



15.08.2025

Stellungnahme der Verwaltung

Fachbereich/e:	Personal- und Organisationsamt
Dezernent*in / Geschäftsführer*in:	StR Christian Uhr
Verantwortlich:	8/Dez

Gremium	Termin	Zuständigkeit	Status
Ausschuss für Soziales, Arbeit und Gesundheit	16.09.2025	Kenntnisnahme	öffentlich
Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung	25.09.2025	Kenntnisnahme	öffentlich
Behindertenpolitisches Netzwerk	02.10.2025	Kenntnisnahme	öffentlich

Tagesordnungspunkt

Inklusion in der Verwaltung

Nachfragen zur Stellungnahme im ASAG am 17.06.2025

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

zu der Stellungnahme „Inklusion in der Verwaltung“ im Ausschuss für Arbeit, Soziales und Gesundheit vom 17.06.2025 (Drucksache Nr. 37748-25/2) ergaben sich folgende Nachfragen, die in der Sitzung nicht beantwortet werden konnten:

Zu Frage 1: Welche Gründe liegen für die kontinuierliche Abnahme der Schwerbehindertenquote vor?

Zu Frage 2: In der Beantwortung sei man nur auf die Ausbildung eingegangen, es sei aber auch nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten gefragt worden.

Dazu nehme ich wie folgt Stellung:

Zu Frage 1:

Es wird zutreffend darauf hingewiesen, dass die Schwerbehindertenquote in der Verwaltung in den letzten Jahren prozentual gesunken ist. Für diese Entwicklung gibt es zusammenwirkende Faktoren, die im Folgenden transparent darlegt werden sollen.



Die Schwerbehindertenquote wird definiert als Verhältnis der Jahressumme der schwerbehinderten Menschen zur Jahressumme der Arbeitsplätze (lt. der angehängten Stellungnahme).

Die prozentuale Verteilung der schwerbehinderten Mitarbeitenden der Stadt Dortmund nach Altersklassen zeigt, dass von Schwerbehinderung am häufigsten die rentennahe Altersklasse 50+ betroffen ist und deren Anteil im Zeitreihenvergleich sinkt, was auf die zunehmende Altersfluktuation zurückgeführt werden kann. In der Regel dürfte es auch bei der Stadt Dortmund so sein, dass Schwerbehinderungen bzw. Beeinträchtigungen überwiegend erst im Laufe des (Berufs-)Lebens eintreten. Gleichwohl ist erkennbar, dass der Anteil der jüngeren Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung im Verhältnis gestiegen ist. Insgesamt kann der Rückgang der Zahl an Schwerbehinderung auf demografische Effekte zurückgeführt werden. Auch durch die massive Ausweitung des Angebotes an Ausbildungsplätzen und Studiengängen ist das Durchschnittsalter im Stammpersonal (ohne Jobcenter) von 44,8 Jahren im Jahr 2021 auf aktuell (07/2025) 44,0 Jahre gesunken. (Stammpersonal ohne Jobcenter, jeweils bezogen auf den Stand Dezember eines Jahres und Juli 2025)

Altersklasse	2021	2022	2023	2024	2025
bis 34 Jahre	5,5%	6,4%	7,8%	9,9%	8,6%
35 bis 49 Jahre	15,3%	16,3%	17,9%	19,2%	21,6%
50 Jahre und älter	79,2%	77,3%	74,3%	70,9%	69,8%
Gesamtergebnis	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dieser Effekt wird dadurch verstärkt, dass durch den "Personalaufwuchs" die Bezugsgröße der Schwerbehindertenquote (Arbeitsplätze - die wie oben dargestellt mit zunehmend jüngerem Personal besetzt sind) im Zeitverlauf gewachsen ist, was ebenfalls zu niedrigeren Schwerbehindertenquoten führt. Der Personalbestand hat von 10.662 Mitarbeitenden absolut zum Stand 01.01.2021 auf 12.203 Mitarbeitende absolut zum Stand 31.07.2025 zugenommen (Angaben Stammpersonal ohne Jobcenter).

Zu Frage 2:

Das Grundgesetz fordert eine Personalauswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Dieses Leistungsprinzip gilt für alle Bewerbenden gleichermaßen und ist die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Aufgabenwahrnehmung in der öffentlichen Verwaltung.

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Bewerbende sehen das SGB IX und das AGG zu Recht besondere Verfahrensrechte vor, die seitens der Personalverwaltung strikt umgesetzt werden:

- I. Einladung zum Vorstellungsgespräch: Schwerbehinderte Bewerbende, die das formale Anforderungsprofil erfüllen, werden grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Absage ohne Gespräch ist nur bei offensichtlicher fachlicher Nichteignung zulässig.
- II. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung: Unsere Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird unverzüglich über alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen informiert und ist auf Wunsch der Bewerbenden am Auswahlverfahren beteiligt. Sie wacht darüber, dass die Verfahrensrechte eingehalten werden.



Diese Verfahrensgarantien stellen sicher, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen berücksichtigt werden, ohne das Leistungsprinzip auszuhebeln. Es geht darum, eine echte Chancengleichheit im Wettbewerb um die besten Köpfe zu schaffen.

Modelle wie Inklusionsabteilungen oder Tandem-Stellen sind inspirierende Beispiele, wie die Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst aussehen kann. Sie alle teilen das wichtige Ziel, die Potenziale von Menschen mit Schwerbehinderung besser zu nutzen und echte Teilhabe zu ermöglichen.

Anstatt sich aber auf die Implementierung eines bestimmten Modells zu konzentrieren, wird seitens der Stadt Dortmund ein zentrales Handlungsprinzip verfolgt:

Sobald sich unter den qualifizierten Bewerbenden für eine beliebige Stelle eine Person mit Schwerbehinderung befindet, werden proaktiv alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um diesen Arbeitsplatz individuell und passgenau zu gestalten und eine Einstellung zu ermöglichen. Dieser Ansatz verlagert den Fokus von der Schaffung von Sonderstrukturen hin zur Befähigung des Gesamtsystems, so dass keine Benachteiligung entstehen kann. Ziel ist es nicht, "Inseln der Inklusion" zu bauen, sondern Inklusion zur selbstverständlichen Aufgabe jeder einzelnen Abteilung zu machen. Somit entstehen summarisch mehr Möglichkeiten für beeinträchtigte Menschen in unserer Belegschaft.

Mit freundlichen Grüßen

Christian Uhr
Stadtrat