



öffentlich

Betreff:

Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in den städtischen Betrieben

Einreicher: Fraktion DIE aNDERE

Erstellungsdatum: 28.09.2021

Freigabedatum: _____

Beratungsfolge:		
Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
03.11.2021	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird – auch in seiner Funktion als städtischer Vertreter in den Gesellschafterversammlungen der städtischen Betriebe – beauftragt:

1. der Stadtverordnetenversammlung mitzuteilen, wie hoch der Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist.
2. die Stadtverordnetenversammlung darüber zu informieren, in welchen städtischen Betrieben die gesetzlich vorgeschriebene Quote von schwerbehinderten Beschäftigten nicht eingehalten wurde oder wird und welche Ausgleichmaßnahmen oder Ausgleichszahlungen in diesen Fällen jeweils umgesetzt wurden.
3. in Zusammenarbeit mit dem Beirat und der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen einen Maßnahmenplan zu erarbeiten, um den Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten so zu erhöhen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Quote in allen städtischen Betrieben übertroffen wird.

Die Stadtverordnetenversammlung ist im Januar 2022 über den Sachstand zu informieren.

Liane Enderlein und Uwe Rühling
Fraktionsvorsitzende

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Beschlussverfolgung gewünscht:

Termin:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

Das Sozialgesetzbuch enthält eine Mindestbeschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen. Gemäß § 154 SGB IX müssen private oder öffentliche Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten besetzen. Arbeitgeber*innen, die diese Quote nicht erreichen und weniger schwerbehinderte Menschen beschäftigen, müssen Ausgleichsmaßnahmen umsetzen oder gemäß § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt zahlen.

In den letzten Jahren mussten auch Unternehmen der Landeshauptstadt Potsdam Ausgleichsmaßnahmen leisten und Ausgleichsabgaben zahlen (15/SVV/0255 und 15/SVV/0367). Leider hat der Oberbürgermeister die Stadtverordneten bislang nicht unaufgefordert darüber unterrichtet, wie sich der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben seitdem entwickelt hat. Im Gegensatz zu seinem Amtsvorgänger hat Oberbürgermeister Mike Schubert auch auf unsere ausdrückliche Nachfrage die Auskunft verweigert (21/SVV/0930).

Dagegen ist im Leitbild der Landeshauptstadt Potsdam (16/SVV/0275) verankert: „*Potsdam ist eine Stadt der Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz für alle Menschen, unabhängig von Lebensentwurf, Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Kultur, Glaube, sexueller Orientierung und Einkommen.*“

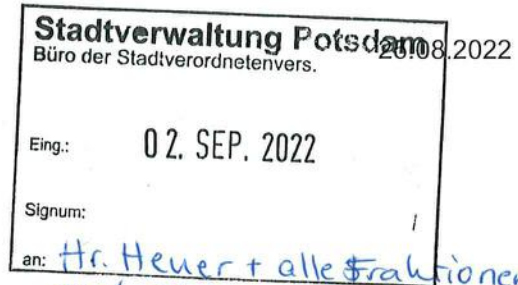
Dieser Anspruch verpflichtet die Landeshauptstadt Potsdam (LHP) aus unserer Sicht dazu, sich deutlich über die ohnehin gesetzlich geregelten Verpflichtungen hinaus und in allen Bereichen, in denen Gestaltungsspielräume der Stadt bestehen, für Inklusion, Teilhabe und Diskriminierungsfreiheit einzusetzen.

Wir gehen davon aus, dass die Mehrheit der Stadtverordneten ein Interesse daran hat, über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in den städtischen Betrieben unterrichtet zu werden und sich für die Inklusion in städtischen Betrieben einzusetzen will.

Büro für Chancengleichheit und Vielfalt (904)

Vorsitzender der Stadtverordnetenversammlung

über OBM



StVV 07.09.2022, Beschluss 21/SVV/1047 - Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in den städtischen Betrieben

Sehr geehrter Herr Heuer,

mit Beschluss 21/SVV/1047 vom 01.12.2021 wurde der Oberbürgermeister beauftragt, der Stadtverordnetenversammlung mitzuteilen, wie hoch der Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist, Informationen über ggfs. getätigte Ausgleichmaßnahmen zu geben sowie in Zusammenarbeit mit dem Beirat und der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen einen Maßnahmenplan zu erarbeiten, um den Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten so zu erhöhen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Quote in allen städtischen Betrieben übertroffen wird.

Mit Mitteilungsvorlage 22/SVV/0349 wurde das Thema im Hauptausschuss am 25.05.2022 und im GSWI am 14.06.2022 verhandelt und Frau Dr. Denninger nahm Stellung, mündlich wie schriftlich (s. RIS) In beiden Ausschüssen war das Ergebnis z. K. gen. bzw. Verwaltungsh. erl.

Untenstehend die in beiden Ausschüssen bereits erfolgte und diskutierte Anlage zur Mitteilungsvorlage:

Zu Punkt 1 (Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und Punkt 2 (Ausgleichmaßnahmen oder Ausgleichszahlungen):

Pro Potsdam

Gesellschaft	Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung an der Gesamtzahl der Beschäftigten insgesamt	Ausgleichsabgabe
ProPotsdam GmbH (Gemeinschaftsbetrieb)	4,6 %	320,39 € an Behindertenwerkstätten und 14.099,61 € Ausgleichsabgabe
Luftschiffhafen Potsdam GmbH	0 %	5.880,00 €
Potsdam Marketing und Service GmbH	2,4 %	0 € In Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen ist ein schwerbehinderter Mitarbeiter zu beschäftigen. Dem kommt die PMSG nach.

Biosphäre Potsdam GmbH	0 %	5.816,00 €
Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH (mit weniger als 20 Beschäftigten)	8,3 %	Keine Abgabepflicht

SWP

Personalbereich	MA Anzahl f. Quote	Quote 5% / MA	SBH, MA Anzahl	Quote aktuell	Ausgleichsabgabe für 2021 ohne Abzug der Rechnungen
Bäderlandschaft Potsdam GmbH	85	4,25	2	2,353%	6.125,00 €
Energie u. Wasser Potsdam GmbH	300	15,00	8	2,667%	12.375,00 €
Kommunale Fuhrparkservice GmbH	5	0,25	0	0,000%	- €
Netzgesellschaft Potsdam GmbH	224	11,20	11	4,911%	- €
Stadtbeleuchtung Potsdam GmbH	22	1,10	2	9,091%	- €
Stadtentsorgung Potsdam GmbH	311	15,55	7	2,251%	25.235,00 €
Stadtwerke Potsdam GmbH	191	9,55	5	2,618%	3.375,00 €
Verkehrsbetrieb Potsdam GmbH	472	23,60	20	4,237%	- €
Gesamtergebnis Arbeitsplätze	1.610	81	55	3,401%	47.110,00 €

Ernst von Bergmann Klinikum

Gesellschaft	Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten	Ausgleichsabgabe
Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH	3,84%	35.600 €
Servicegesellschaft am Klinikum Ernst von Bergmann mbH	5,43%	keine Abgabepflicht
Cateringgesellschaft am Klinikum Ernst von Bergmann mbH	0%	1.700 €
Poliklinik Ernst von Bergmann GmbH	4,05%	2.380 €
Ernst von Bergmann Sozial GmbH	2,91%	700 €
MVZ Medizinisches Versorgungszentrum GmbH	weniger als 20 Arbeitsplätze	keine Abgabepflicht

Diagnostik Ernst von Bergmann GmbH	4,64%	700 €
Klinikum Westbrandenburg GmbH	2,97%	15.925 €
Klinik Ernst von Bergmann Bad Belzig gGmbH	8,09%	keine Abgabepflicht
Medizinisches Versorgungszentrum Bad Belzig GmbH	weniger als 20 Arbeitsplätze	keine Abgabepflicht
Ernst von Bergmann Innovations-Transfer-Gesellschaft mbH	weniger als 20 Arbeitsplätze	keine Abgabepflicht
Lausitz Klinik Forst GmbH	4,37%	100 €
Lausitz MVZ Forst GmbH	0%	1.680 €

Landeshauptstadt Potsdam

	Monat	Arbeitsplätze nach § 156 SGB IX	Pflichtarbeitsplätze nach § 157 SGB IX	Besetzte Arbeitsplätze	Anteil schwerbehinderte Beschäftigte
LHP	Dezember 2021	2207	110	140	6,34 %
KIS	Dezember 2021	215	11	15	6,98 %

Hans Otto Theater

In der Vergangenheit war die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten immer so hoch, dass das Theater keine Ausgleichsabgabe entrichten musste.

In den letzten drei Jahren sind mehrere schwerbehinderte Mitarbeiter*innen in den Ruhestand gegangen bzw. verstorben. Andererseits wurde ein Mitarbeiter neu eingestellt und bei einem wurde die Schwerbehinderung neu festgestellt.

In 2021 betrug der Anteil der Schwerbehinderten (Grundlage der Berechnung: entspr. §163 Abs. SGB IX): 4,63 %.

Für 2021 wurde eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 1.070,08 € bezahlt.

Aktuell sind von 162 fest angestellten Mitarbeiter*innen 8 schwerbehindert.

Zu Punkt 3 (Maßnahmenplan zur Erhöhung des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten über die gesetzlich vorgeschriebene Quote hinaus):

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils schwerbehinderter Beschäftigter können aufgrund der Diversität und Spezifika der verschiedenen Unternehmen nur innerhalb der Unternehmen selbst entwickelt und durchgeführt werden. Dazu gehört eine qualifizierte und auf das Thema der Inklusion ausgerichtete Personalentwicklungspolitik, die entweder durch externe professionelle Unterstützung oder durch spezifische Weiterbildung entwickelt werden muss. Empfohlen werden außerdem die Entwicklung und das Nachhalten einer Inklusionsvereinbarung nach SGB IX § 166 sowie die Einstellung einer/eines Inklusionsbeauftragten nach SGB IX § 181. Die Erhöhung des Anteils von schwerbehinderten Beschäftigten muss als ein Ziel der Personalpolitik von der Ausschreibung bis zu den Rahmenbedingungen der Beschäftigung selbst reichen. Bei der Ausschreibung selbst können gezielt Menschen mit Behinderung angesprochen – nicht nur über die allgemeine Floskel „bei gleicher Eignung werden Menschen mit Schwerbehinderung bevorzugt – werden. Die Stellenanzeigen können über entsprechende einschlägige Job-Portale inseriert werden. Die Ausschreibung der Stelle, die Bewerbung sowie das Bewerbungsgespräch müssen barrierefrei möglich sein. Die Arbeitsplätze in den Unternehmen müssen barrierefrei gestaltet sein, sodass ein*e Bewerber*in mit Behinderung ohne Zeitverzögerung und besondere Hürden den neuen Arbeitsplatz antreten kann. Mit dem Stichwort „Job-Carving“ wird beschrieben, dass Unternehmen gezielt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zuschneiden, was gerade in einer Stadt wie Potsdam mit gut funktionierenden Netzwerken wie dem Netzwerk Arbeit inklusiv, dem Berufsbildungswerk Oberlinhaus und zahlreichen Werkstätten für Menschen mit Behinderung ein guter Weg ist, um mehr Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt einzustellen.

Die Beauftragte für Menschen mit Behinderung hat mit allen Geschäftsführenden der städtischen Betriebe Gespräche geführt oder wird sie noch führen. In diesen Gesprächen wird Oberstehendes thematisiert und die Verbindungen zu relevanten und effektiven Netzwerken und Unternehmen in Potsdam hergestellt, wie dem Netzwerk Arbeit inklusiv oder dem Berufsbildungswerk Oberlinhaus.

Der Maßnahmenplan selbst muss unternehmensseitig erarbeitet werden. Nur so können Maßnahmen innerhalb der Unternehmen selbst sinnvoll entwickelt und umgesetzt werden. Die Beauftragte für Menschen mit Behinderung kann hierbei unterstützend beratend zur Seite stehen. Das Aufgabenprofil des Beirats für Menschen mit Behinderung als ehrenamtliches Gremium übersteigt die Anforderung, einen Maßnahmenplan für die städtischen Unternehmen zu erarbeiten.
