



Personal- und
Organisationsamt

18.05.2018

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Köhnsen
Telefon: 492-1188
Koehnsen@stadt-
muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Bericht über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster 2015 - 2017

Beratungsfolge

12.06.2018	Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Be- hinderungen	Bericht
12.06.2018	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E- Government	Bericht
04.07.2018	Haupt- und Finanzausschuss	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 Menschen mit Schwerbehinderungen bei der Stadt Münster und ihrer Beteiligungen zu erstellen. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und personeller Veränderungen in der für die Berichte zuständigen Fachstelle, war eine separate und zeitnahe Berichterstattung für die Jahre 2015 und 2016 nicht möglich. Deshalb wird nun ein Bericht für 2015, 2016 und 2017 vorgelegt.

2. Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderungen in der Stadtverwaltung Münster

2.1 Beschäftigungsquote und -struktur

Die Stadt Münster hat in den Jahren 2015, 2016 sowie 2017 die gesetzlich geforderte Mindestquote zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen von 5,00% erfüllt. Eine Ausgleichsabgabe war daher für die Berichtsjahre - wie auch in den Vorjahren - nicht zu entrichten. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen stellt sich wie folgt dar:

2015: 5,76%
2016: 5,31%
2017: 5,36%

Die Zahl der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Münster betrug in:

2015: 294 Personen,
2016: 283 Personen,
2017: 298 Personen.

Der Anteil der weiblichen Menschen mit Schwerbehinderungen, die für die Stadtverwaltung Münster arbeiten, liegt im Vergleich zu den männlichen knapp über 50%, Tendenz steigend. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Frauenanteil in der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung in den vergangenen Jahren auch insgesamt gestiegen ist. Lag die Frauenquote zum 31.12.2013 noch bei 53%, so stieg sie zum 31.12.2016 auf 56%. Der Anteil der Frauen mit Schwerbehinderungen im Verhältnis zu allen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, entwickelte sich wie folgt:

2015: 50,69%
2016: 50,88%
2017: 52,68%

Wie auch in den Vorjahren, ist die Gruppe der 50 - 59-jährigen schwerbehinderten Menschen in den Berichtsjahren mit 147 Personen in 2015, 145 Personen in 2016 und 140 Personen in 2017 am stärksten vertreten. Die zweitstärkste Gruppe sind Personen im 40. - 49. Lebensjahr, gefolgt von den über 60-jährigen. Die unter 40-jährigen haben den kleinsten Anteil an Menschen mit Schwerbehinderungen, die Tendenz war in den vergangenen Jahren allerdings steigend. Die konkreten Zahlen zur Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Anlage 1, Punkt 3 dieser Vorlage ausgewiesen. Die Tabelle unter Punkt 4. der Anlage 1 bestätigt, dass – trotz leichter Schwankungen in den einzelnen Jahren - nach wie vor die meisten Menschen mit Schwerbehinderungen bei der Stadt Münster in der Laufbahngruppe 1, 1. und 2. Einstiegsamt arbeiten (vormals einfacher und mittlerer Dienst) bzw. in vergleichbaren Vergütungsgruppen. In 2017 waren in diesem Bereich 200 schwerbehinderte Personen beschäftigt. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) und den vergleichbaren Vergütungsgruppen arbeiteten in 2017 91 Menschen mit Schwerbehinderungen. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die in 2017 in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) oder vergleichbaren Vergütungsgruppen beschäftigt waren lag bei 7 Personen.

2.2 Maßnahmen zur Förderung, Inklusion, Fortbildung und Einstellung

Die Inklusion und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderungen sowie von Menschen, die von Behinderung bedroht sind, ist eine wichtige Aufgabe der Stadt Münster. Das bisher in der Stadtverwaltung erreichte Inklusionsklima soll durch gezielte Information, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung und konkrete Standards und Maßnahmen auch zukünftig gestärkt und weiter entwickelt werden.

Unter anderem veröffentlichen die Verwaltung sowie die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderungen weiterhin aktuelle einschlägige Informationen in der Mitarbeiterzeitung „Forum intern“ sowie im Intranet der Stadt Münster. Vielfältige Informationen rund um das Thema „Barrierefreiheit“ sind im Intranet der Stadt Münster zu finden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht über einen Arbeitsplatz mit Intranet-Zugang verfügen, werden diese Informationen in Papierform zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention¹ hat die Stadt Münster sich unter anderem zu Maßnahmen der Bewusstseinsbildung für die Themen Inklusion und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen/Diversity verpflichtet. Auch die Information von Auszubildenden der Stadt Münster über die Themen Inklusion und Diversity wurde als fortlaufende Maßnahme definiert (s. auch Punkt 3.4.1).

¹ Anlage zur Beschlussvorlage V0125/2013 an den Rat der Stadt Münster

2.2.1 Inklusionsvereinbarung in 2018 modifiziert

Die aktuelle Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Münster² gem. § 166 SGB IX, 3. Teil – Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen - vom 23.10.2001 in der Fassung von 2018 ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten.³ Die diesen Bericht betreffenden Änderungen und Vereinbarungen sind in den nachfolgenden Text eingeflossen.

Die Inklusionsvereinbarung dient der Stärkung der Rechte schwerbehinderter Menschen hinsichtlich ihrer Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Münster. Sie leistet einen Beitrag zur Förderung der Selbstbestimmung und der vollen und wirksamen gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Mit der Inklusionsvereinbarung wird unter anderem das Ziel verfolgt, Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Frauen und Männer zu sichern und zu fördern. Es sollen Arbeitsbedingungen sichergestellt werden, welche die individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und die Persönlichkeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin mit Behinderungen berücksichtigen und der Behinderung so weit wie möglich angepasst sind. Auch die Förderung der Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderungen - unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit - ist definiertes Ziel der Inklusionsvereinbarung. Weitere Informationen zur Inklusionsvereinbarung finden sich unter Punkt 4.

2.2.2 Ausgestaltung von Arbeitsplätzen

Ziel der Stadtverwaltung Münster ist es, Dienstgebäude, Arbeitsplätze und das interne Informationsangebot (z. B. Intranet) grundsätzlich barrierefrei zu gestalten.

Die Arbeitsplätze der Beschäftigten mit Schwerbehinderungen werden im Rahmen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach dem SGB IX behindertengerecht ausgestattet. Über die Ausstattung des Arbeitsplatzes hinaus wird bei Bedarf auch die Optimierung weiterer Rahmenbedingungen gefördert. Wenn sich aus der Behinderung die Notwendigkeit ergibt, Arbeitsplätze in die Nähe der Sanitär- und Sozialräume zu verlagern, wird dies im Rahmen der betrieblichen und finanziellen Möglichkeiten angestrebt. Sind schwerbehinderte Beschäftigte aufgrund ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten Parkplätze an ihrer Arbeitsstelle oder in zumutbarer Entfernung zur Verfügung gestellt.

Als präventive Maßnahme werden auch die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Anerkennung einer Schwerbehinderung unter bestimmten Umständen behindertengerecht gestaltet. Seit dem 01.01.2018 werden bei erforderlichen Neuanschaffungen nur noch elektrisch höhenverstellbare Schreibtische beschafft. Das gesamte Stadthaus 1 wird nach der Modernisierung mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet sein, ein wichtiger Beitrag für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Leistungen der Stadt Münster bewegen sich damit über dem gesetzlichen Pflichtrahmen. Dies entspricht auch der Ziffer 2.3 „Ausgestaltung des Arbeitsplatzes“ der Inklusionsvereinbarung.

2.2.3 Auswahlverfahren

Grundsätzlich gilt, dass alle Menschen mit Schwerbehinderungen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, zu den entsprechenden Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Die eingehenden Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Menschen werden der Schwerbehindertenvertre-

² ohne die städtischen Gesellschaften

³ Die o. g. Inklusionsvereinbarung ersetzt die Integrationsvereinbarung gem. § 83 SGB IX (vor Neufassung des SGB IX), 2. Teil – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen für die Stadtverwaltung Münster vom 23.10.2001 in der modifizierten Fassung von 2014. Die Begriffsänderung („Inklusionsvereinbarung“ statt „Integrationsvereinbarung“) ergibt sich gem. BTHG Art. 2, 1.a.

tung auf Wunsch zur Einsichtnahme vorgelegt. Soweit in einem Auswahlverfahren erkennbar ist, dass Bewerber/innen mit Schwerbehinderung betroffen sind, beteiligt das Personal- und Organisationsamt unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung am weiteren Verfahren.

In den Berichtsjahren wurde folgende Anzahl externer Ausschreibungsverfahren durchgeführt:

2015: 162
2016: 156
2017: 178

In den Ausschreibungsverfahren hat sich die folgende Anzahl an Personen beworben:

2015: 3.721; davon Menschen mit Schwerbehinderung 113; Anteil: 3,04 %
2016: 4.793; davon Menschen mit Schwerbehinderung: 177; Anteil: 3,59 %
2017: 2.509; davon Menschen mit Schwerbehinderung: 113; Anteil: 4,50 %

Mit insgesamt 36 Neueinstellungen von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2015 bis 2017 liegt die Einstellungsquote der schwerbehinderten Menschen bei 8,9% (403 Bewerbungen zu 36 Einstellungen). Die Einstellungsquote der Personen ohne anerkannte Schwerbehinderung liegt mit 11,35% (10.620 Bewerbungen zu 1.205 Einstellungen) darüber.

Die Einstellungen der 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen erfolgten in folgenden Bereichen:

Verwaltungsbereich:	21 Personen
Kassenkraft/Kartenkontrolle:	4 Personen
Gewerblicher Bereich:	5 Personen
Sozialer Bereich (Pädagogen /Erzieher/innen):	5 Personen
Sonstige:	1 Personen

Die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderungen wird in alle Auswahlverfahren einbezogen, bei denen Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen vorliegen. Sämtliche Entscheidungen im Laufe eines Verfahrens werden nur nach Absprache mit ihr getroffen. Auch so ist sichergestellt, dass in den Auswahlverfahren Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligt werden.

Alle externen Ausschreibungen enthalten den nachfolgenden Text:

„Die Stadt Münster fördert in vielfältiger Hinsicht aktiv die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen daher Bewerbungen von Frauen und Männern ausdrücklich unabhängig von Behinderung, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität“.

Nach wie vor gilt: Gem. § 165 SGB IX werden grundsätzlich alle Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung zur persönlichen Vorstellung eingeladen. Dies gilt auch, wenn Teile des Anforderungsprofils aufgrund der Behinderung nicht erfüllt werden. Auf eine Einladung zu den Vorstellungsgesprächen wird nur in Fällen verzichtet, bei denen den Bewerber/innen die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle offensichtlich fehlt. Die fachliche Eignung fehlt dann offensichtlich, wenn für die Übernahme der Aufgabe eine berufliche Qualifikation/ein Studienabschluss gefordert wird und notwendig ist und diese/r nicht vorliegt.

Externe Stellenausschreibungen werden seit 2003 elektronisch der Arbeitsagentur übermittelt und stehen dort über das Internetportal der Bundesagentur für Arbeit Bewerberinnen und Bewerbern bundesweit zur Verfügung. Parallel dazu werden innerhalb der Arbeitsagentur die Ausschreibungen auch direkt an den Vermittlungsdienst für Menschen mit Behinderungen weiter geleitet.

2.2.4 Ausbildung

Für den Ausbildungsbereich stellt sich die Bewerbungslage wie folgt dar.

Anzahl der Personen, die sich auf eine Ausbildungsstelle bei der Stadt Münster beworben haben:

2015: 2.316; davon Menschen mit Schwerbehinderungen⁴: 39; Anteil: 1,68%

2016: 1.432; davon Menschen mit Schwerbehinderungen: 18; Anteil: 1,26%

2017: 1.975; davon Menschen mit Schwerbehinderungen: 46; Anteil: 2,33%

Es wurden in den drei Berichtsjahren insgesamt 303 Nachwuchskräfte eingestellt, davon 3 mit einer Schwerbehinderung. Das entspricht einem Anteil von 0,99%. Die Einstellungen differenziert nach Jahren stellen sich wie folgt dar:

2015: 96 Einstellungen; davon Menschen mit Schwerbehinderungen: 0; Anteil: 0,00%

2016: 90 Einstellungen; davon Menschen mit Schwerbehinderungen: 1; Anteil: 1,11%

2017: 117 Einstellungen; davon Menschen mit Schwerbehinderungen: 2; Anteil: 1,71%

Die Nachwuchskräfte verteilen sich auf die Bereiche Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, Anwärter und Anwärterinnen in den verschiedenen Beamtenlaufbahnen, die Angestellten- bzw. Verwaltungslehrgänge I+II, das Quereinsteiger/-innen-Programm, sowie auf Erzieher und Erzieherinnen im Anerkennungsjahr.

Die Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen bzw. der diesen Gleichgestellten verteilten sich in den drei Berichtsjahren auf folgende Berufe:

- Verwaltungswirt/in bzw. Verwaltungsfachangestellte/r: 29
- Bachelor of Laws/Arts: 26
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste: 14
- Fachinformatiker/-in: 2
- Forstwirt/-in: 1
- Hygienekontrolleur/-in: 1
- Informatikkaufmann/frau: 1
- Informationselektroniker/-in: 1
- Industriekauffrau/-mann: 4
- Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/in: 1
- Vermessungstechniker/in: 3
- Volontariat: 4
- Quereinsteiger/-innen: 14 (nur 2017)
- Angestelltenlehrgang I, Verwaltungslehrgang I: 1
- Angestelltenlehrgang II, Verwaltungslehrgang II: 1
(interne Ausschreibung)

Für einige Ausbildungsberufe ist ein theoretischer Test Bestandteil des Auswahlverfahrens. In den Jahren 2015-2017 haben 25 Bewerber/-innen mit Schwerbehinderungen den Einstellungstest nicht bestanden. 42 weitere Bewerber/-innen konnten in der persönlichen Vorstellung nicht überzeugen. 24 Bewerber/-innen sind zur Vorstellung nicht erschienen bzw. haben ihre Bewerbung zurückgezogen. 9 schwerbehinderte Bewerber/-innen erfüllten zwingend erforderliche Bildungsvoraussetzungen nicht. 3 Bewerber/-innen wurden eingestellt.

Gerne würde die Verwaltung in Zukunft mehr schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen für eine Ausbildung bei der Stadt Münster gewinnen. In der zum 01.01.2018 in Kraft getretenen Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Münster wurde das Ziel formuliert, fünf Prozent der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Auszubildenden oder diesen Gleichgestellten zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden bei Einstellungen zu Ausbildungszwecken alle Bewerberinnen und Bewerber, unabhängig von den Noten der eingereichten Zeugnisse, zum Vorstellungsgespräch bzw.

⁴ Die Angaben zu Menschen mit Schwerbehinderungen beziehen auch immer diesen Gleichgestellte gem. § 2, Abs. 3 SGB IX ein.

zu dem in einigen Berufen vorgelagerten Einstellungstest eingeladen, soweit die zwingend erforderlichen Bildungsabschlüsse vorhanden waren. In der Einladung zur Teilnahme am Testverfahren werden die Bewerber/-innen mit Schwerbehinderungen ausdrücklich gebeten, für ein individuelles Beratungsgespräch zur Testteilnahme Kontakt mit dem Studieninstitut Westfalen-Lippe oder ggf. mit der Ausbildungsleitung aufzunehmen. Ziel ist es, den Einstellungstest so gut wie möglich auf die speziellen behinderungsbedingten Erfordernisse des Einzelnen anzupassen. Soweit das Testergebnis nicht ausdrücklich eine Nichteignung bestätigt, werden alle schwerbehinderten Testteilnehmer/-innen anschließend auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Eine barrierefreie Teilnahme und ggf. notwendige Hilfsmittel werden im gesamten Auswahlverfahren und im weiteren Verlauf der Ausbildung selbstverständlich ermöglicht bzw. zur Verfügung gestellt.

Auch im Ausbildungsbereich wird die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderungen in alle Verfahren, in denen Bewerbungen schwerbehinderten Menschen vorliegen, einbezogen. Alle Entscheidungen erfolgen auch hier nur mit ihrem Einverständnis.

Eine Nachwuchskraft mit Schwerbehinderung hat in den Berichtsjahren ihre Ausbildung beendet. Sie wurde unbefristet übernommen.

Wie auch als Maßnahme im Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention⁵ unter Punkt 3.1 definiert, erfolgt seit Jahren eine Information der Auszubildenden der Stadt Münster über die Themen Inklusion und Diversity, insbesondere im Rahmen der Einführungsveranstaltungen für neue Auszubildende. Im Frühjahr 2018 haben beide Jahrgänge der Stadtsekretärinwärter/-innen – wie auch schon die vorherigen Jahrgänge - an einer Schulung zum Thema Inklusion, inklusive eines Selbsterfahrungsteils, teilgenommen. Ein Mitglied der Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen hat diese Schulung vor Ort unterstützt und von eigenen Erfahrungen berichtet.

2.2.5 Praktika

Die Stadt Münster erhält regelmäßig Praktikumsbewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen über verschiedene Träger, wie zum Beispiel dem Förderkreis Sozialpsychiatrie e.V., dem Bildungsinstitut Münster, der LWL-Klinik, dem Integrationsfachdienst, dem Sozialpsychiatrischen Dienst oder der LWL-Förderschule. Die Praktika werden als Schülerbetriebspraktikum, im Rahmen von Berufsvorbereitung und Berufsorientierung oder als Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt.

In den Berichtsjahren hat sich die folgende Anzahl schwerbehinderter Menschen um einen Praktikumsplatz bei der Stadt Münster beworben:

2015: 20 Personen
2016: 12 Personen
2017: 16 Personen

Von diesen Bewerberinnen und Bewerbern absolvierten bei der Stadt Münster ein Praktikum:

2015: 15 Personen
2016: 8 Personen
2017: 10 Personen

Die Einsätze erfolgten in folgenden Bereichen der Stadtverwaltung Münster:

Verwaltung:	23 Personen
Abfallwirtschaftsbetriebe:	1 Person
Kindertagesstätten/Jugendzentren:	6 Personen
Bauhof Amt 67:	3 Personen

⁵ Anlage zur Beschlussvorlage V/0125/2013 an den Rat der Stadt Münster

Es ist davon auszugehen, dass mehr als die oben aufgeführte Anzahl an Praktikantinnen und Praktikanten eine Schwerbehinderung hat. Das Vorliegen einer Schwerbehinderung wird in den Bewerbungen nicht immer angegeben und ist auch nicht immer ersichtlich.

2.2.6 Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Im Fortbildungsprogramm (seit 2015) wird auf diese Beratungsmöglichkeit explizit hingewiesen und die entsprechende Unterstützung angeboten.

Bei der Auswahl von Räumen für Fortbildungen wird auf die Barrierefreiheit geachtet und seit 2015 im Fortbildungsprogramm auf barrierefreie bzw. barrierearme Fortbildungen/Veranstaltungen hingewiesen. Ggf. erforderliche zusätzliche Ausstattungen werden bei Bedarf oder auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Das Fortbildungsprogramm enthält in jedem Jahr Fortbildungsangebote zu grundsätzlichen und aktuellen Themen und Fragen der Schwerbehinderung.

Die berufliche (Wieder-)Eingliederung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird unter anderem durch Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt und gefördert. Das Integrationsteam unterstützt auf Wunsch des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin bei der Suche und Umsetzung von passgenauen Weiterbildungsmaßnahmen. Die individuellen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen finden dabei besondere Berücksichtigung.

2.3 Auftragsvergaben

Die Vergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen durch die Stadtverwaltung Münster belaufen sich in 2015 insgesamt auf 252.711,21 €, in 2016 auf 417.024,36 € und in 2017 auf 370.775,26 €. Trotz der Schwankungen ist im Zeitablauf erkennbar, dass tendenziell mehr Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen durch die Stadtverwaltung Münster vergeben werden.

Nach Fertigstellung des Umbaus der Kantine im Stadthaus 1 (voraussichtlich Anfang 2019), wird diese als Inklusionsbetrieb gem. § 215 SGB IX betrieben werden. Der Kantinen- und Gastronomiebetrieb wird durch einen gemeinnützigen Träger der freien Wohlfahrtspflege geführt werden. Die Zahl der dort zu beschäftigenden schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt sich nach § 215 (3) SGB IX und liegt i. d. R. zwischen 30% und 50% der Mitarbeiterschaft. Die schwerbehinderten Menschen werden sowohl auf Arbeitsplätzen im Küchen- als auch im Servicebereich eingesetzt werden. Somit trägt die Vergabe dieser Aufgabe an einen Inklusionsbetrieb positiv zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderungen bei.

Die strukturellen Aspekte der Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen sowie die Struktur der Auftragsvergaben werden in der Anlage 1 differenziert dargestellt. Bezüglich der Auftragsvergaben wurde neben der Gesamtsumme – wie in den Vorjahren – auch eine nach Ämtern differenzierte Aufstellung in die Anlage 1 aufgenommen.

3. Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderungen bei den städtischen Beteiligungen und Auftragsvergaben

Bei sieben Beteiligungen wurden - wie schon in den vergangenen Jahren - die Angaben zur Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Schwerbehinderungen und die Auftragsvergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen erfragt. Das sind die Beteiligungen, bei denen die Stadt Münster ganz oder überwiegend beteiligt ist, beziehungsweise die für die

Stadt Münster von besonderer Bedeutung sind. An den übrigen Beteiligungen ist die Stadt Münster geringfügiger, teilweise nur mit 1 % beteiligt.

Die sieben relevanten Beteiligungen sind nach wie vor:

- Wohn + Stadtbau, Wohnungsunternehmen der Stadt Münster GmbH
- Stadtwerke Münster GmbH
- Gesellschaft für Informationstechnologie, Kommunikation und Organisation Münster mbH (items GmbH)
- Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH (Allwetterzoo Münster)
- FMO Flughafen Münster/Osnabrück GmbH (einschließlich Tochtergesellschaften)
- Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH
- Verkehrsservice Gesellschaft mbH

Die Ergebnisse sind in der Anlage 2 differenziert aufgeführt.

In den drei Berichtsjahren haben jeweils fünf von sieben Gesellschaften der oben aufgeführten Beteiligungen die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen erfüllt. In allen drei Jahren erfüllten die Wohn + Stadtbau GmbH, die Stadtwerke Münster GmbH, die FMO GmbH und der Allwetterzoo die Beschäftigtenquote. Die items GmbH konnte im Jahr 2017 erstmals -im Gegensatz zu den in der Anlage aufgeführten Vorjahre- die Quote von mindestens 5% nicht erreichen. Dahingegen erfüllte die Halle Münsterland in 2017 -entgegen der angegebenen Vorjahre- die Beschäftigungsquote erstmals. Die Verkehrsservice Gesellschaft Münster mbH blieb in den drei Berichtsjahren unter der Mindestquote von 5%.

Die **Vergaben** an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen durch die o. g. städtischen Beteiligungsgesellschaften betragen in den Berichtsjahren:

2015: 19.724,30 €
2016: 20.573,22 €
2017: 33.170,86 €

In der Sitzung der Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am 12.06.2012 wurde darum gebeten, die Beschäftigtenquote von schwerbehinderten Menschen bei der **Sparkasse Münsterland Ost** in den Bericht aufzunehmen. Die Sparkasse Münsterland Ost informiert wie folgt:

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen bei der Sparkasse Münsterland Ost stellt sich wie folgt dar:

2015: 3,2%
2016: 3,0%
2017: 3,2%

Des Weiteren wurde im März 2014 vom Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung angeregt, auch Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen bei der **Wirtschaftsförderung Münster GmbH** und der **Westfälischen Bauindustrie GmbH** in diesen Bericht aufzunehmen.

Die Wirtschaftsförderung Münster GmbH gibt an, dass in den Jahren 2015, 2016 und 2017 je 13 Mitarbeiter/-innen beschäftigt waren und einer davon eine Schwerbehinderung hat.

Die Westfälische Bauindustrie GmbH hat für die Berichtsjahre folgende Angaben gemacht:

2015: 15 Mitarbeiter/-innen, davon 2 mit einer Schwerbehinderung
2016: 16 Mitarbeiter/-innen, davon 2 mit einer Schwerbehinderung
2017: 16 Mitarbeiter/-innen, davon 1 mit einer Schwerbehinderung.

Nach wie vor gilt, dass die Stadtverwaltung Münster bei den städtischen Beteiligungen keinen direkten Einfluss auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und auf die Höhe der Auftrags-

vergeben hat. Hier besteht ggf. die Möglichkeit, die Thematik von Seiten der KIB bzw. der Politik in die entsprechenden Aufsichtsräte einzubringen.

Um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen bei den städtischen Beteiligungen zu unterstützen, hat der Rat der Stadt Münster (Vorlage V/0303/2015/1) am 17.06.2015 Folgendes beschlossen:

„Zur Umsetzung des Ziels fordert die Stadt Münster die städtischen Beteiligungen auf, auf freiwilliger Basis die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen weiter zu erhöhen. Diejenigen städtischen Betriebe, die bislang die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen nicht erfüllt haben, oder weniger als 6 % aufweisen, werden gebeten, sich aktiv für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in ihrem Betrieb einzusetzen, um eine Beschäftigungsquote von mindestens 6% erfüllen zu können.“

Anfang 2016 hat das Amt für Finanzen und Beteiligungen diesbezüglich folgende Betriebe angeschrieben:

Stadtwerke Münster GmbH
Items GmbH
FMO GmbH
Westfälische Bauindustrie GmbH
Wohn + Stadtbau GmbH
Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH
Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH
Wirtschaftsförderung Münster GmbH
Abfallwirtschaftbetriebe Münster
citeq
Münster Marketing
Theater Münster

Neben dem Appell sich in vorgenanntem Sinne für eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stärker einzusetzen, wurde auch angeregt, Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zu vergeben. Zudem wurden Stellen und Ansprechpartner/-innen benannt, die bei der Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen beraten und/oder unterstützen können.

4. Ausblick

Die Inklusion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen in den Arbeitsalltag gelingt bei der Stadtverwaltung Münster weiterhin gut. Sie gelingt trotz der teilweise schwierigeren Rahmenbedingungen, die sich in den letzten Jahren unter anderem durch Arbeitsverdichtungen und durch den demografischen Wandel ergeben haben.

Ziel der Stadtverwaltung Münster ist es, auch künftig gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Schwerbehinderungen und ein positives Inklusionsklima zu bieten. Zudem wird das Ziel verfolgt, die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen auf mindestens 6% zu erhöhen.

Um das Erreichen dieses Ziel zu befördern, sind unter anderem folgende Maßnahmen geplant. So wird zum Beispiel die Möglichkeit einer Ausweitung der Anzahl an Arbeitsplätzen bei der Stadtverwaltung geprüft, die ausschließlich für Menschen mit Schwerbehinderungen zur Verfügung stehen. Zusätzlich wird geprüft, ob und ggf. in welchem Bereich die Einrichtung eines Inklusionsbetriebs möglich ist.

Weitere konkrete Ziele und Regelungen zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen, die für die Stadt Münster arbeiten, sind in der unter Punkt 2.2.1 genannten Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Münster zusammen gefasst. Ein besonderer Fokus wurde im Rahmen der Erarbeitung der neuen Vereinbarung, die zum 01.01.2018 in Kraft getreten ist, unter anderem darauf gerichtet, die

gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen gem. § 166 (2) SGB IX von Anfang an zu berücksichtigen. Zudem soll die Handlungssicherheit von Führungskräften bezüglich des Themas Inklusion von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt werden. Hierzu wurden zum Beispiel Regelungen für Mitarbeitergespräche und dienstliche Beurteilungen in die Inklusionsvereinbarung neu aufgenommen. Regelungen für die Ausbildung schwerbehinderter Menschen wurden ebenfalls erstmals in der Vereinbarung mit aufgeführt.

Ein grundsätzliches Anliegen der Stadt Münster als Arbeitgeberin ist darüber hinaus aber auch die Erhaltung der Gesundheit ihrer Beschäftigten und damit das Thema Prävention. Der Aufbau eines Gesundheitsmanagements und –controllings war bereits Bestandteil der der „Eckpunkte des Personalentwicklungskonzeptes 2016“. Auch im Personalentwicklungskonzept 2017-2020 haben das behördliche Gesundheitsmanagement und dessen Weiterentwicklung einen hohen Stellenwert. In Anbetracht der Zunahme altersbedingter, umweltbedingter und psychischer Erkrankungen wird das Anliegen verfolgt, Ursachen hierfür klarer zu erkennen, um betriebliche Hilfen optimieren zu können. Ein Baustein des Gesundheitsmanagements ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement.⁶ Um dieses Hilfsangebot für erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu optimieren, wurden in 2017 eine Neuorganisation des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ und eine personelle Verstärkung in Angriff genommen.

Seit Anfang 2015 bietet die Stadtverwaltung Münster bis zu fünf Außenarbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, an. Das im Jahr 2014 im Rahmen eines Modellprojekts⁷ vom Personal- und Organisationsamt konzipierte Angebot der Außenarbeitsplätze hat sich bewährt, und soll – soweit der Rat der Stadt Münster weiterhin die entsprechenden Mittel zur Verfügung stellt – weitergeführt werden.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:

Anlage 1: Angaben zur Stadtverwaltung Münster

Anlage 2: Angaben zu den städtischen Beteiligungen V/0297/2015

⁶ gem. §167 Abs. 2 SGB IX

⁷ Der Hintergrund des Modellprojekts liegt im Aktionsplan der Stadt Münster zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Beschlussvorlage V/0125/2013, Ratsbeschluss vom 25.09.2013, Punkt „3.10 Arbeit: Prüfung der Möglichkeiten, Außenarbeitsplätze für Beschäftigte von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bei der Stadt Münster einzurichten.“) und im Ratsantrag Nr. A-R/0027/2013 vom 04.06.2013 der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL (Punkt III: Es wurde beantragt, die Verwaltung zu beauftragen, im Rahmen des Projekts „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung“ des Landes NRW und des LWL in den Jahren 2013/2014 mindestens fünf Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bei der Stadt Münster oder deren Beteiligungen zu schaffen.).