

Inklusionskonferenz der Stadt Nürnberg am 23.03.2023 in der Meistersingerhalle

Mitschrift: Forum Arbeit und Beschäftigung

1. **Status Quo! Beschäftigungssituation und ausgewählte Beispiele des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK bei der Stadt Nürnberg (Michael Trommer, Stadt Nürnberg, Personalamt)**

Mit derzeit über 12.000 Mitarbeitenden ist die Stadtverwaltung Nürnberg drittgrößte Arbeitgeberin in der Metropolregion. Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeberin bewusst und möchte dieser auch gerecht werden. Die Beschäftigtenstruktur ist „vielfältig und bunt“. Dies wird sehr geschätzt und soll auch weiterentwickelt werden.

Die Stadt Nürnberg zählte im Jahr 2021 insgesamt 12.300 Mitarbeiter*innen. 10,28 Prozent der Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Davon waren 44,6 Prozent Männer und 55,4 Prozent Frauen. Hinsichtlich der Altersstruktur stellt sich die Verteilung wie folgt dar: 5,2 Prozent davon sind jünger als 30 Jahre, 10,0 Prozent sind zwischen 30 und 39 Jahre, 45,3 Prozent sind 40 bis 49 Jahre und 23,7 % sind über 59 Jahre. Im Jahr 2021 wurden 79 schwerbehinderte Personen eingestellt (Neueintritte) und 61 Personen, die bereits zuvor bei der Stadt beschäftigt waren, entwickelten eine Einschränkung (Neuanerkennung). Von den 20.744 Bewerbungen waren 957 (4,6 Prozent) von schwerbehinderten Menschen. Es wurden 79 Menschen mit Einschränkung/Behinderung eingestellt (4,9 Prozent von insgesamt 1.599 Personen). Die Einstellungsquote war demnach größer als die Bewerberquote.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Bericht zur Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg im Personal- und Organisationsausschuss (POA) im Oktober 2022. Den Link zum Bericht finden Sie auf der Seite der Tagungsdokumentation zur Inklusionskonferenz unter „Forum Arbeit und Beschäftigung“.

2. **Ausgelagerte Arbeitsplätze für die individuelle Begleitung des Übergangs und flexible Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Tobias Braun und David Weger, noris inklusion gGmbH)**

Die noris inklusion gGmbH ist eine Tochter der Stadt Nürnberg und seit über 40 Jahren Partner von Menschen mit Behinderung. Arbeit, Wohnen, Bildung und Freizeit stellen die vier Tätigkeitsbereiche der noris inklusion dar. Der Bereich „Arbeit“ umfasst ein vielfältiges Arbeitsangebot mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Somit kann verschiedenen Anspruchsgruppen oder Menschen auf verschiedenen Leveln ein Zugang zu Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Einstieg ist der Berufsbildungsbereich, Kern des Teilhabeangebots die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) einschließlich der ausgelagerten Arbeitsplätze mit starkem Bezug zum ersten Arbeitsmarkt, bis hin zum vollständigen Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Um möglichst viele Vermittlungen zu erreichen, unterstützen die Mitarbeitenden der noris inklusion mit vielen Einzelschritten. Ziel ist es, die Menschen für den Arbeitsmarkt fit zu machen.

Der Begriff des „Ausgelagerten Arbeitsplatzes“ lässt sich wie folgt erklären: Die Beschäftigten der Werkstatt arbeiten auf Dauer bei einem Betrieb (auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt). Im

Hintergrund steht aber dennoch der Schutzraum der Werkstatt. Es erfolgt eine kontinuierliche Begleitung durch Fachkräfte für berufliche Integration mit dem Ziel die letzte Stufe „Vermittlung“ zu schaffen.

Die Mitarbeitenden der noris inklusion bringen Arbeitnehmer*innen aus den Werkstätten mit Unternehmen zusammen. Es erfolgt eine Begleitung während des gesamten Prozesses. Bei einem ersten Kennenlernen werden die Ziele herausgearbeitet. Der Bewerbungsprozess wird durch Praktika ergänzt. Ziel ist die dauerhafte Eingliederung in den Betrieb, welche einen Gewinn für beide Seiten darstellt. Seit 2015 konnten sieben Beschäftigte in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung vermittelt werden. Zwei Personen haben ihre Anstellung verloren und sind wieder auf einem „Ausgelagerten Arbeitsplatz“ beschäftigt. In 2023 gab es bereits zwei Vermittlungen.

Zum Ende des Vortrags werden aktuelle Einfüsse auf dem Arbeitsmarkt beleuchtet. Insbesondere die Auswirkungen des Fachkräftemangels, der steigende Einsatz von Home Office in Unternehmen, der steigende Leistungsdruck, die Digitalisierung, das Alter, die steigenden Energiekosten und die Spezialisierung auf Unternehmensseite könnten sich in Zukunft auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt auswirken.

3. Fachtag Inklusion in der Arbeitswelt (Andrea Sitzmann, Stadt Nürnberg, Sozialamt)

Beim „Fachtag Inklusion in der Arbeitswelt“ handelt es sich um eine umsetzbare Maßnahme aus dem Ersten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

Fachtag Inklusion in der Arbeitswelt

Im Rahmen eines Fachtages sollen sich interessierte Unternehmen und Institutionen zu diversen Aspekten rund um das Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ informieren können. Der Fachtag soll den Auftakt für weitere Aktionen und Informationsveranstaltungen darstellen, die auch außerhalb des städtischen Zuständigkeitsbereichs liegen. Die Fachstelle Inklusion beim Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt initiiert einen Runden Tisch, um mit potentiellen (externen) Akteuren (z.B. Arbeitgeber, Ausbildungs- und Beschäftigungsträger, Industrie- und Handelskammer sowie Handwerkskammer, Zentrum Bayern Familie und Soziales, Integrationsfachdienst, Access, noris inklusion, Jobcenter Nürnberg-Stadt, Agentur für Arbeit um ein Konzept für die weitere Umsetzung zu erstellen.¹

Im Rahmen des Workshops diskutieren die drei Gruppen mögliche Ausgestaltungen des Fachtages anhand folgender Leitfragen:

1. Ziel: Information zu diversen Aspekten rund um das Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“

- Über welche Themen sollte informiert werden?
- Wer könnte zu diesen Themen informieren?

2. Zielgruppe: Interessierte Unternehmen und Institutionen

- Welche Unternehmen und Institutionen sollten eingeladen werden?
- Sollten Schwerpunkte gesetzt werden?
- Wie erreichen wir die Unternehmen und die Institutionen?
- Wie machen wir die Veranstaltung für die Zielgruppen attraktiv?

¹ Vgl. https://www.nuernberg.de/imperia/md/aktionsplan_un_brk/dokumente/erster_aktionsplan_zur_umsetzung_der_un-brk_barrierefrei.pdf, S. 40, letzter Zugriff: 20.01.2023

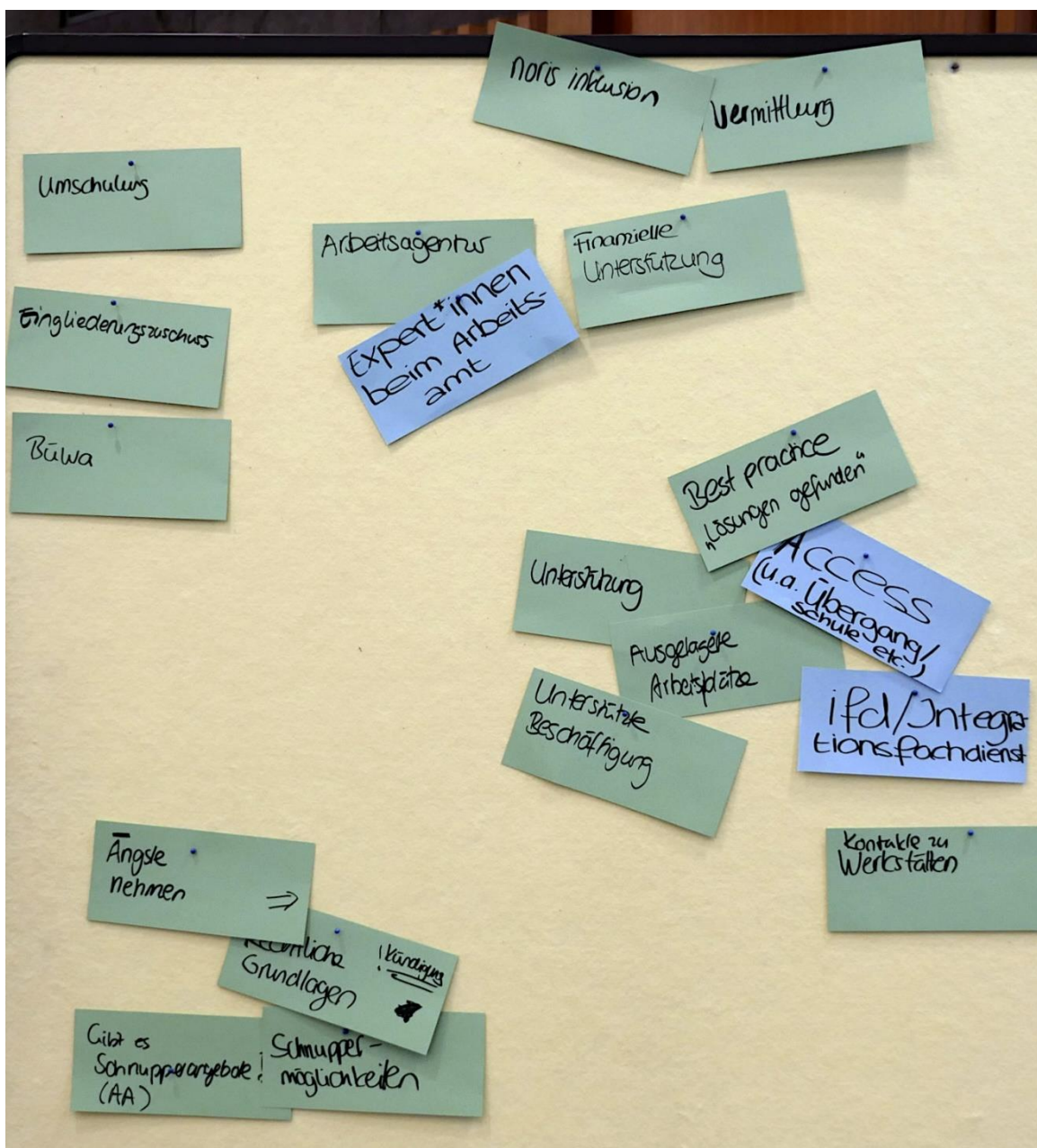
Ergebnisse der Gruppe 1:

Zur Planung des Fachtages sollten Industrie- und Handelskammer sowie Handwerkskammer eingebunden und im besten Falle auch Partner werden. Um auf die Veranstaltung aufmerksam zu machen, könnte Werbung über das Radio hilfreich sein. Es sollte eine Liste mit großen und kleinen Unternehmen als Verteiler genutzt werden und ein Anschreiben durch den Oberbürgermeister Marcus König versendet werden. Mögliche Themenschwerpunkte sind der Einsatz von Hilfsmitteln sowie rechtliche Grundlagen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Die „Einheitlichen Ansprechpartner für Arbeitgeber (EAA e.V.)“ sollten mit einbezogen werden.



Ergebnisse der Gruppe 2:

Es ist wichtig die teilnehmenden Unternehmen über die Finanzierungs- und Unterstützungsmöglichkeiten z. B. Umschulung, Eingliederungszuschuss, BÜWA (Begleiteter Übergang Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt), Ausgelagerte Arbeitsplätze usw. aufzuklären. Dies könnte durch Expert*innen der Arbeitsagentur und weitere Partner geschehen, die während der Veranstaltung auch als Ansprechpartner für die Unternehmen zur Verfügung stehen. Arbeitnehmer*innen und Unternehmen könnten ihre Geschichte als „Best-practice“ vorstellen und dabei auf die vorgefundenen Probleme und die daraus entstandenen Lösungswege eingehen. Da es auf der Seite der Unternehmen oftmals Unsicherheiten bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung (z. B. erweiterter Kündigungsschutz usw.) gibt, sollte ein Input zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Teil der Veranstaltung sein. Auch die Information über Schnuppermöglichkeiten könnte zum Abbau von Hemmschwellen beitragen.



Ergebnisse der Gruppe 3:

Bei der Planung des Fachtages sollten die Selbstvertreter*innen in einbezogen werden. Es sollte auch darauf geachtet werden, keine parallelen Strukturen aufzubauen. So könnte beispielsweise anstatt eines Fachtages eine Jobmesse veranstaltet werden, bei dem beide Parteien zusammengebracht werden. „Best practice“- Beispiele könnten bei der Veranstaltung auch vorgestellt werden. Außerdem könnte bei einem Fachtag das Thema „Psychische Erkrankungen“ thematisiert werden.

