



Personal- und  
Organisationsamt

23.02.2024

**Ihr/e Ansprechpartner/in:**

Frau Feldkamp

Telefon: 492-1081

FeldkampS@stadt-  
muenster.de

## Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Bericht über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster 2019 - 2023

Beratungsfolge

06.03.2024	Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Be- hinderungen	Bericht
13.03.2024	Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Ar- beitsförderung	Bericht
16.04.2024	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Bericht
24.04.2024	Hauptausschuss	Bericht

## **Bericht:**

### **1. Einleitung**

Mit Beschluss vom 10.12.2003 hat der Haupt- und Finanzausschuss die Verwaltung beauftragt, jährlich über die Beschäftigungssituation der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster und ihren Beteiligungen zu berichten. Aufgrund zusätzlicher Belastungen durch die Corona-Pandemie und nicht besetzten Stellen erfolgt für die Jahre 2019 bis 2022 kein Bericht über die Beschäftigungssituation an die politischen Gremien. Deshalb umfasst der vorliegende Bericht die Jahre 2019 bis 2023.

### **2. Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in der Stadtverwaltung Münster**

#### **2.1 Beschäftigungsquote und -struktur**

Die Stadt Münster hat in den Jahren 2019 bis 2023 die gesetzlich geforderte Mindestquote zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten von 5,00 % erfüllt. Eine Ausgleichsabgabe war daher für die Berichtsjahre - wie auch in den Vorjahren - nicht zu entrichten. Die Beschäftigungsquote und Anzahl der schwerbehinderten Menschen entwickelte sich von 2019 bis 2023 wie folgt:

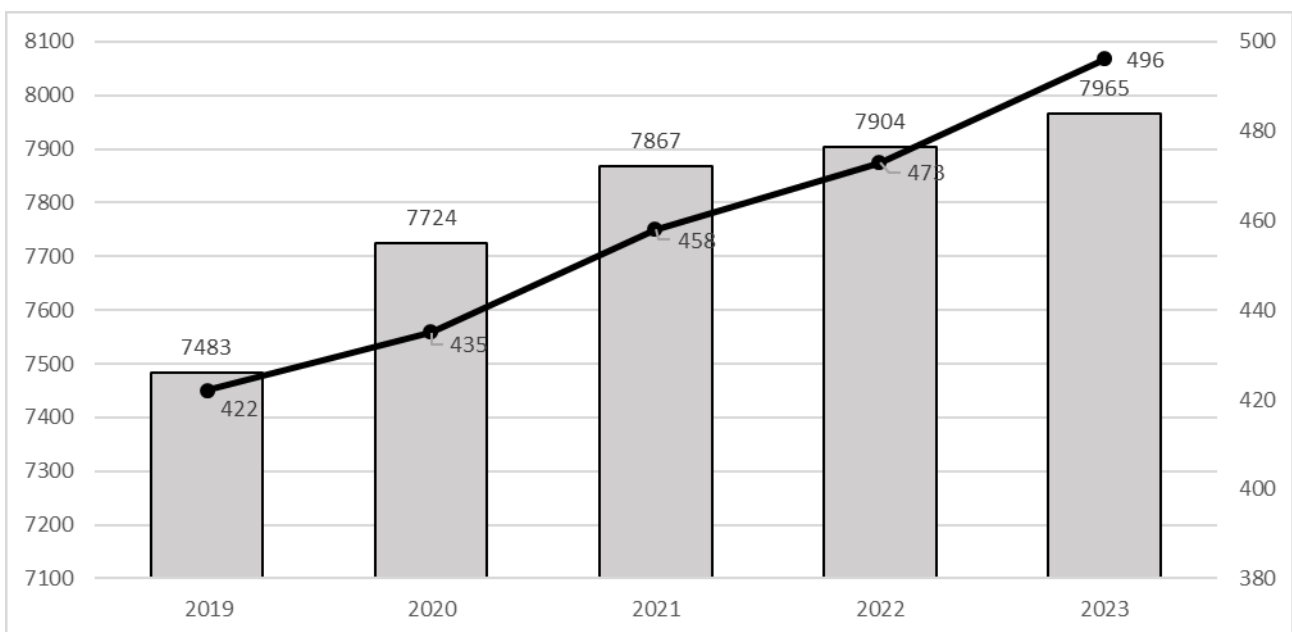
<u>Berichtsjahr</u>	2019	2020	2021	2022	2023
Beschäftigungsquote	5,41 %	5,76 %	5,64 %	5,74 %	6,27 %
<u>Ø-Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten</u>	330	351	357	371	408

Die Beschäftigungsquote für das Jahr 2023 liegt erstmals über 6 %. Sie ist von 5,74 % im Jahr 2022 um 0,53 % auf 6,27 % im Jahr 2023 gestiegen.

Es ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsquote und die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten nach den Richtlinien der §§ 156ff des SGB IX berechnet werden. In der Berechnung gemäß SGB IX werden zum Beispiel nur Mitarbeitende berücksichtigt, die mit einer Wochenarbeitszeit von über 18 Stunden beschäftigt sind. Demnach findet ein Teil der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in der Abbildung der Beschäftigungsquote keine Berücksichtigung.

Um jedoch die gesamte Mitarbeiterschaft – unabhängig der Vorgaben des SGB IX – abzubilden, wird in den folgenden Grafiken und Abbildungen die absolute Anzahl an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten, die tatsächlich bei der Stadt Münster innerhalb des Berichtsjahres beschäftigt waren, berücksichtigt und dargestellt.

Im Folgenden werden Zahlen, Daten und Fakten zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster vorgelegt. Alle Darstellungen umfassen die Jahre 2019 bis 2023. Die ausführlichen Daten inklusive der jeweiligen Aufstellung nach Geschlecht sind in der Anlage 1 abgebildet.



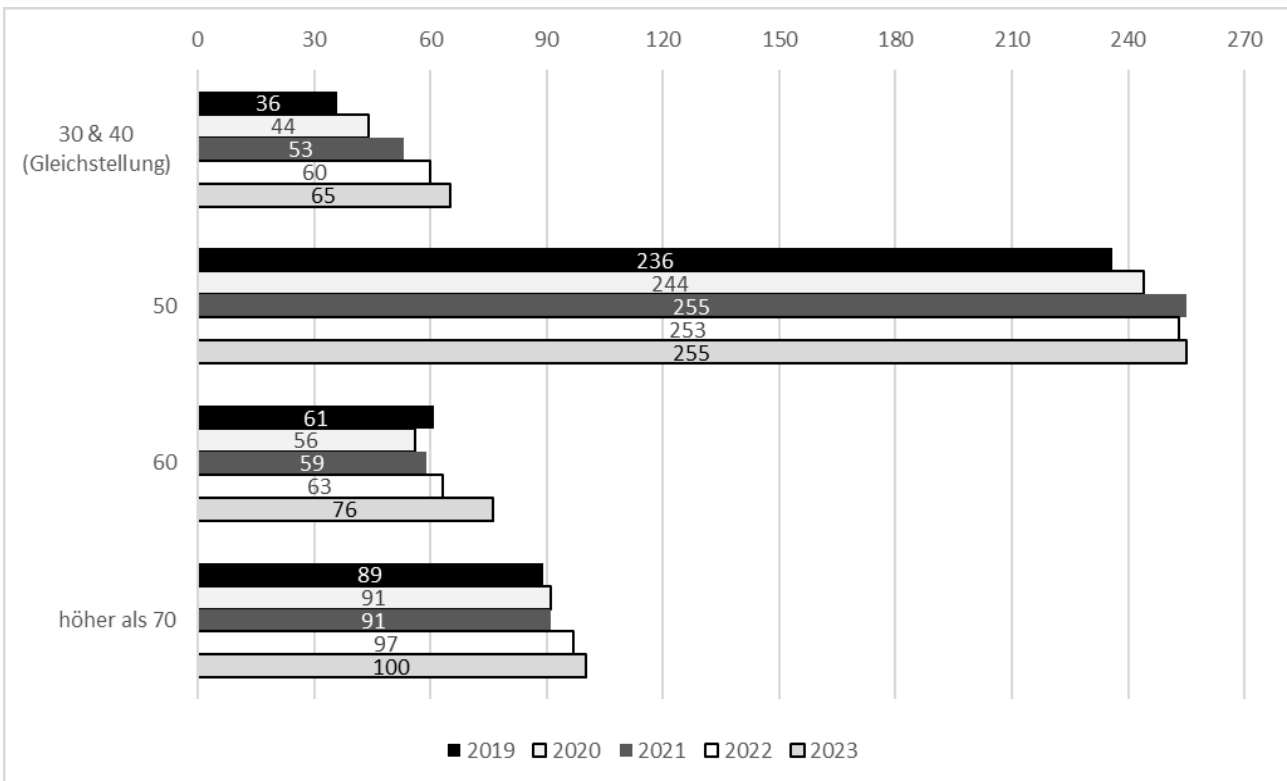
**Abbildung 1** Anzahl der Mitarbeitenden mit Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten

Die Stadt Münster beschäftigt stetig mehr Menschen mit Behinderung (vgl. **Abbildung 1**). Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten ist von 2019 bis 2023 um 17,53 % gestiegen. Dies findet sich nur in geringerem Maße in der Beschäftigungsquote wieder, da im gleichen Zeitraum die Gesamtzahl der Mitarbeitenden um 6,44 % angewachsen ist.

Die Mehrheit der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten ist weiblich. Von 2019 bis 2023 variiert der Anteil der Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichge-

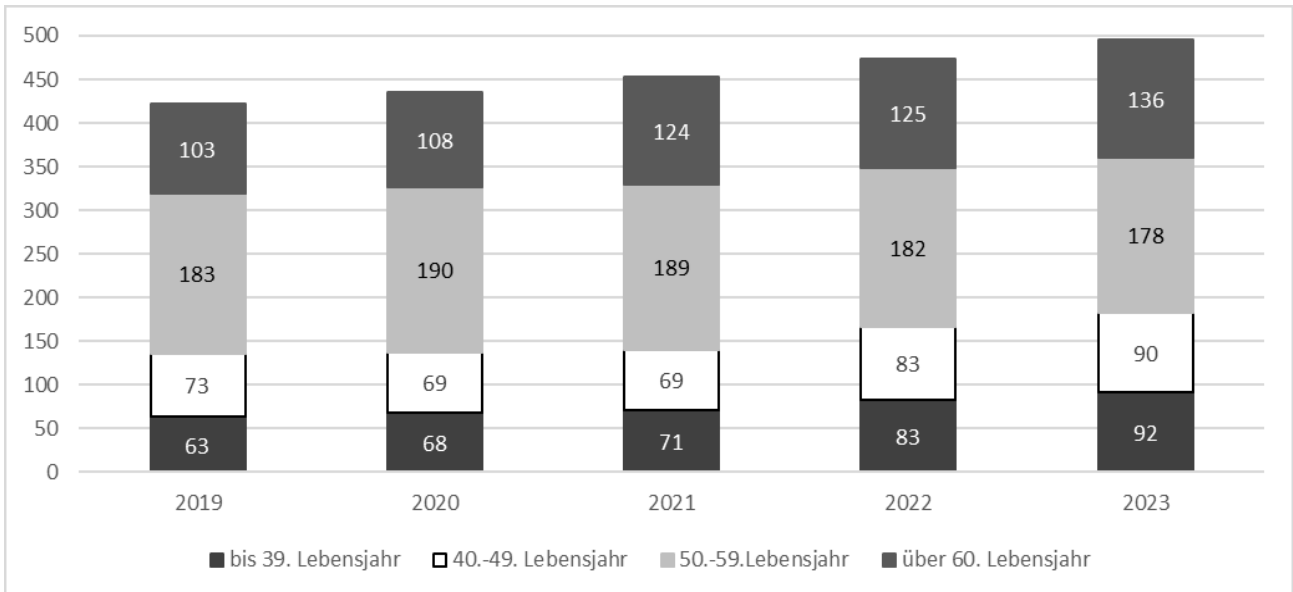
stellten zwischen 52,18 % und 54,03 %. Der Anteil der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten beträgt zwischen 45,97 % und 47,82 %. Es gibt keine Angabe zu den Merkmalen „divers“ und „keine Angabe“. Der höhere Anteil an Mitarbeiterinnen bildet sich ebenso in der gesamten Belegschaft ab. 55 % der Mitarbeitenden bei der Stadt Münster sind Frauen (Stichtag: 31.12.2023).

Die Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen bat nach Vorlage des Berichts zum Jahr 2018 darum, dass in den Bericht ab 2019 eine Aufstellung der Grade der Behinderung (GdB) mit der entsprechenden Anzahl der Mitarbeitenden aufgenommen wird.



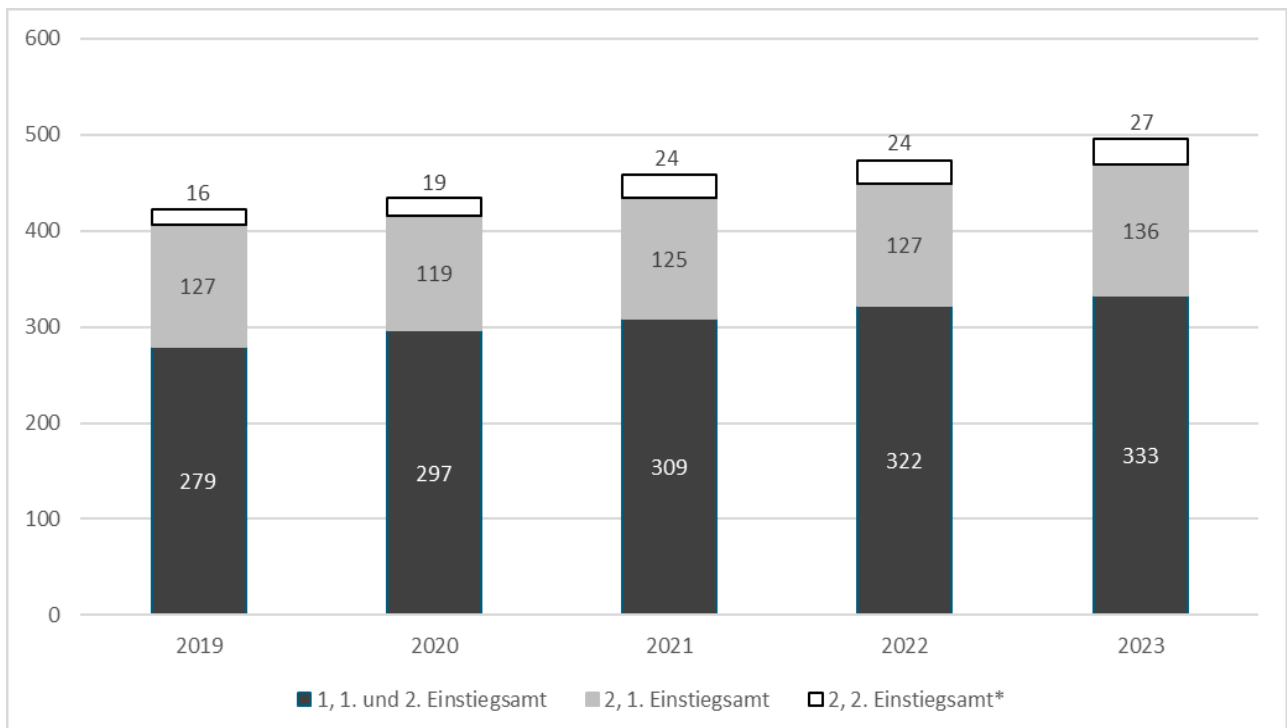
**Abbildung 2** Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten nach Grad der Behinderung

In **Abbildung 2** sind die Grade der Behinderung mit der jeweiligen Anzahl an Mitarbeitenden dargestellt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten weisen einen Grad der Behinderung von 50 auf. Die hier aufgeführten Mitarbeitenden, mit einem Grad der Behinderung von 30 bzw. 40 sind Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt. Auffällig ist, dass sich die Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Gleichstellung von 2019 bis 2023 nahezu verdoppelt hat.



**Abbildung 3** Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten nach Altersgruppen

**Abbildung 3** verdeutlicht, dass die Altersgruppe der 50-59-Jährigen wie bereits in den Vorjahren die größte Gruppe unter den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten stellt. Sie machen in 2023 35,8 % der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten aus. Auffällig ist, dass die Anzahl der 50-59-jährigen seit 2022 sinkt und die übrigen Altersgruppen kontinuierlich angewachsen sind. Ein Auslöser für den sinkenden Anteil der 50-59-Jährigen und den steigenden Anteil der über 60-jährigen könnte der demografische Wandel sein.



**Abbildung 4** Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten nach Laufbahngruppen (und vergleichbaren Vergütungsgruppen)

In **Abbildung 4** wird deutlich, dass die meisten Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in der Laufbahngruppe 1 tätig sind (vormals einfacher und mittlerer Dienst). Während der Anteil der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in den Laufbahngruppe 2 lediglich gering angestiegen ist, ist der Anteil dieser Mitarbeitenden in den Laufbahngruppen

1, 1. und 2. Einstiegsamt von 2019 auf 2023 um 13,35 % gestiegen. Es wird deutlich, dass die Steigerung der Anzahl an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten (vgl. Abbildung 1) zum Großteil auf die vermehrte Beschäftigung in der Laufbahngruppe 1 zurückzuführen ist.

## **2.2 Maßnahmen zur Förderung der Inklusion**

Die Inklusion und Förderung von Mitarbeitenden mit Behinderung 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 weiterentwickelt werden. Die vielfältigen Fördermöglichkeiten für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten sind bekannt und werden zur gezielten Unterstützung genutzt.

Im Anschluss an die Wahl in 2022 wurde die Schwerbehindertenvertretung der Stadtverwaltung Münster zum 01.12.2022 personell verstärkt. Die bisherigen Stellenanteile von 2,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) wurden um eine Stelle auf 3,5 VZÄ erhöht. Mit der Erhöhung auf 3,5 VZÄ soll sichergestellt werden, dass die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 SGB IX bestmöglich erfüllt werden können.

### **2.2.1 Einrichtung einer Stelle mit Aufgabenschwerpunkt „Inklusion“ in der Personalentwicklung**

Im Personal- und Organisationsamt wurde überplanmäßig eine Stelle geschaffen, die sich mit der Förderung des Einsatzes von Menschen mit Behinderung befasst. Ziel ist es der sozialen Verantwortung als Arbeitgeberin und Dienstherr stärker nachzukommen und den Einsatz von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten deutlich auszuweiten. Die Stelle ist in der Abteilung Personalentwicklung verortet und seit dem 28.06.2023 mit der derzeitigen Stelleninhaberin besetzt. Die bisherigen Arbeitsschwerpunkte lagen in der Konzeption von unterschiedlichen Maßnahmen, die einen Einsatz von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten ermöglichen und fördern. Im Folgenden sollen insbesondere zwei Maßnahmen hervorgehoben werden. Bei Bewährung der Stelle wird eine Verstetigung im Stellenplan angestrebt.

### **Prüfung der Gründung eines Inklusionsbetriebs**

Mit der Gründung eines Inklusionsbetriebs möchte die Stadtverwaltung einen Beitrag zur dauerhaften Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung leisten und somit neue Perspektiven für berufliche Teilhabe schaffen. Inklusionsbetriebe beschäftigen mind. 30 % bis i. d. R. höchstens 50 % Mitarbeitende, die wegen einer Schwerbehinderung oder einer (drohenden) psychischen Behinderung große Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Arbeit zu finden oder zu behalten. Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten dort zusammen. In Bezug auf die Gründung und die notwendigen Voraussetzungen eines solchen Betriebs steht die Stadt Münster in Austausch mit dem LWL. Gleichzeitig wurde das Vorhaben bereits innerhalb der Stadtverwaltung kommuniziert und den Ämtern und Einrichtungen wurde die Möglichkeit geboten sich mit Ideen einzubringen oder sich am Prozess der Gründung zu beteiligen. Hierbei hat das Personal- und Organisationsamt bereits positive Rückmeldung einzelner Ämter erhalten. Darüber hinaus werden möglicherweise geeignete Bereiche für einen Inklusionsbetrieb gezielt angesprochen. Ziel ist es einen partizipativen Prozess zwischen den Fachämtern und dem Personal- und Organisationsamt zu schaffen und damit das Projekt auf eine gemeinsame Grundlage zu stellen.

### **Einrichtung von Pool-Stellen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung**

Mit einem Beschluss des Verwaltungsvorstandes wurden im Jahr 2022 drei Pool-Stellen überplanmäßig geschaffen, die die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten fördern sollen. Die Pool-Stellen werden zentral vom Personal- und Organisationsamt verwaltet. Sie sollen bei Bedarf mit Stellen aus den jeweiligen Fachämtern kombiniert werden, um zum Beispiel mögliche Leistungsminderungen oder Mehraufwände von Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund von einer Behinderung entstehen können, auszugleichen. Damit soll möglichen Bedenken entgegengewirkt werden und Anreize zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und

diesen Gleichgestellten geschaffen werden. Hierbei ist zu verdeutlichen, dass längst nicht jede Schwerbehinderung mit einer Leistungsminderung oder einem Mehraufwand für die Kolleginnen und Kollegen einhergeht. Die Pool-Stellen sollen insbesondere bei Neueinstellung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten genutzt werden. Nach aktuellem Stand (31.01.2024) werden zwei Mitarbeitende innerhalb der Stadtverwaltung mit Hilfe von Stellenanteilen aus dem Pool beschäftigt.

### 2.2.2 Auswahlverfahren

Grundsätzlich gilt, dass alle Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, zu den entsprechenden Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Weiterführende Erläuterungen sind im untenstehenden, gerahmten Text zu finden. Die eingehenden Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Menschen werden der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch zur Einsichtnahme vorgelegt. Soweit in einem Auswahlverfahren erkennbar ist, dass Bewerbende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten betroffen sind, beteiligt das Personal- und Organisationsamt unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung am weiteren Verfahren.

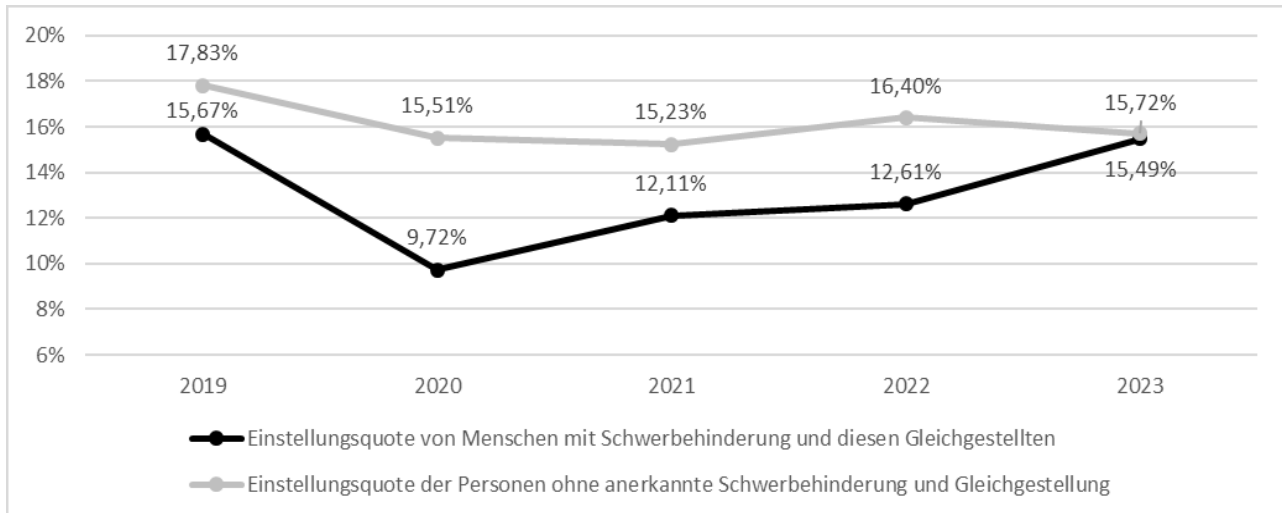
Insgesamt wurden von 2019 bis 2023 jährlich zwischen 319 und 466 externe Ausschreibungsverfahren absolviert. Die Bewerbersituation von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten stellt sich in den Jahren 2019 bis 2023 wie folgt dar:



**Abbildung 5** Anzahl der Bewerbungen und Neueinstellung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten

**Abbildung 5** zeigt auf, dass sich die Anzahl an Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten im Laufe der Jahre verändert. In den vergangenen fünf Jahren haben sich die meisten Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in 2020 (288 Bewerbungen) beworben. In 2023 liegt die Anzahl an Bewerbungen nur knapp darunter. Es ist auffällig, dass sich die absolute Anzahl an Einstellungen von Menschen in 2023 im Vergleich zum Jahr 2019 um mehr als 51 % gesteigert hat.

Die vermehrte Einstellung von Menschen mit Behinderung findet sich ebenso in der Einstellungsquote wieder (**Abbildung 6**). So lag in den Jahren 2019 bis 2022 die Quote der Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten deutlich unter der Einstellungsquote von Menschen ohne Schwerbehinderung. Insbesondere im Jahr 2020 lagen die Quoten knapp 6 Prozentpunkte auseinander. In 2023 gleichen sich die Einstellungsquoten von Menschen mit und ohne Schwerbehinderung erstmals an, was unter anderem auf eine vermehrte Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten zurückzuführen ist.



**Abbildung 6** Einstellungsquote (Bewerbungen/Einstellungen) von Bewerbenden mit und ohne anerkannte Schwerbehinderung und Gleichstellung

Die Neueinstellungen der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten erfolgen in folgenden Bereichen der Stadtverwaltung Münster:

Bereiche	2019	2020	2021	2022	2023
Verwaltungsbereich	14	14	12	17	24
Kassenkraft/Kartenkontrolle	2	5	0	2	1
Gewerblicher Bereich	3	4	7	1	7
Sozialer Bereich	4	1	9	7	10
Sonstige	6	4	3	3	2

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

Alle externen Ausschreibungen enthalten folgenden Satz: „Wir wünschen uns ausdrücklich Bewerbungen schwerbehinderter Menschen.“

Nach wie vor obligatorisch: Gem. § 165 SGB IX werden grundsätzlich alle Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten 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 (z.B. ein Studienabschluss) gefordert wird und diese 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.

### 2.2.3 Ausbildung

Die Bewerbungssituation stellt sich für den Ausbildungsbereich wie folgt dar.

Die Anzahl der Personen, die sich in den Jahren 2019 bis 2023 auf eine Ausbildungsstelle bei der Stadt Münster beworben haben, lag bei 9.241, davon waren 212 Personen schwerbehindert oder gleichgestellt.

Es wurden in den Berichtsjahren 2019 bis 2023 insgesamt 736 Nachwuchskräfte eingestellt, davon 26 Personen mit einer Schwerbehinderung. Somit hatten 3,53% der zur Ausbildung eingestellten Bewerbenden eine Schwerbehinderung.

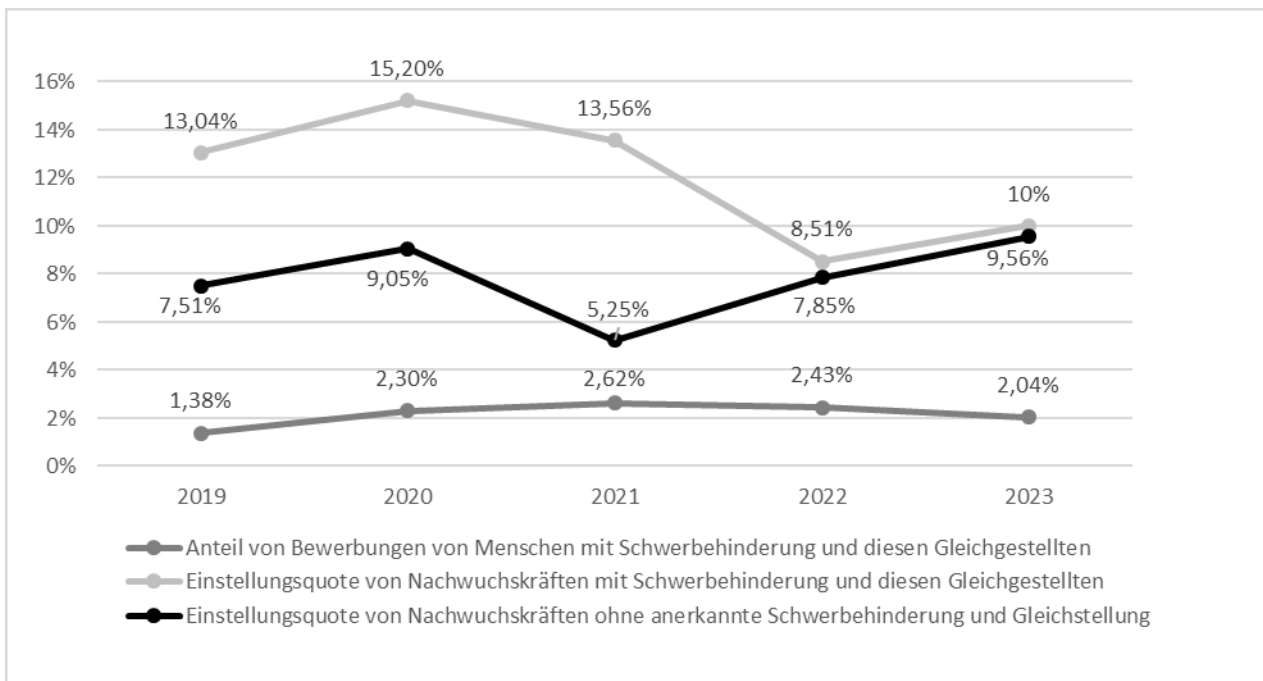


Abbildung 7 Einstellungsquote von Nachwuchskräften

Abbildung 7 zeigt auf, dass die Einstellungsquote von Nachwuchskräften mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten stets über der Einstellungsquote von Nachwuchskräfte ohne Schwerbehinderung und Gleichstellung liegt. Diese Differenz wird insbesondere 2021 deutlich. Dort ist die Einstellungsquote von Nachwuchskräften mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten 2,5-mal

so hoch, wie die Einstellungquote von Nachwuchskräften ohne Schwerbehinderung und Gleichstellung. In 2021 überstieg auch die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten deutlich die übrigen Jahre. Dies findet sich nur in geringem Umfang in der Bewerbungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten wieder, da die Anzahl an Bewerbungen in 2021 allgemein sehr hoch war.

Die Aufteilung in absoluten Zahlen auf die einzelnen Jahre zeigt folgendes Bild:

<b>Berichtsjahr</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Anzahl an Bewerbungen auf eine Ausbildungsstelle (insgesamt)	1.665	1.436	2.248	1.936	1.956
Anzahl an Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten	23	33	59	47	40
Einstellungen von Nachwuchskräften	128	135	126	156	191
Anzahl der Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten	3	5	8	4	4

Unter den Nachwuchskräften sind Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, Anwärter und Anwärterinnen in den verschiedenen Beamtenlaufbahnen, die Verwaltungslehrgänge I+II, das Quereinsteiger/-innen-Programm, sowie auf Erzieher und Erzieherinnen im Anerkennungsjahr zusammengefasst.

Die Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen bzw. der diesen Gleichgestellten verteilten sich in den Jahren 2019 bis 2023 auf folgende Berufe:

<b>Bereiche</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Verwaltungsbereich	16	28	32	34	26
Gewerblicher Bereich	-	-	4	2	-
IT-Bereich	1	-	6	3	3
Sozialer Bereich	2	1	2	2	3
Rettungswesen	2	2	2	3	2
Sonstige	2	2	13	3	6

Für einige Ausbildungsberufe ist ein theoretischer Online-Test Bestandteil des Auswahlverfahrens. In den Jahren 2019 bis 2023 haben 129 Bewerber/-innen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten am Einstellungstest teilgenommen und diesen auch bestanden.

Insgesamt konnten 106 Bewerber/-innen in der persönlichen Vorstellung nicht überzeugen. 23 Bewerber/-innen haben ihre Bewerbung zurückgezogen. 26 Bewerber/-innen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten wurden eingestellt.

Gerne würde die Verwaltung in Zukunft mehr schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerbende für eine Ausbildung bei der Stadt Münster gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden bei Einstellungen zu Ausbildungszwecken alle Bewerberinnen und Bewerber, unabhängig von den Noten der eingereichten Zeugnisse, zum Vorstellungsgespräch bzw. zu dem in einigen Berufen vorgelagerten Einstellungstest eingeladen, soweit die verpflichtend erforderlichen Bildungsabschlüsse vorhanden sind. In der Einladung zur Teilnahme am Testverfahren werden die Bewerber/-innen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten 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.

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 schwerbehinderten Menschen in alle Verfahren, in denen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und diesen Gleichgestellten vorliegen, einbezogen. Alle Entscheidungen erfolgen auch hier in einem offenen Austausch.

## 2.2.4 Praktika

Die Stadt Münster erhält regelmäßig Praktikumsbewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten über verschiedene Träger, wie zum Beispiel dem FSP (Für Soziale Teilhabe und Psychische Gesundheit e.V. Münster), dem Bildungsinstitut Münster, der LWL-Klinik, dem Integrationsfachdienst oder der LWL-Förderschule. Die Praktika werden als Schülerbetriebspraktikum, im Rahmen von Berufsvorbereitung und Berufsorientierung oder als Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt.

In den Berichtsjahren 2019 bis 2023 haben sich insgesamt 77 Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten auf ein Praktikum in der Stadtverwaltung Münster beworben. Im Folgenden findet sich die Aufschlüsselung nach Jahren:

2019	2020	2021	2022	2023
33	18	3	14	9

Davon haben insgesamt 73 Menschen ein Praktikum bei der Stadt Münster absolviert. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Jahre und die jeweiligen Bereiche:

Berichtsjahr	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl der Praktikanten mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten	29	18	3	14	9

### in folgenden Bereichen:

Verwaltung	17	10	-	13	7
Abfallwirtschaftsbetriebe	2	2	-	-	1
Kindertagesstätten/Schulen	2	2	3	-	-
Stadtmuseum	2	4	-	1	1
Reinigung	1	-	-	-	-
Hauptkläranlage	1	-	-	-	-
Hausmeisterdienst	1	-	-	-	-

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.

Die Zusammenarbeit mit dem FSP (Für Soziale Teilhabe und Psychische Gesundheit e.V. Münster) und dem Integrationsfachdienst ist in den vergangenen Jahren intensiviert worden. Ziel ist es, mehr Praktikumsmöglichkeiten und auch längerfristige Praktika zur Berufsorientierung anzubieten und ggf. später eine Ausbildung zu ermöglichen.

## 2.2.5 Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, deren Art der Behinderung spezifische Fortbildungen erfordert, haben einen Anspruch, von der Fachstelle Fortbildung und betriebliche Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung über geeignete Fortbildungsmöglichkeiten beraten zu werden.

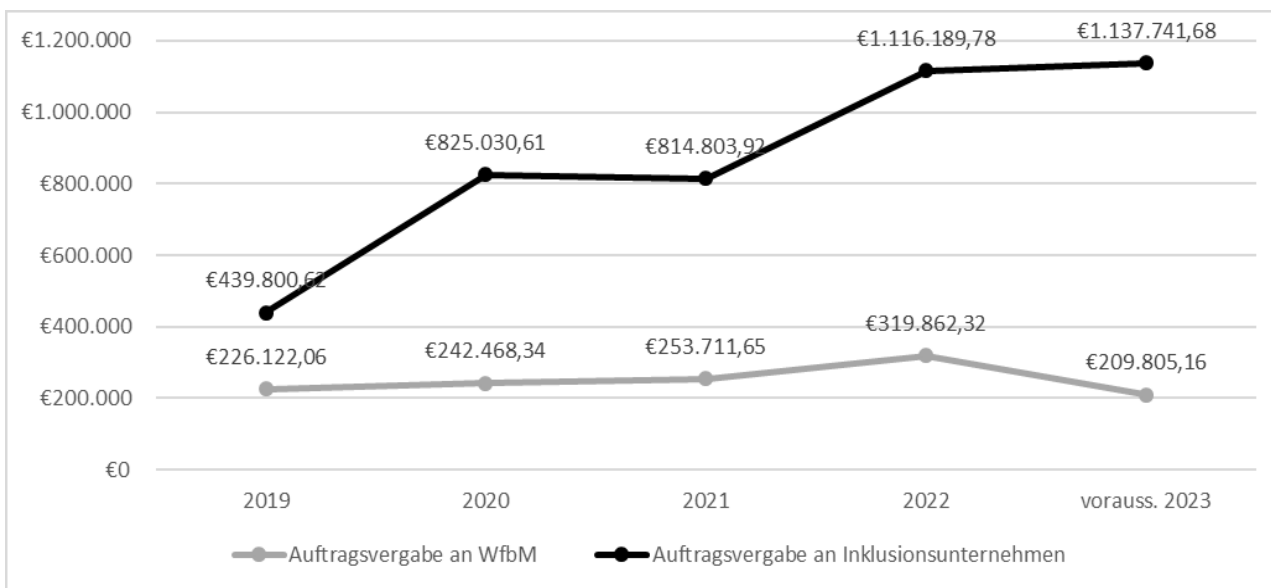
Bei der Auswahl von Räumen für Fortbildungen wird auf die Barrierefreiheit geachtet. Ggf. erforderliche zusätzliche Ausstattungen können bei Bedarf oder auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

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

Die berufliche (Wieder-)Eingliederung von schwerbehinderten Mitarbeitenden und diesen Gleichgestellten wird unter anderem durch Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt und gefördert. Die individuellen Bedürfnisse finden dabei besondere Berücksichtigung.

### 3. Auftragsvergaben

Ab 2019 wurden neben den Auftragsvergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen ebenso die Auftragsvergaben an Inklusionsunternehmen der Stadtverwaltung Münster der städtischen Ämter erhoben. Da die Abfrage für das Jahr 2023 bereits im Dezember 2023 erfolgt ist, handelt es sich um voraussichtliche Auftragsvergaben.



**Abbildung 8** Auftragsvergabe an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Inklusionsunternehmen

Die Vergabe an Inklusionsunternehmen übersteigt im Zeitraum 2019 bis 2023 deutlich die Auftragsvergaben an die Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2022 beträgt das Auftragsvolumen erstmals über eine Millionen Euro.

Nach einem kontinuierlichen Anstieg der Auftragsvergaben an WfbM von 2019 bis 2022, sinkt im Jahr 2023 die Auftragsvergabe an WfbM unter das Niveau von 2019.

### 4. Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten bei den städtischen Beteiligungen und Auftragsvergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen

Bei sieben Beteiligungen wurden die Angaben zur Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten und die Auftragsvergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und erstmalig Inklusionsunternehmen 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:

- Wohn + Stadtbau Wohnungsunternehmen der Stadt Münster GmbH
- Stadtwerke Münster GmbH
- items management GmbH
- Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH (Allwetterzoo Münster)
- FMO Flughafen Münster/Osnabrück GmbH (einschließlich Tochtergesellschaften)

- Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH
- KonvOY GmbH

Die Ergebnisse sind in der Anlage 2 differenziert aufgeführt.

Die Vergaben an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und an Inklusionsbetriebe durch die o. g. städtischen Beteiligungsgesellschaften stellen sich für die Jahre 2019 bis voraussichtlich 2023 wie folgt dar:

<b>Art der Auftragsvergabe in €</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>gesamt</b>
<b>anerkannte Werkstätten</b> für behinderte Menschen	1.662,80	16.749,60	19.175,83	12.130,08	10.213,55	59.931,86
<b>an Inklusionsbetriebe</b>	4.301,80	5.391,23	2.036,59	3.484,40	4.099,12	19.313,14

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 und diesen Gleichgestellten bei der **Sparkasse Münsterland Ost** in den Bericht aufzunehmen. Die Sparkasse Münsterland Ost teilte für 2019 bis 2023 folgendes mit:

<b>Berichtsjahr</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Beschäftigungsquote</b>	3,7 %	4,5 %	4,7 %	5,0 %	5,2 %

Darüber hinaus hat der Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung im März 2014 angeregt, auch Informationen über die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei der Wirtschaftsförderung Münster GmbH und der Westfälischen Bauindustrie GmbH in diesen Bericht aufzunehmen.

Die Wirtschaftsförderung Münster GmbH hat für die Jahre 2019 bis 2023 keine Auskunft erteilt.

Die Westfälische Bauindustrie GmbH hat für die Berichtsjahre 2019 bis 2023 folgende Zahlen mitgeteilt:

<b>Berichtsjahr</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Anzahl der Beschäftigten</b>	17	16	18	19	19
<b>davon schwerbehindert</b>	1	2	2	2	2

Nach wie vor hat die Stadtverwaltung Münster bei den städtischen Beteiligungen keinen direkten Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten und auf die Höhe der Auftragsvergaben. Hier besteht ggf. die Möglichkeit, die Thematik von Seiten der Kommission zur Förderung der Inklusion von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bzw. der Politik in die entsprechenden Aufsichtsräte einzubringen.

## 5. Ausblick

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist der Stadt Münster weiterhin ein großes und wichtiges Anliegen. Dies findet sich insbesondere in den Beschäftigungs- und Einstellungszahlen von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten wieder, die in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen sind. Sie gelingt trotz erschwelter Rahmenbedingungen, die sich in den letzten Jahren unter anderem durch Arbeitsverdichtungen und durch den Arbeitskräftemangel ergeben haben.

Im vergangenen Jahr wurde erstmals ein Runder Tisch zur Förderung des Einsatzes von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten unter Beteiligung der Fraktionen und weiterer Akteure im Bereich der Inklusion in Münster veranstaltet. Ziel des Runden Tisches war es in den Austausch zu treten und erste Maßnahmen zur Förderung des Einsatzes von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten zu diskutieren. Im Austausch wurde deutlich, dass alle Akteure das gemeinsame Ziel verfolgen, den Einsatz von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten zu fördern und die Beschäftigungsquote zu steigern. Es gilt, Arbeitsplätze für Menschen mit (Schwer-)Behinderung zu sichern und auszubauen und die Kooperation mit externen Akteuren in Münster zu intensivieren.

Durch die Einrichtung einer Stelle in der Personalentwicklung, die sich im Aufgabenschwerpunkt mit der Förderung des Einsatzes von Menschen mit Behinderung befasst, wird deutlich, dass die Stadt Münster ihre soziale Verantwortung erkannt hat und dieser weiter gerecht werden möchte.

Wie bereits in den Maßnahmen beschrieben, soll die Förderung des Einsatzes von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten aktiv im Rahmen der Einrichtung von Pool-Stellen und der Prüfung der Gründung eines Inklusionsbetriebs erfolgen. Diese Maßnahmen werden von weiteren Schritten flankiert werden, wie die Ausweitung der Praktikumsmöglichkeiten und einer vermehrten Einrichtung von Außenarbeitsplätzen. Darüber hinaus erfolgt in 2024 eine Evaluation und Neuaufstellung der bisherigen Inklusionsvereinbarung. Die Inklusionsvereinbarung fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und dient der Stärkung der Rechte schwerbehinderter Menschen und diesen Gleichgestellten.

Eine weitere Vorlage wird im Laufe des Jahres über die Fortschritte und mögliche Ergebnisse der Maßnahmen zur Förderung der Inklusion berichten. Damit verbunden ist die konkrete Zielfestlegung auf eine Beschäftigungsquote, die die Stadt Münster in den kommenden Jahren erreichen soll. Hierbei ist bereits zu verdeutlichen, dass, zusätzliche sind Ressourcen notwendig sind um den Einsatz von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten weiter zu fördern und der sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Aktuell sind die Ressourcen noch nicht in der Stadtverwaltung vorhanden. Dies betrifft insbesondere die Einrichtung neuer Stellen, die zum Ausbau der Pool-Stellen und zur möglichen Gründung eines Inklusionsbetriebs notwendig sind. Die Verwaltung wird diesen Bedarf sukzessive weiter konkretisieren.

In Vertretung

gez.

Wolfgang Heuer  
Stadtrat

**Anlagen:**

- Anlage 1: Angaben zur Stadtverwaltung Münster
- Anlage 2: Angaben zu den städtischen Beteiligungen