



Betreff: öffentlich
Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in den städtischen Betrieben

bezüglich
DS Nr.: 21/SVV/1047

Erstellungsdatum 13.04.2022

Eingang 502:

Einreicher: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung

Gremium

04.05.2022

Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Gemäß Beschluss **21/SVV/1047** informiert der Oberbürgermeister entsprechend der beigefügten Anlage über den Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in den städtischen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, ggfs. getätigte **Ausgleichmaßnahmen** sowie das weitere Vorgehen zur Erhöhung des Anteils schwerbehinderter Beschäftigter in den städtischen Betrieben.

Anlage

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
ProPotsdam GmbH (Gemeinschaftsbetrieb)	4,6 %
Luftschiffhafen Potsdam GmbH	0 %
Potsdam Marketing und Service GmbH	2,4 %
Biosphäre Potsdam GmbH	0 %
Soziale Stadt ProPotsdam gGmbH (mit weniger als 20 Beschäftigten)	8,3 %

Über die Zahlung der Ausgleichsabgabe hinaus werden Behindertenwerkstätten, wie z. B. die Oberlin-Werkstätten, im Unternehmensverbund beauftragt.

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
Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH	3,84%
Servicegesellschaft am Klinikum Ernst von Bergmann mbH	5,43%
Cateringgesellschaft am Klinikum Ernst von Bergmann mbH	0%
Poliklinik Ernst von Bergmann GmbH	4,05%
Ernst von Bergmann Sozial GmbH	2,91%
MVZ Medizinisches Versorgungszentrum GmbH	weniger als 20 Arbeitsplätze
Diagnostik Ernst von Bergmann GmbH	4,64%
Klinikum Westbrandenburg GmbH	2,97%
Klinik Ernst von Bergmann Bad Belzig gGmbH	8,09%
Medizinisches Versorgungszentrum Bad Belzig GmbH	weniger als 20 Arbeitsplätze
Ernst von Bergmann Innovations-Transfer-Gesellschaft mbH	weniger als 20 Arbeitsplätze
Lausitz Klinik Forst GmbH	4,37%
Lausitz MVZ Forst GmbH	0%

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 Obenstehendes 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.