

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Vorlagen-Nr.:

**V/0819/2005**

Auskunft erteilt:

Herr Goerke

Ruf:

492 11 00

E-Mail:

Erwin.Goerke@stadt-muenster.de

Datum:

06.10.2005

Betrifft

Bericht über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und schwerbehinderten Menschen  
Gleichgestellte bei der Stadt Münster

Beratungsfolge

|            |                                                                            |         |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| 25.10.2005 | Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung                                  | Bericht |
| 17.11.2005 | Kommission zur Förderung der Integration von Menschen mit<br>Behinderungen | Bericht |
| 30.11.2005 | Hauptausschuss                                                             | Bericht |

**Bericht:**

**1. Einleitung**

Der Haupt- und Finanzausschuss hat mit Beschluss vom 10.12.2003 die Verwaltung beauftragt einen jährlichen Bericht über die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Münster und ihrer Beteiligungen zu erstellen.

**2. Beschäftigungsquote und Struktur der schwerbehinderten Beschäftigten**

Die Stadt Münster hat im Jahr 2004 die gesetzlich geforderte Beschäftigungsquote von 5 % erreicht ( 5,16 %, siehe Anlage 1 ).

Eine Pflichtabgabe ist daher für das Jahr 2004 nicht zu entrichten. Die höhere Quote ist im wesentlichen durch die vermehrte Anerkennung von bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erklären. Die Quote der Neueinstellungen liegt über dem Vorjahr, ist jedoch, nicht zuletzt auf Grund der haushaltrechtlichen Restriktionen, gering.

Im Jahr 2004 betrugen die Auftragsvergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen bzw. an Blindenwerkstätten insgesamt ca. 60.840 €. Sie sind gegenüber den Auftragsvergaben des Jahres 2003 mit ca. 64.840 € annähernd konstant geblieben.

Hinsichtlich der strukturellen Verteilung der schwerbehinderten Beschäftigten wird auf die Anlage 1 verwiesen.

### 3. Maßnahmen zur Förderung, Integration, Fortbildung und Einstellung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

- Innerhalb der Stadtverwaltung ist die Integration und Förderung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie von Behinderung Bedrohter weiterhin gelebter Alltag. Das spiegelt sich wider in:
  - den finanziellen Aufwendungen für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen, die auch im Jahr 2004 ein hohes Niveau hatten (siehe Ziffer 5 der Anlage 1),
  - den bewilligten Anträgen von Menschen mit Behinderung auf Teilzeitarbeit
  - der erfolgreichen Arbeit des Integrationsteams
- Die Stadtverwaltung sowie die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben in den letzten Jahren verstärkt aktuelle Informationen in der Mitarbeiterzeitung und im Intranet der Stadt Münster veröffentlicht. Gerade das Forum Intranet hat sich dabei als höchst effektiv erwiesen, so dass auch 2004 zusätzliche Fortbildungsangebote seitens der Betroffenen nicht mehr nachgefragt wurden.
- Alle Ausschreibungstexte erhalten seit Ende des Jahres 2001 den Passus:
 

„Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Frauen und Männer sind ebenfalls ausdrücklich erwünscht.“
- Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern wird Gelegenheit zur persönlichen Vorstellung gegeben, auch wenn Teile des Anforderungsprofils auf Grund der Behinderung nicht erfüllt werden. Ob und ggf. durch welche organisatorischen und/oder technischen Maßnahmen auf die Erfüllung dieses Anforderungsprofils verzichtet werden kann, wird bereits im Vorfeld der Bewerbung geprüft.
- Stellenausschreibungen werden seit 2003 elektronisch der Arbeitsagentur übermittelt und stehen dort über das Internetportal der Bundesagentur für Arbeit bundesweit Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung. Zusätzlich werden die städt. Sonderschulen über zu besetzende Ausbildungsstellen informiert.
- Im Jahr 2004 wurden 37 Stellen (davon 32 befristete Stellen) extern bzw. über die Arbeitsagentur ausgeschrieben. Bei einer Gesamtzahl von 2.398 externen Bewerbungen erhielt die Stadt Münster 68 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen. 4 schwerbehinderte Bewerberinnen wurden 2004 eingestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass von den 68 Bewerbungen allein 21 Bewerbungen für eine ausschließlich schwerbehinderten Menschen vorbehaltene Stelle in der Telefonzentrale eingingen.
- Bei Einstellungen zu Ausbildungszwecken wird bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern jeweils die 1. Stufe des Auswahlverfahrens übersprungen. Einladungen für das Vorstellungsgespräch erfolgen so beispielhaft unabhängig vom Notendurchschnitt. Notwendige Hilfsmittel werden im Auswahlverfahren und im weiteren Verlauf der Ausbildung selbstverständlich zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2004 wurde ein schwerbehinderter Anwärter im Bereich des gehobenen Dienstes eingestellt.

#### **4. Die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei den städtischen Beteiligungen**

Bei folgenden sieben Beteiligungen wurden wie in den vergangenen Jahren die Angaben zur Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfragt:

- Wohn- und Stadtbau GmbH
- Stadtwerke Münster GmbH
- Gesellschaft für Informationstechnologie, Kommunikation und Organisation Münster mbH (items GmbH)
- Westf. Zoologischer Garten Münster GmbH (Allwetterzoo Münster)
- FMO Flughafen Münster/Osnabrück GmbH (einschließlich Tochtergesellschaften)
- Halle Münsterland GmbH
- NEU: Verkehrsservice Gesellschaft mbH

Die Ergebnisse sind in der Anlage 2 aufgeführt.

#### **5. Ausblick**

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten hat sich stabilisiert. Die Integration in den Arbeitsalltag gelingt. Besonders hervor zu heben ist die erfolgreiche Arbeit des Integrations-teams bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis. Die Integrationsvereinbarung hat sich hierbei als ein gutes Instrument zur Förderung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erwiesen. Sie wurde aktualisiert und angepasst. Die Neufassung ist als Anlage 3 beigelegt.

In Vertretung  
gez. Dr. Heinrichs

#### **Anlagen:**

Anlage 1, 2 und 3

## Anlage 1

**1. Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Beschäftigten**

4,84 % im Jahr 2000 – bezogen auf eine Beschäftigungszahl von 4.584\*

4,94 % im Jahr 2001 – bezogen auf eine Beschäftigungszahl von 4.789\*

5,10 % im Jahr 2002 – bezogen auf eine Beschäftigungszahl von 4.593\*

4,83 % im Jahr 2003 – bezogen auf eine Beschäftigungszahl von 4.484\*

**5,16 % im Jahr 2004 – bezogen auf eine Beschäftigungszahl von 4.392\***

\*)Die Quote kommt zustande im Hinblick auf Mehrfachanrechnungen einzelner schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

In den letzten vier Jahren waren durchschnittlich, daher keine geschlechtsspezifischen Angaben möglich, wie folgt schwerbehinderte Menschen beschäftigt:

2001 237 Schwerbehinderte

2002 234 Schwerbehinderte

2003 217 Schwerbehinderte

2004 227 Schwerbehinderte

**2. stichtagsbezogene Struktur der schwerbehinderten Beschäftigten nach Geschlecht**

| Jahr | Gesamtzahl | Männer | Frauen | Quote Frauen |
|------|------------|--------|--------|--------------|
| 2001 | 223        | 125    | 98     | 43,9 %       |
| 2002 | 223        | 117    | 106    | 47,5 %       |
| 2003 | 185        | 98     | 87     | 47,0 %       |
| 2004 | 217        | 117    | 100    | 46,0 %       |

**3. stichtagsbezogene Altersstruktur**

|                     | Bis 39. Lebensjahr |      |      | 40. – 49. Lebensjahr |      |      | 50. – 59. Lebensjahr |      |      | 60. – 64. Lebensjahr |      |      |
|---------------------|--------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|------|------|
|                     | 2002               | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 |
| <b>Gesamt</b>       | 37                 | 29   | 34   | 68                   | 52   | 56   | 105                  | 99   | 108  | 13                   | 5    | 19   |
| <b>Davon Frauen</b> | 22                 | 18   | 23   | 33                   | 25   | 34   | 44                   | 40   | 37   | 7                    | 4    | 6    |

**4. stichtagsbezogene Struktur nach Laufbahngruppen**

| Laufbahngruppe                    | 2002*  | 2003   |        | 2004   |        |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                   | Gesamt | Gesamt | Frauen | Gesamt | Frauen |
| <b>Einf. und mittlerer Dienst</b> | 139    | 124    | 59     | 150    | 62     |
| <b>Gehobener Dienst</b>           | 72     | 55     | 26     | 55     | 23     |
| <b>Höherer Dienst</b>             | 12     | 6      | 2      | 12     | 4      |

\*)aus technischen Gründen war eine geschlechtsspezifische Differenzierung nicht möglich

## 5. Präventive Maßnahmen

|                           | Ausstattung Arbeitsplätze |           |           | Ausgaben      |               |               | Zuschüsse<br>(Zuweisungen aus der Ausgleichsabgabe) |              |              |
|---------------------------|---------------------------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------------------------|--------------|--------------|
|                           | 2002                      | 2003      | 2004      | 2002<br>(€)   | 2003<br>(€)   | 2004<br>(€)   | 2002<br>(€)                                         | 2003<br>(€)  | 2004<br>(€)  |
| Schwerbehinderte Menschen | 8                         | 3         | 3         | 8.400         | 5.600         | 5.890         | 7.800                                               | 1.700        | 4.800        |
| Sonstige                  | 39                        | 34        | 58        | 34.500        | 12.950        | 37.820        | 0                                                   | 0            | 0            |
| <b>Gesamt</b>             | <b>47</b>                 | <b>37</b> | <b>61</b> | <b>42.900</b> | <b>18.550</b> | <b>43.710</b> | <b>7.800</b>                                        | <b>1.700</b> | <b>4.800</b> |

## Anlage 2

### 1. Wohn- und Stadtbau GmbH

|                                                      | 2001     | 2002     | 2003     | 2004     |
|------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt)<br>ca. | 52       | 53       | 56,09    | 56       |
| Anzahl der sb Beschäftigten                          | 2        | 2        | 2        | 2        |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten               | 1        | 1        | 1        | 1        |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten               | 1        | 1        | 1        | 1        |
| Quote (Jahresschnitt)                                | erfüllt* | erfüllt* | erfüllt* | erfüllt* |

\*Bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich bis zu 59 Arbeitsplätzen sind gem. § 74 Abs. 2 SGB IX zwei Pflichtarbeitsplätze zur Erfüllung der Quote ausreichend. Daher erfüllt die Wohn- und Stadtbau GmbH in allen vier Berichtsjahren die Quote.  
Darüber hinaus erfolgten im Berichtsjahr 2004 Auftragsvergaben in Höhe von 93.550,90 € an Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten.

### 2. Stadwerke Münster

|                                                      | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt)<br>ca. | 1.148 | 1.107 | 1.156 | 1.232 |
| Anzahl der sb Beschäftigten                          | 53,2  | 56    | 70,4  | 75,0  |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten               | 46,25 | 49    | 59,8  | 66,75 |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten               | 7     | 7     | 10,6  | 8,25  |
| Quote (Jahresschnitt)                                | 4,64  | 5,06  | 6,38  | 6,40  |

| Alters-<br>struk-<br>tur | Bis 30. Lebensjahr* |      |      | 30. – 40. Lebens-<br>jahr* |      |      | 40. – 50. Lebensjahr* |       |       | Über 50. Lebensjahr* |       |       |
|--------------------------|---------------------|------|------|----------------------------|------|------|-----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
|                          | 2002                | 2003 | 2004 | 2002                       | 2003 | 2004 | 2002                  | 2003  | 2004  | 2002                 | 2003  | 2004  |
| Ge-<br>samt              | o.A.                | 1    | 0,4  | o.A.                       | 8,25 | 7,5  | o.A.                  | 22,33 | 25,75 | o.A.                 | 38,83 | 41,33 |

\*Jahresdurchschnitt, keine geschlechtsspezifischen Angaben möglich

Im Jahr 2004 wurde eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Unter den Auszubildenden befinden sich zur Zeit keine schwerbehinderte Personen.

### 3. Items GmbH

|                                                      | 2001 | 2002 | 2003  | 2004  |
|------------------------------------------------------|------|------|-------|-------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt)<br>ca. | 60   | 89   | 106,4 | 127,5 |
| Anzahl der sb Beschäftigten                          | 2,67 | 3    | 3     | 3,92  |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten               | 2,67 | 3    | 3     | 3,92  |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten               | 0    | 0    | 0     | 0     |
| Quote (Jahresschnitt)                                | 4,45 | 3,37 | 2,82  | 3,17  |

| Altersstruktur | Bis 30. Lebensjahr |      |      | 30. – 40. Lebensjahr |      |      | 40. – 50. Lebensjahr |      |      | Über 50. Lebensjahr |      |      |
|----------------|--------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|------|------|---------------------|------|------|
|                | 2002               | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                | 2003 | 2004 |
| Gesamt         | o.A.               | 1    | 0    | o.A.                 | 0    | 1    | o.A.                 | 1    | 1,5  | o.A.                | 1    | 1,42 |

Im vorgenannten Zeitraum waren zwischen 4 – 7 Auszubildende bei der items GmbH beschäftigt. Schwerbehinderte waren nicht darunter.

#### 4. Allwetterzoo Münster

|                                                   | 2001 | 2002 | 2003  | 2004  |
|---------------------------------------------------|------|------|-------|-------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt) ca. | 76   | 76   | 79,25 | 82,67 |
| Anzahl der sb Beschäftigten                       | 6    | 5    | 4,5   | 3,5   |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten            | 4    | 3    | 3     | 2,5   |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten            | 2    | 2    | 1,5   | 1     |
| Quote (Jahresschnitt)                             | 7,89 | 6,58 | 5,68  | 4,23  |

| Altersstruktur | Bis 30. Lebensjahr |      |      | 30. – 40. Lebensjahr |      |      | 40. – 50. Lebensjahr |      |      | Über 50. Lebensjahr |      |      |
|----------------|--------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|------|------|---------------------|------|------|
|                | 2002               | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                | 2003 | 2004 |
| Gesamt         | o.A.               | 0    | 0    | o.A.                 | 0    | 0    | o.A.                 | 1,5  | 2    | o.A.                | 3    | 1,5  |
| Davon Frauen   | o.A.               | 0    | 0    | o.A.                 | 0    | 0    | o.A.                 | 1,5  | 1    | o.A.                | 0    | 0    |

#### 5. FMO GmbH

|                                                   | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt) ca. | 279  | 287  | 287  | 286  |
| Anzahl der sb Beschäftigten                       | 14   | 11   | 8    | 8    |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten            | 10   | 8    | 5    | 5    |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten            | 4    | 3    | 3    | 3    |
| Quote (Jahresschnitt)                             | 5,02 | 3,84 | 2,79 | 2,79 |

| Altersstruktur | Bis 39. Lebensjahr |      |      | 40. – 49. Lebensjahr |      |      | 50. – 59. Lebensjahr |      |      | 60. – 64. Lebensjahr |      |      |
|----------------|--------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|------|------|
|                | 2002               | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 | 2002                 | 2003 | 2004 |
| Gesamt         | 3                  | 3    | 2    | 4                    | 2    | 2    | 4                    | 3    | 4    | 0                    | 0    | 0    |
| Davon Frauen   | 2                  | 2    | 1    | 2                    | 0    | 1    | 0                    | 0    | 1    | 0                    | 0    | 0    |

**6. Halle Münsterland**

|                                                      | <b>2001</b>       | <b>2002</b>       | <b>2003</b>       | <b>2004</b>       |
|------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt)<br>ca. | Bis 59            | Bis 59            | 48                | 42,33             |
| Anzahl der sb Beschäftigten                          | 0                 | 0                 | 1                 | 1                 |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten               | 0                 | 0                 | 1                 | 1                 |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten               | 0                 | 0                 | 0                 | 0                 |
| Quote (Jahresschnitt)                                | Nicht<br>erfüllt* | Nicht<br>erfüllt* | Nicht<br>erfüllt* | Nicht<br>erfüllt* |

\*Entsprechend der Beschäftigtenzahl wären gem. § 74 Abs. 2 SGB IX zwei Pflichtarbeitsplätze für die Erfüllung der Quote notwendig.

**7. Verkehrsservice Gesellschaft Münster mbH**

|                                                      | <b>2004</b>       |
|------------------------------------------------------|-------------------|
| Anrechenbare Arbeitsplatzzahl (Jahresschnitt)<br>ca. | 76,67             |
| Anzahl der sb Beschäftigten                          | 0,42              |
| Anzahl der männlichen sb Beschäftigten               | 0,42              |
| Anzahl der weiblichen sb Beschäftigten               | 0                 |
| Quote (Jahresschnitt)                                | Nicht<br>erfüllt* |

| Alters-<br>struk-<br>tur | Bis 39. Lebensjahr | 40. – 49. Lebens-<br>jahr | 50. – 59. Lebensjahr | 60. – 64. Lebensjahr |
|--------------------------|--------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Ge-<br>samt              | 1                  | 0                         | 0                    | 0                    |

\*Entsprechend der gestiegenen Beschäftigungszahl im Jahre 2004 wären zuletzt 4 Pflichtarbeitsplätze für die Erfüllung der Quote notwendig gewesen. Ein schwerbehinderter Mitarbeiter wurde im Laufe des Jahres 2004 eingestellt. Auszubildende waren im Jahr 2004 nicht beschäftigt

**Anlage 3****Stadt Münster****Integrationsvereinbarung**

**gem. § 83 SGB IX, 2. Teil – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen  
für die Stadtverwaltung Münster  
vom 01.09.2005**

Der Oberbürgermeister, die Schwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat und der Beauftragte des Arbeitgebers treffen folgende Vereinbarung:

**Präambel**

Die Stadtverwaltung Münster will ihre Kultur im Umgang mit den vielfältigen Stärken und Schwächen, Potenzialen und Grenzen aller Beschäftigten reflektieren und weiterentwickeln. Diese Vereinbarung ist ein Beitrag dazu.

Die Integrationsvereinbarung soll die Rechte von schwerbehinderten Menschen stärken, indem wir ihre Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe fördern. Wir bekräftigen die entsprechenden Vorgaben des Sozialgesetzbuches IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen und die Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen des Landes NRW.

Wir verfolgen mit dieser Vereinbarung die Ziele:

- Sichern und Fördern der Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Frauen und Männer,
- Mehr Chancen für schwerbehinderte Menschen, die sich um einen Arbeitsplatz bei der Stadt Münster bewerben,
- Mehr Chancen für schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene, die sich um einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Münster bewerben. Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit ihrer Berufsausbildung wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 % beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist.

Alle Ziele unterstützen auch die Bemühung, die Schwerbehindertenquote zu sichern und insbesondere den Anteil der schwerbehinderten Frauen bei der Stadt Münster zu erhöhen.

Integration richtet sich an Menschen mit und ohne Behinderungen. Um Integration zu fördern, benötigen wir den gemeinsamen Willen des Arbeitgebers und aller Beschäftigten. Dafür wollen wir die objektiven Voraussetzungen und das subjektive Verständnis schaffen. Wir möchten, dass schwerbehinderte Menschen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem Sozialgesetzbuch IX selbstverständlich in Anspruch nehmen. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz kein Nachteil und keine Ausgrenzung erwachsen.

**§ 1 Maßnahmen zur Schaffung eines positiven Integrationsklimas**

Um ein positives Integrationsklima zu erreichen, soll eine weitgehende Information und Kommunikation in der Verwaltung stattfinden. Ziel ist zum einen, die Menschen mit Behinderungen zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen Verständnis und Toleranz im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

Die Information soll in jeweils geeigneter Weise über die in der Verwaltung üblichen Wege und Medien erfolgen.

Die Beteiligten dieser Vereinbarung stehen allen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung für Informationen zur Verfügung.

## **§ 2 Prävention**

### **2.1 Betriebliches Eingliederungsmanagements**

Die Verwaltung verpflichtet sich für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit dem Personalrat unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zum Abschluss eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

### **2.2 Integrationsteam**

Um sicherzustellen, dass bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis behinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig und zielgerichtet gehandelt wird, wurde ein Integrationsteam gebildet. Diesem gehören die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, die Sozialberatung und das Frauenbüro an. Die Geschäftsführung übernimmt die Schwerbehindertenvertretung.

Die Arbeit des Integrationsteams ist Teil des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

### **2.2 Ausgestaltung des Arbeitsplatzes**

Der über das Gesetz hinausgehende Standard der behindertengerechten Ausstattung der Arbeitsplätze auch für Mitarbeiter/innen ohne Schwerbehindertenerkennung wird begrüßt und soll beibehalten werden.

## **§ 3 Fortbildungen**

Menschen mit Behinderungen, deren Art der Behinderung spezifische Fortbildungen erfordert, haben einen Anspruch, von der Fachstelle Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung über geeignete Fortbildungsmöglichkeiten beraten zu werden. Bei schwerbehinderten Frauen werden in dieser Beratung auch gezielt die notwendigen Rahmenbedingungen ( Teilzeit, weibliche Dozenten etc.) für die Qualifizierung geklärt

## **§ 4 Arbeitszeit, Telearbeit**

Anträgen von Menschen mit Behinderung auf Teilzeitarbeit ist zu entsprechen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Verwaltung wird im 2. Halbjahr 2005 eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Telearbeit mit dem Personalrat unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verhandeln. Die Interessen der schwerbehinderten Menschen werden hierbei besonders berücksichtigt.

## **§ 5 Förderung der Einstellung von schwerbehinderten Frauen und Männern**

### **5.1 Stellenbesetzungsverfahren**

#### **5.1.1 Ausschreibungstext**

Die Ausschreibungen der Stadt Münster werden um folgenden Passus erweitert:

"Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Frauen und Männer sind ebenfalls<sup>1</sup> ausdrücklich erwünscht."

#### **5.1.2 Gelegenheit zur persönlichen Vorstellung**

Den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern soll Gelegenheit zur persönlichen Vorstellung gegeben werden, auch wenn Teile des Anforderungsprofils aufgrund der Behinderung nicht erfüllt werden. Im Vorfeld der Vorstellung ist zu prüfen, ob ggf. durch organisatorische Maßnahmen auf die Erfüllung dieses Anforderungsprofils verzichtet werden kann. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Frauen, um alle Möglichkeiten auszuschöpfen die Beschäftigungsquote von Frauen zu erhöhen. In dieses Verfahren ist die Schwerbehindertenvertretung zwingend einzubeziehen.

#### **5.1.3 Flankierende Maßnahmen im Rahmen von internen Besetzungen**

Soweit es im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens nicht zu einer externen Ausschreibung kommt, ist bei der Agentur für Arbeit ein Abgleich zwischen Anforderungsprofil und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen vorzunehmen. Soweit arbeitslos gemeldete Schwerbehinderte dem Anforderungsprofil entsprechen, ist in Rückkopplung zum Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall zu entscheiden, ob dieser mit in das Bewerbungsverfahren einbezogen wird.

Insbesondere sind/ist im Einzelfall

- zur Erzielung eines größeren Angebotes an schwerbehinderten Bewerbern und Bewerberinnen auch die Agenturen für Arbeit im Umfeld (Coesfeld, Rheine und Ahlen) direkt zu beteiligen,
- das Integrationsamt zu beteiligen und /oder
- Kontakte zu Berufsausbildungs- und Berufsförderungswerken aufzunehmen.

### **5.2 Optimierung der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt**

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt führt das Personal- und Organisationsamt einmal im Jahr ein Gespräch mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, das dem Informationsaustausch dient. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen.

## **§ 6 Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Stellenplans**

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit und den Integrationsfachdiensten ist zu prüfen, ob und inwieweit für schwerbehinderte Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Stellenplans bei der Stadtverwaltung geschaffen werden können, z.B.

- durch Sonderprojekte zur beruflichen Integration behinderter Menschen
- durch Berufspraktika

---

<sup>1</sup> Dieser Passus wird nach dem Passus gem. LGG aufgenommen

## **§ 7 Berichtspflicht und Controlling**

Die Beteiligten dieser Vereinbarung werden die Umsetzung steuernd begleiten. Hierzu finden Halbjahresgespräche statt, in denen zu den Inhalten der Integrationsvereinbarung berichtet wird und ggf. notwendig werdende zusätzliche Maßnahmen zur Zielerreichung verabredet werden. Einmal jährlich hat der Beauftragte des Arbeitgebers einen Bericht zum Umsetzungsstand den zuständigen politischen Gremien vorzulegen (Ratsvorlage 1019/2003) - nach Erörterung im Halbjahresgespräch .

## **§ 8 Gültigkeitsdauer der Integrationsvereinbarung**

Die Integrationsvereinbarung gilt bis 31.12.2008. Für diesen Zeitpunkt ist eine Anpassung und Aktualisierung vorzusehen.

gez. Dr. Berthold Tillmann  
Oberbürgermeister

gez. Marianne Meier  
Vertrauensperson der Schwerbehinderten

gez. Winfried Hagel  
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats

gez. Erwin Goerke  
Beauftragter des Arbeitgebers