



## Öffentliche **Beschluss**vorlage

Personal- und  
Organisationsamt

30.10.2024

**Ihr/e Ansprechpartner/in:**

Frau Feldkamp  
Telefon: 492-1081  
FeldkampS@stadt-  
muenster.de

Betrifft

Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten

Beratungsfolge

13.11.2024	Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderungs- und Beschäftigungsförderung	Vorberatung
20.11.2024	Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Anhörung
28.11.2024	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Entscheidung

### **Beschlussvorschlag:**

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass eine nachhaltige Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten mit den vorhandenen Ressourcen nicht erzielt werden kann.
2. Aufgrund der Haushaltslage und der Bestrebungen zur nachhaltigen Finanzstabilität werden zum aktuellen Zeitpunkt keine zusätzlichen Ressourcen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote zur Verfügung gestellt.
3. Die Anträge an den Rat A-R/0067/2022 „Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessern - Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei der städtischen Verwaltung deutlich erhöhen“ der Ratsfraktionen von Bündnis 90 / Die Grünen / GAL, SPD und Volt, A-R/0001/2024 „Münster gründet einen Inklusionsbetrieb“ der CDU-Fraktion und A-R/0010/2024 „Für verbesserte Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen“ der Ratsfraktionen Ratsfraktionen von Bündnis 90 / Die Grünen / GAL, SPD und Volt sowie die Anregung A-N/0003/2024 der CDU-Fraktion der BV-Nord „Der inklusive Cafébetrieb auf Gut Kinderhaus muss erhalten bleiben“ sind mit Beschluss dieser Vorlage erledigt.

## **Begründung:**

### **1 Ausgangslage**

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten liegt für 2023 mit 6,27 % deutlich über den gesetzlichen Mindestanforderungen von 5,00 %. Dennoch bildet die Stadt Münster im Vergleich zu den kreisfreien Kommunen im Bereich des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe eine vergleichsweise geringe Quote ab. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote der Mitgliedskommunen des LWL beträgt in 2022 7,78 %.

Es ist parteiübergreifendes Ziel des Rates, die Beschäftigungsquote nachhaltig zu steigern und damit der sozialen Verantwortung der Stadt Münster als Arbeitgeberin nachzukommen. Der Antrag A-R/0067/2022 „Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessern - Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei der städtischen Verwaltung deutlich erhöhen“ der Ratsfraktionen von Bündnis 90 / Die Grünen / GAL, SPD und Volt und die Anregung A-N/0003/2024 der CDU-Fraktion der BV-Nord „Der inklusive Cafébetrieb auf Gut Kinderhaus muss erhalten bleiben“ fordern eine mittelfristige Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 8 %. Im Folgenden werden Maßnahmen aufgezeigt, die die Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung Münster fördern und die Beschäftigungsquote nachhaltig sichern und steigern könnten.

### **2 Maßnahmen zur Förderung der Inklusion**

Zur Erarbeitung geeigneter Maßnahmen wurde im Rahmen der Personalentwicklung eine Stelle eingerichtet, die sich unter anderem mit der Förderung des Einsatzes von Menschen mit Behinderung befasst. Die Stelle ist seit Mitte 2023 mit der derzeitigen Stelleninhaberin besetzt und der Aufgabenschwerpunkt liegt in der Konzeption geeigneter Maßnahmen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung innerhalb der Stadt Münster fördern. Die Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung wird von verschiedenen Trägern, wie der Agentur für Arbeit oder dem LWL auf vielfältige Weise gefördert. Diese Förderung umfasst Eingliederungszuschüsse, einmalige sowie laufende Personalkostenzuschüsse und Sachkostenzuschüsse, die individuell je Mitarbeitenden und Maßnahme zu beantragen sind. Hier wird die Stadt Münster unter anderem durch den Integrationsfachdienst beraten, sodass die Fördermöglichkeiten in hohem Umfang ausgeschöpft werden können.

#### **Einrichtung von Pool-Stellen**

Eine Maßnahme, die bereits mit wenigen Stellen innerhalb der Stadtverwaltung erprobt wird, ist die Einrichtung von Pool-Stellen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung. 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 nicht jede Schwerbehinderung mit einer Leistungsminde- rung 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 und konnten bereits in mehreren Fällen unterstützend herangezogen werden.

#### **Gründung eines Inklusionsbetriebs**

Ein weiterer Ansatz zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung ist die Gründung eines Inklusionsbetriebs. 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. Hierzu befindet sich die Stadtverwaltung in engem Austausch mit dem LWL und verschiedenen Fachämtern. Gleichzeitig wurde mit weiteren öffentlichen Arbeitgebern, wie dem Stadtmuseum Bielefeld und der UKM Gebäudemanagement GmbH zur Gründung eines Inklusionsbetriebs das Gespräch gesucht.

Inklusionsbetriebe bestehen in verschiedenen Rechtsformen. Innerhalb der Stadt Münster wird eine Inklusionsabteilung angestrebt. Dies hat den Vorteil, dass eine Eingliederung in bestehende Strukturen erfolgt und Inklusion auch innerhalb eines Amtes oder Einrichtung gelebt werden kann. Voraussetzung für die Gründung einer Inklusionsabteilung ist, dass artverwandte Tätigkeiten darin zusammengefasst werden. Mögliche Felder für eine Inklusionsabteilung innerhalb der Stadtverwaltung sind beispielsweise die Grünflächenpflege, die Stadtbücherei, die Kantine oder auch die Gebäudereinigung. Zur Gründung eines Inklusionsbetriebs sind neben Personalressourcen zusätzliche Ressourcen in Form von Sachmitteln erforderlich. Auch hierzu bestehen umfangreiche Förderungen, wofür jedoch immer ein Eigenanteil zu erbringen ist und die Förderung reicht nicht zwangsläufig dafür, den Bedarf zu decken. So können je nach Einsatzamt und Aufgabe der Inklusionsabteilung zu Beginn Investitionskosten entstehen, die die Förderung von 20.000 € je Arbeitsplatz für schwerbehinderte Mitarbeitende der Inklusionsabteilung übersteigen. Aufgrund der Vielfältigkeit der Ansätze lässt sich keine pauschale Aussage dazu treffen, wie viele Sachmittel konkret über die Förderung hinaus benötigt werden.

### **Insolvenz des Cateringbetriebs MDS und Schließung des Cafés auf Gut Kinderhaus**

Der Antrag A-R/0001/2024 „Münster gründet einen Inklusionsbetrieb“ der CDU-Fraktion sowie die Anregung A-N/0003/2024 der CDU-Fraktion der BV-Nord „Der inklusive Cafébetrieb auf Gut Kinderhaus muss erhalten bleiben“ fordern im Rahmen der Gründung eines städtischen Inklusionsbetriebs die Übernahme bzw. Weiterführung des Cafés auf Gut Kinderhaus und eine gleichzeitige gastronomische Versorgung des Mühlenhofs. Dieser Inklusionsbetrieb könne neben dem gastronomischen Angebot zudem die Verpflegung für die Schul- und Kindertageseinrichtungen bereitstellen.

An einer Übernahme des insolventen Cateringbetriebs MDS durch die Stadt Münster bestand seitens MDS kein Interesse. Gleichzeitig wurde die vorhandene Ausstattung, die zur Gründung eines Inklusionsbetriebs notwendig ist, bereits frühzeitig veräußert.

Dennoch sollte ein Angebot an die Mitarbeitenden des Cateringbetriebs seitens der Stadt Münster erfolgen. Hierzu wurde der Stadt Münster eine Übersicht der Mitarbeitenden, die bis dahin keine Anstellung gefunden haben, zur Verfügung gestellt. Entsprechend Ihrer Fähigkeiten ist das Personal- und Organisationsamt gezielt auf Ämter und Einrichtungen mit entsprechenden Tätigkeiten zugegangen und hat gezielt Beschäftigungsmöglichkeiten und Aufgabenbereiche für die Mitarbeitenden von MDS zusammengetragen. Zwei Mitarbeitenden konnte ein Angebot zur Beschäftigung gemacht werden. Eine Mitarbeiterin arbeitet nun seit Sommer 2024 bei der Stadt Münster. Zur Beschäftigung dieser Mitarbeiterin wurden ebenso Anteile aus dem Pool-Stellen herangezogen. Nach Auskunft von Westfalenfleiß haben alle Mitarbeitende innerhalb oder außerhalb von Westfalenfleiß eine Folgebeschäftigung gefunden.

Die Gründung eines Inklusionsbetriebs im Bereich der Verpflegung der Schul- und Kindertageseinrichtung erfordert hohe Anfangsinvestitionskosten. Darüber hinaus würde mit der Kita- und Schulverpflegung ein neues Feld erschlossen werden, sodass nur eine geringe Eingliederung des Inklusionsbetriebs in die bestehenden Strukturen der Stadt Münster ermöglicht würde.

### **Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten**

Ein weiterer Ansatz, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu erhöhen, ist die Einrichtung von Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten für die Zielgruppe. Hierunter zählen Fachpraktikerausbildungen, die insbesondere für Menschen mit Behinderung geeignet sind, denen aufgrund ihrer Art und Schwere der Behinderung auch unter Anwendung von Nachteilsausgleichen keine Regelausbildung möglich ist. In den vergangenen Jahren wurden vermehrt Fachpraktikerausbildungen etabliert, die sich durch ihren theoriereduzierten Ansatz auszeichnen. Aufgrund dessen unterscheidet sich die theoretische Ausbildung an den Berufsschulen grundlegend von den Regelausbildungen, sodass eigene Ausbildungsklassen hierfür einzurichten sind. Zurzeit bietet die Stadt Münster keine Fachpraktikerausbildungen an. Zur Einführung ist ein erhöhter Ressourcen- und Stelenaufwand aufgrund engmaschiger Betreuung der Auszubildenden und Fachämter zu berücksichtigen.

Darüber hinaus bietet die Stadt Münster Praktikumsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung in Zusammenarbeit mit verschiedenen Trägern, wie z.B. dem FSP (Für Soziale Teilhabe und Psychische Gesundheit e.V. Münster), dem Bildungsinstitut Münster, der LWL-Klinik, dem Integrationsfachdienst oder der LWL-Förderschule. Hierbei konnte in den vergangenen Jahren allen Bewerbenden mit Schwerbehinderung ein Praktikumsplatz bei der Stadt Münster angeboten werden. Die Praktika werden als Schülerbetriebspraktikum, im Rahmen von Berufsvorbereitung und Berufsorientierung oder als Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit den Trägern der Maßnahmen ist in der Vergangenheit intensiviert worden mit dem Ziel vermehrt Praktikumsmöglichkeiten anzubieten. Nach Möglichkeit sollen insbesondere langfristige Praktika in einer Ausbildung oder einem Beschäftigungsverhältnis münden. Um letzteres zu unterstützen und eine Übernahme zu ermöglichen, können die oben dargestellten Pool-Stellen herangezogen werden.

### Arbeitskreis Inklusion

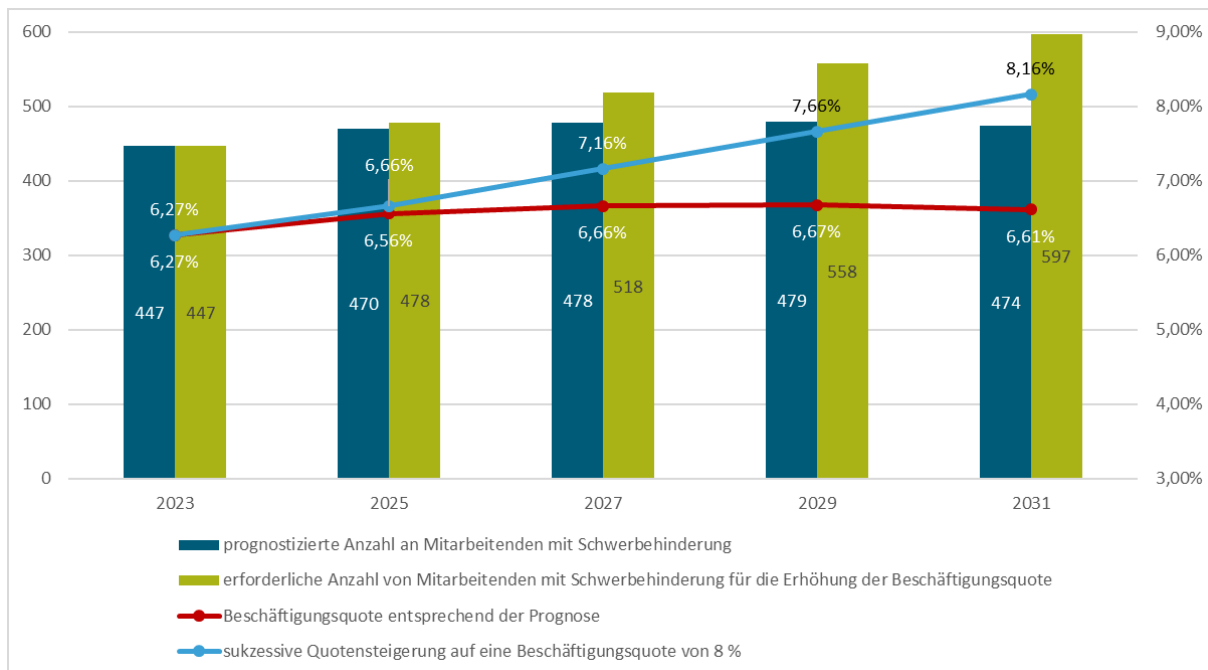
Im August 2023 hat ein Runder Tisch zum Thema „Förderung des Einsatzes von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Stadt Münster“ gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung sowie Akteuren aus dem Bereich Inklusion und Förderung stattgefunden.

Es erfolgt keine Weiterführung des Runden Tisches in Form eines Arbeitskreises. Fragestellungen zur Weiterentwicklung des inklusiven Arbeitsmarktes sollen in Zusammenarbeit mit der Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen thematisiert und hier auf die Kompetenzen der Gremienmitglieder in Bezug auf das Thema Inklusion innerhalb der Stadt Münster zurückgegriffen werden.

### 3 Ressourcenbedarf

Berücksichtigt man die Zielsetzung von 8 % vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der sich verändernden Beschäftigungsstruktur wird in Zukunft die Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung leicht ansteigen, jedoch nicht in dem erforderlichen Maße um eine Beschäftigungsquote von 8 % zu erreichen.

In der folgenden Abbildung wird die prognostizierte Anzahl an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung der erforderlichen Anzahl zur sukzessiven Steigerung der Beschäftigungsquote von 8 % gegenübergestellt.



Es wird deutlich, dass die Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung leicht steigt, die Beschäftigungsquote laut Prognose sich jedoch auf ähnlichem Niveau hält und spätestens ab dem Jahr 2031 rückläufig ist. Hierbei ist zu beachten, dass in der Prognose die Möglichkeit einer Aberkennung der Schwerbehinderung, eine mögliche Besserung der gesundheitlichen Verhältnisse und eine wachsende Anzahl an Mitarbeitenden der Stadtverwaltung nicht berücksichtigt werden. Aus diesen Gründen kann die Beschäftigungsquote möglicherweise bereits vor 2031 sinken.

Zur Erreichung einer Beschäftigungsquote von 8 % müssen in 2031 123 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung zusätzlich beschäftigt werden. Wie bereits in Vorlage V/0101/2024 „Bericht über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster 2019 – 2023“ dargelegt, sollen insbesondere zwei Maßnahmen – die Gründung eines Inklusionsbetriebs und die Einrichtung von sog. Pool-Stellen – zur Erhöhung der Beschäftigungsquote umgesetzt werden.

In Anbetracht des Ressourcenbedarfs für die verschiedenen Ansätze sollen die benötigten Stellen in der Regel bestehende Stellen bzw. Stellenanteile der Ämter und Einrichtungen „auffüllen“, so dass in der Schwerbehinderung bedingte Leistungsminderungen oder mögliche Mehraufwände der Kolleg\*innen ausgeglichen werden. Die folgende Tabelle stellt die Prognose der Beschäftigungsquote den Stellenbedarfen und damit verbunden finanziellen Ressourcen in den kommenden Jahren gegenüber:

	Jahr	2025	2026	2027	2028	2029	2031
<b>Prognose</b>	<b>zu erreichende Beschäftigungsquote</b>	6,66 %	6,91 %	7,16 %	7,41 %	7,66 %	8,16 %
	<b>zusätzliche Mitarbeitende mit Schwerbehinderung</b>	8	24	40	59	79	123
<b>Stellenbedarfe</b>	<b>Stellen für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung</b>	7	13	20	29	38	61
	<b>Koordination &amp; Personalsachbearbeitung</b>	0,5	0,5	0,5	1	1	1
	<b>SUMME</b>	<b>7,5</b>	<b>13,5</b>	<b>20,5</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>62</b>
	finanzieller Bedarf (Ø EG 5) in €	397.500	715.500	1.086.500	1.590.000	2.067.000	3.286.000

Es besteht eine Vielzahl an Ansätzen, die die Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung Münster fördern und die Beschäftigungsquote nachhaltig sichern und steigern können. Sie tragen dazu bei, dass die Stadtverwaltung ihrer sozialen Verantwortung gerecht wird und einen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung leistet. Allerdings sind für die weitere Ausarbeitung der Ansätze und Umsetzung der Maßnahmen umfangreiche Ressourcen notwendig. Im Hinblick auf die schwierige Haushaltslage der Stadt und die darauf fußenden Bestrebungen zur nachhaltigen Finanzstabilität empfiehlt die Verwaltung, derzeit keine zusätzlichen Ressourcen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote bereitzustellen. Damit verbunden ist, dass die Beschäftigungsquote nicht durch gezieltes Eingreifen gesteigert werden kann.

In Vertretung

gez.  
Wolfgang Heuer  
Stadtrat