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. Beamte bzw. Beamtinnen werden nicht mehr vom Inklusionsamt gefördert.

Die Antragsstellung beim Inklusionssamt erfolgt durch die Abteilung „Personalservice/ Bewirtschaftung“ bei PA. Der Antrag ist mit der bzw. dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung, ggf. unter Einbindung des Integrationsfachdienstes zu erörtern. 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 in der Regel dem Budget der Dienststelle zugute, aus dem die Personalkosten der schwerbehinderten Mitarbeitenden bestritten werden.

Für das Kalenderjahr 2024 wurden seitens des Inklusionsamtes Beschäftigungssicherungszuschüsse in Höhe von insgesamt 341.387,19 Euro und für das Kalenderjahr 2025 in Höhe von 361.410,28 Euro gewährt.

Um die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr zu unterstützen bzw. zu fördern wird den Beschäftigungsdienststellen seit dem 01.01.2016 zusätzlich zu dem durch das Inklusionsamt bereit gestellten Beschäftigungssicherungszuschuss ein Aufstockungsbetrag aus Haushaltsmitteln gewährt. Seit dem 01.01.2019 beträgt dieser Zuschuss maximal 100%.

Der Beschäftigungssicherungszuschuss und die gewährten Zuschläge sind zweckge-

bunden und dürfen daher ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion der bezuschussten Mitarbeiterin bzw. des bezuschussten Mitarbeiters eingesetzt werden.

3. Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Das Inklusionsamt unterstützt die Arbeitgeber durch die Gewährung von Zuschüssen (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB IX i. V. m. § 26 SchwbAV). Seit dem 01.04.2021 beträgt die Förderquote in der Regel nur noch 75 %. Vor der Corona-Pandemie lag die ursprüngliche Förderquote noch bei 90 %.

Im Jahr 2024 gewährte das Inklusionsamt Zuschüsse in Höhe von 5.622,75 Euro für Hilfsmittel. Im Jahr 2025 belief sich die Förderung für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen auf 30.490,75 Euro.

Die Leistungen des Inklusionsamtes wurden überwiegend für die Ausstattung von Blinden- und Sehbehinderten-Arbeitsplätzen gewährt.

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

Im Stadthaus Q werden zukünftig ca. 1.500 Mitarbeitende der Stadtverwaltung arbeiten. Zusätzlich wird öffentlicher Publikumsverkehr im Umfang von ca. 2.800 Personen pro Tag erwartet.

Im Gebäude wird erstmals ein in der Stadtverwaltung neues aktivitätsbasiertes Bürokonzept umgesetzt. Dieses bietet den Mitarbeitenden für unterschiedliche Tätigkeiten verschiedene anforderungsgerechte Arbeitsumgebungen mit entsprechender Infrastruktur an, zwischen den die Mitarbeitenden selbst wählen können. Feste Arbeitsplätze sind grundsätzlich nicht mehr vorgesehen, für besonders ausgestattete Arbeitsplätze aber realisierbar.

Barrierefreiheit ist ein wesentliches Gestaltungselement im gesamten Haus, sowohl für die Mitarbeitenden als auch im Publikumsbereich. In enger Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen wurden alle Maßnahmen abgestimmt, die für barrierefreie Büroräume wichtig sind: Ein intuitiv verständliches Leit- und Orientierungssystem, moderne Hörunterstützung, gut zugängliche Sanitärbereiche und weitere Lösungen, die den Alltag schwerbehinderter Menschen erleichtern können, wurden so weit wie möglich umgesetzt. Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen erhalten zudem bei Bedarf eine individuell angepasste Arbeitsplatzausstattung, die ihre persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt und ein komfortables, produktives Arbeiten ermöglicht.
Das Projekt wurde in den städtischen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aufgenommen, da hier die Barrierefreiheit im Publikumsbereich beispielhaft gestaltend geplant wurde.

Der geplante Einzug vor der Sommerpause 2026 konnte nicht mehr realisiert werden, da die dafür notwendigen baulichen Voraussetzungen seitens des Vermieters noch nicht vorlagen. Bis zum Redaktionsschluss stand kein verbindlicher Einzugstermin fest.
(Stand August 2026)

4.5 Weiterbildung und Aufstiegschancen schwerbehinderter Menschen

Träger für nicht aufgabenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen 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.

Aufgabenspezifische (fachliche) Qualifizierungen werden von den Dienststellen selbst konzipiert, finanziert und durchgeführt. Hierzu zählen vor allem fachliche und IT-Qualifizierungen. Das Personalamt unterstützt auf Wunsch beratend.

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 neuen Schulungsräumen im Stadthaus Q ist grundsätzlich völlige Barrierefreiheit gegeben. Die Seminarräume sind zukünftig unmittelbar mit der U-Bahn erreichbar. Kostenfreie Parkplätze können grundsätzlich nicht zur Verfügung gestellt werden, gehbehinderte Mitarbeitende mit einem entsprechenden Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis können jedoch kostenfrei Behinderten-Parkplätze nutzen.
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. Verwaltungslehrgänge, Fachkraft für Kindertageseinrichtungen, berufsbegleitender Bachelor und Master Public Management, Weiterbildungen zu staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern sowie Meisterinnen und Meistern). Auch diese Weiterqualifizierungsangebote können von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.

4.6 Ausbildung schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen können bei individueller Eignung einen wichtigen Beitrag zur Besetzung freier Stellen bei der Stadt Nürnberg leisten.

Die Stadt Nürnberg erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen, die an öffentliche Arbeitgeber bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen um einen Ausbildungsplatz gestellt werden. Bei den Auswahlentscheidungen ist die Schwerbehindertenvertretung regelmäßig beteiligt. Auf Wunsch der Bewerbenden werden besondere Bedarfe im Auswahlverfahren entsprechend berücksichtigt.

Aktuell werden bei der Stadt Nürnberg 28 (Stand Dezember 2025; Stand Dezember 2024: 22) schwerbehinderte Menschen augebildet.

4.7 Sensibilisierung der Führungskräfte

Für die rund 750 Führungskräfte der Stadt Nürnberg wurde 2019 ein Führungsleitbild, ein dreistufiges Konzept zur Führungskräfteentwicklung sowie einen Überfachlichen Kompetenzkatalog eingeführt.

Detaillierte Informationen hierzu sind im städtischen Intranet unter dem Stichwort „Führungsleitbild“ zu finden.

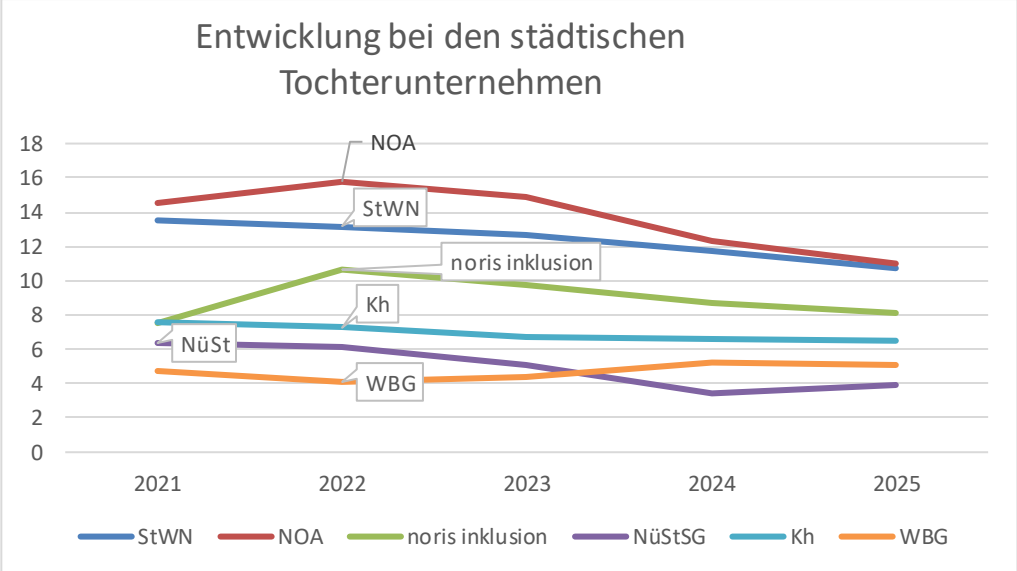
Ein wichtiger Bestandteil der wertebasierten Kompetenz ist die Diversity-Kompetenz. Darunter ist die Kompetenz zu verstehen, die Vielfalt von Menschen und Gruppen als Chance zu erkennen und sich daraus ergebende Möglichkeiten im Arbeitsumfeld zu nutzen. Schwerbehinderte Menschen sind ein wesentlicher Teil einer vielfältigen Gesellschaft. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der nationalen Vorschriften ist Aufgabe aller städtischen Führungskräfte und deshalb wesentlicher Bestandteil des Führungsleitbilds.

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 %)					
	2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
StWN	13,52	13,19	12,62	11,78	10,73
NOA	14,52	15,77	14,91	12,34	11,00
noris inklusion	7,53	10,65	9,73	8,75	8,14
NüStSG	6,37	6,08	5,08	3,43	3,97
Kh	7,58	7,26	6,70	6,55	6,50
WBG	4,75	4,10	4,43	5,23	5,03



Die Beschäftigungsquote bei der noris inklusion bildet die Beschäftigten des so genannten ersten Arbeitsmarktes ab.
Die WBG Nürnberg GmbH konnte 2024 und 2025 die Pflicht, mindestens 5 % schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen erstmals erreichen. Mit Unterstützung des Inklusionsamtes und des EAA (Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber in Bayern) ist es der WBG gelungen, weitere schwerbehinderte Mitarbeitende zu gewinnen. Während in den

Jahren 2022 und 2023 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 4.379,10 Euro bezahlt werden musste, war 2024 und 2025 keine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Die Nürnberg Stift Service gGmbH konnte die Pflicht, mindestens 5 % schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen 2024 erstmals nicht erfüllen. Zwei Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben (ein Renteneintritt und eine Kündigung), wurden durch nicht schwerbehinderte Mitarbeitende ersetzt.

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 %)				
Jahr	**NürnbergMesse GmbH**	**Flughafen Nürnberg GmbH**	**AirPart GmbH**	**Staatstheater Nürnberg**
2022	3,42	7,40	5,07	5,37
2023	3,23	7,26	5,39	5,08
2024	2,83	7,47	6,25	5,78
2025	3,54	7,55	6,39	5,65

Die NürnbergMesse GmbH wies in beiden für diesen Bericht maßgeblichen Kalenderjahren jahresdurchschnittlich mehr als 25 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, konnte in beiden Jahren nicht erreicht werden. Die NürnbergMesse GmbH musste daher für das Beschäftigungsjahr 2024 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 14.916,51 Euro und im Beschäftigungsjahr 2025 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 14.351,62 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 2024 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 %):

Nach Arbeitgebern	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Private Wirtschaft	4,1	4,1	4,3	4,2	4,2	4,0
Öffentlicher Dienst	6,5	6,4	6,3	6,2	6,1	6,0
Gesamtquote	4,6	4,6	4,8	4,7	4,7	4,5
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,61	10,35	10,28	10,06	9,83	9,60

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber mit Sitz in Nürnberg (in %):

Nach Arbeitgebern	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Private Wirtschaft	4,8	4,5	4,8	4,7	4,7	4,8
Öffentlicher Dienst	10,5	10,6	10,7	10,8	10,4	10,9
Gesamtquote	7,1	7,3	7,5	7,4	7,3	7,5
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,61	10,35	10,28	10,06	9,83	9,60

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. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) (Bericht und Stadtratsbeschluss vom 15.12.2021) ist integraler Bestandteil der Führungsaufgabe in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben und in der Personalwirtschaft. Darüber hinaus sind vielfältige Maßnahmen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg insbesondere im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung langjährige Übung (z. B. Schulungen und Weiterbildungen, Beratung bei psychosozialen Herausforderungen, Fachtagung Betriebliches Gesundheitsmanagement). Diese treiben die Inklusion weiter voran. Die städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe praktizieren in Zusammenarbeit mit den zuständigen internen und externen Stellen die Inklusion schwerbehinderter Menschen seit vielen Jahren sehr erfolgreich. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird die Stadt Nürnberg ihre Inklusionsbemühungen fortsetzen und damit auch in Zukunft eine attraktive und zuverlässige Arbeitgeberin für viele schwerbehinderte Menschen sein.

II. GSBV

III. Herrn Ref. I

IV. Ref. I POA

Nürnberg, 22.09.2026
Personalamt

gez. Sembritzki (2 02 86)
(Unterschrift liegt elektronisch vor.)

Abdruck an:
GPR