



Personal- und
Organisationsamt

21.08.2026

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Koch

Telefon: 0251 492-1081

KochS@stadt-muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Bericht über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster in 2025

Beratungsfolge

16.09.2026	Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Migration	Bericht
23.09.2026	Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung	Bericht
29.09.2026	Ausschuss für Personal, Sicherheit und Ordnung	Bericht
07.10.2026	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.

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

2.1 Beschäftigungsquote und -struktur

Die Stadt Münster hat im Berichtsjahr 2025 die gesetzlich geforderte Mindestquote zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten von 5,00 Prozent erfüllt. Eine Ausgleichsabgabe war daher für 2025 - wie auch in den Vorjahren - nicht zu entrichten. Die Beschäftigungsquote und Anzahl der schwerbehinderten Menschen entwickelten sich in den vergangenen fünf Jahren wie folgt:

Berichtsjahr	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigungsquote	5,64 %	5,74 %	6,27 %	6,56 %	7,03 %
Ø-Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten	357	371	408	432	463

Die Beschäftigungsquote für das Jahr 2025 ist erneut gestiegen um 0,47 Prozent.

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 im Folgenden die absolute Anzahl an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten, die tatsächlich bei der Stadt Münster innerhalb des Berichtsjahres beschäftigt waren, berücksichtigt.

Die Stadt Münster beschäftigt in den vergangenen Jahren zunehmend mehr Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellte. So ist die Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten von 458 im Berichtsjahr 2021 auf 580 Mitarbeitende in 2025 gestiegen. Die Mehrheit der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in 2025 ist mit 55,34 Prozent weiblich. Dies entspricht in etwa dem Anteil an Mitarbeiterinnen in der Gesamtbelegschaft der Stadt Münster.

Die Stadt Münster beschäftigte im Berichtsjahr 2025 87 Personen mit einer Gleichstellung. Diese entspricht einem Anteil von 15 Prozent der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. So betrug der Anteil der Gleichgestellten im Berichtsjahr 2021 lediglich 11 Prozent.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten weist einen Grad der Behinderung von 50 auf. Mitarbeitenden mit einem Grad der Behinderung von 100 machen in 2025 einen Anteil von 6 Prozent aus.

195 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellte sind zwischen 50 und 59 Jahre alt. Dies entspricht einem Drittel der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten und stellt damit die größte Altersgruppe. Dieser Anteil ist der niedrigste Anteil der vergangenen fünf Jahre. Auffällig ist, dass der Anteil der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in der Altersgruppe der über 60-Jährigen in den vergangenen Jahren kontinuierlich von 124 in 2021 auf 176 Mitarbeitenden in 2025 gestiegen ist. Dies entspricht einer Steigerung von 42 Prozent.

Mehr als zwei Drittel der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten sind in der Laufbahngruppe 1 tätig. Der Anteil an Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist von 2024 auf 2025 leicht gesunken.

Grundsätzlich wird deutlich, dass sich die Entwicklungen aus den Vorjahren fortsetzen und die Anzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster kontinuierlich wächst. Herauszustellen dabei ist, dass die Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten bei der Stadt Münster zunehmend älter werden.

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 Gleichgestellte sind bekannt und werden zur gezielten Unterstützung genutzt.

Im vergangenen Jahr ist nach Überarbeitung und Neuaufstellung die Inklusionsvereinbarung am 01.06.2025 in Kraft getreten. Ziel der Inklusionsvereinbarung ist es, die Rechte schwerbehinderter Menschen hinsichtlich ihrer Beschäftigung bei der Stadt Münster zu stärken und einen Beitrag zur

Förderung der Selbstbestimmung und der vollen gesellschaftlichen Teilhabe zu leisten. Im Rahmen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung wurde der Prozess zur Beschaffung von Hilfsmitteln neu aufgestellt und etabliert mit dem Ziel, die Beschaffung von Hilfsmitteln zu vereinfachen und beschleunigen. Wesentlicher Bestandteil der Neukonzeption ist die Zentralisierung der Ansprechpartner*innen, die zweifache Ausstattung für den Arbeitsplatz im städtischen Büro sowie den heimischen/mobilen Arbeitsplatz und vereinfachte Bereitstellung von häufig genutzten Hilfsmitteln.

Ein weiterer Ansatz zur Förderung von Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung Münster ist die vermehrte Einrichtung von Außenarbeitsplätzen. Ein Außenarbeitsplatz ist eine Beschäftigungsform, bei der Menschen mit Behinderungen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) dauerhaft oder befristet in einem regulären Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten, aber rechtlich weiterhin bei der Werkstatt angestellt bleiben. Im vergangenen Jahr konnte unter Nutzung von Pool-Stellen und der Akquise von Fördermitteln erstmalig ein Übergang von einem Außenarbeitsplatz auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Stadt Münster ermöglicht werden. Zudem wurden die Ämter und Einrichtung allgemein über die Möglichkeit der Außenarbeitsplätze informiert und konnten unverbindlich ihr Interesse äußern. Bisher wurden darauf hin ein weiterer Außenarbeitsplatz eingerichtet und eine weitere Person befindet sich im Erprobungspraktikum. Bei erfolgreichem Abschluss des Praktikums ist ein Start des Außenarbeitsplatzes für Oktober vorgesehen. Unter Nutzung von Pool-Stellen und Fördermitteln besteht gleichzeitig eine konkrete Perspektive für die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Münster im Anschluss an den Außenarbeitsplatz, die in den kommenden Jahren vermehrt genutzt werden soll. Damit will die Stadt Mitarbeitenden aus einer Werkstatt für behinderte Menschen eine langfristige Perspektive bei der Stadt Münster ermöglichen.

2.2.1 Auswahlverfahren

Grundsätzlich gilt, dass alle Menschen mit Schwerbehinderungen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, zu den entsprechenden Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, es sei denn die fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Weiterführende Erläuterungen sind im gerahmten Text zu finden. Die eingehenden Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Menschen werden der Schwerbehindertenvertretung nach Eingang unverzüglich angezeigt. Soweit in einem Auswahlverfahren erkennbar ist, dass Bewerbende mit Schwerbehinderung betroffen sind, beteiligt das Personal- und Organisationsamt unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung am weiteren Verfahren.

Die Stadt Münster erreichen zunehmend mehr Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten. So verdoppelte sich die absolute Anzahl von 256 Personen im Berichtsjahr 2021 auf 564 Personen in 2025. Dies spricht für eine zunehmende Attraktivität der Stadt Münster für Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten und spiegelt sich auch im relativen Anteil an den Bewerbungen wider. Dieser beträgt im Berichtsjahr 2025 8,35 Prozent. In 2025 wurden 42 Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellte eingestellt. Das sind 9 Personen weniger als im Vorjahr. Die Einstellung erfolgte vornehmlich im Verwaltungsbereich (22). Zwei Einstellungen erfolgten als Kassenkraft oder in der Kartenkontrolle, vier Einstellungen im gewerblichen Bereich, fünf Einstellungen im sozialen Bereich und neun Einstellungen sind dem sonstigen Berufsfeldern zuzuordnen.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wird in alle Auswahlverfahren einbezogen, bei denen Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen vorliegen. Über sämtliche Entscheidungen im Laufe eines Verfahrens wird die Schwerbehindertenvertretung informiert und einbezogen.

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

Nach wie vor obligatorisch:	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 Bewerbenden 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 weitergeleitet.
-----------------------------	--

2.2.2 Ausbildung

Unter den Nachwuchskräften sind Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, Anwärter*innen in den verschiedenen Beamtenlaufbahnen, Erzieher*innen im Berufsanerkennungsjahr, Aufsteiger*innen, die Verwaltungslehrgänge I+II und Absolvent*innen des Quereinsteiger*innen-Programms zusammengefasst.

Die Bewerbungssituation stellt sich für den Ausbildungsbereich wie folgt dar. Die Anzahl der Personen, die sich für das Einstellungsjahr 2025 bei der Stadt Münster beworben haben, lag bei 2.088, davon waren 43 Personen schwerbehindert oder gleichgestellt. Es wurden zum Ausbildungsbeginn in 2025 insgesamt 134 Nachwuchskräfte eingestellt, davon 6 Personen mit einer Schwerbehinderung. Somit hatten 4,48 % der eingestellten Nachwuchskräfte eine Schwerbehinderung.

Die Einstellungsquote in Bezug auf die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen lag bei 13,95% (43 Bewerbungen; 6 Einstellungen) und damit höher als die Einstellungsquote von 6,26% bei den Bewerber*innen ohne Schwerbehinderung. Von den Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen bzw. diesen Gleichgestellten entfallen zehn auf den Verwaltungsbereich, drei auf den gewerblichen Bereich, 4 auf den IT-Bereich, 15 auf den sozialen Bereich, eine auf das Rettungswesen und 10 auf den sonstigen Bereich.

Für einige Ausbildungsberufe ist ein theoretischer Online-Test Bestandteil des Auswahlverfahrens. Für den Ausbildungsbeginn in 2025 haben 13 Bewerber*innen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten am Einstellungstest teilgenommen und diesen auch bestanden. Insgesamt konnten 15 Bewerber*innen in der persönlichen Vorstellung nicht überzeugen. 22 Bewerber*innen haben die Voraussetzungen nicht erfüllt, haben ihre Bewerbung zurückgezogen oder sind nicht zur Vorstellung erschienen. 6 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 Bewerbende mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten, 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 Support des Online-Testes 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.

2.2.3 Praktika

Die Stadt Münster ermöglicht regelmäßig Praktika von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten über verschiedene Träger, wie zum Beispiel dem FSP (Für Soziale Teilhabe und Psychische Gesundheit e.V. Münster), der Deutschen Rentenversicherung, dem Jobcenter, dem Lernen fördern e.V., dem Bildungsinstitut Münster und der Berufsförderung Dortmund. Die Praktika werden als Schülerbetriebspraktikum, als Berufsorientierung im Rahmen von behindertenspezifischen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, als Belastungserprobung oder als Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt. Praktika konnten in den vergangenen Jahren beispielsweise im Bereich der Abfallwirtschaftsbetriebe, der Hauptkläranlage, in Kindertagesstätten, im Stadtmuseum, in der Stadtarchäologie, im Fundmagazin oder im Bürgerservice und in der allgemeinen Verwaltung durchgeführt werden.

Die Zusammenarbeit mit dem FSP (Für Soziale Teilhabe und Psychische Gesundheit e.V. Münster) und dem Integrationsfachdienst soll in den nächsten Jahren weiter intensiviert werden. Weiterhin werden Kooperationen geprüft und Netzwerkpartner*innen identifiziert, um zukünftig mehr Praktika für Menschen mit Schwerbehinderung ermöglichen zu können. Beispielsweise wurden erstmalig im Jahr 2026 Praktika zur Erprobung auf einen Außenarbeitsplatz in Kooperation mit den Alexianer Start GmbH ermöglicht. Ebenfalls in der Prüfung ist die Einführung einer Ausbildung für Fachpraktiker*innen, der in der Regel ein Praktikum vorgeschaltet ist.

Grundsätzlich lässt sich aktuell im Praktikumsbereich nicht erheben, wie viele Bewerbungen es tatsächlich von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten gibt. Bewerbungen für Praktika erreichen die Stadt Münster auf verschiedenen Wegen und häufig werden in Anschreiben keine Angaben zu einer Schwerbehinderung gemacht.

Die Bewerbungen der Praktika werden im Jahr 2026 zum ersten Mal über die Bewerbungsplattform BITE erfasst, ähnlich wie im Ausbildungsbereich. Gestartet wurde mit den Schülerbetriebspraktika. Weitere Praktikumsarten werden im Jahr 2026 folgen. Das wird die zukünftige Auswertung und Erfassung von Daten erleichtern. Die Haltung der Stadtverwaltung Münster zu Chancengleichheit und Vielfalt wird grundsätzlich in jeder Praktikumsausschreibung deutlich gemacht.

2.2.4 Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, deren Art der Behinderung spezifische Fortbildungen erfordert, werden von der Fachstelle Fortbildung und betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung zu geeigneten Fortbildungsmöglichkeiten beraten. Es wird darauf geachtet, dass Räume für Fortbildungen barrierefrei sind. Bei Bedarf oder auf Anfrage werden erforderliche zusätzliche Ausstattungen organisiert und zur Verfügung gestellt. Das Fortbildungsprogramm enthält in jedem Jahr Fortbildungsangebote zu grundsätzlichen und aktuellen Themen und Fragen der Schwerbehinderung. Die Planung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung.

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. Auftragsvergabe

Von allen Ämtern und Einrichtungen der Stadt Münster werden die Auftragsvergaben an Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsunternehmen abgefragt. Bis 2024 konnte eine kontinuierliche Steigerung der Auftragsvergaben an die Inklusionsunternehmen verzeichnet werden. In

2025 sind die Auftragsvergaben an Inklusionsunternehmen gesunken auf 1.063.321,91 €. Die gesunkenen Auftragsvergaben lassen sich unter anderem dadurch erläutern, dass im Amt für Grünflächen, Umwelt und Nachhaltigkeit Auftragsvergaben im Bereich der Landschaftsarchitektur bereits in 2024 abgeschlossen und Aufträge für Instandhaltungsarbeiten nicht erneut vergeben wurden. Die Auftragsvergaben an Werkstätten für behinderte Menschen in Höhe von 163.400,50 € in 2025 entsprechen dem Niveau von 2024.

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

Bei zehn steuerungsrelevanten 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 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 Prozent beteiligt.

Die relevanten Beteiligungen sind:

- Wohn + Stadtbau Wohnungsunternehmen der Stadt Münster GmbH
- Stadtwerke Münster GmbH
- Westfälische Bauindustrie GmbH
- Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH (Allwetterzoo Münster)
- FMO Flughafen Münster/Osnabrück GmbH (einschließlich Tochtergesellschaften)
- Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH
- KonvOY GmbH
- Wirtschaftsförderung Münster GmbH
- Technologieförderung Münster GmbH
- Bauwerke Münster GmbH

Die Ergebnisse sind in der Anlage 2 differenziert aufgeführt.

Die Beschäftigtenquote von schwerbehinderten Menschen und diesen Gleichgestellten bei der Sparkasse Münsterland Ost liegt bei 4,2 Prozent.

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 Beschäftigungsquote der Stadt Münster stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich und liegt erstmalig über 7 Prozent. Diese erfreuliche Entwicklung soll in den kommenden Jahren fortgesetzt werden, sodass die Stadt Münster ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeberin gerecht wird und weiterhin einen wichtigen Beitrag zur Inklusion leistet.

Gleichwohl ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mittelfristig ein Rückgang der Beschäftigungsquote zu erwarten. Dies wird an der Altersstruktur der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten seit mehreren Jahren deutlich. Der signifikante Anstieg in der Altersgruppe der über 60-jährigen verdeutlicht, dass in den kommenden Jahren mit einem vermehrten altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten und in der Folge mit einer Verringerung der Quote zu rechnen ist.

In Vertretung

gez.

Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:

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