

Integration und Inklusion

Integration und Inklusion sind zwei Worte, die nicht dasselbe bedeuten, obwohl es in beiden Fällen um die Teilhabe behinderter Menschen geht. Nach dem modernen Verständnis ist Integration das Einbeziehen von Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung von vielem ausgeschlossen sind, die Forderung nach Inklusion will eine Gesellschaft, in der niemand integriert werden muss, weil niemand ausgeschlossen wurde.

Im Folgenden werden die Bestandteile der Inklusionsvereinbarung (IKV), die seit dem 01.12.2016 für die die Stadtverwaltung Köln einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gültig ist, der bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Integrationsvereinbarung gegenübergestellt.

Gegenüberstellung der Inklusionsvereinbarung und der Integrationsvereinbarung

Inklusionsvereinbarung (IKV) (gültig seit dem 01.12.2016)	Integrationsvereinbarung (galt vom 20.06.2002 bis zum 30.11.2016)	Begründung/ Erläuterungen
<p><u>1. Präambel</u></p> <p>Die Stadt Köln als öffentliche Arbeitgeberin unterstützt mit dieser Inklusionsvereinbarung das Ziel, behinderte und schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern.</p> <p>Grundlagen für die Inklusionsvereinbarung sind das Schwerbehindertenrecht insbesondere das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) und die Richtlinie des Innenministeriums NRW für den Öffentlichen Dienst vom 14.11.2003.</p> <p>Auch die Behindertenrechtskonvention (BRK) der Vereinten Nationen – insbesondere Art. 27 und 28 - aus 2008 (seit 26.03.2009 geltendes Recht in Deutschland und seit</p>	<p><u>1. Präambel</u></p> <p>Diese Integrationsvereinbarung ist eine – neben den gesetzlichen Bestimmungen des SGB IX, der Richtlinien zur Durchführung des SchwbG bei der Stadt Köln und den anderen die Schwerbehinderten betreffenden Vorschriften – zusätzliche Regelung, die die Eingliederung von Schwerbehinderten ermöglicht und die Chancengleichheit und die berufliche Situation der beschäftigten Schwerbehinderten verbessern soll.</p>	<p>Anpassung der Präambel an den Inklusionsgedanken, Herausstellung der Berücksichtigung der Behindertenrechtskonvention sowie der Richtlinie NRW Nationaler Aktionsplan</p>

<p>Dezember 2010 in der EU) sowie der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung - Handlungsfeld 1 Arbeit und Beschäftigung - und des Landes NRW finden hier ihre Berücksichtigung.</p>		
<p><u>2. Grundsätze</u></p> <p>Behinderte Beschäftigte leisten einen wichtigen und effektiven Beitrag zur Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung. Die Stadtverwaltung fördert die Ausbildung und Beschäftigung von behinderten und schwerbehinderten Menschen und verbessert ihre Chancen im Arbeits- und Berufsleben. In diesem Rahmen werden alle gesetzlichen Regelungen und Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen beachtet und angewandt.</p> <p>Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Köln, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf.</p> <p>Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Stadtverwaltung, sind die Rechte und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Die Teilhabe ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt.</p> <p>Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Schwerbehindertenquote zu sichern und den Anteil schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen, insbesondere Frauen, in der Stadtverwaltung nach Möglichkeit zu erhöhen. Die Stadtverwaltung Köln strebt an, eine Quote von mindestens 2 % höher als die gesetzlich vorgegebene</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p>a) <u>Beschäftigung von Schwerbehinderten</u></p> <p>Die Stadt Köln verfolgt das Ziel, die seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit</p>	<p>Durch die Verankerung der Grundsätze in der IKV soll nicht nur das bereits vorhandene Bewusstsein für die Situation von Menschen mit Behinderung bei der Stadtverwaltung Köln geschaffen, sondern auch ein Bewusstseinswandel angeregt werden.</p> <p>Auf das wertvolle Potential der behinderten Beschäftigten, auf die Fördermöglichkeiten und auch die Verantwortung der Führungskräfte am Gelingen der Inklusion wird hingewiesen.</p>

<p>nen 5% zu erfüllen. Vor allem fördert sie die Einstellung, Ausbildung und Weiterbeschäftigung von behinderten Frauen und jungen Menschen. Oberbürgermeisterin, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung sowie die Führungskräfte der Stadtverwaltung wirken intensiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe mit. Die Erreichung dieser Ziele setzt voraus, dass alle Beschäftigten der Stadt Köln - Führungskräfte wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - die Verantwortung für einen positiven und vertrauensvollen Umgang miteinander übernehmen und sich mit gegenseitigem Respekt begegnen. Führungskräfte haben Vorbildfunktion und deshalb eine besondere Verantwortung. Sie haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsklima und können auf die positive Gestaltung durch respektvolle Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinwirken. Alle Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte sind aufgerufen, ihren persönlichen Möglichkeiten entsprechend, Betroffenen zu helfen und/oder ihnen anderweitige Hilfe zukommen zu lassen.</p>	<p>Schwerbehinderter geltende Mindest-Beschäftigungspflichtquote von 5 % zu sichern bzw. durch entsprechende Maßnahmen deutlich zu überschreiten. (.....)</p>	<p>Die Quote liegt seit 2005 über 5 %, so dass das Ziel in der IKV höher gesteckt werden konnte.</p> <p>Heraushebung der Führungsrolle bei Umsetzung der Inklusion</p>
<p>Geltungsbereich</p>		
<p><u>3. Geltungsbereich</u></p> <p><u>3.1. sachlicher Geltungsbereich</u> Die Inklusionsvereinbarung gilt für den Bereich der gesamten Stadtverwaltung Köln einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.</p> <p><u>3.2. persönlicher Geltungsbereich</u> Die folgende Regelung ist auf die Personen anzuwenden, die von den zuständigen Stellen nach § 69 Abs. 1 SGB IX</p>	<p><u>2. Geltungsbereich</u></p> <p>Die Integrationsvereinbarung gilt für den Bereich der gesamten Stadtverwaltung einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.</p>	<p>Keine Veränderung im sachlichen Geltungsbereich</p>

<p>als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Arbeitsverwaltung gleichgestellt (§ 68 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 2 Abs. 3 SGB IX) wurden. Im Sinne der Prävention berücksichtigt die Stadt Köln als Arbeitgeberin auch die Interessen der Menschen, bei denen eine Behinderung nach § 2 SGB IX vorliegt. Den Parteien bleibt es vorbehalten, in Einzelfällen einstimmig abweichende Regelungen zu treffen.</p>		<p>Betonung des Präventionsgedankens in die IKV</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------

Gegenüberstellung der Ziele

<p><u>4. Ziele</u></p> <p>Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Einstellung von behinderten, insbesondere schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen • die Bereitstellung eines angemessenen Kontingentes an Ausbildungsplätzen für behinderte Jugendliche • die Verpflichtung seitens der Stadtverwaltung Köln, die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote (z. Z. 5 %) zu erfüllen und eine um mindestens 2 % über der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestquote anzustreben • der Arbeitsplatzert halt durch Förderung/Qualifizierung/Umschulung • die Unterstützung von Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Reha • das betriebliche Eingliederungsmanagement nach §84 Abs.2 SGB IX zeitnah einzuleiten und zügig durchzuführen. 	<p><u>3. Ziele</u></p> <p>a) <u>Beschäftigung von Schwerbehinderten</u></p> <p>b) <u>Einstellung von Schwerbehinderten</u></p> <p>c) <u>Prüfungen und Prüfungserleichterungen</u></p> <p>d) <u>Langzeiterkrankte und leistungsgewandelte Schwerbehinderte</u></p> <p>e) <u>Behindertengerechte Arbeitsbedingungen</u></p> <p>f) <u>Mehrfachanrechnungen</u></p> <p>g) <u>Fortbildung, Schulungen</u></p> <p>h) <u>Besondere Angebote der Betriebssportgemein-</u></p>	<p>In der IKV werden die Ziele zunächst als Oberbegriff genannt und in weitergehenden Unterpunkten ausformuliert. In der Integrationsvereinbarung wurde keine Unterteilung vorgenommen. <i>(Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Ziele der Integrationsvereinbarung ebenfalls nur mit dem Oberbegriff dargestellt. Die Ausformulierung erfolgt nachfolgend unter dem Punkt Umsetzung).</i></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • die Sicherstellung der Barrierefreiheit im Rahmen von Baumaßnahmen (Neubaumaßnahmen, Generalsanierungen sowie für Erweiterungsbauten) nach den jeweils aktuellen Regelwerken zum barrierefreien Bauen von öffentlich zugänglichen Gebäuden und Arbeitsstätten • die Verbesserung der Zusammenarbeit aller am betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsgeschehen Beteiligter 	<p><u>schaft (BSG)</u></p> <p>i) <u>Schwerbehindertenvertretungen</u></p>	
<p>Umsetzung</p> <p>Durch Pkt. 4 in der IKV -der Umsetzung- wurden die Ziele konkretisiert und gegenüber der Integrationsvereinbarung detaillierter ausgeführt.</p>		
<p><u>4.1 Umsetzung</u></p> <p>Mindeststandards sind das SBG IX und die Richtlinie des Innenministeriums NRW für den Öffentlichen Dienst vom 14.11.2003.</p>		<p>Kein expliziter Hinweis in der Integrationsvereinbarung auf die gesetzl. Grundlagen</p>
<p><u>4.1.1 Freie Arbeitsplätze</u></p> <p>Grundsätzlich ist jeder Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Köln für Menschen mit Behinderungen geeignet. Bei Ausnahmen wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung vorab beteiligt.</p> <p>Im Stellenbesetzungsverfahren wird geprüft, ob eine Stelle im Sinne des § 81 ff SGB IX vorrangig mit einem schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen besetzt werden kann.</p> <p>Bei extern zu besetzenden Arbeitsplätzen ist bei der Arbeitsagentur, beim Integrationsfachdienst (IFD) und dem Berufsförderungswerk Köln (BFW) abzufragen, ob</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p>b) <u>Einstellung von Schwerbehinderten</u></p> <p>Bei internen und externen Stellenbesetzungen und bei der Beantragung von ABM-Maßnahmen prüfen die Dienststellen im Sinne der § 81 ff SGB IX, ob diese Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Das Ergebnis dieser Prüfung wird der zuständigen Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt und auf Ihren Wunsch hin erörtert (s. Ablaufschema im Handbuch „Dezentrale Personalarbeit“).</p> <p>Bei externen Stellenbesetzungen sowie bei der Beset-</p>	<p>Klarstellung durch die IKV, dass jeder Arbeitsplatz grundsätzlich geeignet ist, um behinderte Menschen zu beschäftigen</p> <p>Die gesetzlichen Vorga-</p>

<p>schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen benannt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Geeignete schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen sind einzuladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Bei diesen vorgenannten Prüfschritten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.</p>	<p>zung von ABM-Stellen wird ein Schwerbehinderter eingestellt, wenn von der Auswahlkommission das Kriterium „geeignet“ und insgesamt die gleiche Eignung aller Bewerber/innen festgestellt wird. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen wird jeder geeignete Bewerber berücksichtigt.</p>	<p>ben des Stellenbesetzungsverfahrens werden in der IKV ausführlicher beschrieben</p>
<p><u>4.1.2 Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Menschen</u></p> <p>Für die Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung gelten die für alle städtischen Auszubildenden festgelegten Übernahmeregelungen. Sollten nicht alle Auszubildenden übernommen werden können, weil ein entsprechender Bedarf nicht bestätigt werden kann, werden behinderte/schwerbehinderte Auszubildende bei vorliegender personen- und verhaltensbedingter Voraussetzung sowie gleicher Eignung besonders berücksichtigt.</p> <p>Sollte der Ausbildungserfolg aufgrund einer Behinderung gefährdet sein, werden individuelle Lösungen geprüft. Sofern angebotene Unterstützungsmaßnahmen zur Erreichung des Ausbildungserfolges, die immer vorrangig eingesetzt werden, nicht ausreichend sind, wird z.B. das Angebot einer anderen Ausbildung geprüft. Die Zusagen gelten auch für Auszubildende, deren Behinderung, Schwerbehinderung/Gleichstellung erst nach Beginn der Ausbildung entstanden ist bzw. anerkannt wurde.</p> <p>Die besonderen Fördermöglichkeiten für behinderte/schwerbehinderte Auszubildende sind abzurufen (s. hierzu u. a. §34 SGB IX, §73 Abs.1, 2 SGB III und §16 Abs.1 SGB II i.V.m. §73 Abs.1 u. 2 SGB III).</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>b) Einstellung von Schwerbehinderten</u></p> <p>Bei internen und externen Stellenbesetzungen (.....) Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen wird jeder geeignete Bewerber berücksichtigt.</p>	<p>In der IKV ist bereits unter Pkt. 4 festgelegt, dass ein angemessenes Kontingent an Ausbildungsplätzen bereitgestellt wird.</p> <p>Inklusion in der Berufsausbildung bedeutet, dass auch Jugendliche mit Behinderung dual an den Lernorten Betrieb und Berufsschule ausgebildet werden. Dies ist bei der Stadtverwaltung Köln seit Jahren gelebte Praxis. Daher steht immer ein ausreichendes Kontingent an Ausbildungsplätzen zur Verfügung.</p> <p>Die IKV sensibilisiert in den Ausführungsbestimmungen dahingehend, dass behinderte junge Menschen bei auftretenden Hemmnissen während der Aus-</p>

		<p>bildung unterstützt werden; auf entsprechende Fördermöglichkeiten, sowie der besonderen Berücksichtigung bei der Übernahme von Auszubildenden wird hingewiesen.</p>
<p><u>4.1.3 Prüfungserleichterungen für behinderte Menschen</u></p> <p>Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren werden den behinderten Menschen zum Nachteilsausgleich die, ihrer individuellen Behinderung angemessenen, Prüfungserleichterungen gewährt.</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u> <u>c) Prüfungen und Prüfungserleichterungen</u></p> <p>Bei Prüfungen (Auswahlverfahren, Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und sonstige Prüfungen) sind Schwerbehinderten entsprechend der Art und dem Grad der Behinderung Erleichterungen einzuräumen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen. Im übrigen wird auf die Richtlinien zur Durchführung des SchwbG verwiesen.</p>	<p>Sollte ein/e Bewerber/in Einschränkungen aufweisen, so werden bereits beim Einstellungstest die Bedingungen angepasst (z. Bsp. Test ohne Zeitvorgabe oder mit Assistenzkraft).</p>
<p><u>4.1.4 Finanzierung/Hilfen /Zuschüsse externer Zuschussträger</u></p> <p>Alle Nachteilsausgleiche, Förderleistungen und Zuschüsse der Reha-Träger, insbesondere des Integrationsamtes, der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, der Agentur für Arbeit und des Rententrägers, werden beantragt. Diese finanziellen Leistungen werden in Anspruch genommen und stehen den Dienststellen in voller Höhe zu, in der die behinderte Mitarbeiterin/der behinderte Mitarbeiter beschäftigt ist.</p> <p>Damit wird ein Anreiz zur Beschäftigung behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Entlastung des städtischen Haushalts erreicht.</p> <p>Die vereinnahmten Mittel sowie deren Verwendung sind der Steuerungsgruppe jährlich zu melden.</p>		<p>Auflistung der Zuschussträger im Sinne der Prävention und Förderung durch den Gesetzgeber als verbindliches Ziel für die Ämter/Dezernate</p> <p>Kopplung in der Steuerungsgruppe</p> <p>Ziel: Führungskräfte für die weiteren Vorteile bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren</p>

		und als Nebeneffekt die Einnahmenstruktur zu verbessern
<p><u>4.2 Gestaltung von Arbeitsplätzen und Fortbildung</u></p> <p>Unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung ist der Arbeitsplatz entsprechend zu gestalten und anzupassen. Dazu gehört neben der technischen Ausstattung auch die organisatorische Anpassung. § 106 Satz 3 GewO ist zu beachten (Einschränkung des Direktionsrechts).</p> <p>Bei der Planung und der Herrichtung von notwendigen Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen sind der Betriebsärztliche Dienst, der Arbeitssicherheitstechnische Dienst, die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (503-31) ggf. der Reha-Träger (z. B. Krankenkasse, Rententräger, Agentur für Arbeit), das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst (IFD) hinzuzuziehen.</p> <p>Besondere Arbeitszeitmodelle und individuelle Regelungen aufgrund Art und Schwere der Behinderung werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen (z. B. Einzelvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, individuelle Regelungen zum Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, Anpassung der Dienstverteilung, individuelle Regelungen in der Geschäftsverteilung bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Arbeitspausen). Das individuelle Leistungsvermögen bei behinderten Menschen ist gegebenenfalls mit Unterstützung des betriebsärztlichen Dienstes und der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.</p> <p>Alle erforderlichen Hilfsmittel werden durch die Beschäftigungsdienststellen zeitnah und mit Priorität</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>e) Behindertengerechte Arbeitsbedingungen</u></p> <p>Für Schwerbehinderte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen - ggf. durch Umsetzung innerhalb der Dienststelle – geschaffen werden. Dazu gehören besondere individuelle Regelungen in der Geschäftsverteilung und bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und Arbeitspausen.</p> <p>Über Anträge auf Heim-Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit soll positiv entschieden werden, vor allem, wenn dies behinderungsbedingt begründet ist.</p>	<p><u>§ 106 Gewerbeordnung:</u> Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.</p> <p>Explizite Beschreibung der Arbeitsumfeld-und Arbeitsorganisation unter Einbindung der dafür entsprechenden</p>

<p>beschafft und zur Verfügung gestellt. Bei einem evtl. anstehenden Arbeitsplatzwechsel werden diese mitgenommen.</p> <p>Um die Kenntnisse und Fähigkeiten von behinderten, insbesondere schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu erweitern, ist auf die berufliche Fortbildung besonderer Wert zu legen.</p> <p>Die Führungskräfte achten darauf, dass bei internen Maßnahmen der beruflichen Bildung, schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden. Die Teilnahme an entsprechenden externen Maßnahmen (Fortbildung, Umschulung, Qualifizierung, etc.) ist zu unterstützen.</p> <p>Arbeitgeberbeauftragte/r und Schwerbehindertenvertretung arbeiten hierbei eng zusammen.</p>		<p>Unterstützer</p> <p>Betonung der Verpflichtung der Weiterqualifizierung –Einbindung der Vorgesetzten</p>
<p><u>4.2 Sicherung und Erhalt des Arbeitsplatzes sowie behinderungsgerechte Beschäftigung</u></p> <p><u>4.3.1</u> Beschäftigte, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung und deren Auswirkungen auf einen besonderen Schutz angewiesen sind, erhalten die Möglichkeit auf dem für sie geeigneten Arbeitsplatz zu verbleiben.</p> <p>Für schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen, die ihre eigentliche Aufgabe aus Krankheits- oder Behinderungsgründen nicht mehr ausüben können, ist ein ihrer gesundheitlichen Einschränkung entsprechender Einsatz –soweit der Einzelfall für den Arbeitgeber nicht unzumutbar ist- zu realisieren (§ 81 Abs. 4 SGB IX).</p> <p>Erfordert der Einzelfall eine Umschulung oder eine Qualifizierungsmaßnahme (§ 81 in Verbindung</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>e) Behindertengerechte Arbeitsbedingungen</u></p> <p>Für Schwerbehinderte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen - ggf. durch Umsetzung innerhalb der Dienststelle – geschaffen werden. Dazu gehören besondere individuelle Regelungen in der Geschäftsverteilung und bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und Arbeitspausen. (.....)</p>	<p>In der IKV wird der Erhalt des Arbeitsplatzes der/des behinderten Beschäftigten vor einer Umsetzung explizit benannt und somit als vorrangige Maßnahme im Sinne der Inklusion herausgestellt.</p>

<p>mit § 33 SGB IX) steht das Amt für Personal, Organisation und Innovation unterstützend zur Seite.</p>		
<p>4.3.2 Sobald bei behinderten Beschäftigten Anhaltspunkte/Umstände auftreten, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, schaltet die Beschäftigungsdienststelle unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat ein. Dies gilt insbesondere bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten/Problemen.</p> <p>Unter Hinzuziehung von weiteren internen und externen Fachleuten/Helferinnen und Helfer ist ein Gespräch anzuberaumen. Das sind insbesondere der betriebsärztliche Dienst, Mitarbeiter-Unterstützungs-Team (MUT), Integrationsamt und Integrationsfachdienst.</p> <p>Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung oder Milderung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten/Problemen. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen. (§ 84 Absatz 1 SGB IX)</p>		<p>Herausstellen des frühzeitigen Handels und Verfahrens um den Verlust des Arbeitsplatzes zu verhindern.</p> <p>Expliziter Hinweis auf die Unterstützungsmöglichkeiten, die zur Abwendung der Gefahr zu nutzen sind.</p> <p>(Kein Bestandteil der Integrationsvereinbarung)</p>
<p><u>4.4 Betriebsärztlicher Dienst/Arbeitssicherheit</u></p> <p>Bei der Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen ist der Betriebsärztliche Dienst immer einzubinden. Die Empfehlungen sind grundsätzlich umzusetzen.</p> <p>Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt und berät die Dienststelle bei der Erstellung und Fortführung der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz. Gegebenenfalls sind behinderungsbedingte Einschränkungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. In der</p>		<p>Einschaltung des betriebsärztlichen Dienstes und Unterstützung und Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit.</p> <p>(Kein Bestandteil der Integrationsvereinbarung)</p>

<p>Gefährdungsbeurteilung ist festzulegen, wie die Rettung (z. B. Notrufeinrichtungen, Pateninnen und Paten für Evakuierungsstühle) bei einem Brandfall oder einer Notfallsituation sichergestellt ist.</p>		
<p><u>4.5 Barrierefreie Informationstechnik</u></p> <p>Die Stadt Köln gestaltet ihr Intranetportal barrierefrei.</p> <p>Bei der Beschaffung von IT-Produkten für Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten immer dort zu realisieren, wo sie von den betroffenen Beschäftigten konkret benötigt werden.</p>		<p>Barrierefreiheit in der Informationstechnologie, soweit möglich und notwendig. (Kein Bestandteil der Integrationsvereinbarung)</p>
<p><u>4.6 Barrierefreiheit im Bauen</u></p> <p>Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen (z. B. DIN-Vorschriften) wird im Rahmen der baulichen und technischen Möglichkeiten sichergestellt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.</p> <p>Bei Neubauten, Umbauten und Erweiterungen von Gebäuden gewährleistet die Gebäudewirtschaft die umfassende Barrierefreiheit. Als Qualitätssicherung für die Barrierefreiheit der Projekte erstellt eine Gutachterin oder ein Gutachter für die Maßnahmen ein Konzept zur Barrierefreiheit.</p> <p>Bei neu anzumietenden Gebäuden sollte die barrierefreie Grundausstattung (z.B. Zugang, sanitäre Einrichtungen, Aufzug, etc.) grundsätzlich vorhanden sein, ansonsten sind technische Nachrüstmöglichkeiten zu prüfen und – soweit technisch und organisatorisch machbar – umzusetzen.</p> <p>Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen sind bei</p>		<p>Neuaufnahme der Barrierefreiheit im Bauen, bzw. auch bei der Anmietung neuer Gebäude, wenn dies technisch und organisatorisch möglich ist.</p> <p>(Kein Bestandteil der Integrationsvereinbarung)</p>

<p>wesentlichen Neu-/ und Umbauten zu beteiligen.</p> <p>Sie haben somit außerhalb der Prozessverantwortung die Möglichkeit zu prüfen, ob die Barrierefreiheit umfassend berücksichtigt wird.</p>		
<p><u>4.7 Prävention/Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX)</u></p> <p>Allen Beschäftigten, die langzeiterkrankt, behindert oder von Behinderung bedroht sind, werden, ggf. in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern, Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten (z. B. stufenweise Wiedereingliederung, Veränderung am Arbeitsplatz oder Arbeitsumfeld).</p> <p>Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und betriebsärztlicher Dienst werden dabei frühzeitig beteiligt. Die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen obliegt der Arbeitgeberin.</p> <p>Das Eingliederungsmanagement ist ein Baustein im Rahmen der bei der Stadtverwaltung Köln bestehenden Organisationsstruktur und ist Teil der ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitspolitik. Es muss mit den vorhandenen oder noch zu entwickelnden anderen Instrumenten vernetzt werden, z. B. den Ergebnissen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung (§§ 5 u. 6 ArbSchG) und des Gesundheitsberichtes, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Sozialbetreuung und Suchtarbeit.</p> <p>Der Erhalt des Arbeitsplatzes gesundheitsbeeinträchtigter und leistungsgewandelter Beschäftigter soll erreicht werden durch die systematische Vernetzung von inner- und außerbetrieblicher Unterstützung. Den Betroffenen sollen unterschiedlichste bedarfsgerechte Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten werden. Anknüpfungspunkte dabei finden sich z. B. in den Bereichen des Arbeitsum-</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>d) Langzeiterkrankte und leistungsgewandelte Schwerbehinderte</u></p> <p>Schwerbehinderte, die nach einer Langzeiterkrankung in den Dienst zurückkehren, erhalten ein ausführliches Rückkehrgespräch mit dem Ziel einer unmittelbaren Wiedereingliederung. An diesem Gespräch sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat zu beteiligen. Die Regelungen des § 81 IV SGB IX bleiben davon unberührt.</p> <p>Für leistungsgewandelte Schwerbehinderte, die ihre eigentliche Aufgabe aus Krankheits- oder Behinderungsgründen nicht mehr ausüben können, ist ein ihrer Behinderung entsprechender Einsatz, ggf. im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme, kurzfristig zu realisieren (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Erfordert der Einzelfall eine Umschulung, steht das Personalamt (112) unterstützend zur Seite.</p> <p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>e) Behindertengerechte Arbeitsbedingungen</u></p> <p>Für Schwerbehinderte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen - ggf. durch Umsetzung innerhalb der Dienststelle – geschaffen werden. Dazu gehören besondere individuelle Regelungen in der Geschäftsvertei-</p>	<p>Einzelbaustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf Grundlage der Fortentwicklung des §84 (2) SGB IX und der Rechtsprechung des BAG.</p> <p>Frühzeitiges Eingreifen zur Gesunderhaltung und Arbeitsplatzsicherung sowie Förderung und Weiter- bzw. Umqualifizierung.</p>

<p>feldes, der Arbeitsorganisation, der Personalplanung und -entwicklung (inner- und außerbetriebliche berufliche Qualifizierung und/oder Rehabilitation) und der stufenweisen Wiedereingliederung. Auch die Möglichkeiten des Integrationsfonds zur Reintegration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu nutzen.</p>	<p>lung und bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und Arbeitspausen. Über Anträge auf Heim-Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit soll positiv entschieden werden, vor allem, wenn dies behinderungsbedingt begründet ist.</p>	
<p><u>4.8 Unterstützung von Rehabilitationsmaßnahmen</u></p> <p>Rehabilitation beinhaltet im Wesentlichen medizinische, schulische, berufsfördernde und soziale Maßnahmen und Hilfen. Die Arbeitgeber berät und begleitet behinderte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte bei der Umsetzung einer medizinischen oder beruflichen Rehabilitation. Diese Leistungen werden durch folgende Reha-Träger erbracht: Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Unfallkassen, Krankenkassen, Träger der sozialen Entschädigung, Sozial- und Jugendhilfe. Des Weiteren helfen auch Integrationsämter oder Berufsförderungswerke behinderten und schwerbehinderten/gleichgestellte Menschen beim (Wieder-) Einstieg in das Berufsleben.</p>		<p>Präventionsmaßnahmen im Sinne der UN-Konvention -Aktionsplan BUND/NRW und Präventionsgesetz (Kein Bestandteil der Integrationsvereinbarung)</p>
<p><u>4.9 Qualifizierung der Führungskräfte</u></p> <p>Führungskräfte und die/der Beauftragte der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber informieren sich über die gesetzlichen Regelungen des SGB IX, die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sowie sonstige Regelungen. Sie sind verpflichtet an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen (interne Fortbildungsprogramme und Angebote des LVR). Dies sollte in einem Zeitraum von drei Jahren erfolgen.</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>g) Fortbildung, Schulungen</u></p> <p>Führungskräfte und Behindertenbeauftragte sind über die gesetzlichen Regelungen des SGB IX, der Richtlinien und der Integrationsvereinbarung in Seminaren umfassend zu informieren und zu schulen. Entsprechende Fortbildungen, in denen auch der Umgang mit den verschiedenen Behinderungsarten, Fördermaßnahmen hinsichtlich der</p>	<p>Verpflichtende Teilnahme der Führungskräfte an Fortbildungsmaßnahmen</p>

<p>Entsprechende Fortbildungen zu Fördermaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. durch Integrationsamt, Fachstelle, IFD, Reha-Träger) hinsichtlich der Ausstattung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen sowie Förderprogramme werden jährlich als Seminare angeboten. Themen und Zielgruppen werden jährlich in der Steuerungsgruppe festgelegt und koordiniert.</p> <p>Der Nachweis solcher Schulungen gilt als ein Qualifikationsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen. Führungskräfte, die erstmals Führungsaufgaben übernehmen, sollen innerhalb eines Jahres eine entsprechende Schulung nachweisen</p> <p>Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten wahrt und respektiert.</p>	<p>Ausstattung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen sowie Förderprogramme für Personalkostenzuschüsse thematisiert werden soll, werden jährlich als Tagesseminare angeboten. (.....)</p>	
<p><u>5. Städtischer Integrationsfonds</u></p> <p>Der städtische Integrationsfonds wird für die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung in der Stadtverwaltung verwendet und angemessen ausgestattet.</p>	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>a) Beschäftigung von Schwerbehinderten</u> (.....) Die gesetzlich festgelegte Ausgleichsabgabe wird um eine interne Abgabe ergänzt und auf 160 € festgelegt. Aus den hierdurch zusätzlich erwirtschafteten Mitteln werden in den Ämtern und Dienststellen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte gefördert; insbesondere zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zum Erhalt und zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze (Bonus). (.....) .</p>	<p>Die Stadtverwaltung Köln erfüllt seit 2004 die gesetzliche Beschäftigungsquote. Die Mittel des städtischen Integrationsfonds werden seitdem aus dem allgemeinen Haushalt finanziert.</p>
<p><u>6. Controlling und Berichtspflicht</u></p> <p>Die Steuerungsgruppe, bestehend aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Leiterin/dem</p>	<p><u>4. Controlling, Berichtspflicht</u></p> <p>Im Rahmen des Berichtswesens ist halbjährlich, erstmals</p>	<p>Aufnahme der Leitung</p>

<p>Leiter der Verwaltung, der/dem Beauftragten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und dem Gesamtpersonalrat und der Leitung I/2. Sie ist bei Nichteinhaltung der Inklusionsvereinbarung und der anderen Vorschriften des SGB IX und der Richtlinien berechtigt, eine Empfehlung auszusprechen, dass bei den entsprechenden Dienststellen interveniert wird.</p> <p>Die mit dieser Inklusionsvereinbarung verbundenen Regelungsaufgaben nimmt die Steuerungsgruppe wahr. Sie tagt mindestens zweimal im Jahr.</p> <p>Die Verwaltung berichtet in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung im Rahmen eines Erfahrungsberichtes einmal im Jahr schriftlich an den Rat (Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales) über die Umsetzung und Realisierung der Inklusionsvereinbarung sowie Ausschöpfung und Verwendung der Mittel.</p> <p>Die Geschäftsführung der Steuerungsgruppe liegt bei der Verwaltung.</p>	<p>zum 30.06.2002, die aktuelle Beschäftigungssituation zu ermitteln. Hierbei ist insbesondere die Entwicklung der Schwerbehindertenquote je Dezernat und Teildienststelle zu betrachten. Anhand der Anzahl der externen Einstellungen und Abgänge je Dezernat, der Anzahl der erstmaligen Anerkennung und endgültigen Aberkennung der Schwerbehinderteneigenschaft sowie der Anzahl der Auszubildenden und der ABM ist festzustellen, ob eine Stagnation oder ggf. sogar ein Rückgang der Beschäftigungsquote von den jeweiligen Dezernaten begründet bzw. vertreten werden kann oder die Zielvereinbarungen nicht ausreichend beachtet wurden.</p> <p>Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem GPR, der Verwaltung, dem Beauftragten des Arbeitgebers und dem Frauenamt, hat das Recht, bei Nichteinhaltung der Integrationsvereinbarung und der anderen Vorschriften des SGB IX und der stadtinternen Richtlinien bei den entsprechenden Dienststellen zu intervenieren und auf eine Erledigung zu drängen. Die Steuerungsgruppe berichtet einmal im Jahr schriftlich an den Oberbürgermeister über die Umsetzung und Realisierung der Integrationsvereinbarung, sowie im Rahmen dieses Erfahrungsberichtes an den Stadtvorstand über die Verwendung der Mittel. Die Geschäftsführung der Steuerungsgruppe liegt bei der Verwaltung.</p>	<p>des Betriebliches Gesundheitsmanagement in die Steuerungsgruppe</p>
<p><u>7. Anderweitige interne Regelungen</u></p> <p>Neben dieser Inklusionsvereinbarung sind die Nachteilsausgleiche für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vorhandenen internen städtischen Regelungen (DV, DA, AA, Verfügungen, etc.) zu beachten (siehe Anhang). Diese Anlage wird alle zwei Jahre von der Steuerungsgruppe überarbeitet.</p>		<p>Expliziter Verweis auf die –neben der IKV-gültigen städtischen Regelungen</p>

<p><u>8. Geltungsdauer/Übergangsvorschriften</u></p> <p>Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Integrationsvereinbarung vom 20.06.2002.</p> <p>Die Inklusionsvereinbarung ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden.</p> <p>Eine Nachwirkung der Inklusionsvereinbarung wird im Falle der Kündigung auf zwei Jahre beschränkt.</p> <p>Für gesetzliche Grundlagen und Richtlinien gilt immer die jeweils aktuelle Fassung.</p> <p>Soweit einzelne Regelungen der Vereinbarung aufgrund rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Dies gilt auch im Falle künftiger Rechtsänderungen.</p>	<p><u>5. Ausblick und Inkrafttreten</u></p> <p>Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren ab Inkrafttreten. Sie wirkt weiter bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.</p> <p>Die Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von 8 Wochen durch den Oberbürgermeister und der Gesamtschwerbehindertenvertretung oder GPR gekündigt werden, wobei die Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen wird. Allerdings soll in einem Zeitraum von 3 Monaten eine neue Integrationsvereinbarung erstellt werden, sofern das SGB IX die Integrationsvereinbarung noch als Maßnahme vorsieht.</p> <p>Entfällt die entsprechende Regelung im SGB IX, gilt die Vereinbarung bis zum Ende der Geltungsdauer. Hiernach ist zu überlegen, ob eine ähnliche Vereinbarung aus sozialen und menschlichen Gründen im Interesse der Förderung Schwerbehinderter erstellt werden kann.</p>	
<p>Ziele der Integrationsvereinbarung, die sich nicht mehr in der Inklusionsvereinbarung wiederfinden</p>		
	<p><u>zu 3 Ziele</u></p> <p><u>a) Beschäftigung von Schwerbehinderten</u> (.....)</p> <p>Die gesetzlich festgelegte Ausgleichsabgabe wird um eine interne Abgabe ergänzt und auf 160 € festgelegt. Aus den hierdurch zusätzlich erwirtschafteten Mitteln werden in den Ämtern und Dienststellen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte gefördert; insbesondere zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zum Erhalt und zur Sicherung</p>	<p>Die Dezernate der Stadt Köln erfüllen die Beschäftigungsquote seit Jahren, so dass der Passus zur Ausgleichsabgabe und der Beteili-</p>

	<p>bestehender Arbeitsplätze (Bonus). Der Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr 37 wird von der Verpflichtung zur Zahlung der internen Ausgleichsabgabe ausgenommen.</p>	<p>gung einzelner Dienststellen in der IKV entbehrlich ist.</p>
	<p><u>f) Mehrfachanrechnungen</u></p> <p>Die Dienststellen prüfen jährlich in Zusammenarbeit mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, wer von den beschäftigten Schwerbehinderten (auch Gleichgestellte und Teilzeitbeschäftigte) für eine mögliche Mehrfachanrechnung in Frage kommen könnte und stellen einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsamt Köln.</p> <p><u>h) Besondere Angebote der Betriebssportgemeinschaft (BSG)</u></p> <p>Die Verwaltung wird mit der BSG und in Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung Angebote für Schwerbehinderte entwickeln.</p> <p><u>i) Schwerbehindertenvertretungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, vierteljährlich zu einer Sitzung aller Schwerbehindertenvertreter sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter einzuladen. • Die SBV wird gemäß § 96 Abs. 4 SGB IX zur Aufgabenstellung von der Arbeit freigestellt. • Die Vorgesetzten unterstützen die Vertrauenspersonen bei ihrer Aufgabenerledigung (z.B. durch Vertretungsregelungen oder Bereitstellung von Ressour- 	<p>Die Stadtverwaltung Köln übererfüllt die Schwerbehindertenquote seit Jahren und die Mehrfachanrechnung wird regelmäßig geprüft, so dass diese in der IKV nicht mehr entschieden betont werden muss.</p> <p>Behinderungen sind sehr vielfältig, so auch die Angebote der BSG. Daher sind viele Kurse auch für schwerbehinderte Menschen geeignet.</p> <p>In der IKV wurde dieses Ziel aus diesem Grund nicht mehr gesondert ausgewiesen.</p> <p>Die Inklusionsvereinbarung wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) erstellt.</p> <p>Aufgrund der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Verwal-</p>

	cen).	tung und Vertretung wurde die gesetzliche Regelung in der IKV nicht mehr aufgeführt.
--	-------	--------------------------------------------------------------------------------------