



Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2013

Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2013

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. 5
2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends	S. 6
2.1 Vorbemerkung	S. 6
2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends	S. 6
3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	S. 7
3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003	S. 7
3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate	S. 8
3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern	S. 9
3.4 Behinderung nach Altersstufen	S. 9
3.5 Demographische Entwicklung	S. 10
3.6 Aussteuerung von Beschäftigten	S. 11
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	S. 11
4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds	S. 11
4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen	S. 12
4.1.2 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds	S. 13
4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte	S. 14
4.3 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln	S. 14
4.4 Fortbildungen und Schulungen seitens der Gesamtschwerbehindertenvertretung	S. 15
4.5 Einstellung schwerbehinderter Menschen	S. 15
4.5.1 Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen	S. 16
4.5.2 Initiativbewerbungen	S. 17
4.5.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich	S. 17
4.5.4 Ausbildungszuschüsse	S. 18
4.5.5 Übernahme von Auszubildende	S. 18
4.6 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität	S. 18
4.7 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 19
4.8 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen	S. 20
4.9 Berufliche Reha als Chance	S. 21
5. Ausblick	S. 22

1. Ausgangssituation

Alle Menschen, mit und ohne Behinderung, haben ein Recht auf Arbeit. Das Recht auf freie Berufswahl, auf gerechte Arbeitsbedingungen und einen Lohn, der für eine menschenwürdige Existenz des Arbeitenden und seine Familie ausreicht, gehören dazu.

Menschen mit Behinderung rücken als potenziell Beschäftigte und Ressource zunehmend in den Fokus von Unternehmen.

Die Stadt Köln hat die Herausforderungen der Bevölkerungsentwicklung frühzeitig erkannt und ihr Handeln an die sich abzeichnenden veränderten Anforderungen angepasst.

Seit Jahren verfolgt sie das Ziel, die Beschäftigung möglichst vieler schwerbehinderter Menschen dauerhaft zu sichern.

Ausdruck dieser Arbeitgeberhaltung ist unter anderem die konstant hohe Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen auch im Jahre 2013.

Wie schon in den letzten Jahren, so wurde auch im Berichtszeitraum die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5 Prozent der Beschäftigten wieder deutlich überschritten.

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, damit sie ihre Talente und Leistungsfähigkeit optimal entfalten können.

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 Amt für Personal, Organisation und Innovation als Geschäftsführung.

Integrationsvereinbarung

**Kernpunkt:
Integrationsfonds**

**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 und Rechtsfragen, Vergabe, Internationales wie auch dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird wunschgemäß ebenfalls der Erfahrungsbericht vorgelegt.

2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends

2.1 Vorbemerkung

Sämtliche Kennzahlen und Diagramme wurden dem Gehaltsverfahren SAP HRP zum Stichtag: 31.12.2013, Auswertungsdatum: 31.03.2014, entnommen.

2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2013

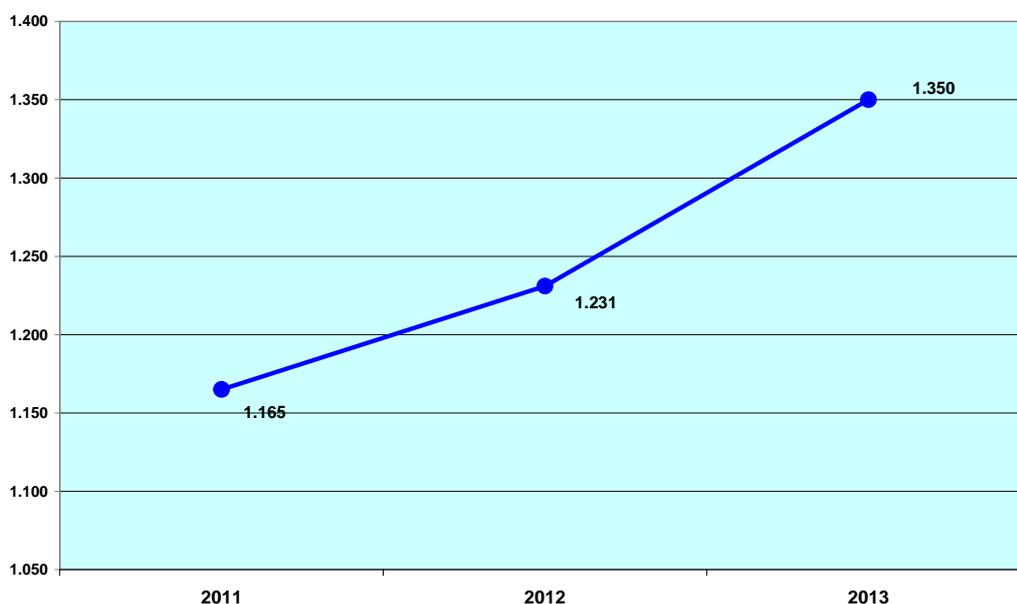
1.350

schwerbehinderte Frauen und Männer.

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag: 31.12.2013 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug 18.951.

Gesamtstädtisch übten 1.486 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Leitungsfunktion aus, davon waren 70 (4,71%) schwerbehindert.

Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln 2011 - 2013



Berichtswesen

Datenbasis nach dem Gehaltsverfahren SAP HRP

Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter steigt stetig an

Anteile Frauen/Männer

772 davon sind Frauen und 578 sind Männer.

Frauenquote aller Beschäftigten

63,70% aller Beschäftigten sind Frauen.

Frauenquote

Von allen beschäftigten Frauen sind 6,39% schwerbehindert.

Männerquote aller Beschäftigten

36,30 % aller Beschäftigten sind Männer.

Männerquote

Von allen beschäftigten Männern sind 8,40% schwerbehindert.

Schwerbehindertenquote

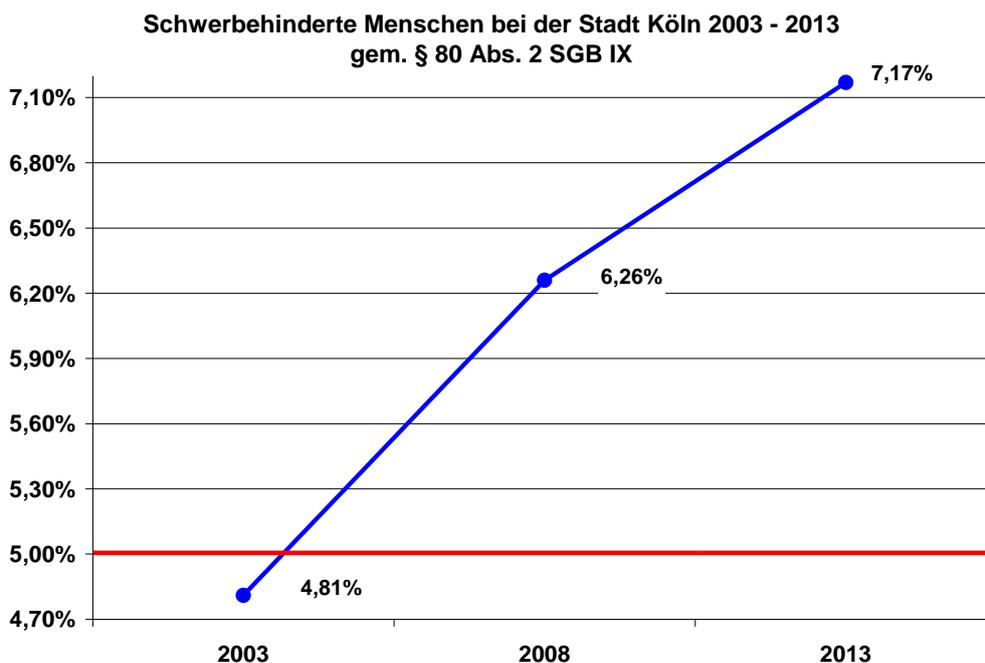
Die Schwerbehindertenquote liegt bei 7,17 %.¹

Entwicklungstrend: 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 7,17%

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.

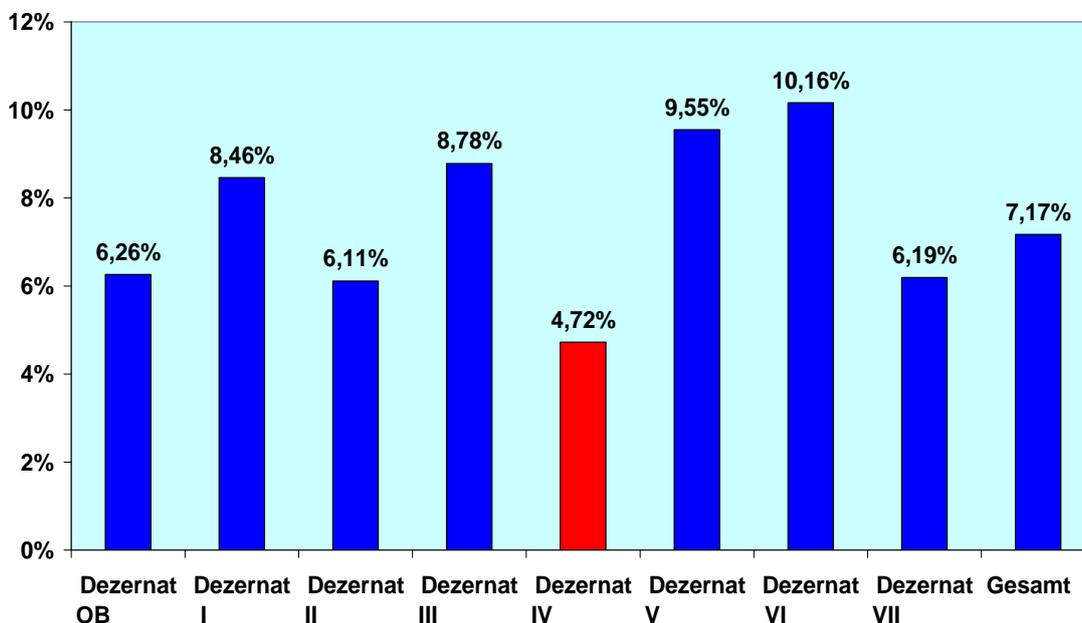
gesetzliche Norm:
5% Mindest-Beschäftigungsquote

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.

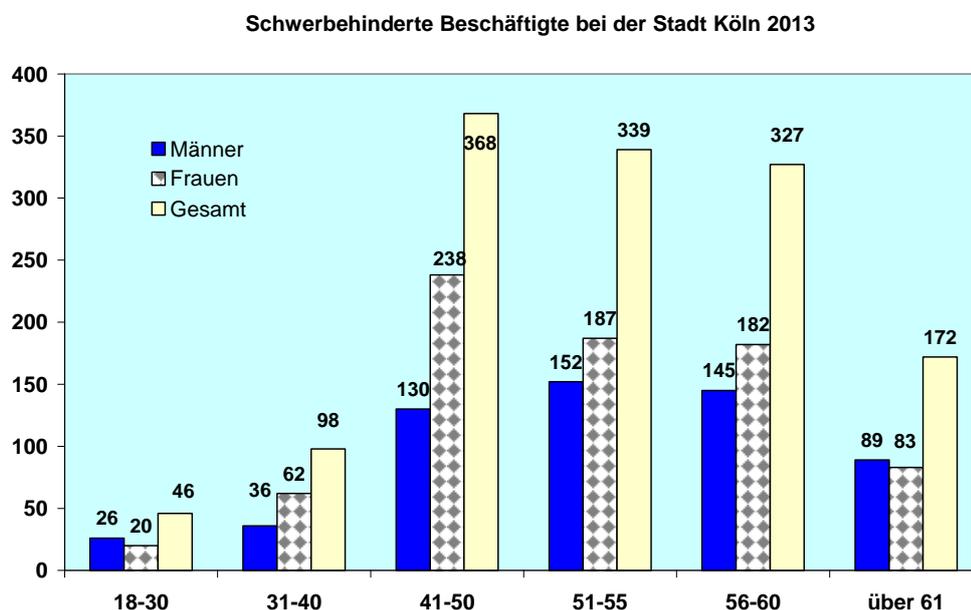
3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate

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.

Dezernate im Jahresdurchschnittsvergleich 2013
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen



3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern



Der höhere Anteil von Frauen unter den Gesamtbeschäftigten (63,70%) im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (36,30%) spiegelt sich auch unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der schwerbehinderten Menschen wider: es arbeiten mehr schwerbehinderte Frauen (57,19%) als schwerbehinderte Männer (42,81%) 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.

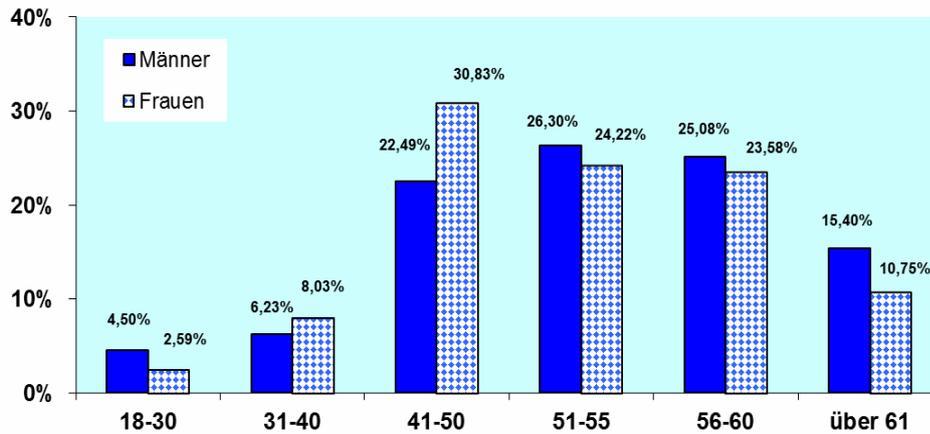
Behinderungen durch Krankheit oder Unfall

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

In 2013 waren rd. 90% der schwerbehinderten Beschäftigten über 40 Jahre alt.

10,6 % gehörten zur Altersgruppe der bis zu 40 Jährigen. Davon entfielen auf die Altersgruppe der 16 - 30 Jährigen 3,4% der schwerbehinderten Beschäftigten, auf die Altersgruppe der 31 - 40 Jährigen 7,2 %.

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

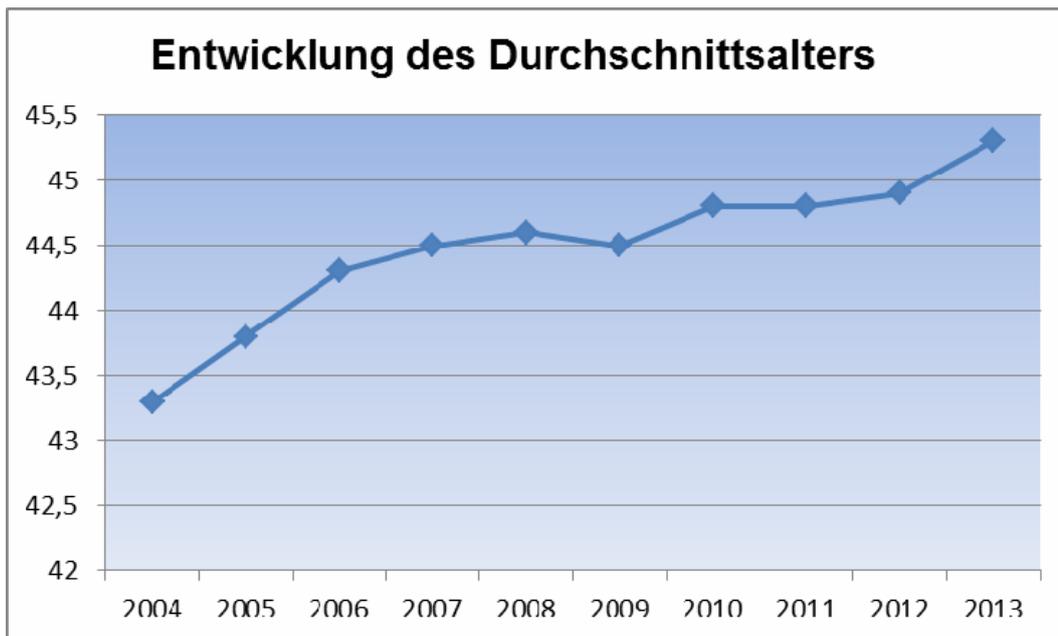


3.5 Demographische Entwicklung

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 45,2 Jahren bzw. bei den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen/ Sondervermögen bei 46,1 Jahren und 45,3 Jahren für die Gesamtverwaltung.

Entwicklung des Durchschnittsalters



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

3.6 Aussteuerung von Beschäftigten

Im Bereich der Krankenversicherung bezeichnet man das Auslaufen der Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse als Aussteuerung. Dies kann beispielsweise bei langjähriger, auf nicht absehbare Zeit fortbestehender Arbeitsunfähigkeit vorkommen. Die Krankengeldzahlung der gesetzlichen Krankenversicherung ist auf maximal 78 Wochen für die gleiche Krankheit innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren begrenzt. Der bzw. die Betroffene kann dann beispielsweise die Zahlung von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe beantragen. Aussteuerung ist somit der umgangssprachliche Begriff für die zeitliche Begrenzung der Leistungspflicht auch bei Weiterbestehen der Krankheit. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag zwischen der bzw. dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber Stadt Köln bleibt davon unberührt.

Bei der Stadt Köln waren in 2013 49 Frauen und 11 Männer ausgesteuert. Von diesen insgesamt 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 14 schwerbehindert (12 Frauen, 2 Männer).

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 der Quotenerfüllung - wie in den Vorjahren - auch für 2013 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 Amt für Personal, Organisation und Innovation war seit der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) ein zentraler Mittelanlass als interner Integrationsfonds in der Höhe der durchschnittlichen Förderungen pro Jahr festgeschrieben.

Aufgrund von Haushaltskürzungen standen für das Jahr 2013 Mittel in Höhe von 13.875 € zur Verfügung.

externe
Ausgleichsabgabe

Integrationsfonds =
interne Ausgleichs-
abgabe

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 durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Höhe von 80 % zu den jeweiligen Kosten.

Der LVR zahlte auch Zuschüsse an die Stadt Köln als Arbeitgeber in Form von:

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

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

Außerdem wurden personenbezogene Mittel von Reha- und Rententrägern, der Bundesagentur für Arbeit und dem Landschaftsverband Rheinland in Anspruch genommen. Leistungen der Rehaträger an die Betroffenen werden bis zu 100 % gefördert.

4.1.2 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. 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

Projekte Integrationsfonds 2013, bewilligte und abgerufene Mittel			
Ansatz im Haushaltsjahr 2013			13.875,00 €
Fallzahlen	Titel	Handicap	Kosten
1	Aufsitzkehrmaschine	Mobilitätseinschränkung	9.955,99 €
1	Schwenkarm und Headset	Hörbehinderung	221,62 €
6	behindertengerechter Stuhl/Schreibtisch/Stehpult	Mobilitätseinschränkung	1.497,02 €
1	Sonnenschutz	Sehbehinderung	274,50 €
1	Eignungsprüfungen schwerbehinderter Bewerberinnen u. Bewerber	diverse Behinderungen/ Gesamtzuschuss	3.300,00 €
1	Transportmobil mit Korb	Mobilitätseinschränkung	161,19 €
1	Höhenverstellbarer Schreibtisch, Beinauflage, Arthodesensitz	Mobilitätseinschränkung	337,12 €
12	Gesamtsumme der Förderungen		15.747,44 €
	von den Dienststellen abgerufene Förderungen		3.861,19 €
	von den Dienststellen nicht abgerufene Förderungen		11.886,25 €

geförderte
Projekte

Bewilligte und
ausgezählte Mittel

Von den Dienststellen wurden Mittel i. H. v. 11.886,25 € nicht abgerufen, weil sie zum Zeitpunkt der Förderung noch eigene Mittel vorhielten, die vorrangig einzusetzen waren. Aus diesem Grund wurden gegen Ende des Jahres Förderungen ausgesprochen, die über den Haushaltsansatz i. H. v. 13.875 € hinausgingen.

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	
2009	233.289,75 €
2010	271.564,57 €
2011	223.035,64 €
2012	215.656,97 €
2013	201.609,92 €

Aufträge sichern
Werkstattarbeits-
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

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Herkömmliche Arbeitsmodelle verlieren zunehmend an Attraktivität. Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt an Bedeutung. Das verlangt eine neue Ausgestaltung der Arbeit, sowohl für behinderte als auch nichtbehinderte Beschäftigte.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse, verfolgt die am 01.02.2013 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten bei der Stadt Köln unter anderem die Zielsetzung der Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Gerade für schwerbehinderte Menschen bietet Mobiles Arbeiten die Chance, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen und somit die Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern.

Denn die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzwahl steigert nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern erhöht auch die Produktivität und die Identifikation mit dem Unternehmen.

Mobiles Arbeiten genießt einen unverändert hohen Stellenwert bei den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

An dieser Stelle sei ausdrücklich erwähnt, dass die Beschaffung von Arbeitsmitteln und erforderlichem Mobiliar als behinderungsbedingter Mehrbedarf anerkannt und aus der Ausgleichsabgabe und dem internen Integrationsfonds bezuschusst/finanziert werden kann.

4.4 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.

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

4.5 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 nicht offensichtlich fehlt.

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

**Mobiles Arbeiten
ermöglicht flexibles
Arbeiten**

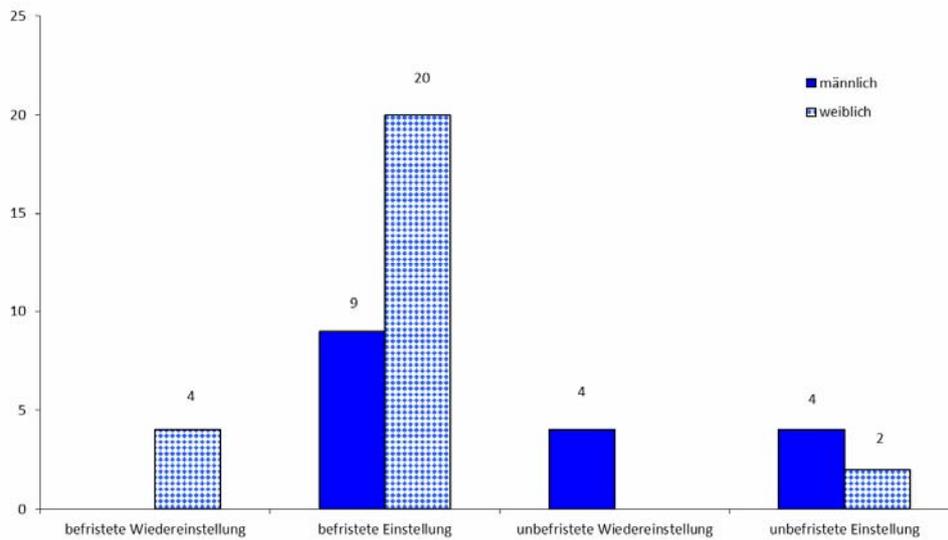
**GSBV
informiert
regelmäßig**

4.5.1 Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Anzahl eingestellte schwerbehinderte Menschen in 2013 43

Anzahl ausgeschiedene schwerbehinderte Menschen in 2013 54

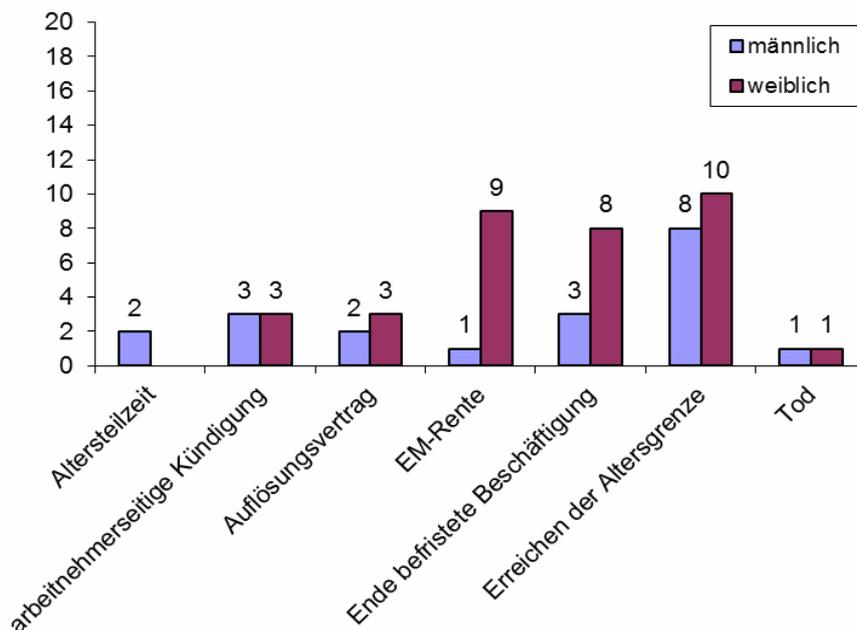
Eintritte schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2013



Eintritte/
Beschäftigungsverhältnisse

Eine Rente auf Zeit erhielten 10 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und 1 schwerbehinderter Mitarbeiter.

Austritte/ruhende Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2013



Austritte/ ruhende
Beschäftigungsverhältnisse

4.5.2 Initiativbewerbungen

Im Jahr 2013 haben sich 33 schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber initiativ - ohne Bezug zu einer Ausschreibung – bei der Stadt Köln beworben. Davon waren 21 weiblich und 12 männlich.

4.5.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich ist die Anzahl der Bewerbungen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. So gingen gesamtstädtisch in 2013 insgesamt 124 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ein, die eine Schwerbehinderung nachweisen konnten.

2012 waren es 107 und 2011 insgesamt 79 Bewerbungen.

Berufszweig	Bewerbungen 2013			Einstellungen 2013		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltung	3.575	71	1,9	163	2	1,2
Marktgängig	2.086	49	2,3	65	2	3,0
Projekte	110	0	0,0	25	0	0,0
IT	205	4	1,9	10	0	0,0
Gesamt	5.976	124	2,0	263	4	1,5

Einstellungen und Bewerbungen 2013

Von sämtlichen 5.976 Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 263 Personen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, fast jede bzw. jeder 23. Bewerberin bzw. Bewerber wurde eingestellt.

Von 3.575 Bewerberinnen und Bewerbern (Verwaltung) wurden insgesamt 163 Menschen eingestellt.

Eine Bevorzugung bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen ist nur bei gleicher Eignung möglich. So konnten in 2013 insgesamt 4 Menschen mit einer Schwerbehinderung ein Ausbildungsangebot unterbreitet werden.

Von 71 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im Verwaltungsbereich erlangten 2 schwerbehinderte Menschen einen Ausbildungsplatz.

Von 49 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern in marktgängigen (gewerblich/technischen) Berufen konnten ebenfalls 2 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden.

4.5.4 Ausbildungszuschüsse

Im Jahr 2013 erhielt die Stadt Köln für schwerbehinderte Auszubildende von der Agentur für Arbeit Ausbildungszuschüsse in Höhe von insgesamt 12.422,80 Euro.

4.5.5 Übernahme von Auszubildenden

Zu den Prüfungen in 2013 waren insgesamt 166 Auszubildende des Verwaltungs-, IT- und marktgängigen Bereichs zugelassen, darunter 6 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung. 154 haben die Prüfungen bestanden, davon 5 schwerbehinderte Auszubildende, die auch übernommen wurden.

Eine Nachwuchskraft mit Schwerbehinderung hat die Prüfung leider nicht im ersten Anlauf bestanden, jedoch Anfang Februar 2014 erfolgreich absolviert. Sie wurde ebenfalls übernommen.

Insgesamt konnten 128 der 154 erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen in 2013 übernommen werden.

Die Nachwuchskräfte, denen die Stadt Köln in 2013 kein Übernahmeangebot unterbreiten konnte, haben entweder ein Übernahmeangebot eines Verbundpartners erhalten, eine Festanstellung bei anderen Arbeitgebern gefunden, ein Studium aufgenommen oder eine weitere Ausbildung begonnen.

Insgesamt befanden sich 14 Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung am 31.10.2013 in einer Ausbildung bei der Stadt Köln.

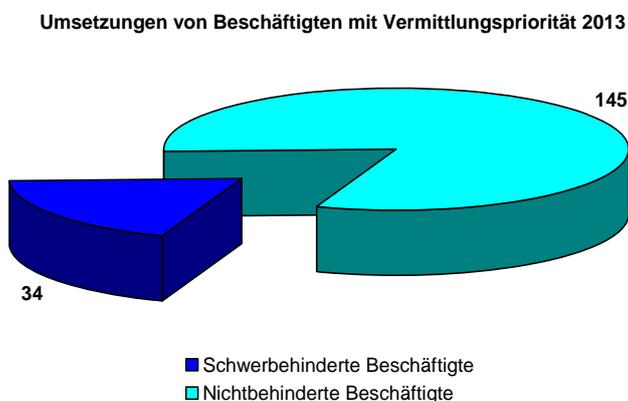
4.6 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität

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 2013 erfolgten insgesamt 179 Umsetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Köln mit Vermittlungspriorität einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (nicht enthalten sind hier Erzieherinnen und Erzieher sowie das feuerwehrtechnische Personal). Davon waren 34 schwerbehinderte Beschäftigte.

**Übernahme
von Auszubildenden**



4.7 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit

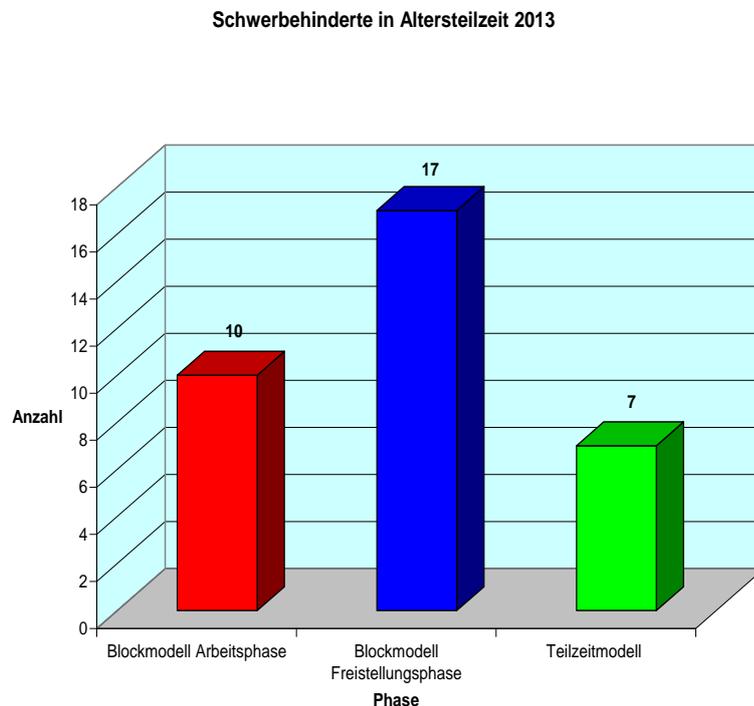
Bei der Stadt Köln gibt es die Option der Altersteilzeit. Sie gilt als besondere Form der Teilzeitarbeit und ermöglicht den Beschäftigten und somit auch den schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

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 2013 waren insgesamt 34 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit. Sieben von ihnen wählten das Teilzeitmodell.

27 schwerbehinderte Beschäftigte wählten das Blockmodell. Davon befanden sich am 31.12.2013 zehn in der Arbeitsphase und 17 in der Freistellungsphase.

Altersteilzeit



4.8 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen

Es geht hierbei um ein angepasstes Testverfahren für Menschen mit Handicap, das den Ansprüchen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entspricht.

Mit über 80 unterschiedlichen Erleichterungsmaßnahmen und einem einleitenden Anamnesegespräch ist das von der Stadt Köln getragene Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfungen (IfP) in der Umsetzung des AGG führend in Deutschland.

Im Vorfeld zum Eignungstest führt eine Bewerberin oder ein Bewerber ein Anamnesegespräch mit einer psychologischen Fachkraft des IfP, in welchem diejenige oder derjenige zu ihren bzw. seinen Einschränkungen befragt wird. Dadurch werden behinderungsbedingte Barrieren ermittelt und möglichst umgangen. Handicaps können in den verschiedensten Facetten vorkommen und keins ist wie das Andere.

Sehbehinderte haben z. B. die Möglichkeit, den ganzen Einstellungstest in Schriftgröße 18 ausgehändigt zu bekommen, ein Lesegerät zu benutzen oder auditiv getestet zu werden. Es besteht die Möglichkeit einer Zeitverlängerung, wenn das Lesen aufgrund des Sehfeldes länger dauert.

Bei einer Hörbehinderung ist der Test in einer Kleingruppe obligatorisch, Hörtexte werden schriftlich vorgelegt und bei starken Höreinschränkungen ist der Einsatz eines Gebärdenvideos möglich.

In dem Fall liegen insbesondere für Verwaltungsberufe die Testinstruktionen wahlweise in Schriftsprache oder leichter Sprache vor, da die Anforderungen, mit Schriftsprache umgehen zu können, im Berufsbild verankert ist.

Welche der beiden Schriftformen von hörbehinderten Menschen bevorzugt werden, hängt meist davon ab, wann der Spracherwerb begonnen werden konnte.

Bei gewerblichen Berufen wird in der Regel mit einem Gebärdendolmetscher gearbeitet, da hier die Erfassung von schriftlichen Texten nicht vorauszusetzen ist.

Motorische Handicaps weisen Rollstuhlfahrer auf, für die ein barrierefreier Zugang zu dem Prüfungsraum ermöglicht werden muss. Ebenso gehören in diese Gruppe Menschen mit spastischen Erkrankungen, die häufig Schwierigkeiten mit dem schriftlichen Ausdruck aufweisen.

Zunehmend sind die psychischen Erkrankungen und Autismus unter den Bewerberinnen und Bewerbern vertreten. Bei Menschen mit diesen Erkrankungen wird der Test meist in Gruppen bis zu max. 5 Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt.

Es ist von Bedeutung, für jeden Betroffenen eine individuelle Anpassung zu erarbeiten, die zugleich dem Quervergleich mit anderen Interessentinnen und Interessenten mit vergleichbaren Einschränkungen standhalten muss.

Aus diesem Grund arbeitet das Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung an der Studie „Anwendung internationaler Klassifikationen in der Leistungsdiagnostik für Menschen mit Behinderungen“. Dadurch soll das Anamneseverfahren mit der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) verbunden werden.

Die ersten Ergebnisse werden zum Frühjahr 2015 erwartet.

4.9 Berufliche Reha als Chance

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung regt an, die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation als eine Leistung zur (Wieder-) Teilnahme am Arbeitsleben stärker zu nutzen und durch konzeptionelle Aufarbeitung in den Fokus der Personalverantwortlichen zu rücken.

5. Ausblick

Seit dem 26.03.2009 ist in Deutschland die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Kraft.

Die UN-Behindertenrechtskonvention dient dem Schutz der Menschenrechte. Sie schafft kein Sonderrecht für behinderte Menschen, sondern ergänzt die allgemeinen Menschenrechte um die Perspektive von Menschen mit Behinderungen.

Die Konvention verfolgt ein grundsätzlich neues Leitbild: die Inklusion. Hinter der Konvention steht ein Paradigmenwechsel, der sich verkürzt so beschreiben lässt:

Nicht der behinderte Mensch muss sich an – normale Lebensverhältnisse - anpassen, sondern die Lebensverhältnisse müssen so gestaltet werden, dass auch ein gesundheitlich, sinnesorganisch oder intellektuell beeinträchtigter Mensch in diesen Lebensverhältnissen seinen selbstverständlichen Platz hat.

Dies ist die eigentliche Anforderung.

Sie ist klar zu unterscheiden von dem in Deutschland bekannten Integrationsgedanken:

eine inklusive Gesellschaft bezieht behinderte Menschen mit ihren Bedürfnissen von Anfang an ein und grenzt gar nicht erst aus. Die Individualität und Vielfalt der Menschen wird anerkannt und wertgeschätzt.

Ein inklusives Arbeitsumfeld- das ist mehr als nur dafür Sorge zu tragen, dass Menschen mit Behinderung eine entsprechende schulische und berufliche Ausbildung erhalten und anschließend in die Beschäftigung gebracht werden.

Es beinhaltet Menschen mit Behinderung auch dann anzuerkennen, wenn sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung eine verminderte Arbeitsleistung erbringen. Es beinhaltet auch, dass Menschen mit Behinderung nicht von vornherein nach den Maßstäben eines Gesunden und dessen Arbeitsleistung beurteilt werden und gegebenenfalls sanktioniert werden - was nach dem Verständnis der Behindertenkonvention im Übrigen eine Diskriminierung darstellt.

Da Bund, Länder und insbesondere Kommunen (wie auch die Stadtverwaltung Köln) hier nicht im unerheblichen Umfang selbst als Arbeitgeber fungieren, besteht gerade dort die Möglichkeit, dies als Gestalter eines inklusiven Arbeitsumfeldes aufzugreifen.