



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

**I. Die Linke / Die PARTEI
Rathaus**

Datum: 23.10.2025

[LHM-Schutzbedarf: 1]

Wie inklusiv ist die Stadt München als Arbeitgeberin wirklich?

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO
Anfrage Nr. 20-26 / F 01310 von der Stadtratsfraktion Die Linke / Die PARTEI
vom 24.09.2025, eingegangen am 24.09.2025

Aktenzeichen: D-HA II/V1 4061-1-0150

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihre Anfrage vom 24.09.2025 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

„Die grün-rote Koalition hatte sich am Anfang der Amtsperiode Inklusion groß auf die Fahnen geschrieben und versprochen die inklusiven Stellen in der Stadt auszubauen. Allein zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und im Bestreben, allen Menschen in der Stadt Teilhabe und Teilnahme zu gewähren, sollte das eine Selbstverständlichkeit sein. Zumal von sämtlichen inklusiven Maßnahmen immer auch andere Personengruppen mitprofitieren (Senior*innen, Kurz- und Langzeit-Erkrankte u. a.). Die nun beschlossenen Sparmaßnahmen und insbesondere der Einstellungsstopp durch das Personalreferat werfen hier jedoch Fragen auf.“

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Frage Nr. 1:

Wie viele Menschen mit Behinderung wurden innerhalb der laufenden Legislaturperiode durch die Stadt München eingestellt? Wie viele davon Nachwuchskräfte? Wie viele Vollzeit- und wie viele Teilzeitkräfte?



Bitte nach Referaten aufschlüsseln. Und bitte ins Verhältnis zu der Gesamtzahl der Einstellungen setzen.

Antwort:

Die Anlage enthält die Darstellung der eingestellten Personen mit Gleichstellung oder Schwerbehinderung¹ in der laufenden Wahlzeit seit 01.05.2020, aufgeteilt nach Gesamtbeschäftigten und Nachwuchskräften. Personen mit Behinderung ohne Gleichstellung oder Schwerbehinderung sind nicht enthalten. Die Darstellung wurde wie gewünscht gegliedert nach Vollzeit- und Teilzeitkräften sowie Referaten bzw. Eigenbetrieben.

Frage Nr. 2:

Wurden im gleichen Zeitraum Stellenbewerbungen von Menschen mit Behinderungen wegen mangelnder Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes abgelehnt?

Antwort:

Dem Personal- und Organisationsreferat ist kein Fall bekannt, bei dem eine Stellenbewerbung einer Person mit Behinderung wegen mangelnder Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes abgelehnt werden musste.

Frage Nr. 3:

Wie viele ausgeschriebene inklusive Arbeitsplätze sind derzeit unbesetzt?

Antwort:

Grundsätzlich können Menschen mit Behinderung bei der Landeshauptstadt München auf jeder Stelle tätig werden. Im Einzelfall wird geprüft, ob bzw. welche Hilfsmittel und -maßnahmen erforderlich sind. Eine gesonderte Auswertung ist daher nicht möglich.

Frage Nr. 4:

Welche Ergebnisse zeichnen sich derzeit bei dem Pilotprojekt zur probeweisen „Beschäftigung von Menschen mit kognitiven Einschränkungen“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02257) des POR ab und wird dem Stadtrat hierzu noch ein Bericht vorgelegt? Wenn ja, wann?

Antwort:

Seit Beginn des Projekts im Jahr 2022 konnten bereits fünf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen erfolgreich in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung integriert werden. Eine Teilnehmerin ist seit Ende 2023 festangestellt im Sozialreferat tätig, wobei ihre Stelle weitgehend über das Budget für Arbeit finanziert wird. Die weiteren vier Teilnehmenden befinden sich derzeit in einer Erprobungsphase beim Referat für Bildung und Sport – Kita und im Kreisverwaltungsreferat. Ihre Festeinstellung ist angestrebt nach einem Erprobungszeitraum von circa zwei Jahren.

Nach einem erhöhten Unterstützungsbedarf zu Beginn, berichten die Dienststellen von gelungenen Integrationsprozessen. Besonders hervorzuheben ist die enge Begleitung durch

¹ Als Behinderung gilt eine Funktionseinschränkung ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 20. Schwerbehindert sind nach § 2 Abs. 2 SGB IX Menschen, bei denen ein GdB von wenigstens 50 festgestellt wurde. Menschen mit Behinderungen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, die infolge ihrer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können, werden von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

die Diakonie Rosenheim, die sowohl die Teilnehmenden als auch die aufnehmenden Teams zuverlässig und kompetent unterstützt.

Das Personal- und Organisationsreferat befasst den Stadtrat am 10.12.2025 mit dem Bericht über das Pilotprojekt.

Frage Nr. 5:

Konnten in diesem Zeitraum explizit neue inklusive Arbeitsplätze aufgrund von besonderen Maßnahmen (Umbauten, Schulungen) geschaffen werden und wenn ja, wie viele?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 3.

Frage Nr. 6:

Wird bei Stellenausschreibungen durch die Landeshauptstadt München deutlich aufgezeigt, wenn Arbeitsplätze insbesondere auch für Menschen mit Behinderungen in Frage kommen? Gibt es hier evtl. sogar so etwas wie eine zielgruppenspezifische Bewerbung der Stelle(n) und wenn ja in welcher Form und wo?

Antwort:

Bei Stellenausschreibungen geht die Landeshauptstadt München erst einmal davon aus, dass sich alle Tätigkeiten auch für Menschen mit Behinderungen eignen. Im Vorstellungsgespräch wird aktiv darauf hingewiesen, dass die Landeshauptstadt München individuelle Lösungen anbietet, um die Arbeitsbedingungen für behinderte Mitarbeiter*innen zu optimieren. Dazu zählen ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen, technische Hilfsmittel sowie flexible Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und gesundheitlichen Bedürfnissen ermöglichen.

Frage Nr. 7:

Werden bislang eingeplante inklusive Arbeitsplätze aufgrund der Sparmaßnahmen gestrichen und wenn ja, wie viele? Hier bitte auch nochmal gesondert darstellen, wenn davon Ausbildungsplätze betroffen sind. Bitte nach Referaten aufschlüsseln.

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 3.

Frage Nr. 8:

Inwieweit beeinträchtigt die aktuelle finanzielle Lage die Ausstattung / Fortführung / Neugründungen der MBQ-Betriebe beim RAW? Und inwieweit sind auch hier Menschen mit einer Behinderung berücksichtigt?

Antwort:

Die im Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) geförderten Projekte und Träger arbeiten seit der Wirtschaftskrise 2021 an ihren Kapazitätsgrenzen und haben derzeit keinen finanziellen Handlungsspielraum. In der konsolidierungsbedingt gedeckelten Antragsrunde für 2026 wurde die angespannte Lage der Projekte deutlich. Einige Projekte sind finanziell gefährdet oder nur mit erheblichem Aufwand finanzierbar. Die Träger stehen vor der

Herausforderung, die steigenden Tarifkosten, Stufenaufstiege der Beschäftigten sowie Miet- und Nebenkosten zu bewältigen. Da die Träger gemeinnützig sind, verfügen sie über geringe Rücklagen für Krisenzeiten. Die Tarifrunden haben die Träger stark belastet, jedoch sind die Entgelterhöhungen notwendig, um die erfahrenen Mitarbeitenden zu halten.

Einige Träger haben bereits Maßnahmen ergriffen, wie die Umstellung von Betriebskonzepten, Reduzierung der Personalkapazitäten und Sachausgaben sowie Überprüfung und Anpassung des Leistungsspektrums.

In vielen MBQ geförderten Betrieben sind auch Menschen mit Behinderungen und psychischen Beeinträchtigungen beschäftigt. Aus den Daten der Qualifizierungsprojekte geht hervor, dass im Jahr 2024 bei rund 47 % der Teilnehmer eine psychische Beeinträchtigung erfasst wurde. Davon hatten etwa ein Viertel eine Schwerbehinderung. Insgesamt gaben rund 19 % der Teilnehmer an, eine Schwerbehinderung zu haben. Zum Vergleich: Von den in München lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) haben nur 3,7 % eine registrierte Schwerbehinderung. Damit sind Menschen mit Schwerbehinderung in den geförderten Qualifizierungsprojekten des MBQ überproportional vertreten. Diese Personengruppe, die häufig mit besonderen Vermittlungshemmnissen konfrontiert ist, wäre besonders stark von möglichen Projektkürzungen oder -streichungen betroffen. Die Angabe der Daten erfolgt auf freiwilliger Basis, weshalb davon auszugehen ist, dass der tatsächliche Anteil dieser Gruppen noch höher liegt.

Frage Nr. 9:

Gibt es Bestrebungen oder in einzelnen Abteilungen die Bereitschaft, Arbeitsprozesse umzuorganisieren, um die stärkere Einbindung von Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Bedarfe und Möglichkeiten zu erreichen?

Antwort:

Die Landeshauptstadt München passt Arbeitsprozesse kontinuierlich an, um Menschen mit Behinderung angemessen zu beschäftigen. Dies gilt für alle Referate gleichermaßen.

Bei gesundheitlichen Einschränkungen von Mitarbeitenden prüft die Dienststelle zunächst, ob der Arbeitsplatz angepasst werden kann, eventuell durch Hilfsmittel oder Umorganisation. Falls dies nicht möglich ist, wird referatsweit nach einer passenden Einsatzmöglichkeit gesucht. Bei erfolgloser Suche übernimmt das zentrale Casemanagement POR-4/33 die stadtweite Suche und leitet bei Bedarf ein Präventionsverfahren ein, unter Einbeziehung des Inklusionsamts und der Schwerbehindertenvertretung.

Der Betriebsärztliche Dienst und der Fachdienst für Arbeitssicherheit unterstützen den Prozess nach Bedarf. Dieses Vorgehen gilt auch für alle Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen, unabhängig von einer Gleichstellung oder Schwerbehinderung.

Frage Nr. 10:

Sind die Behindertenbeauftragten der einzelnen Referate in diese Prozesse (Schaffung von inklusiven Arbeitsangeboten, Reaktion auf Initiativbewerbungen durch Menschen mit Behinderungen) eingebunden?

Antwort:

Wir gehen davon aus, dass die jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen der Referate gemeint sind. Diese werden im Prozess im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben laufend

beteiligt und informiert.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung wird vor der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung angehört. Die Entscheidung über die Anordnung wird ihr unverzüglich mitgeteilt. Auch im Rahmen des Präventionsverfahrens bindet die Landeshauptstadt München die Schwerbehindertenvertretung ein. Dies gilt auch für alle weiteren Entscheidungen der Arbeitgeberin/Dienstherrin im laufenden Verfahren.

Bei Eingang von Initiativbewerbungen von Personen mit Gleichstellung oder mit Schwerbehinderung werden die Schwerbehindertenvertretung und die betriebliche Interessensvertretung unmittelbar informiert. Sie dürfen alle erforderlichen Unterlagen einsehen und begleiten den weiteren Bewerbungsprozess.

Bei allen anderen Verfahrensschritten hat die betroffene Person mit Schwerbehinderung die Wahl, ob sie die Schwerbehindertenvertretung hinzuzieht.

Ich bitte um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen und gehe davon aus, dass die Anfrage damit erledigt ist.

Mit freundlichen Grüßen

II. Abdruck von I.

An das Direktorium, D-II-V1 (antragsregistrierung.dir@muenchen.de)
mit der Bitte um Freigabe

III. Abdruck von I. und II.

An das Presse- und Informationsamt (anlagen.ru@muenchen.de)
zur Veröffentlichung in der Rathaus Umschau

IV. Zum Akt

gez.
Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

1 Anlage