



Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2012

Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2012

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 Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erstellt.



Der Oberbürgermeister

Dezernat I – Personal- und Organisationsamt

Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangssituation	S. 6
2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends	S. 7
2.1 Vorbemerkung	S. 7
2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends	S. 7
3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	S. 8
3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003	S. 8
3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate	S. 9
3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern	S. 10
3.4 Behinderung nach Altersstufen	S. 10
3.5 Demographische Entwicklung	S. 12
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	S. 12
4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds	S. 12
4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen	S. 13
4.1.2 Bewilligte Mittel der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben	S. 14
4.1.3 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds	S. 15
4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte	S. 16
4.3 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln	S. 17
4.4 Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes beim LVR	S. 17
4.5 Fortbildungen und Schulungen seitens der Gesamtschwerbehinderten- vertretung	S. 18
4.6 Einstellung schwerbehinderter Menschen	S. 18
4.6.1 Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen im Verwaltungsbereich	S. 18
4.6.2 Initiativbewerbungen	S. 20
4.6.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich	S. 20
4.6.4 Ausbildungszuschüsse	S. 21
4.6.5 Übernahme von Auszubildenden	S. 21

4.7	Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität	S. 21
4.8	Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 22
4.9	Das Bürgertelefon – hier wird Inklusion gelebt	S. 23
4.10	Hilfestellung für Dienststellen bei der Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes	S. 24
4.11	Hilfestellung für Dienststellen bei personeller Unterstützung und bei Minderleistung von schwerbehinderten Beschäftigten	S. 24
5.	Ausblick	S. 25

1. Ausgangssituation

Die Stadt Köln hat auch in 2012 mit 7,16% erneut die im Sozialgesetzbuch IX -SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5 Prozent der Beschäftigten deutlich überschritten.

Hinter dieser Zahl verbergen sich 1.231 Menschen, die durch ihre Arbeit bei der größten Kommune in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben.

Integration bedeutet „Gemeinsam – aber nebeneinander“, Inklusion bedeutet „Alle gemeinsam“.

Der Wandel von der Integration zur Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung ist dabei ein ständiger Prozess. Denn alle Beschäftigten mit und ohne Behinderung sollen so selbstverständlich wie möglich miteinander den gemeinsamen Arbeitsalltag mit dem Ziel der beruflichen und persönlichen Entfaltung gestalten.

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.

Integrationsvereinbarung

**Kernpunkt:
Integrationsfonds**

**Mitglieder der
Steuerungsgruppe**

Berichtswesen

Dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen, Vergabe, Internationales wie auch dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird auf eigenen Wunsch ebenfalls der Erfahrungsbericht vorgelegt.

2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends

2.1 Vorbemerkung

Sämtliche Kennzahlen und Diagramme wurden dem Gehaltsverfahren SAP HRP zum Stichtag: 31.12.2012, Auswertungsdatum: 06.09.2013, entnommen.

2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2012

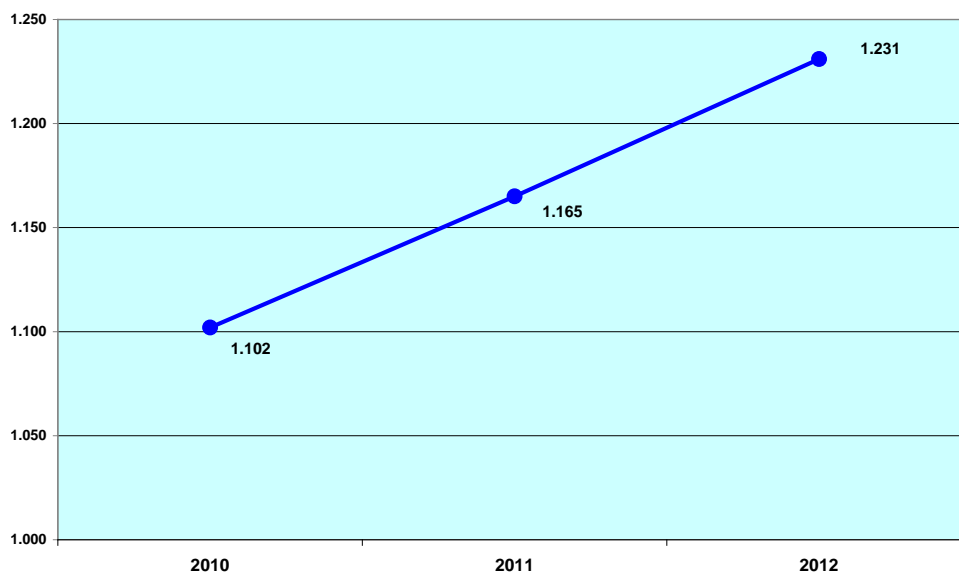
1.231

schwerbehinderte Frauen und Männer.

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag: 31.12.2012 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug 18.634.

Gesamtstädtisch übten 1380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Leitungsfunktion aus, davon waren 68 (5%) schwerbehindert.

Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln 2010 - 2012



Anteile Frauen/Männer

711 davon sind Frauen und 520 sind Männer.

Datenbasis nach dem Gehaltsverfahren SAP HRP

Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter steigt stetig an

Frauenquote aller Beschäftigten
63,22% aller Beschäftigten sind Frauen.

Frauenquote
Von allen beschäftigten Frauen sind 6,03% schwerbehindert.

Männerquote aller Beschäftigten
36,78% aller Beschäftigten sind Männer.

Männerquote
Von allen beschäftigten Männern sind 7,58% schwerbehindert.

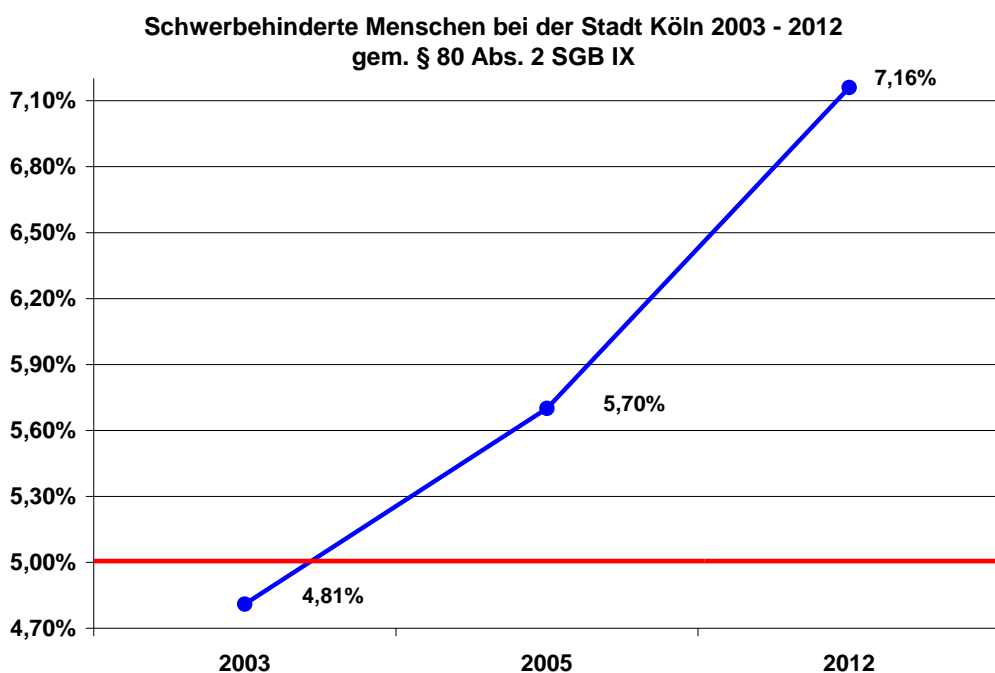
Schwerbehindertenquote
Die Schwerbehindertenquote liegt bei 7,16%.¹

Entwicklungstrend: trotz höherer Anzahl ausgeschiedener als eingestellter schwerbehinderter Menschen, stetiger Anstieg der schwerbehinderten Beschäftigten (s auch: Behinderung nach Altersstufen).

Seit 2004 ist die gesetzliche Pflichtquote dauerhaft überschritten.

3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003



Stadt Köln
erreicht 7,16 %

¹Das Datenmaterial der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen basiert auf der jeweiligen Jahresmeldung nach dem Schwerbehindertenrecht an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Rheinland nach dem SGB IX.

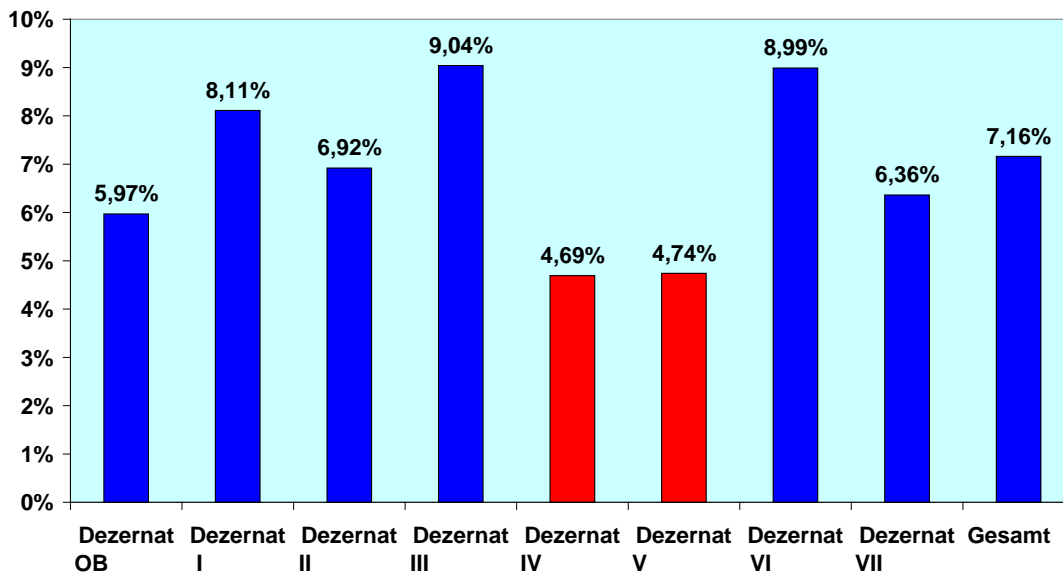
Gemäß der Integrationsvereinbarung strebt die Stadt Köln an, die in § 71 SGB IX geforderte Mindest-Beschäftigungsquote von 5% durch geeignete Maßnahmen zu sichern bzw. deutlich zu überschreiten.

gesetzliche Norm:
5% Mindest-Beschäftigungsquote

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

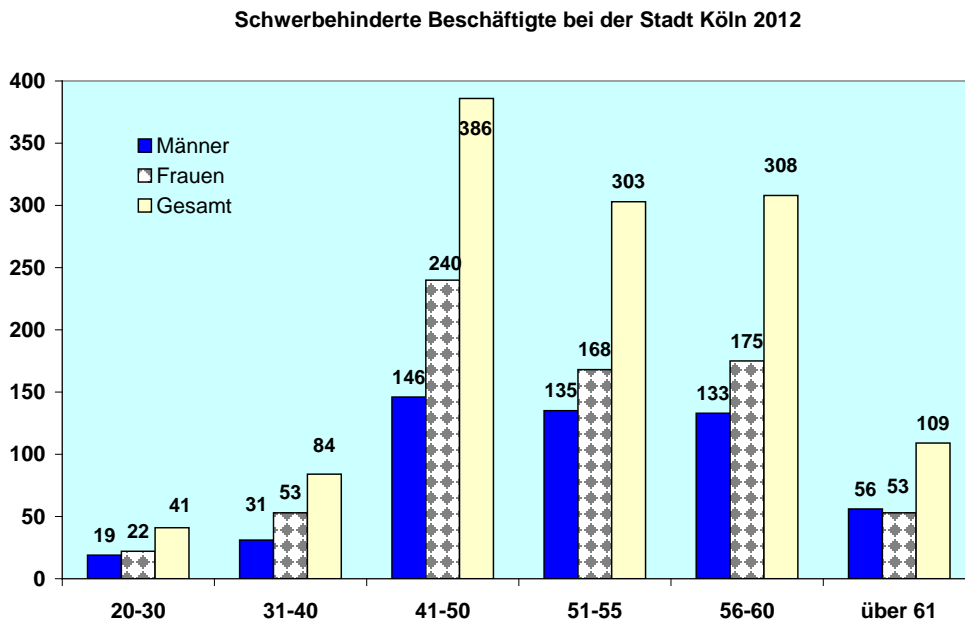
3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate

Dezernate im Jahresdurchschnittsvergleich 2012
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. Eine Einflussnahme auf die Beschäftigungsquote innerhalb eines Dezernates ist deshalb nur bedingt möglich.

3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern



Der höhere Anteil von Frauen unter den Gesamtbeschäftigten (= 63,22%) im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (=36,78%) spiegelt sich auch unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der schwerbehinderten Menschen wider: es arbeiten mehr schwerbehinderte Frauen (57,75%) als schwerbehinderte Männer (42,25%) 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. Jedoch ist auch eine steigende Anzahl von Behinderung aufgrund von psychischen Erkrankungen zu beobachten und zu verzeichnen mit teilweise langen Phasen von Arbeits-/ Dienstunfähigkeit, bis hin zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis.

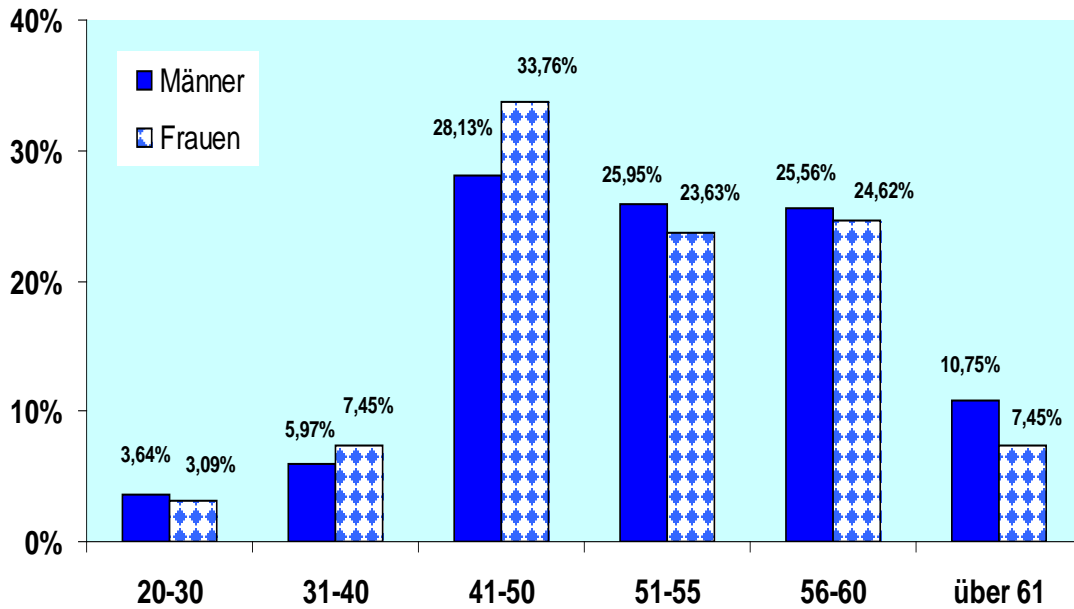
Behinderungen durch Krankheit oder Unfall

Vor diesem Hintergrund unterstützen die Krankenkassen zunehmend mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gezielt die psychische Gesundheit von Beschäftigten.

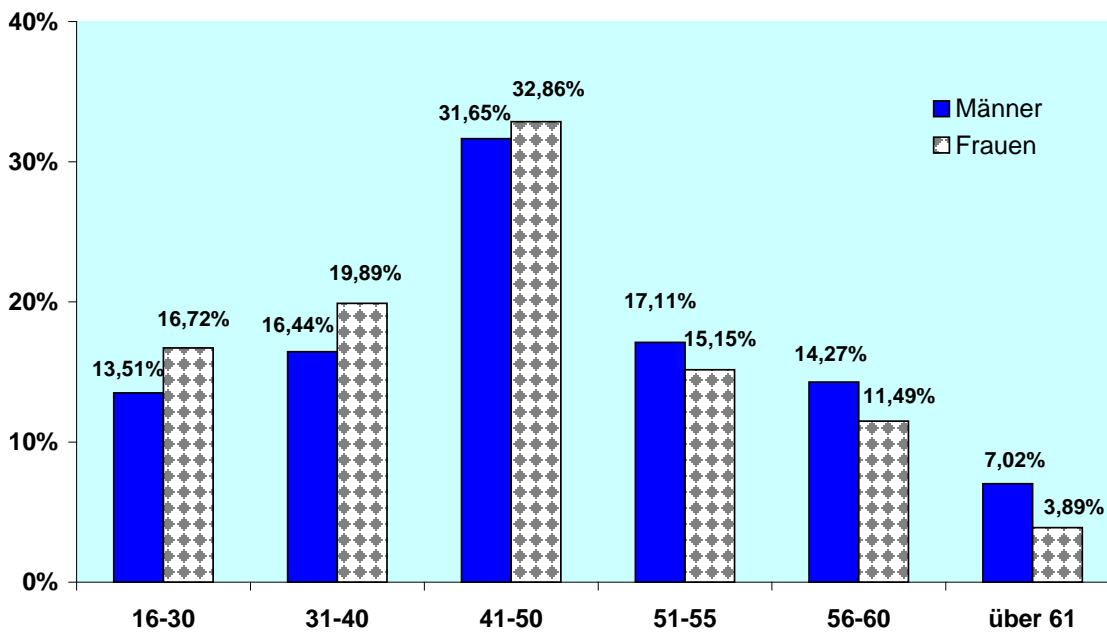
In 2012 waren 90% der schwerbehinderten Beschäftigten über 40 Jahre alt.

10 % gehörten zur Altersgruppe der bis zu 40 Jährigen.
Davon entfielen auf die Altersgruppe der 16 - 30 Jährigen 3,3% der schwerbehinderten Beschäftigten, auf die Altersgruppe der 31 - 40 Jährigen 6,7 %.

Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln nach Altersstufen und Geschlecht in Prozent



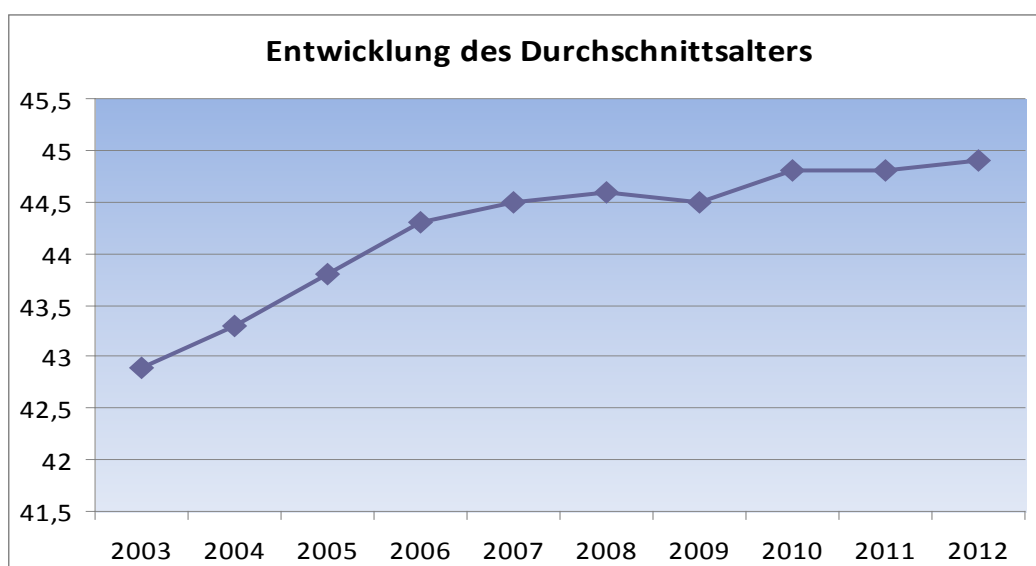
Gesamtbeschäftigte bei der Stadt Köln nach Altersstufen und Geschlecht



3.5 Demographische Entwicklung

Das Alter und die Altersstruktur der Beschäftigten stehen in engem Zusammenhang mit Krankenstand und Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So steigen laut Veröffentlichungen der Krankenkassen grundsätzlich die Krankentage mit zunehmendem Alter der Beschäftigten.

Der Altersdurchschnitt bei der Stadt Köln liegt beim Stammpersonal der Kernverwaltung bei 44,9 Jahren bzw. 45,0 Jahren für die Gesamtverwaltung.



Das durchschnittliche Beschäftigtenalter in 2012 liegt damit nur marginal über dem Vorjahresniveau.

Das gemeinsame Interesse von Verwaltung, Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung wird zukünftig sein, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustandes sowie der Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu treffen.

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 der Quotenerfüllung - wie in den Vorjahren - auch für 2012 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.

Beim Personal- und Organisationsamt war seit der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) ein zentraler Mittelansatz als interner Integrationsfonds in der Höhe der durchschnittlichen Förderungen pro Jahr festgeschrieben.

Aufgrund von Haushaltskürzungen standen für das Jahr 2012 Mittel in Höhe von 13.875 € zur Verfügung.

4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Wer schwerbehindert ist, ist nicht automatisch auch leistungsgemindert. Aber ist die Arbeitsleistung behinderter Menschen ohne Hilfen nur noch eingeschränkt möglich, muss der Arbeitsplatz behinderungsgerecht angepasst werden.

Damit werden wieder optimale Leistungen ermöglicht, Belastungen abgebaut und weiteren gesundheitlichen Schäden vorgebeugt.

Ist z.B. eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nötig, werden Dienststelle und Schwerbehinderte von

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

beraten, welche Maßnahmen ergriffen werden können.

Im Übrigen können ggf. auch durch organisatorische Veränderungen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Die Höhe der Förderung aus der Ausgleichsabgabe wird auch daran gemessen, ob Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachkommen. Die Stadt Köln erfüllt die geforderte Beschäftigungsquote und erhält im Regelfall Zuschüsse in Höhe von 80 % zu den jeweiligen Kosten. Leistungen der Rehaträger an die Betroffenen werden bis zu 100 % gefördert.

Darüber hinaus wurde zum 1. Juli 2012 mit der Neuaufstellung des betriebsärztlichen Dienstes ein weiteres schlagkräftiges Instrument zur Unterstützung, Beratung und Begleitung Betroffener, geschaffen.

**Integrationsfonds =
interne Ausgleichs-
abgabe**

**Behinderungsgerechte Arbeits-
platzausstattung**

4.1.2 Bewilligte Mittel der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben aus der Ausgleichsabgabe des Landschaftsverbandes Rheinland

Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben nach dem 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	167.542,56 €
Abgerufene Mittel	106.676,51 €

Von den abgerufenen Mitteln gingen 43.410,06 € an Frauen und 63.266,45 € an Männer.

Diese gebundenen Mittel stehen grundsätzlich 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 Arbeitsplatztraining oder die Einrichtung von Behindertenparkplätzen am Arbeitsplatz/Wohnort.

Außerdem erfolgten Zuschüsse an die Stadt Köln als Arbeitgeber in Form von:

1. Minderleistungsausgleichen zur Abdeckung finanzieller Aufwendungen,
2. Eingliederungszuschüssen,
3. personeller Unterstützung.

Bei allen vorgenannten Förderungen handelt es sich um Lohnersatzleistungen.

Sämtliche vom Landschaftsverband Rheinland gewährten Zuschüsse sind zweckgebunden und stehen den Dienststellen als eigenes Budget zur Verfügung.

**Bewilligte und
ausgezahlte Mittel**

Des Weiteren wurden personenbezogene Mittel von Reha- und Rententrägern, der Bundesagentur für Arbeit und dem Landschaftsverband Rheinland in Anspruch genommen.

4.1.3 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 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.

Die Mittel der internen Ausgleichsabgabe werden nach dem Subsidiaritätsprinzip grundsätzlich nachrangig eingesetzt (siehe auch Ziffer 4.1.2).

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

Nachrangiger Einsatz
des Integrations-
fonds

Geförderte
Projekte

Projekte Integrationsfonds 2012, bewilligte und abgerufene Mittel			
Ansatz im Haushaltsjahr 2012			13.875,00 €
Fallzahlen	Titel	Handicap	Kosten
1	Applikationsanpassung	Sehbehinderung	200,00 €
1	Sehhilfe	Mobilitätseinschränkung	223,37 €
8	behindertengerechter Stuhl/Schreibtisch/Stehpult	Mobilitätseinschränkung	3.362,92 €
2	Telefonverstärker/Headset	Hörbehinderung	341,67 €
	Eignungsprüfungen schwerbehinderter Bewerberinnen u. Bewerber	diverse Behinderungen/ Gesamtzuschuss	2.500,00 €
1	Elektro-Stapler-Hilfe	Mobilitätseinschränkung	1.123,83 €
1	Software Zoom Text Magnifier/Screen Reader	Sehbehinderung	200,00 €
1	Werkzeug	Mobilitätseinschränkung	213,09 €
1	Rasentraktor/Cargomaster	Mobilitätseinschränkung	1.942,35 €
16	Gesamtsumme der Förderungen		10.107,23 €
	von den Dienststellen abgerufene Förderungen		5.255,42 €
	von den Dienststellen nicht abgerufene Förderungen		4.851,81 €
	nicht verausgabte Mittel des Integrationsfonds		3.767,77 €

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.

Auf die positiven Förderbeispiele und die Erfahrungsberichte aus den Vorjahren wird an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich hingewiesen.

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 Personal- und Organisationsamt gebeten, an Werkstätten erteilte Aufträge darzulegen. In der Vergangenheit war es allerdings nicht erforderlich auf die Anrechenbarkeit derartiger Aufträge zur Verringerung der Ausgleichsabgabe zurückgreifen zu müssen.

Anrechnung auf
Ausgleichsabgabe

Seit 2004 erfüllt die Stadt Köln die gesetzliche Beschäftigungsquote und muss aus diesem Grund keine Ausgleichsabgabe zahlen.

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 an Behindertenwerkstätten	
2008	90.152,32 €
2009	233.289,75 €
2010	271.564,57 €
2011	223.035,64 €
2012	215.656,97 €

Aufträge sichern
Werkstatarbeits-
plätze

Bei einem Großteil der erteilten Aufträge handelt es sich um die Digitalisierung von Akten sowie um die Lieferung von Broschüren, Flyern und Plakaten. Einen kleineren Anteil an Aufträgen machte die Lieferung von Gartenbänken u. ä. für den Grünbereich aus.

4.3 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen zunehmend den Ort der Arbeitsleistung zu flexibilisieren und die Arbeit auch außerhalb der städtischen Büroräume zu leisten.

In 2011 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Stadt Köln für eine Erprobungsphase unterzeichnet, die mittlerweile dauerhaft fortgeführt wird.

Insgesamt sind innerhalb nur eines Jahres 202 neue Einzelvereinbarungen zum mobilen Arbeiten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachgefragt bzw. von den Dienststellen angeboten worden.

Davon sind 162 Vereinbarungen zustande gekommen. Zusätzlich wurden 46 von 189 nach der alten Regelung zur Heim-/Telearbeit abgeschlossene Vereinbarungen umgewandelt in mobiles Arbeiten. Somit haben insgesamt 351 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mobil gearbeitet,

11,7% der Vereinbarungen über mobiles Arbeiten wurden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung getroffen. Dieser verhältnismäßig hohe Anteil macht deutlich, wie sehr mobiles Arbeiten von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Unterstützung empfunden wird.

Die vorgenannten Zahlen verdeutlichen eindrucksvoll die hohe Attraktivität des Mobilens Arbeitens.

4.4 Fortbildung des Personal- und Organisationsamtes beim LVR

Im Dezember 2012 fand eine Fortbildungsveranstaltung für die Beauftragten des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten sowie für die Personalverantwortlichen der Stadt Köln statt.

Die Durchführung erfolgte durch das LVR Integrationsamt in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt der Stadt Köln

Ziel war die Vertiefung bzw. die Vermittlung von Kenntnissen, die für die Arbeit als Beauftragte des Arbeitgebers und als Personalverantwortliche erforderlich sind. Das Seminar bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neben der Vermittlung von Kenntnissen die Chance, sich auszutauschen und Probleme anzusprechen. Somit konnten sie sich für ihre zukünftige Arbeit in Sachen Schwerbehindertenangelegenheiten vernetzen.

Insgesamt nahmen 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln an der Veranstaltung teil.

Mobiles Arbeiten ermöglicht flexibles Arbeiten

Schulungen tragen zur Vernetzung bei

4.5 Fortbildungen seitens der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) als Interessenvertretung bzw. Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten informiert regelmäßig über Intranet und Stadt intern zu aktuellen Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht.

**GSBV
informiert
regelmäßig**

Schulungen der GSBV für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und ihre Stellvertretungen finden regelmäßig statt und haben einen großen Zuspruch.

4.6 Einstellung schwerbehinderter Menschen

Eine Quotenerhöhung über externe Einstellungen von schwerbehinderten Menschen setzt selbstverständlich die fachliche Eignung bzw. die notwendige berufliche Qualifikation voraus.

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

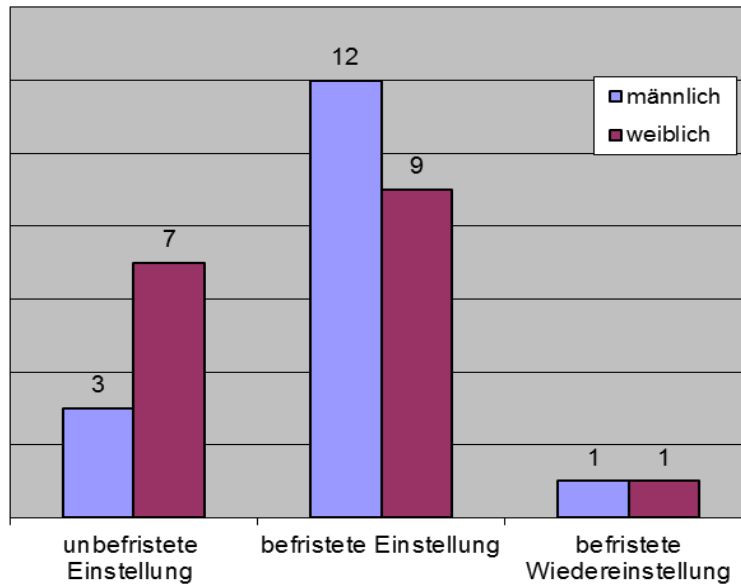
Im Stellenbesetzungsverfahren werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zu den Auswahlgesprächen eingeladen, wenn die fachliche Eignung vorliegt.

Wenn sie den Eignungstest bestanden haben, erhalten auch schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz die Möglichkeit, in einem Auswahlgespräch von sich zu überzeugen.

4.6.1 Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen im Verwaltungsbereich

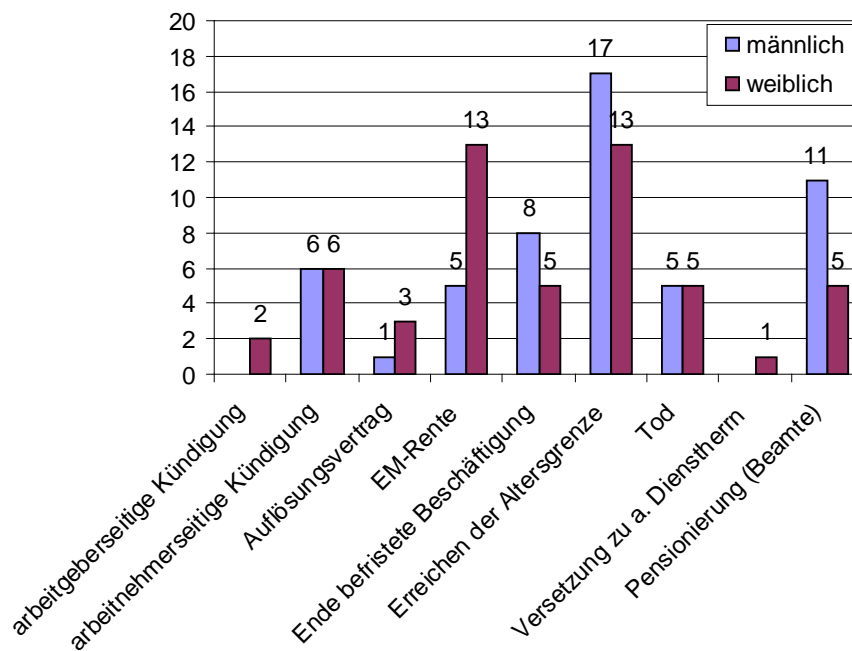
Anzahl eingestellte schwerbehinderte Menschen in 2012	33
Anzahl ausgeschiedene schwerbehinderte Menschen in 2012	106

Eintritte schwerbehinderter Beschäftigter 2012



Eintritte im Verwaltungsbereich

Austritte/ ruhende Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Beschäftigter 2012



Austritte/ ruhende Beschäftigungsverhältnisse im Verwaltungsbereich

4.6.2 Initiativbewerbungen

Im Jahr 2012 haben sich 33 schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber initiativ - ohne Bezug zu einer Ausschreibung – bei der Stadt Köln beworben.

4.6.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich ist die Anzahl der Bewerbungen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. So gingen gesamtstädtisch in 2012 immerhin 107 Bewerbungen von Auszubildenden ein, die eine Schwerbehinderung nachweisen konnten.

Einstellungen und
Bewerbungen 2012

Berufsbild	Bewerbungen 2012			Einstellungen 2012		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltungs- ausbildungen	3.019	67	2,2	126	3	2,3
gewerblich- technischer Bereich	2.360	39	1,6	74	3	4,0
Projekte	200	1	0,5	49	0	0,0
Gesamt	5.579	107	1,9	249	6	2,4

Von sämtlichen 5.579 Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 249 Personen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, nahezu jede bzw. jeder 22. Bewerberin bzw. Bewerber eingestellt wurde.

Von 3.019 Bewerberinnen und Bewerbern (Verwaltung) wurden insgesamt 126 Menschen eingestellt.

Eine Bevorzugung bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen ist nur bei gleicher Eignung möglich. So konnten in 2012 insgesamt 6 Einstellungen im Ausbildungsbereich erfolgen.

Von 67 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im Verwaltungsbereich erlangten 3 schwerbehinderte Menschen einen Ausbildungsplatz.

Von 39 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern in marktgängigen (gewerblich/technischen) Berufen konnten ebenfalls 3 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden.

4.6.4 Ausbildungszuschüsse

Im Jahr 2012 erhielt die Stadt Köln für fünf schwerbehinderte Auszubildende von der Agentur für Arbeit Ausbildungszuschüsse in Höhe von insgesamt 24.175,99 Euro.

4.6.5 Übernahme von Auszubildenden

Zu den Prüfungen in 2012 waren insgesamt 206 Auszubildende zugelassen. 198 davon haben die Prüfungen bestanden, davon 2 schwerbehinderte Auszubildende. Beiden wurde ein Übernahmeangebot unterbreitet. Eine Person hat dieses Angebot angenommen, die andere das Angebot eines anderen Dienstherrn.

Unter den sechs Auszubildenden, die die Prüfung nicht im ersten Anlauf bestanden haben, waren keine schwerbehinderten Personen.

Übernommen wurden 145 Auszubildende.

Die Nachwuchskräfte, denen die Stadt Köln in 2012 kein Übernahmeangebot unterbreiten konnte, haben entweder ein Übernahmeangebot eines Verbundpartners erhalten, eine Festanstellung bei anderen Arbeitnehmern gefunden, ein Studium aufgenommen oder eine weitere Ausbildung begonnen.

Insgesamt waren am 31.12.2012 von 668 Auszubildenden 16 schwerbehindert.

4.7 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität

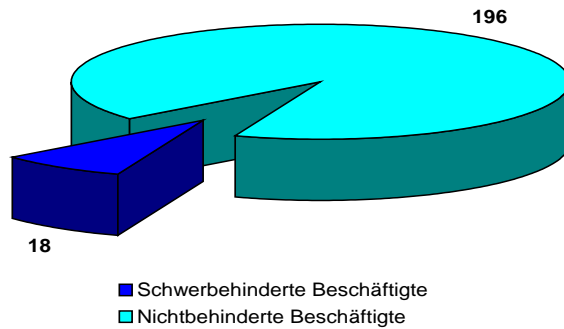
Bei Personal mit Vermittlungspriorität handelt es sich generell um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die derzeit aus unterschiedlichen Gründen nicht bewertungsadäquat planmäßig eingesetzt sind bzw. deren Stelle mit einem entsprechenden Stellenplanvermerk versehen ist.

Des Weiteren kann sich die Vermittlungspriorität aus einem notwendigen Aufgabenwechsel aus persönlichen Gründen ergeben.

Im Jahr 2012 erfolgten insgesamt 214 Umsetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Köln mit Vermittlungspriorität (ausgenommen sind hier von Erzieherinnen und Erzieher sowie das feuerwehrtechnische Personal). Davon waren 18 schwerbehinderte Beschäftigte.

Übernahme
von Auszubildenden

Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität 2012



4.8 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit

Bei der Stadt Köln gibt es die Option der Altersteilzeit. Sie gilt als besondere Form der Teilzeitarbeit und ermöglicht den Beschäftigten und somit auch den schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

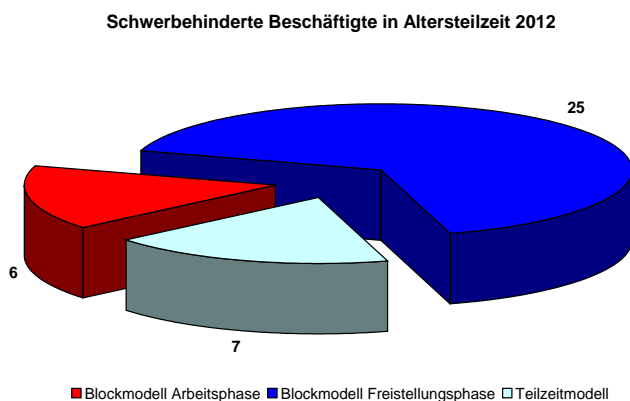
Bei der Verteilung der Arbeitszeit haben die Beschäftigten eine Wahlmöglichkeit.

Sie können entweder über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit halbtags arbeiten (Teilzeitmodell) oder das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase wählen.

Im Jahr 2012 waren insgesamt 38 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit. Sieben von ihnen wählten das Teilzeitmodell.

31 schwerbehinderte Beschäftigte wählten das Blockmodell. Davon befanden sich am 31.12.2012 sechs in der Arbeitsphase und 25 in der Freistellungsphase.

Altersteilzeit



4.9 Das Bürgertelefon – vorbildliche Teilhabe

Besonders hervorzuheben bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Arbeitsbereich „Bürgertelefon“ (vormals Call-Center).

Mit Stand 31.12.2012 waren dort insgesamt 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon waren 11,54% schwerbehindert bzw. gleichgestellt.

Der hohe Anteil an Rollstuhlfahrerinnen und –fahrern unter den Beschäftigten ist ebenso herauszustellen wie der Mitarbeiter, der während seiner Arbeit von einem Inklusionsassistenten betreut wird.

Mit 15 schwerbehinderten Beschäftigten bewegt sich der Bereich „Bürgertelefon“ bereits seit vielen Jahren weit über dem städtischen Beschäftigtendurchschnitt von Schwerbehinderten.

Dabei sind die Anforderungen besonders im direkten Kundenkontakt im Front-Office des Bürgertelefons an die Beschäftigten sehr vielfältig.

Die Erfahrungen im Bürgertelefon zeigen, dass Schwerbehinderung und qualitativ hochwertige, serviceorientierte Arbeit einander nicht ausschließen, sondern – im Gegenteil – eine menschliche wie fachliche Bereicherung für den Betrieb und damit letztlich für den Arbeitgeber Stadt Köln darstellen können.

4.10 Hilfestellung für Dienststellen bei der Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes

Im Intranet der Stadt Köln ist unter dem Thema: Personal - Chancengleichheit und Teilhabe im Beruf - ein Schaubild hinterlegt, das in übersichtlicher Form die einzelnen Arbeitsschritte und die zu beteiligenden Behörden bei der Ausstattung oder Neueinrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes darstellt.

Hinweise zur Veröffentlichung des Schaubildes erfolgten an alle Dezernate.

Das Schaubild ist für alle schwerbehinderten Menschen, Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter und Interessierte einsehbar und ausdrückbar (s. Anlage 1). Als besonderer Service liegt es je nach Druckmöglichkeiten in den Größen DIN A3 oder DIN A4 vor.

**Schaubild
unterstützt
Dienststellen**

4.11 Hilfestellung für Dienststellen bei personeller Unterstützung und bei Minderleistung von schwerbehinderten Beschäftigten

Wenn ein schwerbehinderter Mensch zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten die Unterstützung eines anderen Beschäftigten benötigt, entstehen dem Arbeitgeber Belastungen durch den Arbeitsausfall der unterstützenden Person und zusätzliche Personalkosten.

Die (teilweise) Abdeckung dieser finanziellen Aufwendungen kann der Arbeitgeber bei der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben beantragen.

Außerdem können Arbeitgeber durch das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland einen Minderleistungsausgleich erhalten, wenn die Leistung einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder eines schwerbehinderten Mitarbeiters überdurchschnittlich und nicht nur vorübergehend unter der Normalleistung liegt.

Die Hilfestellung wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erstellt. Sie zeigt den Dienststellen der Stadt Köln den Weg durch die Instanzen bis zur Mittelgewährung als „roten Faden“ auf (s. Anlage 2).

Informationsschrift

Die Veröffentlichung erfolgte auf den städtischen Intranetseiten der Gesamtschwerbehindertenvertretung und des Personal- und Organisationsamtes

5. Ausblick

Die wahrscheinlich größte Herausforderung stellt die demografische Entwicklung dar. In zehn Jahren werden laut Statistischem Bundesamt fast 40 Prozent der Erwerbstätigen älter als 50 sein!

Das bedeutet, dass es voraussichtlich immer mehr behinderte und schwerbehinderte Beschäftigte geben wird, denn mit dem Alter können gesundheitliche Einschränkungen zunehmen.

Arbeitsplatzgestaltung, Prävention und Teilhabesicherung werden so zu zentralen Zukunftsaufgaben, die mit kooperativen Lösungsansätzen und Verfahren zu meistern sind.

Verbündete sind – strategisch und inhaltlich – hier Betriebsärzte, Suchtbeauftragte, psych.-soziale Betreuung sowie externe Partner wie Integrationsämter, Integrationsfachdienste, Berufsförderungswerke und die Reha-Träger.

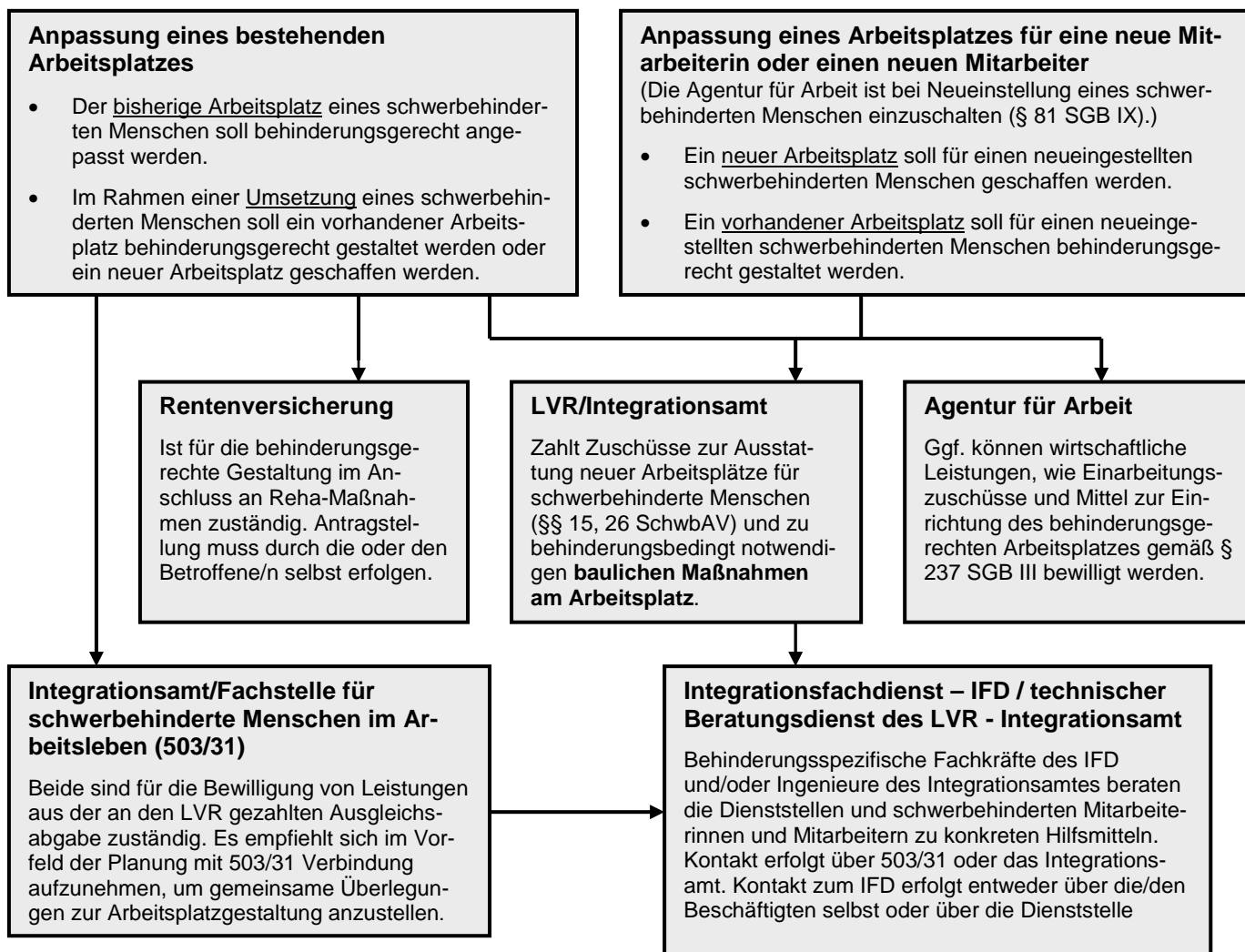
Für die Stadtverwaltung Köln bedeutet dies, eine inklusive Arbeitswelt zu entwickeln.

Dazu gehört die aktive Beteiligung an Maßnahmen wie:

- Initiative für Ausbildung und Beschäftigung
(Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)
- Initiative Inklusion
(die berufliche Orientierung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu verbessern und die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu fördern).

Verbindliche Aufgabe und Ziel ist und bleibt es deshalb innerhalb der Stadtverwaltung Köln, eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung und deren Rechte verstärkt zu fördern.

Ein Arbeitsplatz soll behinderungsgerecht ausgestattet oder neu eingerichtet werden



Vorgehensweise

→ Erste Fragen klären

Beratung mit der betroffenen Person, der zuständigen SBV, dem zuständigen PR, ggf. dem arbeitsmedizinischen Dienst, ggf. mit der/dem Fachberater/in des IFD, ggf. 503/31.

→ Ortstermin

Um mit allen Beteiligten optimale Lösungen zu suchen, organisiert die Dienststelle einen Ortstermin am Arbeitsplatz des/der Betroffenen unter Beteiligung aller notwendigen Kooperationspartner: die zuständige [SBV](#), der zuständige [PR](#), ggf. dem [arbeitsmedizinischen Dienst](#), ggf. der Fachkraft für [Arbeitssicherheit](#), ggf. der/dem Fachberater/in des [IFD](#), ggf. [503/31](#), ggf. der/dem [Fachingenieur/in des Integrationsamtes](#).

→ Antrag stellen

Bitte vor der Realisierung die Anträge auf Förderleistungen stellen. Zu beachten ist, dass das Hilfsmittel behinderungsbedingt erforderlich sein muss.

Musterbeispiel Antragstellung bei 503/3

- Beantragung von finanziellen Hilfen bei der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben mit dem Vordruck „Antrag/Arbeitgeber“ (s. Intranet: [Vordruck Antrag Ausgleichsabgabe](#))
- Angebote einholen, dabei sind Rahmenverträge zu beachten
- Den/die schwerbehinderte/n Mitarbeiter oder Mitarbeiterin um Übersendung einer Kopie des Feststellungsbescheides an 503/31 bitten (Kopie des Schwerbehindertenausweises ist nicht ausreichend)

→ Realisierung

503/31, das Integrationsamt oder der zuständige Rehaträger werden nach abschließender Bearbeitung schriftliche Bewilligungsbescheide erteilen.

Beschaffung und Bezahlung erfolgen durch die beantragende Dienststelle

- nach Rechnungseingang Mittel bei der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben abrufen

→ Restkosten

werden aus dem stadtinternen Integrationsfonds geleistet.

- Antrag Restkosten/Präventivmaßnahmen bei Frau Oswald, [110/1](#), R 26765

Weitere Veröffentlichungen und Informationen zu den Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen im Arbeitsleben finden Sie hier: [Zbinfo Behinderte Menschen im Beruf](#), [Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben](#), [GSBV](#), [110/1 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen](#), [LVR-Information für Arbeitgeber](#), [Formulare für Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung Bundesagentur für Arbeit](#)

11
110/1-3100

20.07.2012
Frau Oswald
26765
Arbeitshilfe Minderleistung
Anlage 2.doc

Hilfestellung für Dienststellen bei personeller Unterstützung und bei Minderleistung von schwerbehinderten Beschäftigten

Das Wichtigste in Kürze Für Querleser

Das Integrationsamt des Landschaftsverbandes gewährt als Unterstützung für den besonderen Betreuungsaufwand (= personelle Unterstützung) schwerbehinderter Mitarbeiter oder schwerbehinderter Mitarbeiterinnen monatlich einen finanziellen Zuschuss.

Darüber hinaus wird als Minderleistungsausgleich ein Zuschuss in Höhe von 30% des Arbeitnehmerbruttolohnes gewährt, sofern keine anderen Lohnkostenzuschüsse in Anspruch genommen wurden. Wird ein Minderleistungsausgleich gewährt, besteht in Ausnahmefällen die Möglichkeit einer Einzelfallprüfung zur befristeten Stundenzusetzung durch 11.

Personelle Unterstützung

Für wen? Arbeitgeber von schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beschäftigten

Wo beantragen? Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (503/31)

Wo steht's? § 102 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 27 SchwbAV in Verbindung mit Richtlinien zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen

Wenn ein schwerbehinderter Mensch zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten die Unterstützung eines anderen Beschäftigten des Arbeitgebers benötigt, entstehen dem Arbeitgeber Belastungen durch den Arbeitsausfall der unterstützenden Person für zusätzliche Personalkosten. Die (teilweise) Abdeckung dieser finanziellen Aufwendungen kann der Arbeitgeber bei der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (503/31) beantragen.

Beispiele für Unterstützungsleistungen sind etwa die Vorlesekraft für blinde Menschen, Handreichungen oder behinderungsbedingte längere oder wiederkehrende Unterweisungen am Arbeitsplatz.

Die Höhe des Zuschusses ist gestaffelt nach dem Umfang der personellen Unterstützung (0,5 bis über drei Stunden täglich), der Beschäftigungsquote und dem monatlichen Bruttoarbeitslohn der unterstützenden Person.

Mit Hilfe der unten stehenden Tabelle lassen sich die dort aufgelisteten Fördersummen ermitteln.

Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die Möglichkeiten, die den schwerbehinderten Menschen zu einer von fremder Unterstützung unabhängigen Arbeitsleistung befähigen, ausgeschöpft sind. Dazu gehören insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes,
- gegebenenfalls die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz,
- die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation,
- die auf die Fähigkeiten abgestimmte berufliche Bildung und Einarbeitung einschließlich innerbetrieblicher Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung.

Ein Ausgleich der besonderen Aufwendungen kann für ein unbefristetes wie auch befristetes Arbeitsverhältnis gewährt werden.

Der schwerbehinderte Beschäftigte muss tariflich entlohnt werden oder, soweit eine tarifliche Bindung des Arbeitgebers nicht besteht, ein ortsübliches Entgelt erhalten. Es muss ein vertretbares Austauschverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt bestehen; der Arbeitsplatz muss für den schwerbehinderten Menschen geeignet sein.

Monatliche Zahlbeträge anhand des Monatsbruttogehaltes der Unterstützungsperson

Umfang des arbeitstäglichen Unterstützungsbedarfs	bis 1.327,99 Euro/Monat	bis 1991,99 Euro/Monat	bis 2.655,99 Euro/Monat	ab 2.656 Euro/Monat
0,5 – 1 Stunde	106 – 120 Euro	123 – 140 Euro	141 – 160 Euro	158 – 180 Euro
1 – 2 Stunden	158 – 180 Euro	211 – 240 Euro	264 – 300 Euro	317 – 360 Euro
2 – 3 Stunden	220 – 250 Euro	317 – 360 Euro	422 – 480 Euro	528 – 600 Euro
ab 3 Stunden	282 – 320 Euro	440 – 500 Euro	598 – 680 Euro	748 – 850 Euro

Die finanzielle Unterstützung wird für die Zeit von maximal zwei Jahren gewährt. Eine Weiterbewilligung des Zuschusses kann beantragt werden.

Änderungen, zum Beispiel beim Umfang der Unterstützungsleistung oder dem Lohn/Gehalt der zu unterstützenden Person, werden erst bei einer Weiterbewilligung berücksichtigt. Die Mittel werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen erbracht, solange in dieser Zeit Lohn-/Gehaltsleistungen erbracht wurden.

Minderleistung

Für wen? Arbeitgeber von schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beschäftigten

Wo beantragen? LVR-Integrationsamt

Wo steht's? § 102 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 27 SchwbAV in Verbindung mit Richtlinien zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen

Beim LVR-Integrationsamt kann ein Minderleistungsausgleich beantragt werden, wenn die Leistung eines schwerbehinderten Mitarbeiters oder einer schwerbehinderten Mitarbeiterin überdurchschnittlich und nicht nur vorübergehend unter der Normalleistung liegt. Überdurchschnittlich hoch ist die Minderleistung, wenn die Arbeitsleistung um mindestens 30 und höchstens 50 Prozent geringer ist als die Arbeitsleistung eines oder einer anderen Beschäftigten in vergleichbarer Tätigkeit.

Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die Möglichkeiten, die den schwerbehinderten Menschen zu einer ihrem Arbeitsentgelt entsprechenden Arbeitsleistung befähigen, ausgeschöpft sind. Dazu gehören insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes,

- gegebenenfalls die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz,
- die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes einschließlich Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation,
- die auf die Fähigkeiten abgestimmte berufliche Bildung und Einarbeitung einschließlich innerbetrieblicher Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung.

Bei der Ermittlung des Sachverhaltes und des Umfanges der möglichen Minderleistung des schwerbehinderten Mitarbeiters bzw. der schwerbehinderten Mitarbeiterin wird durch das LVR-Integrationsamt beziehungsweise den beauftragten Fachdienst auch immer die Möglichkeit der Durchführung eines sogenannten Arbeitstrainings beziehungsweise einer ergotherapeutischen Maßnahme geprüft.

Ein solches Training beziehungsweise eine Ergotherapie kann dem schwerbehinderten Mitarbeiter bzw. der schwerbehinderten Mitarbeiterin helfen, seine bzw. ihre Arbeitsleistung dauerhaft zu verbessern. Die Kosten für ein solches Training können von der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (503/31) übernommen werden.

Während der Dauer des Trainings beziehungsweise der Therapie wird ein Minderleistungsausgleich für einen Zeitraum von maximal einem Jahr gezahlt. Nach Ende des Bewilligungszeitraumes wird bei einem Weitergewährungsantrag das Ergebnis des Trainings bei der Höhe der dann noch bestehenden Minderleistung berücksichtigt.

Ein Ausgleich der besonderen Aufwendungen kann für ein unbefristetes wie auch befristetes Arbeitsverhältnis gewährt werden.

Der bzw. die schwerbehinderte Beschäftigte muss tariflich entlohnt werden oder, soweit eine tarifliche Bindung des Arbeitgebers nicht besteht, ein ortsübliches Entgelt erhalten. Es muss ein vertretbares Austauschverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt bestehen. Die Minderleistung darf nicht mehr als 50 Prozent gegenüber der Normalleistung betragen; wenn der Umfang der Minderleistung höher ist, gilt der Arbeitsplatz als ungeeignet für den schwerbehinderten Menschen und es wird keine Förderung erbracht.

Die finanzielle Unterstützung wird für die Zeit von maximal zwei Jahren gewährt. Eine Weiterbewilligung des Zuschusses kann beantragt werden.

Änderungen, zum Beispiel beim Umfang der Minderleistung, werden erst bei einer Weiterbewilligung berücksichtigt. Die Mittel werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen erbracht, solange in dieser Zeit Lohn-/Gehaltsleistungen erbracht werden.

Den Vordruck zur Beantragung von Zuschüssen bei personeller Unterstützung und bei Minderleistung von schwerbehinderten Beschäftigten finden Sie hier im Intranet auf den Seiten des Personal- und Organisationsamtes:

<http://kp1ua090/imperia/md/content/personal/186.pdf>

Wenn das LVR-Integrationsamt einen Minderleistungsausgleich bewilligt hat und die entsprechenden Fördergelder gezahlt werden, kann in **Ausnahmefällen eine Einzelfallprüfung auf befristete Stundenzusetzung** bei 11 beantragt werden.

So ein Ausnahmefall liegt dann vor, wenn der schwerbehinderte Mensch weiterhin schwerwiegende Probleme bei der Aufgabenerfüllung hat und alle dienststelleninternen Lösungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind.

Die zuständige Fachdienststelle muss die **Einzelfallprüfung** bei 11 beantragen und im Rahmen des Antrages zusätzlich schriftlich darlegen, warum die dienststelleninternen organisatorischen Maßnahmen zu keinem Erfolg geführt haben.

Es ist wichtig, dass die Fachdienststelle zuerst die dienststelleninternen organisatorischen Möglichkeiten prüft, da man bei der Stadt Köln bei Stellenbemessungen in der Regel von mittleren bzw. durchschnittlichen Bearbeitungszeiten ausgeht. Die mittleren Bearbeitungszeiten werden über den Querschnitt der für die Aufgabe zuständigen Beschäftigten gebildet, deshalb ergeben sich über die Methodik der Erhebung Pufferzeiten. So wird sichergestellt, dass unterschiedlich leistungsstarke Beschäftigte im Rahmen ihrer Normalleistung die Aufgaben erfüllen können. Durch diese Pufferzeiten wird den Fachdienststellen jedoch auch ein gewisser Spielraum bei der Aufgabenerfüllung ermöglicht. Erst wenn dieser erschöpft ist und auch keine weiteren dienststelleninternen Lösungen mehr erkennbar sind, kann 11 mit der Einzelfallprüfung beginnen.

Gez. Fleischer