



Personal- und  
Organisationsamt

03.06.2019

**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 2018

Beratungsfolge

18.06.2019	Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Be- hinderungen	Bericht
18.06.2019	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E- Government	Bericht
03.07.2019	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 ihren Beteiligungen zu erstellen. Der vorgelegte Bericht umfasst das Jahr 2018.

**2. Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderungen in der Stadtverwaltung Münster**

**2.1 Beschäftigungsquote und -struktur**

Die Stadt Münster hat im Jahr 2018 die gesetzlich geforderte Mindestquote zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen von 5,00% erfüllt. Eine Ausgleichsabgabe war daher für das Berichtsjahr - wie auch in den Vorjahren - nicht zu entrichten. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen lag im Jahr 2018 bei 5,41% und damit leicht über dem Wert des Vorjahres (2017: 5,36%).

Die Stadtverwaltung Münster hatte in 2018 309 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies waren 11 Personen mehr als in 2017 (298 Personen).

Der Anteil der weiblichen Menschen mit Schwerbehinderungen, die für die Stadtverwaltung Münster arbeiten, liegt mit 52,72% (Vergleich 2017: 52,68%) etwas über dem Anteil der männlichen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 31.12.2018 auf 57%.

Wie auch in den Vorjahren, ist die Gruppe der 50 - 59-jährigen schwerbehinderten Menschen im Berichtsjahr 2018 mit 149 Personen am stärksten vertreten und auch im Vergleich zum Vorjahr (Vergleich: 2017 140 Personen) weiter angestiegen. Die zweitstärkste Gruppe war in 2018 mit 64 Personen die Gruppe der Menschen im 60. - 65. Lebensjahr. Auch hier hat es einen Anstieg im Vergleich zu 2017 mit 51 Personen gegeben. Ebenfalls größer geworden ist die Gruppe der unter 40-jährigen mit 44 Personen in 2018 und 40 Personen in 2017. In der Gruppe der 40 – 49-jährigen gab es in 2018 mit 52 Personen einen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr mit 67 Personen. 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 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 2018 waren in diesem Bereich 207 schwerbehinderte Personen beschäftigt. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) und den vergleichbaren Vergütungsgruppen arbeiteten in 2018 92 Menschen mit Schwerbehinderungen. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die in 2018 in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) oder vergleichbaren Vergütungsgruppen beschäftigt waren, lag bei 10 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 Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderungen weiterhin aktuelle einschlägige Informationen in der Mitarbeiterzeitung „Forum intern“ sowie im Intranet der Stadt Münster. Im Dezember 2018 ist in „Forum Intern“ z. B. ein Bericht zum Thema Schwerbehindertenausweise erschienen. Die Fachstelle „Schwerbehindertenrecht“ informierte über besondere Schutzrechte und Ansprüche auf Nachteilsausgleiche für Kolleginnen und Kollegen mit (Schwer-)behinderung, sowie über das Antragsverfahren für einen Schwerbehindertenausweis. 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.

Zum 01.12.2018 wurde die Schwerbehindertenvertretung der Stadtverwaltung Münster personell verstärkt. Die Stellenanteile von bisher 1,4 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) wurden auf 2,0 Vollzeitäquivalente erhöht. Außerdem ist der Rechtsanspruch auf Kostenübernahme der Beschäftigung einer erforderlichen Bürokräft erfüllt. Übereinstimmend mit der Schwerbehindertenvertretung ist der Umfang von 0,5 VZÄ für die Büro-/Assistenzkraft als angemessen angesehen worden. Mit beiden Stellenausweitungen soll sichergestellt werden, dass die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 SGB IX bestmöglich erfüllt werden können.

Im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention<sup>1</sup> 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.

---

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

### **2.2.1 Inklusionsvereinbarung in 2018 modifiziert**

Die aktuelle Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Münster<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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.

### **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 behinderungsgerecht 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 behinderungsgerecht 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.

---

<sup>2</sup> ohne die städtischen Gesellschaften

<sup>3</sup> 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.

### 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 Schwerbehindertenvertretung 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.

Im Berichtsjahr 2018 wurden 244 externe Ausschreibungsverfahren durchgeführt (Vergleich 2017: 178 Verfahren).

In den Ausschreibungsverfahren 2018 haben sich 3.763 Personen beworben, davon 150 Menschen mit Schwerbehinderungen. Das entspricht einem Anteil von 3,99%. (Vergleich 2017: 2.509 Personen, davon 113 mit Schwerbehinderungen; 4,50%)

Mit insgesamt 17 Neueinstellungen von Menschen mit Behinderungen im Jahr 2018 liegt die Einstellungsquote der schwerbehinderten Menschen bei 11,33% (150 Bewerbungen zu 17 Einstellungen). Die Einstellungsquote der Personen ohne anerkannte Schwerbehinderung lag in 2018 mit 13,17% (3.613 Bewerbungen zu 476 Einstellungen) leicht darüber.

Die Einstellungen der 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen erfolgten in folgenden Bereichen:

Verwaltungsbereich:	6 Personen
Kassenkraft/Kartenkontrolle:	2 Personen
Gewerblicher Bereich:	5 Personen
Sozialer Bereich (Pädagogen /Erzieher/innen):	2 Personen
Sonstige:	2 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 mit ihr offen kommuniziert. 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 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 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.

Die Anzahl der Personen, die sich in 2018 auf eine Ausbildungsstelle bei der Stadt Münster beworben haben, lag bei 1.938, davon waren 32 Personen schwerbehindert. Das bedeutet, dass 1,65% der Bewerber/ -innen eine Schwerbehinderung hatten. (Vergleich 2017: 1.975 Bewerber/ -innen, davon 46 schwerbehinderte Personen; Anteil 2,33%).

Es wurden im Berichtsjahr insgesamt 138 Nachwuchskräfte eingestellt, davon 3 Personen mit einer Schwerbehinderung. Somit hatten 2,17 % der zur Ausbildung Eingestellten eine Schwerbehinderung. (Vergleich 2017: 117 Einstellungen; davon 2 Menschen mit Schwerbehinderungen; Anteil: 1,71%). Der Anteil schwerbehinderter Menschen lag damit bei den Einstellungen für die Ausbildung über dem Anteil dieser Gruppe bei den Bewerbungen.

Die Einstellungsquote in Bezug auf die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen lag bei 9,38% (32 Bewerbungen; 3 Einstellungen) und damit höher als die Einstellungsquote von 7,08% bei den Bewerber/ -innen ohne Schwerbehinderung (1.906 Bewerbungen; 135 Einstellungen).

Die Nachwuchskräfte verteilen sich auf die Bereiche 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.

Die Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen bzw. der diesen Gleichgestellten verteilten sich in 2018 auf folgende Berufe:

- |  |            |
|--|------------|
| • Verwaltungswirt/in bzw. Verwaltungsfachangestellte/r:  | 7 Personen |
| • Bachelor of Laws/Arts:                                 | 8 Personen |
| • Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste: | 1 Person   |
| • Fachinformatiker/-in:                                  | 1 Person   |
| • Lebensmittelkontrolleur/-in:                           | 2 Personen |
| • Volontariat:   | 1 Person   |
| • Quereinsteiger/-innen:                                 | 6 Personen |
| • Verwaltungslehrgang I:                                 | 2 Personen |
| • Verwaltungslehrgang II:                                | 4 Personen |

Für einige Ausbildungsberufe ist ein theoretischer online-Test Bestandteil des Auswahlverfahrens. Im Jahr 2018 haben alle Bewerber/-innen mit Schwerbehinderungen, die am Einstellungstest teilgenommen haben, diesen auch bestanden. 16 Bewerber/-innen konnten in der persönlichen Vorstellung nicht überzeugen. 14 Bewerber/-innen sind zur Vorstellung nicht erschienen bzw. haben ihre Bewerbung zurückgezogen. 1 schwerbehinderte/r Bewerber/-in erfüllte verpflichtend erforderliche Bildungsvoraussetzungen nicht. 3 Bewerber/-innen mit Schwerbehinderungen wurden eingestellt.

Gerne würde die Verwaltung in Zukunft mehr schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen 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 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 anschließen 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 in einem offenen Austausch.

Wie auch als Maßnahme im Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention<sup>4</sup> 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 Stadtsekretärinwärtler/-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 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.

Im Berichtsjahr 2018 haben sich 27 schwerbehinderte Menschen um einen Praktikumsplatz bei der Stadt Münster beworben (Vergleich 2017: 16 Personen).

Von diesen Bewerberinnen und Bewerbern absolvierten 21 Personen ein Praktikum bei der Stadt Münster (Vergleich 2017: 10 Personen).

Die Einsätze erfolgten in folgenden Bereichen der Stadtverwaltung Münster:

Verwaltung:	7 Personen
Abfallwirtschaftsbetriebe:	5 Personen
Kindertagesstätten/Schulen:	4 Personen
Stadtmuseum:	4 Personen
Denkmalbehörde/Ausgrabungen:	1 Person

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 seit 2018 intensiviert worden. Ziel ist es, mehr Praktikumsmöglichkeiten und auch längerfristige Praktika zur Berufsorientierung anzubieten und ggf. später eine Ausbildung zu ermöglichen.

### **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.

---

<sup>4</sup> Anlage zur Beschlussvorlage V/0125/2013 an den Rat der Stadt Münster

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 beliefen sich in 2018 insgesamt auf 325.194,98 € (Vergleich 2017 370.775,26 €).

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 an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen**

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 Angaben der Verkehrsservice Gesellschaft Münster mbH beziehen sich lediglich auf den Zeitraum bis zum 30.06.2018, da diese ab dem 01.07.2018 in die Stadtwerke Münster GmbH übergegangen ist.

Die sieben relevanten Beteiligungen sind:

- 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 (bis 30.06.2018)

Die Ergebnisse sind in der Anlage 2 differenziert aufgeführt.

Im Berichtsjahr 2018 haben mit Ausnahme der Angaben der Verkehrsservice Gesellschaft Münster mbH (bis zum 30.06.2018) alle Gesellschaften der oben aufgeführten Beteiligungen die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen erfüllt.

Die **Vergaben** an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen durch die o. g. städtischen Beteiligungsgesellschaften betragen im Berichtsjahr 2018 11.361,85 €.

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 teilte mit, dass in 2018 die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen bei 3,6% lag (Vergleich 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 im Jahr 2018 bei 11 Vollzeitstellen (13 Mitarbeiter/ -innen zuzüglich 2 geringfügig Beschäftigte) ein Mitarbeiter eine Schwerbehinderung hatte. Das entspricht den Angaben aus 2017.

Die Westfälische Bauindustrie GmbH hat für das Berichtsjahr 2018 angegeben, dass von 17 Mitarbeiter/-innen eine Person schwerbehindert war (Vergleich 2017: 16 Mitarbeiter/-innen, davon 1 Person 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 Auftragsvergaben 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.

Ein grundsätzliches Anliegen der Stadt Münster als Arbeitgeberin ist darüber hinaus aber auch die Erhaltung der Gesundheit ihrer Beschäftigten und damit das Thema Prävention. Bereits seit 2013 ist der Aufbau eines Gesundheitsmanagements und –controllings Bestandteil der städtischen Personalentwicklung. In Anbetracht der Zunahme altersbedingter, umweltbedingter und psychischer Erkrankungen wird das Anliegen verfolgt, Ursachen hierfür klarer zu erkennen, um betriebliche Hilfen optimieren zu können. Derzeit wird zum Beispiel ein ganzheitliches Konzept für die Stadtverwaltung zum Umgang mit Gesundheit und Erkrankung erarbeitet. Die Ämter der Stadt Münster können schon jetzt ein Beratungsangebot zu diesen Themen in Anspruch nehmen. Die Nachfrage der Ämter bzgl. dieses Angebots steigt kontinuierlich an. Ein weiterer Baustein des Gesundheitsmanagements ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement.<sup>5</sup> Um dieses Hilfsangebot für erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu professionalisieren, werden seit dem Frühjahr 2018 zwei hauptberufliche, einschlägig ausgebildete Coaches (1,5 Stellen) für das Betriebliche Eingliederungsmanagement eingesetzt. Sie beraten länger andauernd erkrankte und wiederkehrend erkrankte Mitarbeiter/-innen in Fragen der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben und des Arbeitsplatzerhalts. Der Anteil der schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen unter den Ratsuchenden liegt derzeit bei ca. 13,8%. Auch in den kommenden Jahren wird die Weiterentwicklung der Prävention und des Gesundheitsmanagements einen hohen Stellenwert haben.

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 Modellprojekts<sup>6</sup> 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. Es gibt derzeit Überlegungen, die Anzahl der Außenarbeitsplätze weiter zu erhöhen. Voraussetzung dafür wären ausreichende Mittel, um weitere Plätze zu finanzieren. Derzeit gibt es bei der Stadt Münster einen Außenarbeitsplatz im Bereich „Innere Dienste“ des Sozialamts, einen Platz in der Mensa der Gesamtschule Münster Mitte, einen Platz in der Bibliothek des Anne-Frank-Berufskollegs und zwei weitere in der Mediathek des Hansa-Berufskollegs.

---

<sup>5</sup> gem. §167 Abs. 2 SGB IX

<sup>6</sup> 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.).

Nach Fertigstellung des Umbaus der Kantine im Stadthaus 1 (voraussichtlich im Laufe des Jahres 2019), wird diese als Inklusionsbetrieb gem. § 215 SGB IX betrieben werden. Der Kantinen- und Gastronomiebetrieb wird durch die Alexianer GmbH geführt werden. Die Zahl der dort zu beschäftigten 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.

In Vertretung

gez.

Wolfgang Heuer  
Stadtrat

**Anlagen:**

Anlage 1: Angaben zur Stadtverwaltung Münster

Anlage 2: Angaben zu den städtischen Beteiligungen