

09.12.2025

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 6656 vom 5. November 2025
der Abgeordneten Anja Butschkau, Lena Teschlade und Silvia Gosewinkel SPD
Drucksache 18/16337

Rückschritte in der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Der Bericht des Ministeriums des Innern zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen (Drucksache 18/4356) zeigt, dass die gesetzlich geforderte Beschäftigungsquote von 5 Prozent im Jahr 2024 zwar formal erreicht wurde, allerdings ist sie seit 2015 von 6,70 % auf 5,36 % kontinuierlich gesunken. Zugleich bestehen zwischen den Ressorts große Unterschiede.

Stillstand herrscht auch bei der Quote der Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen, die mit nur 2,19 Prozent erneut deutlich unterhalb der Zielmarke von 5 Prozent liegt. Bei den Außenarbeitsplätzen der Landesverwaltung ist ein Rückgang von 2023 auf 2024 um 4,8 Prozent zu verzeichnen. Und von den fünf möglichen Stellen des Landesvorhabens KAOA-STAR wurden 2024 nur drei besetzt, nachdem schon 2023 nur zwei Stellen besetzt wurden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Landesregierung tatsächlich alle notwendigen Maßnahmen ergreift, um eine inklusive, chancengerechte und barrierefreie Arbeitswelt in der Landesverwaltung zu verwirklichen.

Der Minister des Innern hat die Kleine Anfrage 6656 mit Schreiben vom 9. Dezember 2025 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Ministerpräsidenten sowie allen übrigen Mitgliedern der Landesregierung beantwortet.

1. *Aus welchen Gründen sinkt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung seit 2015?*

Mögliche Gründe für die rückläufige Entwicklung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung sind vielfältig. Ein entscheidender Grund ist die demographische Entwicklung: Die meisten Schwerbehinderungen werden im Laufe des Lebens erworben. Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aktuell und in den kommenden Jahren scheiden überproportional mehr Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung aus der Landesverwaltung aus als neu eingestellt werden. Gleichzeitig fällt in den Altersgruppen der

Datum des Originals: 09.12.2025/Ausgegeben: 15.12.2025

jungen Bewerberinnen und Bewerber, insbesondere für die Vorbereitungsdienste der Laufbahnen, der Anteil schwerbehinderter Menschen an der gleichaltrigen Bevölkerung mit 2,1 bis 2,4 % (Statistischer Bericht „Schwerbehinderte Menschen“ vom Statistischen Bundesamt – Ergebnisse 2023, Altersgruppen 15 bis 25 Jahre und 25 bis 35 Jahre) statistisch deutlich geringer aus als in den höheren Altersgruppen (rund 9,3%).

Ein weiterer Grund für den Rückgang könnte das zunehmende Fachkräfteproblem in vielen Bereichen sein. Die Landesverwaltung steht auch im Bereich der „Inklusion Personal“ in großer Konkurrenz zur Privatwirtschaft im Bemühen um die besten Fachkräfte.

Im Übrigen ist auch der Hinweis wichtig, dass Beschäftigte ihre im Arbeitsleben erworbene Schwerbehinderung oft nicht gegenüber der Dienststelle kommunizieren. Die damit verbundene Dunkelziffer an Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung kann folglich in den jährlichen Berechnungen der Beschäftigungsquote keine Berücksichtigung finden.

2. *Aus welchen Gründen sinkt die Zahl der Außenarbeitsplätze in der Landesverwaltung?*

Die Landesregierung verfolgt das Ziel, an geeigneter Stelle Außenarbeitsplätze einzurichten, um mehr gemeinsame Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen und damit einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung zu leisten. Dafür richten die Werkstatt-Träger sogenannte betriebsintegrierte Arbeits- und Berufsbildungsplätze ein. Diese Außenarbeitsplätze sind Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze, die räumlich im Betrieb eines regulären Unternehmens/einer Dienststelle angesiedelt, aber organisatorisch an eine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen angebunden sind. Aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung auch im Öffentlichen Dienst fallen „einfache“ Tätigkeiten nach und nach weg und werden von technischen Lösungen übernommen, so dass diese „Außenarbeitsplätze“ nur noch im geringeren Umfang angeboten werden können.

Naturgemäß unterliegt die Anzahl der besetzten Außenarbeitsplätze vorübergehenden Schwankungen, die sich in den letzten Jahren insbesondere daraus ergeben haben, dass der betriebsintegrierte Arbeitsplatz in ein reguläres Arbeitsverhältnis überführt oder die Tätigkeit aus persönlichen Gründen aufgegeben wurde und daher entweder eine Nachbesetzung dieser Plätze nicht angezeigt war bzw. die erneute Einrichtung und Besetzung eines Außenarbeitsplatzes eine gewisse Zeit in Anspruch genommen hat.

3. *Welche Schwierigkeiten verhindern aus Sicht der Landesregierung eine volle Besetzung der fünf möglichen Stellen von KAoA-STAR?*

In den Haushaltsjahren 2013, 2017, 2022 und 2024 wurden zusätzliche Landesstellen für jugendliche Absolventinnen und Absolventen des Landesprogramms „KAoA-STAR“ („Keine Abschluss ohne Anschluss“ - „Schule trifft Arbeitswelt“) in den Einzelplan des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales eingestellt. Diese zusätzlichen Landesstellen wurden sukzessive mit KAoA-STAR-Absolventinnen und -Absolventen besetzt und in den Einzelplan der jeweils aufnehmenden Behörden umgesetzt. Diese Stellenbesetzungen erfolgen auch teilweise erst im nachfolgenden Jahr nach Bereitstellung der Landesstellen; aktuell gibt es keine unbesetzten KAoA-STAR-Stellen.

4. *Wie viele Ausbildungsplätze bietet die Landesverwaltung für Menschen mit Schwerbehinderung an? (bitte nach Ressort, Dienststelle und Besetzungslage differenzieren)*

Im Bereich der regulären Ausbildung hat die Landesregierung das Ziel, die selbstständige Teilhabe von schwerbehinderten Auszubildenden sowie Studentinnen und Studenten durch Anpassung der individuellen Möglichkeiten (Nachteilsausgleich, behindertengerechte Einrichtung der Ausbildungsplätze) weitmöglich zu sichern. Alle zu besetzenden Ausbildungsstellen werden öffentlich ausgeschrieben und sind für alle Interessierten zugänglich. Es gibt in den Fortbildungseinrichtungen des Landes keine Ausbildungsplätze, die ausschließlich Menschen mit Schwerbehinderung vorbehalten sind, da dies dem Prinzip des Artikels 33 des Grundgesetzes widersprechen würde. Die Landesverwaltung sieht sich der Gleichstellung von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Auszubildenden besonders verpflichtet. Daher enthalten die Ausschreibungen in der Regel einen Zusatz, der Menschen mit Behinderung ausdrücklich anspricht und zur Bewerbung ermutigt. Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, vorbehaltlich gesetzlicher Regelungen.

Für eine detaillierte Übersicht über alle Ausbildungsverhältnisse in der Landesverwaltung wird auf den jährlichen Bericht „Duale Ausbildung in der Landesverwaltung“ an den Landtag verwiesen (Vorlage 18/4262). Dieser Bericht enthält auch Angaben zum Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung und ist im aktuellen Berichtsjahr unter <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-4262.pdf> abrufbar.

5. *Welche Maßnahmen werden ergriffen, um schwerbehinderten Beschäftigten gezielte Weiterbildungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten zu ermöglichen?*

Die Landesregierung hat das Ziel, eine moderne inklusive Arbeitswelt in der Landesverwaltung erfolgreich umzusetzen und eine landeseinheitliche Auslegung der Regelungen des SGB IX zu gewährleisten. Die am 19.12.2023 neugefasste Richtlinie zum SGB IX verpflichtet die Landesbehörden, die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu fördern. Sie sind zu Fortbildungsmaßnahmen, die barrierefrei zu gestalten sind, bevorzugt zuzulassen.

Dies spiegelt auch die Arbeitsrealität in der Landesverwaltung wider. Schwerbehinderte Beschäftigte haben uneingeschränkten Zugang zu Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Aufstiegsangeboten der Landesregierung. Die Angebote sind inklusiv gestaltet, sodass sowohl schwerbehinderte als auch nicht schwerbehinderte Beschäftigte gemeinsam teilnehmen können. Durch die Zunahme digitaler und hybrider Angebote ist der Zugang zu Weiterbildungs- und Aufstiegsangeboten insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte vereinfacht worden. Führungskräfte werden geschult und mit Blick auf die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten sensibilisiert. Sie informieren und unterstützen schwerbehinderte Beschäftigte bei der Ermittlung ihres Fort- und Weiterbildungsbedarfs auch im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter-Gesprächen und sorgen dafür, dass sie bei innerbetrieblichen Maßnahmen bevorzugt berücksichtigt werden.

Bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen werden schwerbehinderte Beschäftigte bestmöglich durch Nachteilsausgleich, behindertengerechte Ausstattung, spezielle Arbeits- und Lernmittel (z. B. Bildschirmlesegeräte, ergonomische Arbeitsplätze, Kommunikationshilfen, Vorleseprogramme, Gebärdendolmetscher) sowie flexible Arbeitsbedingungen unterstützt, um eine barrierefreie Teilnahme an Weiterbildungsformaten sowie die Wahrnehmung beruflicher Entwicklungschancen zu gewährleisten. Durch dieses Vorgehen wird sichergestellt, dass schwerbehinderte Beschäftigte im Rahmen ihrer Qualifikation und persönlichen

Leistungsfähigkeit gleiche Chancen auf berufliches Fortkommen besitzen und ihre Lernziele ohne Benachteiligung erreichen können.

Darüber hinaus werden bereichsspezifisch oder zu Erfüllung abweichender Qualifizierungsbedarfe weitere Maßnahmen ergriffen. Beispiele hierfür sind:

- Für Personen mit einer Sehbehinderung besteht im Bereich der mehrmonatigen Qualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt eine Kooperation mit einem Berufsförderwerk, welches auf Umschulungen und Weiterbildungen für Personen mit einer Sehbehinderung spezialisiert ist.
- Im Rahmen von Lehrereinstellungsverfahren erhalten jede schwerbehinderte Bewerberin und jeder schwerbehinderte Bewerber innerhalb eines Jahres ein wunschgemäßes Einstellungsangebot.
- Im Bereich der Polizei NRW werden alternative Karrierewege für Menschen angeboten, die die physischen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht erfüllen können. Beispielsweise besteht die Möglichkeit, als Regierungsinspektoranwärterin oder Regierungsinspektoranwärter im Bereich der Verwaltung der Polizei zu arbeiten. Ebenso ist eine vergleichbare Laufbahn im Fachbereich Verwaltungsinformatik möglich. Darüber hinaus bietet jede Polizeibehörde im Bereich der Tarifbeschäftigten Arbeitsplätze an, die mit ganz unterschiedlichen Berufszugängen und Vorqualifikationen wahrgenommen werden können. Hierbei handelt es sich z. B. um Assistenzarbeitsplätze, Tätigkeiten in der Personalverwaltung, Geschäftszimmertätigkeiten, Elektriker, Juristen, Küchenhilfskräfte, IT-, Hausmeister- und Pfortendienste. Die Fortbildung innerhalb der Polizei NRW orientiert sich an den unterschiedlichen Funktionen und Aufgaben der Beschäftigten. Sie wird fortlaufend evaluiert und bei Bedarf angepasst.
- In der Finanzverwaltung betont die Rahmeninklusionsvereinbarung die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Menschen und bietet für Menschen mit Behinderung maßgeschneiderte erreichbare Entwicklungsprogramme und Werdegangsziele. Dies schließt auch Führungspositionen ein, die für Menschen mit Schwerbehinderung gleichermaßen erreichbar sein müssen.
- In der Justizverwaltung garantiert die Rahmeninklusionsvereinbarung eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen in den Dienststellen der Justiz und des Justizvollzugs des Landes Nordrhein-Westfalen. Themen der Inklusion und Teilhabe finden sich auch in den Nachwuchsgewinnungsmaßnahmen der Justiz wieder, die Aspekte von Vielfalt und Chancengerechtigkeit ausdrücklich berücksichtigen. Im Justizvollzugsdienst sind die Einsatzmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen aufgrund der körperlichen Anforderungen eingeschränkt. Dennoch werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Teilhabe fortlaufend ausgebaut.
- Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr zeichnet sich insbesondere der Landesbetrieb Straßenbau mit Erfolg durch besondere Maßnahmen aus (z.B. Schulungen für gehörlose Beschäftigte, sowohl mit hörenden wie mit hörgeschädigten Beschäftigten, Relay-Dienste für hörgeschädigte Menschen), um schwerbehinderten Beschäftigten eine optimale Teilhabe an der beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen.
- Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration stehen den Beschäftigten hausinterne Qualifizierungsprogramme zur Verfügung. Diese ermöglichen eine Teilnahme ohne lange bzw. potenziell barrierebehaftete An- und Abfahrtswege und berücksichtigen die individuellen Bedarfe schwerbehinderter Beschäftigter.