



Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2009

# Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2009

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen der Stadt Köln

## Kontakt

Personalamt  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln

Telefon: 0221/221-26765  
Telefax: 0221/221-22961

personalamt@stadt-koeln.de  
www.stadt-koeln.de

Ansprechpartnerin:  
Britta Oswald



Der Oberbürgermeister

Dezernat I - Personalamt

## Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangssituation	5
2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends	6
<b>2.1 Vorbemerkung</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends</b>	<b>6</b>
3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	8
<b>3.1 Beschäftigungsquote seit 2003</b>	<b>8</b>
<b>3.2 Beschäftigungsquote der Dezernate</b>	<b>9</b>
<b>3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern</b>	<b>10</b>
<b>3.4 Behinderung nach Altersstufen</b>	<b>11</b>
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	12
<b>4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte</b>	<b>12</b>
<b>4.3 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds</b>	<b>13</b>
<b>4.4 Einstellung von schwerbehinderten Menschen</b>	<b>15</b>
<b>4.5 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzbedingungen</b>	<b>16</b>
<b>4.6 Projekte als Kooperation von Verwaltung und Gesamtschwerbehindertenvertretung</b>	<b>18</b>
5. Ausblick	19

## 1. Ausgangssituation

„Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.“

enge  
Zusammenarbeit

Dies ist der erste Satz aus § 99 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) und die gesetzliche Verpflichtung, der die Zusammenarbeit der beteiligten Partner bei der umfassenden und dauerhaften Eingliederung schwerbehinderter Menschen (auch) bei der Stadt Köln in die Dienststellen definiert.

Am 20.06.2002 hat die Verwaltung mit dem Gesamtpersonalrat und dem Gesamtvertrauensmann der schwerbehinderten Menschen eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Schwerbehinderte Menschen sollen durch geeignete Maßnahmen, wie z.B. die behinderungsgerechte Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes, in ihrer beruflichen Entwicklung besonders gefördert werden, um so konkurrenzfähig zu bleiben. Ein weiteres Kernstück der Vereinbarung ist ein Integrationsfonds, der zur Finanzierung der o. g. Integrationsziele eingesetzt wird, soweit eine Förderung aus anderen gesetzlichen Mitteln nicht möglich ist. Die Steuerungsgruppe tagt mindestens zweimal im Jahr und erörtert die anliegenden aktuellen Themen.

Integrations-  
vereinbarung

Kernpunkt:  
Integrationsfonds

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sind:

- die Gesamtschwerbehindertenvertretung
- der Beauftragte des Arbeitgebers
- das Amt für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- der Gesamtpersonalrat und
- das Personalamt als Geschäftsführung.

Mitglieder der  
Steuerungsgruppe

Die Integrationsvereinbarung legt fest, dass einmal im Jahr dem Oberbürgermeister im Rahmen eines Erfahrungsberichtes über die Umsetzung und Realisierung der Integrationsvereinbarung sowie dem Stadtvorstand über die Verwendung der Mittel berichtet wird. Dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung wie auch dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird auf eigenen Wunsch ebenfalls berichtet.

Der vorliegende Bericht deckt den gesamten Informationsbedarf dieser Gremien ab.

Berichtswesen

## **2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends**

### **2.1 Vorbemerkung**

Das Datenmaterial der Kennzahlen und Diagramme basiert auf der jeweiligen Jahresmeldung nach dem Schwerbehindertenrecht an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Rheinland nach dem SGB IX.

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag: 31.12.2009 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug 18.281.

Die nach §§ 73 ff. SGB IX zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. So bleiben bei den losgelöst von den Planstellen nach Kopfzahlen zu ermittelnden Arbeitsplätzen bestimmte Beschäftigtengruppen außer Ansatz, wie zum Beispiel Personen, die in ihre Stellen gewählt werden, Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Danach beträgt in 2009 die jahresdurchschnittliche Arbeitsplatzzahl 16.507 (= alle Beschäftigte gem. SGB IX).

Datenbasis nach  
SGB IX

### **2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends**

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2009

**1.058**

schwerbehinderte Frauen und Männer.

Anzahl eingestellte schwerbehinderte Menschen in 2009 23

Anzahl ausgeschiedene schwerbehinderte Menschen in 2009 79

**Entwicklungstrend: trotz höherer Anzahl ausgeschiedener als  
eingestellter schwerbehinderter Menschen, stetiger Anstieg der  
schwerbehinderten Beschäftigten.**

#### **Anteile Frauen/Männer**

599 davon sind Frauen und 459 sind Männer.

**Entwicklungstrend: stetiger Anstieg der Anteile schwerbehinderten  
Frauen; erstmalig leichter Rückgang der Anteile schwerbehinderter  
Männer (um 9).**

#### **Frauenquote aller Beschäftigten**

61,9% aller Beschäftigten sind Frauen.

#### **Frauenquote**

Von allen beschäftigten Frauen sind 5,29% schwerbehindert.

#### **Männerquote aller Beschäftigten**

38,1% aller Beschäftigten sind Männer.

#### **Männerquote**

Von allen beschäftigten Männern sind 6,61% schwerbehindert.

#### **Schwerbehindertenquote**

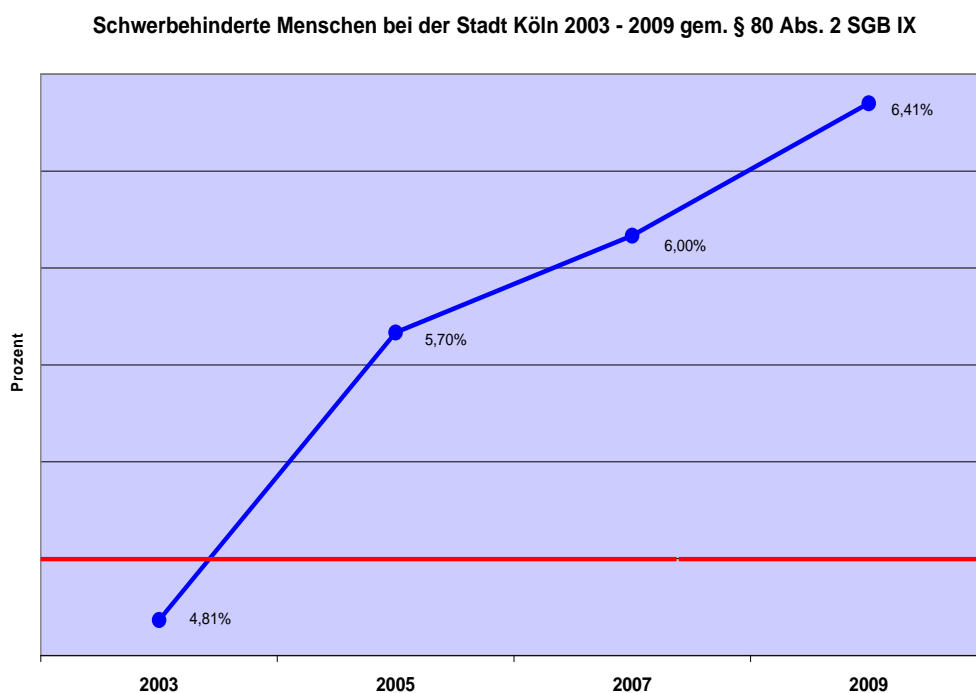
Die Schwerbehindertenquote liegt bei 6,41%.

**Entwicklungstrend: stetiger Anstieg der Schwerbehindertenquote.**

Seit 2004 ist die gesetzliche Pflichtquote dauerhaft überschritten.

### 3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

#### 3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003



Stadt Köln erreicht  
6,41%

Gemäß der Integrationsvereinbarung strebt die Stadt Köln an, die in § 71 SGB IX geforderte Mindest-Beschäftigungsquote von 5% durch geeignete Maßnahmen zu sichern bzw. deutlich zu überschreiten.

Ungeachtet dessen, dass die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Schwerbehinderung immer höher gesetzt werden und obwohl die Gleichstellung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst schwerer zu erreichen ist, trägt neben der demographischen Entwicklung auch die gute Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und Beratung durch die Schwerbehindertenvertretungen dazu bei.

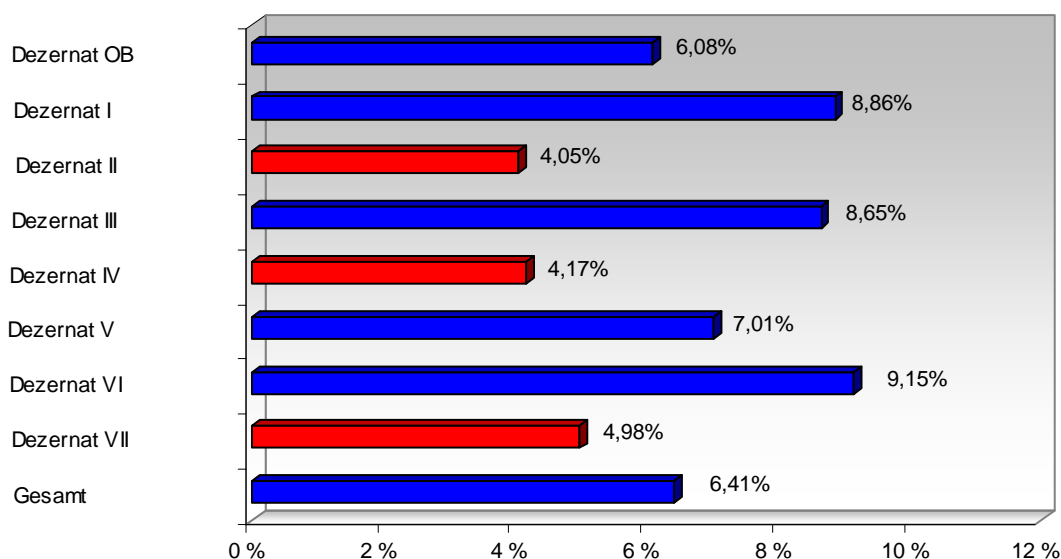
gesetzliche Norm:  
5% Mindest-  
Beschäftigungs-  
quote



In 2009 ist eine Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 6,41% zu verzeichnen, obwohl die ermittelten Daten zur Altersstruktur der Beschäftigten belegen, dass in weitaus größerem Umfang schwerbehinderte Menschen aus dem Dienst der Stadt Köln ausscheiden, als in den einstellungsrelevanten Altersgruppen vertreten sind. Hier wirkt sich der demographische Wandel (= Veränderung der Zusammensetzung der Altersstruktur unserer Gesellschaft) aus: das Durchschnittsalter der Beschäftigten nimmt zu (s. auch: 3.4 Behinderung nach Altersstufen).

### 3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate

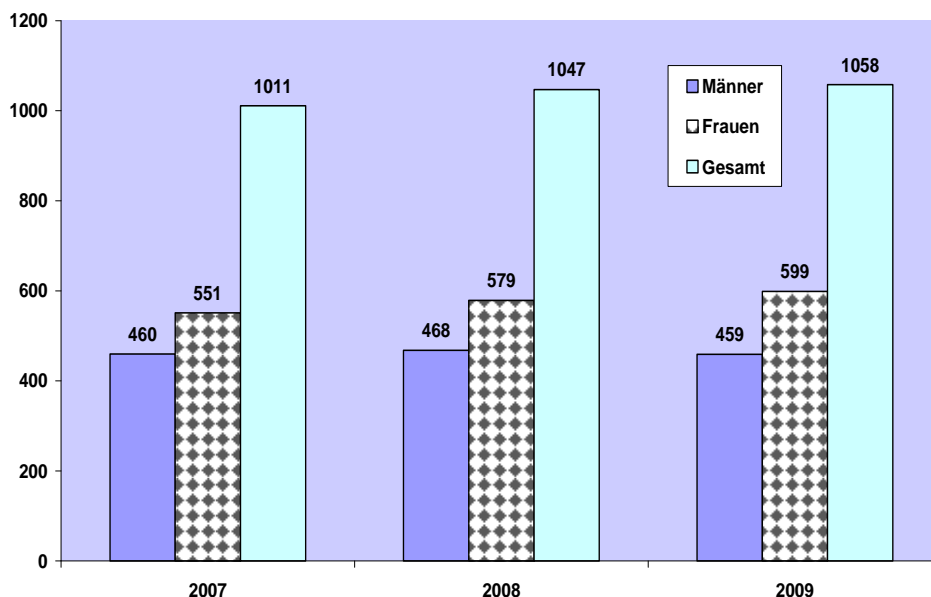
**Dezernate im Jahresdurchschnittsvergleich 2009**  
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen



Bei einem Vergleich der Beschäftigungsquoten der Dezernate ergeben sich teilweise große Unterschiede. Jeder Vergleich muss aber auch die unterschiedlichen Strukturen, die Dezernatsaufgaben und die Größe der Geschäftsbereiche berücksichtigen: so können z. B. bei der Berufsfeuerwehr schwerbehinderte Menschen nur bedingt eingesetzt werden, da ein besonderes Maß an körperlicher Fitness eine Einstellungsvoraussetzung ist.

### 3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern

Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln 2007 bis 2009 gem. § 80 II SGB IX  
Frauen und Männer



Der höhere Anteil von Frauen unter den Beschäftigten (= 61,9%) im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (= 38,1%) spiegelt sich auch unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der schwerbehinderten Menschen wieder: es arbeiten mehr schwerbehinderte Frauen als schwerbehinderte Männer bei der Stadt Köln.

Frauenanteil höher

### 3.4 Behinderung nach Altersstufen

Behinderungen treten bei den meisten Menschen erst im Laufe ihrer Berufsbiographie durch Krankheit oder durch einen Unfall auf. Körperliche Behinderungen machen dabei den überwiegenden Teil der Behinderungsarten aus.

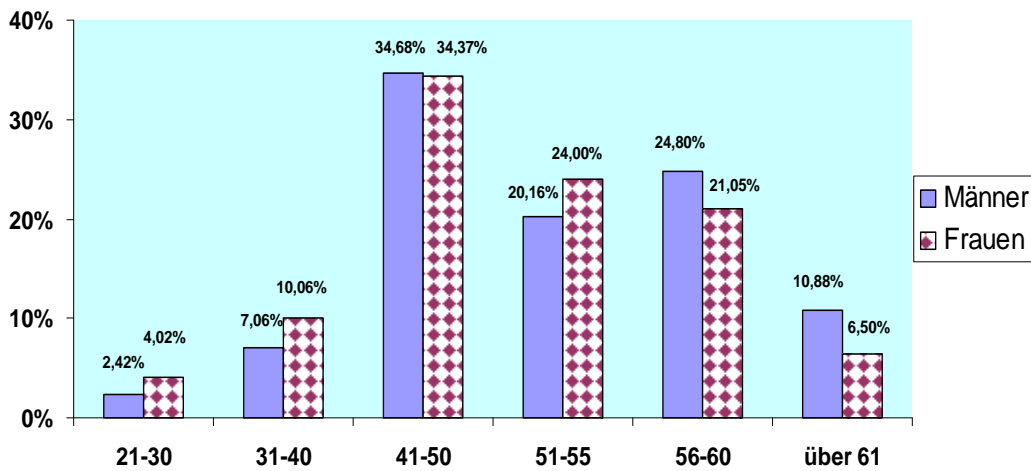
Behinderungen durch  
Krankheit oder Unfall

Jedoch ist eine steigende Anzahl von psychischen Erkrankungen zu beobachten und zu verzeichnen.

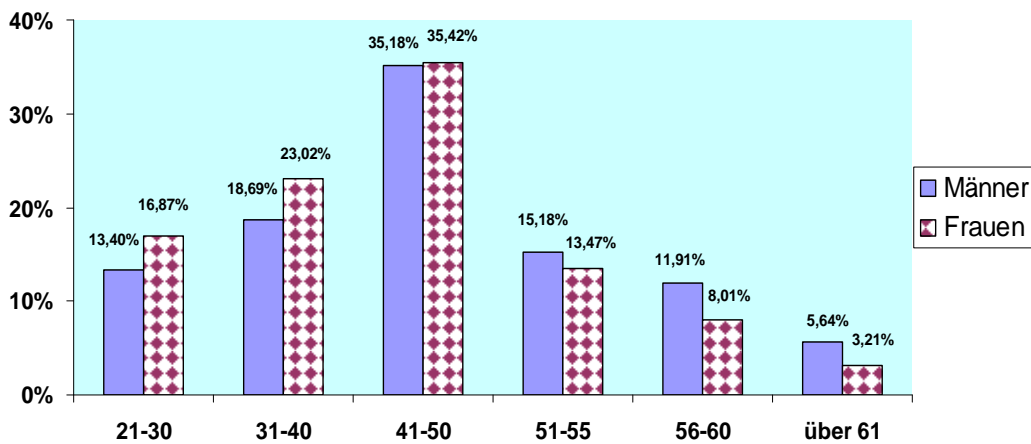
In 2009 waren mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Beschäftigten

zwischen 41 und 55 Jahre alt. Weitere 22,68% gehörten der Altersgruppe der 56- bis 60-Jährigen an. Junge Erwachsene bis zum 30. Geburtstag waren dagegen lediglich mit 3,33% vertreten.

**Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln 2009 gem. SGB IX  
nach Altersstufen und Geschlecht**



**Beschäftigte der Stadt Köln nach Altersstufen und Geschlecht  
(ohne schwerbehinderte Menschen)**



## 4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

### 4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds

Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, haben gem. § 77 Abs. 2 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 105 € zu bezahlen.

externe  
Ausgleichsabgabe

**Die Stadt Köln hatte somit aufgrund von Quotenerfüllung für 2009 keine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland zu zahlen.**

Mit der Integrationsvereinbarung ist ein Integrationsfonds (= interne Ausgleichsabgabe) als eine zusätzliche Leistung zur gesetzlichen Vorgabe entwickelt worden.

Integrationsfonds =  
interne Ausgleichs-  
abgabe

Beim Personalamt ist seit der Einführung von NKF ein zentraler Mittelansatz in Höhe von 15.000 € als interner Integrationsfonds in der Höhe der durchschnittlichen Förderungen pro Jahr festgeschrieben.

### 4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte

Auf eine eventuell zu zahlende Ausgleichsabgabe sind zum Teil Aufträge an anerkannte Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten anrechenbar. Die Dienststellen werden daher zum Jahresende durch das Personalamt gebeten, an Werkstätten erteilte Aufträge darzulegen. So konnte in der Vergangenheit die Entrichtung einer Ausgleichsabgabe durch das Zurückgreifen auf solche Aufträge vermieden werden.

Anrechnung auf  
Ausgleichsabgabe

Seit 2004 war dies wegen der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote nicht mehr erforderlich.

Auch wenn die Aufträge angesichts der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote für schwerbehinderte Menschen zu keiner Senkung der Ausgleichsabgabe führen können, wird das Ziel weiter verfolgt, die Möglichkeiten der Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen auch in Zukunft umfassend auszuschöpfen.

Werkstattaufträge bewirken eine mittelbare Förderung behinderter Menschen über die Sicherung ihrer Arbeitsplätze. Diese Menschen sind auf dem ersten Arbeitsmarkt nur schwer oder gar nicht zu vermitteln.

**Aufträge  
sichern  
Werkstattarbeitsplätze**

<b>Aufträge an Behindertenwerkstätten</b>	
2006	32.643,26 €
2007	70.208,64 €
2008	90.152,32 €
2009	233.289,75 €

#### **4.3 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds**

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung.

- So wurden Arbeitsplätze durch behinderungsgerechte Bürodrehstühle und Schreibtische umgestaltet.
- Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge einer überwiegend sitzenden Tätigkeit behinderungsbedingt Probleme hatten, wurden mit elektromotorisch höhenverstellbaren PC-Arbeitstischen ausgestattet, so dass die Betroffenen durch den Wechsel von Sitzen und Stehen körperliche Fehlhaltungen und -belastungen weitgehend vermeiden können.
- Die Förderung von besonderen Hörgeräten sicherte die Teilnahme von Beschäftigten an Dienstbesprechungen mit vielen

Nebengeräuschen.

Vorrangig ist von den Dienststellen zu prüfen, ob nicht je nach Einzelfall Mittel bei der Arbeitsverwaltung, den Rententrägern, den Krankenkassen oder beim Integrationsamt beantragt werden können, um diese Anpassungen zu finanzieren.

In den meisten Fällen tritt die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben in die Kostenübernahme mit einer Förderhöhe von 80% der Gesamtkosten ein.

Grundsätzlich gilt, dass die Mittel der internen Ausgleichsabgabe i. S. d. Subsidiaritätsprinzip nachrangig eingesetzt werden.

Die verbleibenden Restkosten, in der Regel 20% der Gesamtkosten, die früher die Dienststellen selbst aufbringen mussten, werden aus Mitteln des Integrationsfonds beglichen.

Von den Anträgen auf Förderung aus dem Integrationsfonds, die die Dienststellen bislang gestellt haben, ist noch kein Antrag abgelehnt worden.

nachrangiger Einsatz  
des Integrationsfonds

Projekte Integrationsfonds 2009			
Fallzahlen	Titel	Handikap	Kosten in €
2	behindertengerechter Stuhl/Schreibtisch	Mobilitätseinschränkung	717,10
1	Wartung/Evakuierungsstuhl	Mobilitätseinschränkung	165,79
1	Umbau einer Brandschutztür im Parkhausbereich*	Mobilitätseinschränkung	11.401,69
12	Einzeltests/schwerbehinderter Bewerber/innen		1.161,00
2	Hörgerät	Hörbehinderung	1.554,42
18	<b>Summe</b>		<b>15.000,00</b>

geförderte  
Projekte

\*Weil der Umbau einer Brandschutztür als Einzelfördermaßnahme überdurchschnittlich viele Mittel aufbrauchte, wurde der Integrationsfonds erstmalig in einem Kalenderjahr bereits zur Jahresmitte vollständig ausgeschöpft.

Gleichwohl wurden alle später beantragten Projekte aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung als Arbeitgeber, die Arbeitsplätze entsprechend behinderungsgerecht auszustatten, realisiert. Die Dienststellen zahlten die fehlende 20%ige Förderung zunächst aus eigenen Mitteln. Die Zuschüsse an die Dienststellen flossen bei diesen Förderungen rückwirkend zu Beginn des neuen Haushaltsjahres.

**Integrationsfonds  
vollständig  
ausgeschöpft**

#### 4.4 Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Eine Quotenerhöhung über die Einstellung von externen schwerbehinderten Menschen ist sehr schwer möglich, da es häufig an der notwendigen Qualifizierung fehlt.

Trotzdem ist es gelungen, behinderte und schwerbehinderte Menschen einzustellen; unter anderem durch die Beteiligung des Integrationsfachdienstes (IFD) und des Berufsförderungswerkes Köln im Auswahlverfahren.

Im Ausbildungsbereich ist außerdem die Anzahl der Bewerbungen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. So gingen gesamtstädtisch in 2009 immerhin 112 Bewerbungen von schwerbehinderten Auszubildenden ein.

Berufsbild	Bewerbungen 2009			Einstellungen 2009		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltungs- ausbildungen	4.630	78	1,7	236	3	1,3
gewerblich- technischer Bereich	1.909	34	1,8	58	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>6.539</b>	<b>112</b>	<b>1,7</b>	<b>294</b>	<b>3</b>	<b>1,0</b>

**Bewerbungen/  
Einstellungen 2009**

Da eine Bevorzugung bei Einstellungen nur unter der Voraussetzung erfolgt, dass eine vergleichbare Eignung vorliegt, konnten in 2009 nur 3 Einstellungen im Ausbildungsbereich erfolgen.

Es bleibt weiterhin ein städtisches Ziel, die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Auszubildenden zu steigern.

Berufsbild	Bewerbungen 2008			Einstellungen 2008		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltungs- ausbildungen	2.954	40	1,4	154	2	1,3
gewerblich- technischer Bereich	2.291	20	0,9	80	2	2,5
Gesamt	5.245	60	1,2	234	4	1,9

Bewerbungen/  
Einstellungen 2008

#### 4.5 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Die meisten Behinderungen stellen keine besonderen Anforderungen an den Arbeitsplatz. Dies ist lediglich in Einzelfällen erforderlich.

Mit einer behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes werden optimale Leistungen ermöglicht, Belastungen abgebaut und weiteren gesundheitlichen Schäden vorgebeugt. Oft reicht es aus, organisatorische Maßnahmen zu ergreifen.

Ist eine technische Umgestaltung des Arbeitsplatzes nötig, erfahren Dienststelle und Schwerbehinderte von

- den Ingenieuren des Integrationsamtes,
- den Fachdiensten der Rehaträger,

behinderungs-  
gerechte  
Arbeitsplatzausstattung



- dem Integrationsfachdienst (=IFD),
- den Fachleuten der Berufsförderungswerke,

welche Maßnahmen ergriffen werden können.

Die Höhe der Förderung durch das Integrationsamt wird auch daran gemessen, ob Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachkommen. Die Stadt Köln erfüllt die geforderte Beschäftigungsquote und erhält daher durch die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben im Regelfall Zuschüsse in Höhe von 80 % zu den jeweiligen Kosten. Leistungen der Rehaträger an die Betroffenen werden bis zu 100 % gefördert.

Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben nach dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) i. V. m. der Ausgleichsabgabeverordnung wurden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben folgende Zuschüsse an die Stadt Köln als Arbeitgeber und ihre schwerbehinderten Beschäftigten gewährt:

Bewilligte Mittel	160.764,72 €
Ausgezahlte Mittel	111.787,38 €

Von den ausgezahlten Mitteln i. H. v. 111.787,38 € kamen jeweils 42 Förderungen Frauen und 28 Förderungen Männern zu Gute.

Bewilligte Mittel in Höhe von 48.977,34 € sind noch nicht von den Dienststellen der Stadt Köln abgerufen worden, weil z. B. noch nicht alle Rechnungen vorliegen oder die Maßnahme noch nicht abgeschlossen ist. Diese gebundenen Mittel verfallen nicht, sondern stehen bis zum Abschluss einer jeden Maßnahme zur Verfügung.

Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben wurden allgemeine behinderungsbedingt notwendige Arbeitsplatzumrüstungen vorgenommen, z.B. zur Beschaffung bzw. Durchführung von:

- besonderem Büromobiliar
- technischen Arbeitshilfen
- notwendigen baulichen Veränderungen
  
- Beschaffung technischer Arbeitshilfen
- Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes
- Hilfen in besonderen Lebenslagen, wie z. B. das Ergotraining am Arbeitsplatz oder die Einrichtung von Behindertenparkplätzen am Arbeitsplatz/Wohnort.

Außerdem erfolgten Zuschüsse an die Stadt Köln als Arbeitgeber in Form von Minderleistungsausgleichen und zur Abdeckung der finanziellen Aufwendungen bei personeller Unterstützung.

Des Weiteren wurden personenbezogene Mittel von Reha- und Rententrägern und dem Landschaftsverband Rheinland in Anspruch genommen.

#### **4.6 Projekte als Kooperation von Verwaltung und Gesamtschwerbehindertenvertretung**

Am 15.12.2008 wurde nach enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung ein offener Brief des Stadtdirektors zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung veröffentlicht. Darin werden die Beschäftigten und Dienststellen sowie Entscheidungsträger auf die gesetzlich verbrieften Arbeitgeberpflichten nach dem Schwerbehindertenrecht hingewiesen. Dieser Brief ist dauerhaft auf der Seite der Gesamtschwerbehindertenvertretung im städtischen Intranet eingestellt.

Nach Paragraph 2 des SGB IX werden Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30, aufgrund einer entsprechenden Feststellung durch die Feststellungsbehörde auf ihren Antrag hin vom Arbeitsamt Schwerbehinderten gleichgestellt, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können.

Auch für viele städtische Beschäftigte trifft dieser Sachverhalt zu, so dass mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung ein Arbeitspapier erarbeitet wurde, das helfen soll, die Erfolgsaussichten eines Gleichstellungsverfahrens realistisch einzuschätzen.

Das Arbeitspapier ist dauerhaft auf der Seite des Personalamtes und den Seiten der Gesamtschwerbehindertenvertretung im städtischen Intranet eingestellt.

Die Richtlinie zum Stellenbesetzungsverfahren wurde auf Intervention der Gesamtschwerbehindertenvertretung dahingehend erweitert, als dass bei externen Stellenausschreibungen im Vorfeld nicht mehr nur bei der Agentur für Arbeit nach potentiellen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nachgefragt wird, sondern dass seit Ende 2008 auch der Integrationsfachdienst und das Berufsförderungswerk Köln in die Abfrage einbezogen werden.

## **5. Ausblick**

Auch in 2009 ist es erneut gelungen, die gesetzliche Pflichtquote für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erreichen und weiter zu erhöhen. Dies ist das Ergebnis einer gezielten gemeinsamen Arbeit aller Beteiligten, die über Jahre hinweg die Belange der Menschen mit Behinderung zu ihrem Schwerpunkt gemacht haben.

So wird das Jahr 2010 uns wieder vor neue Herausforderungen stellen. Aber auch neue Projekte sind zu entwickeln. Es gilt, die erkennbaren #

Veröffentlichung  
zum  
Gleichstellungs-  
verfahren

erweiterte Abfrage  
im  
Stellenbesetzungs-  
verfahren

positiven Tendenzen zu stärken und zu fördern, den negativen Tendenzen jedoch entgegen zu wirken, um weiterhin eine Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen zu erreichen. Die Intensivierung der Prüfung, der Beantragung und des Abrufs aller verfügbaren Fördermaßnahmen und Fördermittel steht dabei im Mittelpunkt.