

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 27.05.2025
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 20-25 SV 10/072

Antragsvorlage

Antrag der SPD vom 16.05.2025: Berufliches Inklusionskonzept für die Stadtverwaltung Hilden

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Fraktionslos			

Öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

Organisatorische Auswirkungen

☐ ja
☐ ja

☐ nein
☐ nein

☒ noch nicht zu übersehen
☒ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss
Rat der Stadt Hilden

25.06.2025
09.07.2025

Vorberatung
Entscheidung

Antragstext:

Auf Antrag der SPD-Fraktion beschließt der Rat der Stadt Hilden, die beruflichen Möglichkeiten von Menschen mit Behinderung bei der Stadtverwaltung zu steigern. Hierzu soll ein Konzept unter Beteiligung des Behindertenbeirates erarbeitet werden, um mehr Praktikums-, Ausbildungs-, Studien- und Berufsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Dabei sollen unter anderem folgende Aspekte in dem Inklusionskonzept berücksichtigt werden:

1. Schaffung von barrierefreien Arbeitsplätzen und Umgebungen in Dienststätten.
2. Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften zu Inklusion, Diversity und Barrierefreiheit, um ein inklusives Arbeitsumfeld bei der Stadt zu schaffen.
3. Einrichtung eines internen Förderprogramms, um Praktikantinnen und Praktikanten sowie Mitarbeitende mit Behinderung in ihre Karriereentwicklung zu fördern und zu unterstützen.
4. Kooperationen mit Behindertenorganisationen und -verbänden, um Menschen mit Behinderung für das Unternehmen zu gewinnen und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen.
5. Einbezug von städtischen Beteiligungsunternehmen und -verbänden.

Erläuterungen zum Antrag:

Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Stadtverwaltung Hilden ist ein wichtiger Schritt hin zu einer gerechten und gleichberechtigten Gesellschaft. Inklusion bedeutet mehr als nur die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt – sie umfasst die Schaffung einer Arbeitsumgebung, in der alle Menschen, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten und Herausforderungen, gleichwertige Chancen erhalten und ihre Potenziale voll entfalten können. Für die Stadtverwaltung Hilden würde die Förderung beruflicher Inklusion nicht nur einen wesentlichen Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit leisten, sondern auch die Vielfalt und die Innovationskraft des Teams stärken.

Die Stadtverwaltung ist ein Spiegelbild der Gesellschaft und sollte daher die Vielfalt der Menschen widerspiegeln, die sie repräsentiert. Durch die gezielte Einbindung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess kann die Verwaltung von der einzigartigen Perspektive und den unterschiedlichen Erfahrungen dieser Menschen profitieren. Sie bringen wertvolle Fähigkeiten mit, die den Arbeitsalltag bereichern können, wie etwa eine hohe Problemlösungskompetenz, Kreativität oder besondere Empathie im Umgang mit Bürgern. Das stärkt nicht nur das soziale Klima innerhalb der Verwaltung, sondern verbessert auch den Service für die Bürgerinnen und Bürger, da diese Menschen begegnen, die ihre Lebensrealitäten kennen.

Ein herausragendes Best-Practice-Beispiel für die berufliche Inklusion findet sich in der Stadtverwaltung Münster. Dort wurde ein inklusives Personalentwicklungskonzept entwickelt, das Menschen mit Behinderungen gezielt in den öffentlichen Dienst integriert. Münster hat neben der Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze auch Schulungen für Führungskräfte angeboten, um ein inklusives Bewusstsein zu schaffen und die Kommunikationsbarrieren zu überwinden. So konnten nicht nur die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Behinderungen angepasst werden, sondern es entstand auch ein Arbeitsumfeld, das die Teilhabe und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden fördert.

Ein weiteres erfolgreiches Beispiel liefert die Stadtverwaltung Berlin, die mit dem Projekt „Inklusiv Arbeiten – gemeinsam gestalten“ ein Pilotprojekt ins Leben gerufen hat. Hier wurden Menschen mit Behinderungen in verschiedene Abteilungen integriert, wobei ihre speziellen Bedürfnisse in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeitmodelle berücksichtigt wurden. Das Projekt zeigte

eindrucksvoll, dass inklusive Arbeitsplätze nicht nur den betroffenen Mitarbeiter:innen zugutekommen, sondern auch die Gesamtstruktur der Verwaltung bereichern und die Vielfalt der Arbeitsweise fördern.

Diese positiven Beispiele aus anderen Städten zeigen, dass berufliche Inklusion nicht nur eine rechtliche und moralische Verpflichtung ist, sondern auch praktische Vorteile für die gesamte Verwaltung mit sich bringt. Die Stadtverwaltung Hilden kann von diesen Erfahrungen lernen und ein eigenes inklusives Konzept entwickeln, das nicht nur Menschen mit Behinderungen zugutekommt, sondern auch den Arbeitsalltag für alle Mitarbeitenden positiv beeinflusst. Es ist an der Zeit, dass die Stadtverwaltung als Vorbild für eine inklusive Gesellschaft agiert und ein Arbeitsumfeld schafft, das allen Menschen unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Stadt Hilden bekennt sich ausdrücklich zum Grundsatz der Inklusion und betrachtet die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben als wichtigen Bestandteil einer offenen, sozialen und vielfältigen Gesellschaft. Die berufliche Inklusion wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die mit Nachdruck und im Rahmen der rechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten verfolgt wird. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden – unabhängig von einer möglichen Behinderung – ein faires, barrierefreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu bieten.

Trotz des Bewusstseins um die Wichtigkeit dieser Thematik empfiehlt die Verwaltung dem Rat der Stadt Hilden, den Antrag der SPD-Fraktion abzulehnen.

Die Stadtverwaltung Hilden als Dienstherrin bzw. öffentliche Arbeitgeberin ist zuvorderst an den Grundsatz der Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG gebunden.

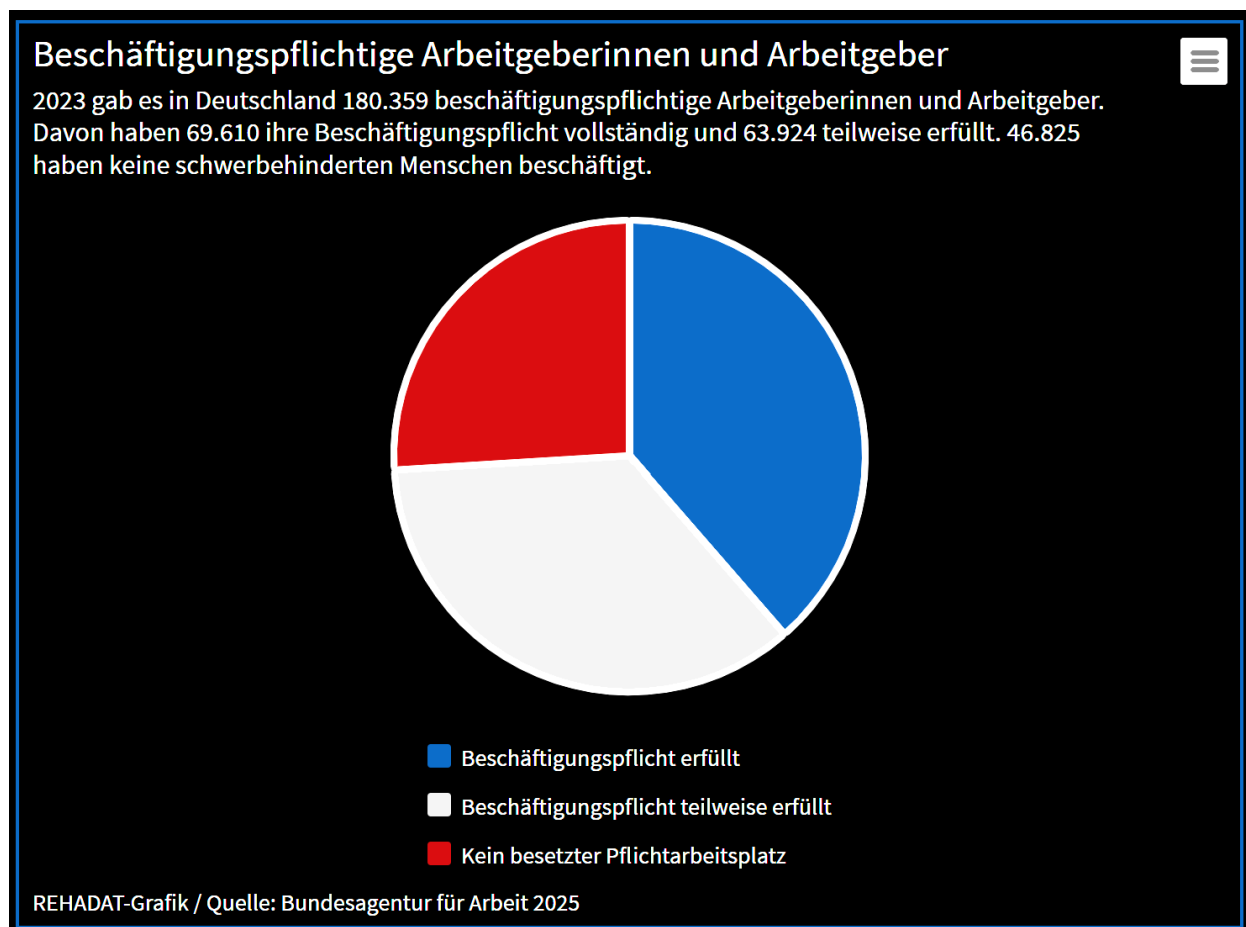
Stellen dürfen ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vergeben werden. Die Berücksichtigung der Behinderteneigenschaft erfolgt im Rahmen des geltenden Rechts bei im Wesentlichen gleicher Eignung (§ 165 SGB IX).

Eine weitergehende Bevorzugung von Bewerbenden mit Behinderung wäre verfassungsrechtlich bedenklich und widerspricht dem Grundsatz der Bestenauslese.

Zudem erfüllt die Stadtverwaltung Hilden bereits in besonderem Maße ihre Verpflichtungen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Der gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsanteil schwerbehinderter Menschen gem. § 154 SGB IX wird seit Jahren übertroffen – auch aktuell liegt dieser über der gesetzlichen Quote von 5 %.

Dass es keine Selbstverständlichkeit ist, die gesetzlich normierte Quote einzuhalten, zeigen aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit. Demnach erfüllen nur 69.610 der 180.359 beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber diese Quote - ein Anteil von 38,59 % (s. Grafik unten, blauer Anteil).



Die Einrichtung inklusiver Arbeitsplätze ist der Stadtverwaltung ebenfalls ein besonderes Anliegen.

Daher wurde in den letzten Jahren ein Austausch von nicht behinderungsgerechtem Mobiliar forciert, so sind in den meisten Büros elektrisch höhenverstellbare Schreibtische die Regel.

Der Aspekt wird auch bei den regelmäßigen Arbeitsschutzbegehungen aufgegriffen und in den wenigen Fällen, in denen Räumlichkeiten oder Arbeitsmittel noch nicht inklusiv gestaltet sind, an die entsprechenden Stellen im Haus kommuniziert.

Beschäftigte werden zudem im gesetzlich angebotenen oder auch freiwillig initiierten Betrieblichen Eingliederungsmanagement vom städtischen Gesundheitsmanager im Hinblick auf die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung unterstützt.

Hierzu werden - soweit möglich - entsprechende Fördermittel bei Inklusionsstellen der Rentenversicherung oder sonstigen Trägern abgerufen.

Zudem steht bei kleineren Beträgen ein eigenes Budget zur Verfügung, um im Einzelfall schnell Abhilfe zu schaffen. In diesem Rahmen sind bereits einige Erfolgsgeschichten zu verzeichnen, bei denen trotz schwerer Behinderung der Arbeitsplatz erhalten und in Bezug auf die Behinderungsart mit erheblichem Aufwand leidensgerecht ausgestattet wurde.

Das Thema Inklusion und Diversität soll zudem durch geeignete Maßnahmen inklusionskonzeptunabhängig in die Verwaltung transportiert werden, nicht nur in Bezug auf den Diversitätspunkt „Behinderung“.

So soll in Kürze den Mitarbeitenden über die digitale Schulungsplattform ein Schulungsinhalt „Barrierefreie Kommunikation“ zur Verfügung gestellt werden, wodurch den Mitarbeitenden ein Grund-

verständnis von Inklusion und Barrierefreiheit sowie Allgemeine Prinzipien barrierefreier Kommunikation vermittelt werden sollen.

Im avisierten Schlüsselkompetenzmodell (s. Bericht zum Personalmanagement 2024) soll als Kompetenzfacette der Schlüsselkompetenz „Personalführungskompetenz“ die „Diversity-Kompetenz“ und somit eine normierte Erwartungshaltung an die Führungskräfte implementiert werden.

Der Verwaltung stehen letztlich nur begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

Diese sind vorrangig zur Erfüllung gesetzlich übertragener Pflichtaufgaben einzusetzen.

Die Erarbeitung eines gesonderten Inklusionskonzepts sowie die Einrichtung weiterer Stellenanteile oder interner Förderprogramme würde sowohl im Querschnitt als auch in den Fachämtern z. B. bei Praktikant*innenprogrammen erhebliche zusätzliche Ressourcen binden, die derzeit nicht zur Verfügung stehen bzw. zur Sicherstellung des gesetzlich geforderten Dienstbetriebs benötigt werden.

Angesichts der angespannten Haushaltslage ist eine Aufstockung der Personalressourcen oder des finanziellen Handlungsrahmens für diese freiwillige Maßnahme nicht vertretbar.

Die Verwaltung sieht sich aus den oben genannten Gründen in ihrer bisherigen Praxis zur Förderung beruflicher Inklusion gut aufgestellt.

Weitere Maßnahmen sind aktuell weder erforderlich noch mit den bestehenden finanziellen und personellen Ressourcen - auch im Hinblick auf anstehende Stellenkonsolidierungsbemühungen - darstellbar.

Die finanziellen und organisatorischen Auswirkungen eines solchen Konzeptes sind aktuell noch nicht zu übersehen und insofern nicht bezifferbar.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:

keine

Inklusionsrelevanz:

Der Antrag der SPD-Fraktion zielt auf eine umfassende strategische Weiterentwicklung der Inklusionsbemühungen innerhalb der Stadtverwaltung ab. Inhaltlich geht er über die gesetzlich festgelegten Inklusionsvorgaben hinaus und strebt eine konzeptionelle, strukturelle und personelle Ausweitung inklusiver Maßnahmen an. Damit besitzt der Antrag zweifellos eine hohe symbolische Relevanz für die Sichtbarkeit und Bedeutung des Themas Inklusion.