



Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2010

# Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2010

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen der Stadt Köln

## Kontakt

Personal- und Organisationsamt  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln

Telefon: 0221/221-26765

Telefax: 0221/221-22961

Ansprechpartnerin:  
Britta Oswald



Der Oberbürgermeister

Dezernat I – Personal- und Organisationsamt

## **Inhaltsverzeichnis:**

1. Ausgangssituation	5
2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends	5
<b>2.1 Vorbemerkung</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends</b>	<b>6</b>
3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	7
<b>3.1 Beschäftigungsquote seit 2003</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Beschäftigungsquote der Dezernate</b>	<b>8</b>
<b>3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern</b>	<b>9</b>
<b>3.4 Behinderung nach Altersstufen</b>	<b>9</b>
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	10
<b>4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds</b>	<b>10</b>
<b>4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte</b>	<b>11</b>
<b>4.3 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds</b>	<b>11</b>
<b>4.4 Einstellung von schwerbehinderten Menschen</b>	<b>13</b>
<b>4.5 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzbedingungen</b>	<b>14</b>
<b>4.6 Verwaltung und Gesamtschwerbehindertenvertretung fördern     das Schulungszentrum Informationsverarbeitung</b>	<b>15</b>
<b>4.7 Sonderwettbewerb „Barrierefreiheit“ im Rahmen des Betrieblichen     Vorschlagwesens</b>	<b>16</b>
5. Fazit	16

## 1. Ausgangssituation

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. So steht es in Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Gleichbehandlung und die Förderung von Chancengleichheit sind auch für schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in unserer Gesellschaft.

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat dabei einen besonderen Stellenwert: sie ermöglicht eine weitgehend selbstständige Lebensführung.

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.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sind:

- die Gesamtschwerbehindertenvertretung
- der Hauptbeauftragte des Arbeitgebers
- das Amt für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- der Gesamtpersonalrat und
- das Personal- und Organisationsamt als Geschäftsführung.

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 und Rechtsfragen, Vergabe, Internationales wie auch dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird auf eigenen Wunsch ebenfalls berichtet.

Der vorliegende Bericht deckt den gesamten Informationsbedarf dieser Gremien ab.

## 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: 31.12.2010 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug 18.647.

Integrationsvereinbarung

Kernpunkt:  
Integrationsfonds

Mitglieder der  
Steuerungsgruppe

Berichtswesen

Datenbasis nach  
SGB IX

Die nach §§ 73 ff. SGB IX zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. So bleiben bei den losgelöst von den Planstellen nach Kopffzahlen 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 2010 die jahresdurchschnittliche Arbeitsplatzzahl 16.819 (= alle Beschäftigte gem. SGB IX).

## 2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends

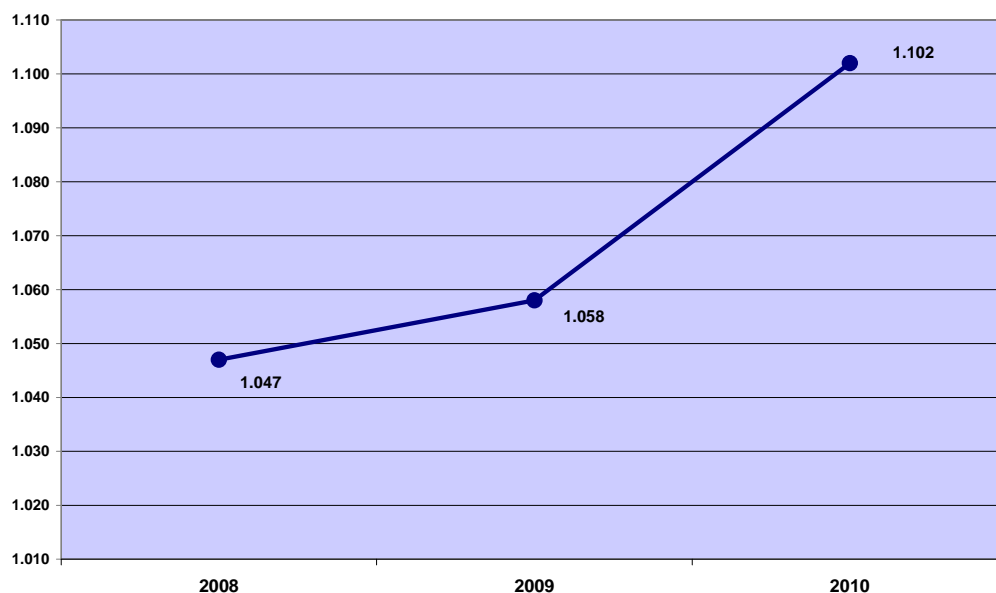
Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2010

**1.102**

schwerbehinderte Frauen und Männer.

Anzahl eingestellte schwerbehinderte Menschen in 2010	24
Anzahl ausgeschiedene schwerbehinderte Menschen in 2010	73

Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln 2008 - 2010



### Anteile Frauen/Männer

625 davon sind Frauen und 477 sind Männer.

### Frauenquote aller Beschäftigten

62,48% aller Beschäftigten sind Frauen.

### Frauenquote

Von allen beschäftigten Frauen sind 5,67% schwerbehindert.

### Männerquote aller Beschäftigten

37,52% aller Beschäftigten sind Männer.

### Männerquote

Von allen beschäftigten Männern sind 7,32% schwerbehindert.

### Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote liegt bei 6,55%.

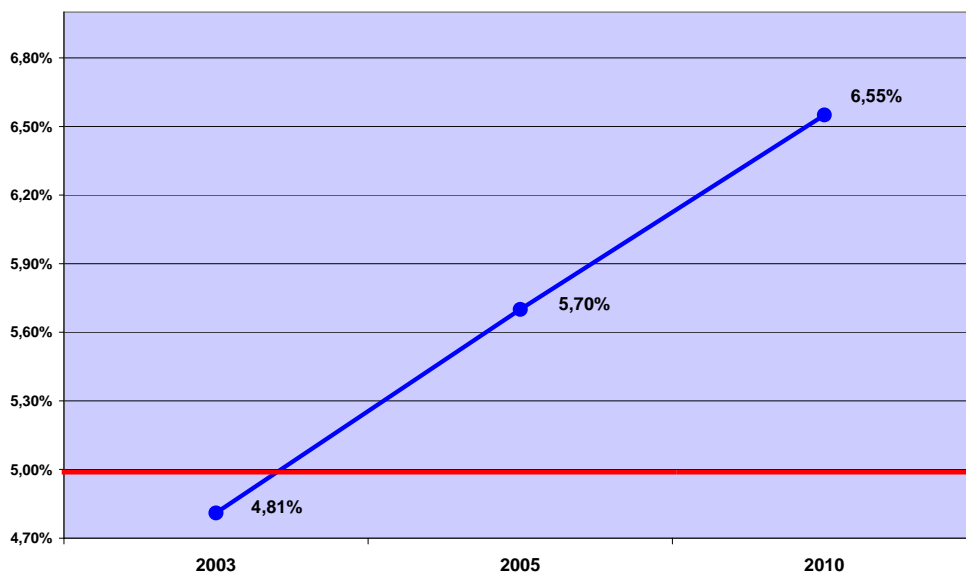
**Entwicklungstrend: trotz höherer Anzahl ausgeschiedener als eingestellter schwerbehinderter Menschen, stetiger Anstieg der schwerbehinderten Beschäftigten.**

Seit 2004 ist die gesetzliche Pflichtquote dauerhaft überschritten.

## 3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

### 3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003

Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln 2003 - 2010 gem. § 80 Abs. 2 SGB IX



gesetzliche Norm:  
5% Mindest-  
Beschäftigungs-  
quote

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.

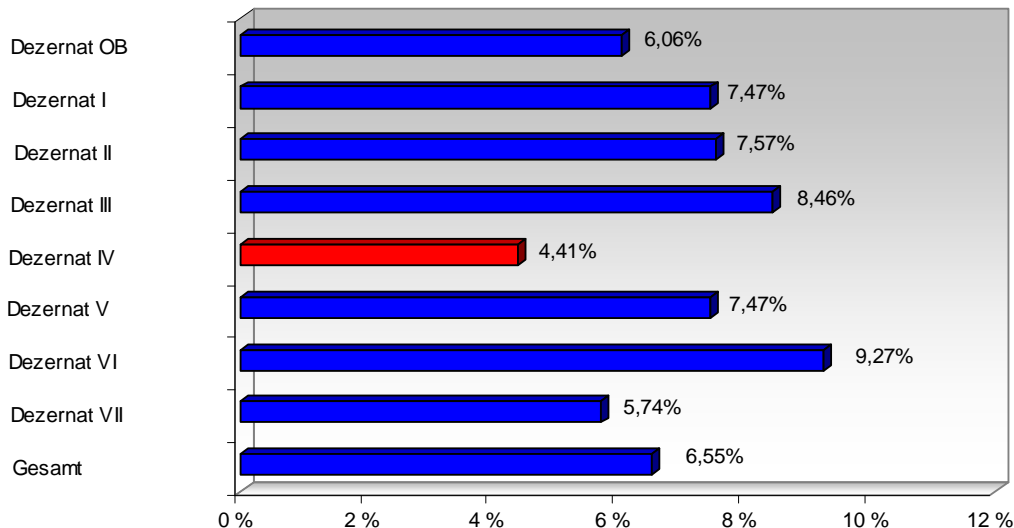
Stadt Köln erreicht  
6,55%

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.

In 2010 ist eine Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 6,55% 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 2010**  
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

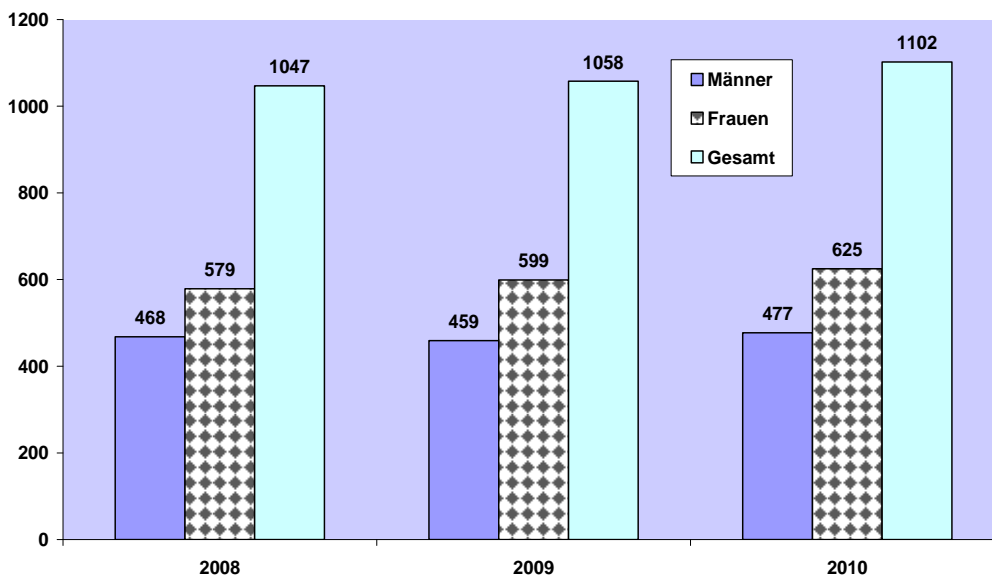


Bei einem Vergleich der Beschäftigungsquoten der Dezernate ergeben sich teilweise große Unterschiede. Jeder Vergleich muss aber auch die unterschiedlichen Strukturen, die Dezernatsaufgaben und die Größe der Geschäftsbereiche berücksichtigen: so können z. B. bei der Berufsfeuerwehr schwerbehinderte Menschen 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 2008 bis 2010 gem. § 80 II SGB IX  
Frauen und Männer



Frauenanteil höher

Der höhere Anteil von Frauen unter den Beschäftigten (= 62,48%) im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (= 37,52%) spiegelt sich auch unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der schwerbehinderten Menschen wider: es arbeiten mehr schwerbehinderte Frauen als schwerbehinderte Männer bei der Stadt Köln.

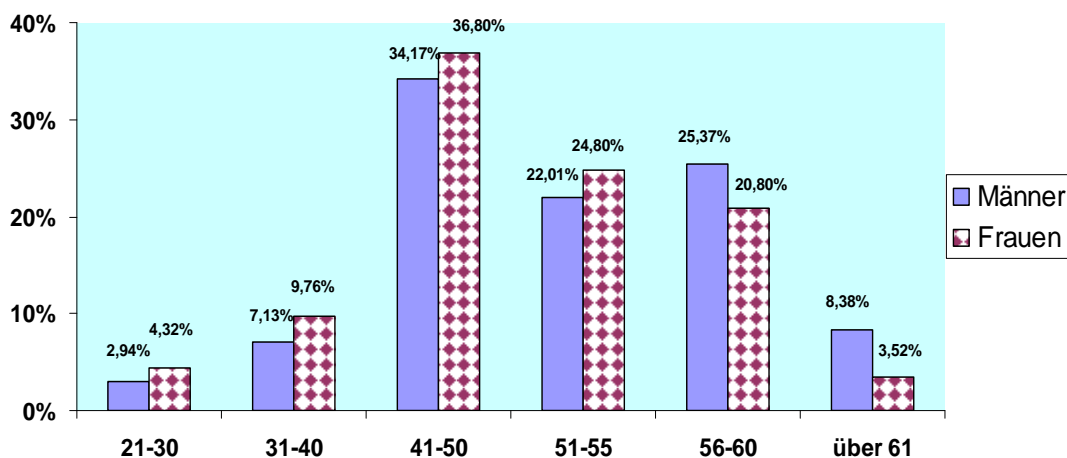
### 3.4 Behinderung nach Altersstufen

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. Jedoch ist auch eine steigende Anzahl von Behinderung aufgrund von psychischen Erkrankungen zu beobachten und zu verzeichnen bis hin zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis.

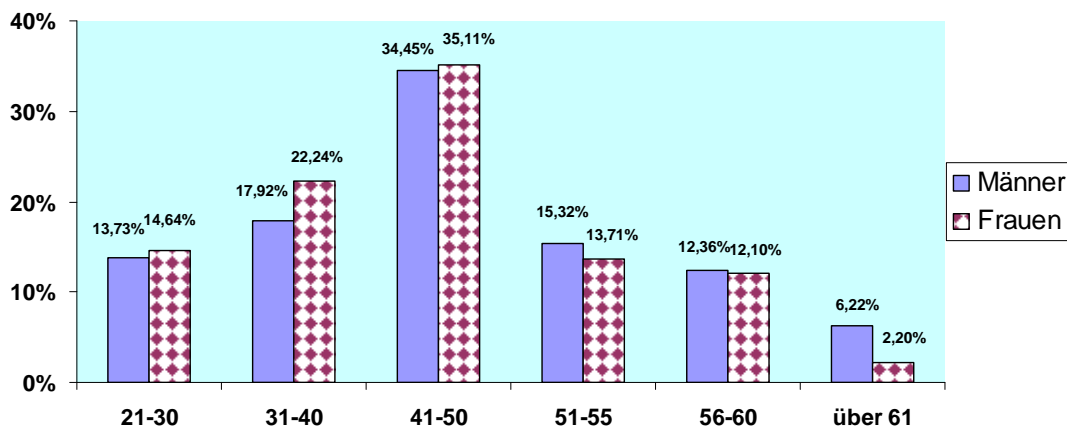
Behinderungen durch Krankheit oder Unfall

In 2010 waren mit 653 nahezu 60% der schwerbehinderten Beschäftigten zwischen 41 und 55 Jahre alt. Weitere 22,78% gehörten der Altersgruppe der 56- bis 60-Jährigen an. Junge Erwachsene bis zum 30. Geburtstag waren dagegen lediglich mit 3,72% vertreten.

**Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln 2010 gem. SGB IX  
nach Altersstufen und Geschlecht**



**Nichtbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln  
nach Altersstufen und Geschlecht**



## 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.

**Die Stadt Köln hatte somit aufgrund von Quotenerfüllung für 2010 keine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland zu zahlen.**

externe  
Ausgleichsabgabe

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

**Integrationsfonds =  
interne Ausgleichs-  
abgabe**

Beim Personal- und Organisationsamt 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.

**Anrechnung auf  
Ausgleichsabgabe**

So konnte in der Vergangenheit die Entrichtung einer Ausgleichsabgabe durch das Zurückgreifen auf solche Aufträge vermieden werden.

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.

**Aufträge  
sichern  
Werkstattarbeitsplätze**

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.

<b>Aufträge an Behindertenwerkstätten</b>	
2006	32.643,26 €
2007	70.208,64 €
2008	90.152,32 €
2009	233.289,75 €
2010	271.564,57 €

Bei einem Großteil der erteilten Aufträge handelt es um die Digitalisierung von Akten sowie um die Lieferung von Gartenbänken u. ä. für den Grünbereich. Ein kleiner Anteil an Aufträgen ging an Firmen, die Kindergartenspielzeug produzieren.

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

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

Sollen Arbeitsplätze behinderungsgerecht angepasst werden, ist von den Dienststellen vorrangig zu prüfen, ob nicht je nach Einzelfall Mittel bei der

**nachrangiger Einsatz  
des Integrationsfonds**

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.

Fallzahlen	Titel	Handikap	Kosten in €
15	behindertengerechter Stuhl/Schreibtisch/Stepult	Mobilitätseinschränkung	3.746,65
1	Wartung/Evakuierungsstuhl	Mobilitätseinschränkung	165,79
1	Handrasenmäher	Mobilitätseinschränkung	141,29
1	Installation einer Blitzleuchte	Hörbehinderung	155,96
3	Schulung zu Vergrößerungssoftware, Lupe, Innen-Jalousien	Sehbehinderung	735,25
1	Notebook	Sehbehinderung	191,58
<b>22</b>	<b>Summe</b>		<b>5.136,52</b>

geförderte  
Projekte

- Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge einer überwiegend sitzenden Tätigkeit behinderungsbedingt Probleme hatten, sind nun 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 Förderungen einer Speziallupe und einer Vergrößerungssoftware mit der dazugehörenden Schulung macht den Einsatz von sehbehinderten Beschäftigten an ihren PC-Arbeitsplätzen auch weiterhin möglich.
- Die Installation einer Blitzleuchte sichert im Alarmfall, wie z. B. bei einem Brand, über ein visuelles Signal, dass die Information den hörbehinderten Beschäftigten erreicht.

Die nicht verausgabten Mittel wurden im Rahmen der Jahresrechnung eingespart (diese Verfahrensweise betrifft sämtliche Ausgabepositionen der Stadt Köln).

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

#### 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 2010 immerhin 111 Bewerbungen von Auszubildenden ein, die eine Schwerbehinderung nachweisen konnten.

Berufsbild	Bewerbungen 2010			Einstellungen 2010		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltungs-ausbildungen	4.105	91	2,2	171	7	4,1
gewerblich-technischer Bereich	1.725	20	1,2	49	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>5.830</b>	<b>111</b>	<b>1,9</b>	<b>220</b>	<b>7</b>	<b>3,2</b>

Bewerbungen/  
Einstellungen 2010

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 2010 7 Einstellungen im Ausbildungsbereich erfolgen.

Von 4105 Bewerbern (Verwaltung) wurden 171 Menschen eingestellt. Das bedeutet, jede bzw. jeder 24. Bewerberin bzw. Bewerber erlangte einen Ausbildungsplatz.

Von 91 schwerbehinderten Bewerbern erlangten 7 schwerbehinderte Menschen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, dass bereits jede 13. schwerbehinderte Bewerberin bzw. jeder 13. schwerbehinderte Bewerber eingestellt werden konnte.

Im Jahr 2010 erhielt die Stadt Köln für einen Auszubildenden einen Ausbildungszuschuss in Höhe von 1896,72 Euro.

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

#### **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, werden Dienststelle und Schwerbehinderte von

- den Schwerbehindertenvertretungen,
- den Ingenieuren des Integrationsamtes,
- den Fachdiensten der Rehaträger,
- dem Integrationsfachdienst (=IFD),
- den Fachleuten der Berufsförderungswerke,

beraten, 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:

behinderungs-  
gerechte Arbeitsplatz-  
ausstattung

Bewilligte Mittel	52.821,89 €
Ausgezahlte Mittel	35.512,16 €

Von den bewilligten Mitteln gingen 23.029,14 € an Frauen und 29.792,75 € an Männer.

Von den ausgezahlten Mitteln i. H. v. 35.512,16 € wurden mit 6.703,75 € Förderungen für Frauen und mit 28.808,41 € Förderungen für Männer finanziert.

Bewilligte Mittel in Höhe von 17.309,73 € 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 den durch die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben bewilligten Mitteln der Ausgleichsabgabe wurden allgemeine behinderungsbedingt notwendige Arbeitsplatzumrüstungen vorgenommen, z.B. zur Beschaffung bzw. Durchführung von:

- besonderem Büromobiliar
- technischen Arbeitshilfen
- notwendigen baulichen Veränderungen
- 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, der Bundesagentur für Arbeit und dem Landschaftsverband Rheinland in Anspruch genommen.

#### **4.6 Verwaltung und Gesamtschwerbehindertenvertretung fördern das Schulungszentrum Informationsverarbeitung**

Die Kolleginnen und die Kollegen vom Amt für Informationsverarbeitung hatten sich dafür stark gemacht, dass städtische Fortbildungsmaßnahmen auch für alle behinderten Beschäftigten angeboten werden können. Große Monitore, Leselupen- und Lampen, höhenverstellbare Steh- und Sitzhilfen sind dabei nur einige Punkte auf der Liste der Hilfestellungen, die nun im Schulungszentrum vorgehalten werden.

Dieses Engagement war der Steuerungsgruppe zur Integrationsvereinbarung eine besondere Anerkennung wert.

Am 19.10.2010 überreichten Vertreterinnen und Vertreter des Personal- und Organisationsamtes sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung einen symbolischen Scheck über 400 Euro aus dem Integrationsfonds den Kolleginnen und Kollegen vom Amt für Informationsverarbeitung.

Dabei wurde versprochen, auch dieses Geld umgehend im Schulungszentrum im Sinne der Beschäftigten mit Handicap einzusetzen.

#### **4.7 Sonderwettbewerb „Barrierefreiheit“ im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagwesens**

Der Sonderwettbewerb des Personal- und Organisationsamtes im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagwesens zum Thema „Barrierefreiheit“, durchgeführt vom 1.10. bis 15.11.2010, hatte unter anderem zum Ziel, das Ideenpotential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für den Abbau von Barrieren in der Information, Kommunikation und im Service zu nutzen.

Insgesamt gingen 62 Vorschläge von 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sonderwettbewerb ein, was als durchaus positive Resonanz anzusehen ist. Die Anregungen waren vielfältig und reichten von Bordsteinabsenkungen im Kölner Stadtgebiet, Druck der Gehaltsabrechnung in Arial 12, Workshops für Nichtbehinderte bis hin zur Ernennung von Barriere-Scouts.

Die Gratulation im Restaurant "Dom im Stapelhaus" in der Kölner Altstadt wurde persönlich von dem Fachgremium bestehend aus der Behindertenbeauftragten, Frau Reinecke, dem Gesamtschwerbehindertenvertreter, Herrn Dhemant und Herrn Stadtdirektor Kahlen übernommen.

Allen "Prämierten" wurde für ihre besondere Leistung mit dem Ansporn gedankt, auch zukünftig Vorschläge einzureichen.

### **5. Fazit**

Die große Zahl schwerbehinderter Beschäftigter (= derzeit 1.102) beweist, dass diese voll leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, wenn sie an der richtigen Stelle eingesetzt werden. Vielfach sind gerade diese Beschäftigten besonders motiviert und gehen ihre beruflichen Aufgaben äußerst engagiert an, weil sie ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen wollen. Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben, sich durch Leistung zu bewähren, ist damit nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll und Bestandteil unserer Betriebskultur.