



Erfahrungsbericht zur Situation von schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln 2016

# Erfahrungsbericht zur Situation von schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln 2016

## Kontakt

Amt für Personal, Organisation und Innovation  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln

Telefon: 0221/221-26765

Telefax: 0221/221-22961

Ansprechpartnerin:

Tanja Daniels

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

Stand: 31.12.2016

Auswertungsdatum: 31.03.2017



Die Oberbürgermeisterin

Dezernat I – Amt für Personal, Organisation und Innovation

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Ausgangssituation</b>	<b>4</b>
<b>2. Kennzahlen und Statistiktrends</b>	<b>5</b>
2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern	5
2.2 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Altersstrukturen	5
2.3 Die Beschäftigungsquote seit 2003	6
2.4 Die Beschäftigungsquote der Dezernate	7
2.5 Leitungsfunktionen	8
2.6 Demographische Entwicklung	8
2.7 Leistungsbeurteilungen	8
<b>3. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen</b>	<b>8</b>
3.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds	8
3.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen	9
3.1.2 Co-Finanzierung aus den Mitteln des Integrationsfonds	9
3.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben	9
3.3 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	10
<b>4. Präventive Maßnahmen</b>	<b>10</b>
4.1 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte	11
4.2 Schulungen	11
4.3 Kooperation von Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung	11
4.4 Fortbildungen der Gesamtschwerbehindertenvertretung	11
<b>5. Begründung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen</b>	<b>12</b>
5.1 Einstellung von Beschäftigten	12
5.1.1 Initiativbewerbungen	12
5.1.2 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen	12
5.1.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich	13
5.2 Ende von Beschäftigungsverhältnissen	14
5.2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit	14
5.2.2 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität	14
<b>6. Ausblick</b>	<b>15</b>

## 1. Ausgangssituation

Der allgemeine Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen oder chronisch kranke Menschen in der Regel schwerer zugänglich. Dies kann sich auf die wirtschaftliche Autonomie, eine selbstbestimmte Lebensweise, soziale Anerkennung, Status und Selbstwert sowie die Einbindung in die Gemeinschaft auswirken. Soziale Zugehörigkeiten, Anerkennung und ein positives Selbstwertgefühl werden nach wie vor häufig über die Teilhabe am Arbeitsleben bestimmt.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) ist der öffentliche Dienst mit einer Beschäftigungsquote von insgesamt 7,1 Prozent (Berichtsjahr 2015 der Arbeitsagentur) Vorreiter bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gegenüber der Privatwirtschaft. Die Stadtverwaltung Köln hat im Berichtszeitraum 2016 die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5 Prozent der Beschäftigten mit 7,97 Prozent wieder deutlich überschritten und liegt somit auch über der durchschnittlichen Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst in NRW.

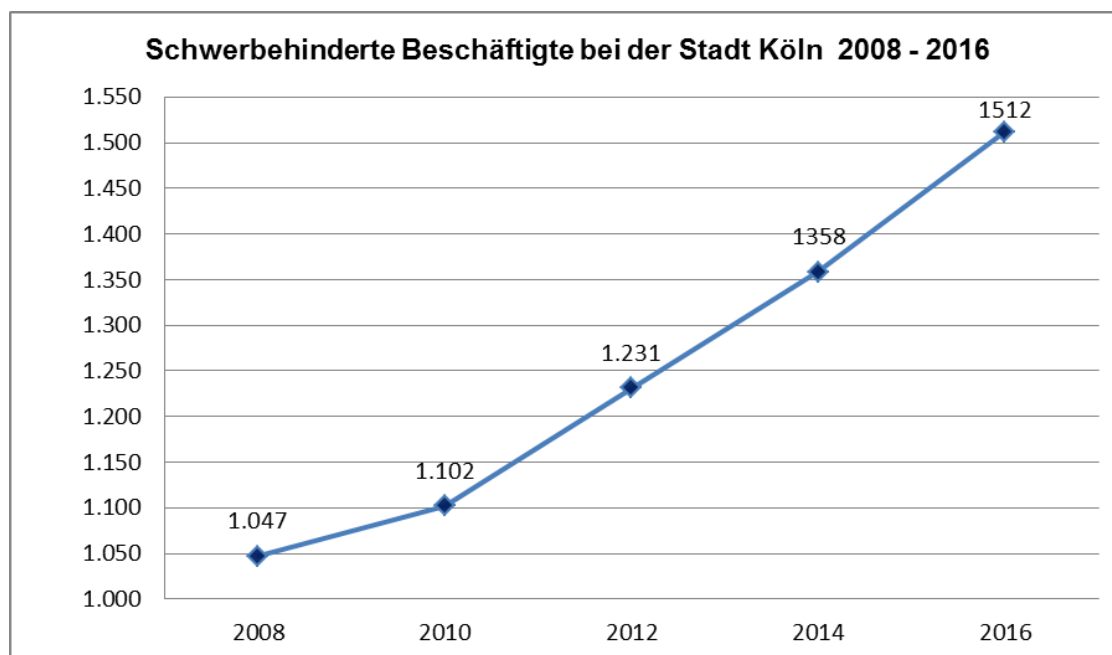
## 2. Kennzahlen und Statistiktrends

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag: 31.12.2016 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug **20.343**.

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2016

**1.461**

schwerbehinderte/gleichgestellte Frauen und Männer.



Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter steigt stetig an

### 2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern

#### Anteile Frauen/Männer 2016

860 davon waren Frauen (= 59 %) und 601 sind Männer (= 41 %).

**Die Frauenquote aller Beschäftigten** in 2016 betrug 64,18 % (= 13.057 Beschäftigte).

#### Frauenquote

Von allen beschäftigten Frauen in 2016 waren 6,59 % schwerbehindert.

#### Männerquote aller Beschäftigten

35,82 % aller Beschäftigten in 2016 waren Männer (= 7.286 Beschäftigte).

#### Männerquote

Von allen beschäftigten Männern In 2016 waren 8,25 % schwerbehindert.

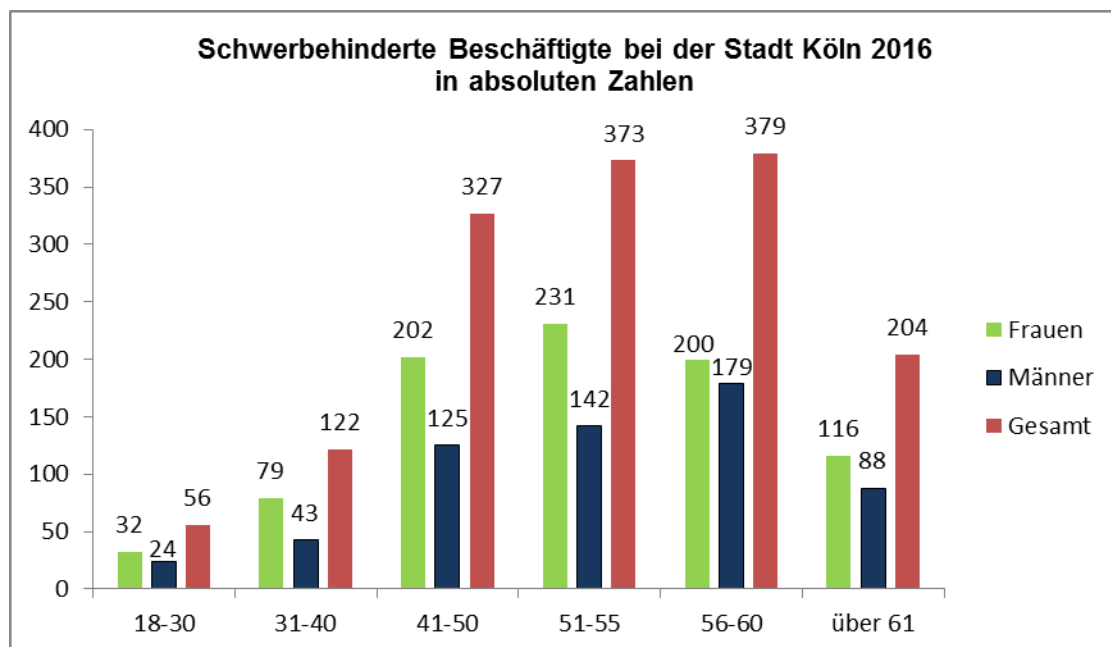
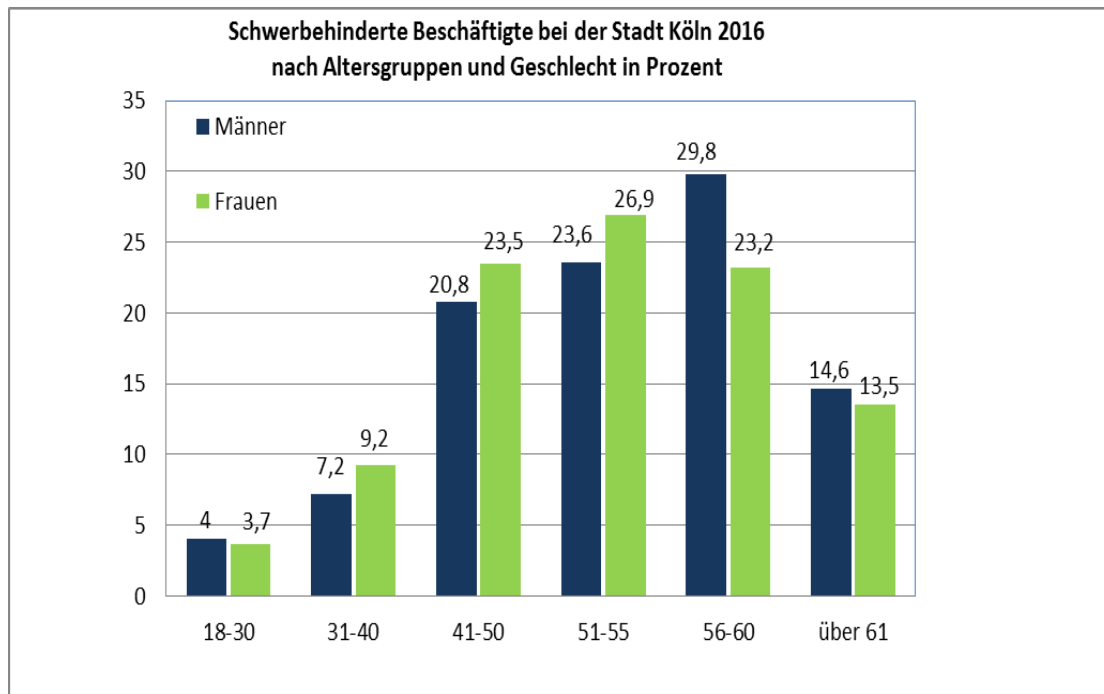
Frauenanteil höher

### 2.2 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Altersstrukturen

Mit 86 % wird in Deutschland der überwiegende Teil der Behinderung durch eine Krankheit verursacht und somit erst im Laufe der Berufsbiographie. 4 % waren angeboren, oder traten im ersten Lebensjahr auf. 2 % waren auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. (Quelle: Pressemitteilung des statistischen Bundesamtes vom 24.10.2016).

Das Alter und die Altersstruktur der Beschäftigten stehen daher auch in engem Zusammenhang mit Krankenstand und Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

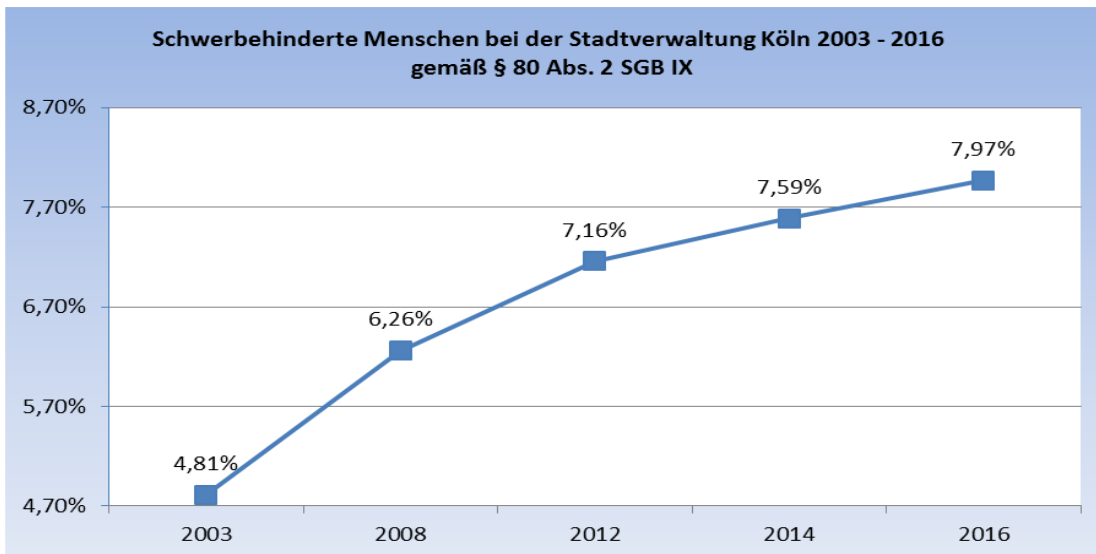
Auch in der Stadtverwaltung Köln sind die Beschäftigten ab dem 41. Lebensjahr überdurchschnittlich stark von einer Schwerbehinderung betroffen.



Der höhere Anteil von Frauen an den Gesamtbeschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten spiegelt sich auch unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der schwerbehinderten Menschen wider.

### 2.3 Die Beschäftigungsquote seit 2003

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2016 bei 7,97 %.  
 Seit 2004 ist die gesetzliche Pflichtquote dauerhaft überschritten.



Stadt Köln erreicht 7,97 %

gesetzliche Norm:  
5% Mindest-Beschäftigungsquote

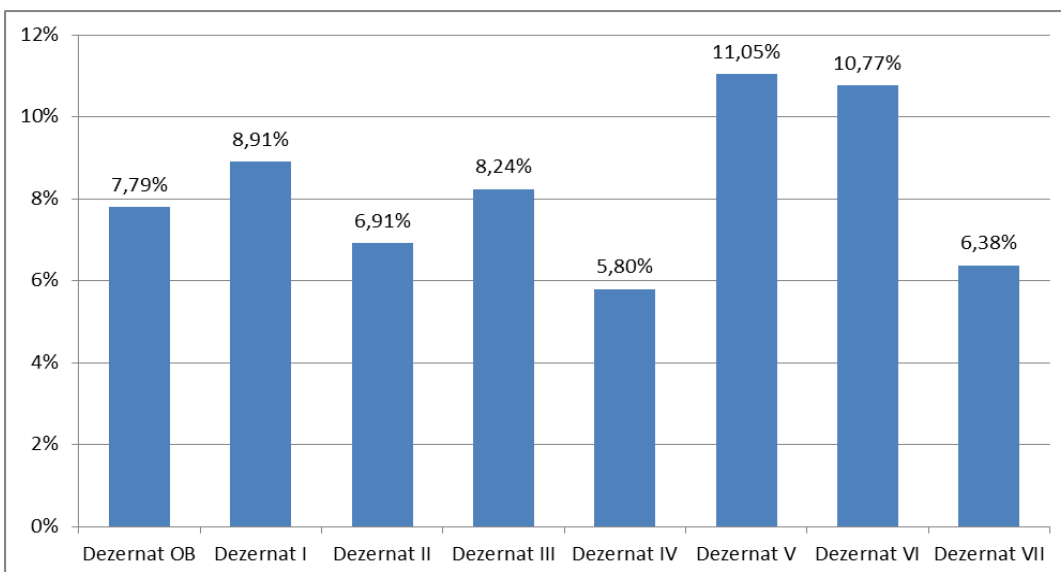
<sup>1</sup>Das Datenmaterial der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen basiert auf der jeweiligen Jahresmeldung nach dem Schwerbehindertenrecht an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Rheinland nach dem SGB IX

Die Grundsätze der Integrationsvereinbarung tragen dazu bei, die geforderte Mindest-Beschäftigungsquote von 5 % (§ 71 SGB IX) durch geeignete Maßnahmen zu sichern bzw. mit mindestens 2 % deutlich zu überschreiten.

#### 2.4 Die Beschäftigungsquote der Dezernate

Bei einem Vergleich der Beschäftigungsquoten der Dezernate ergeben sich zwar 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 nur bedingt möglich.

Dezernate im Jahresdurchschnittsvergleich 2016  
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen



Jedes Dezernat hat im Berichtsjahr die Pflichtquote von 5,00 % überschritten.

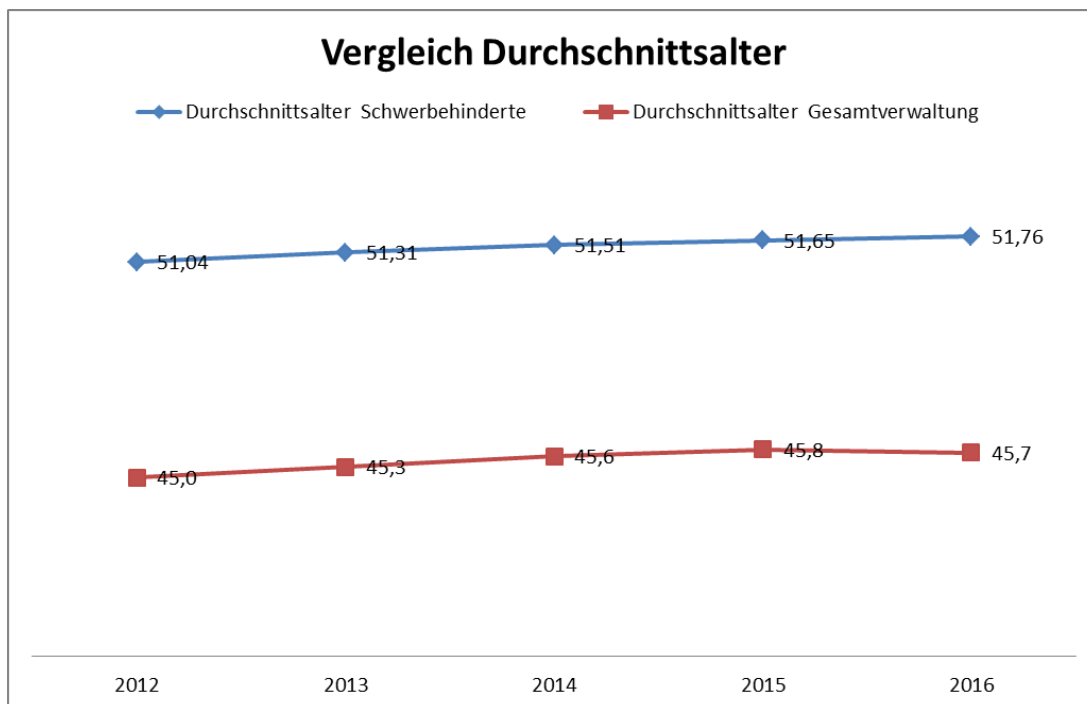
## 2.5 Leitungsfunktionen

Gesamtstädtisch übten 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2016 eine Leitungsfunktion aus, davon waren 86 (5,73 %) schwerbehindert.

## 2.6 Demographische Entwicklung

Der nachstehenden Graphik ist zu entnehmen, dass die geburtenstarken Jahrgänge nicht zu einer signifikanten Erhöhung des Durchschnittsalters der Beschäftigten geführt haben.

Der Anstieg verläuft bei den schwerbehinderten Menschen sehr moderat und in der Gesamtverwaltung ist sogar eine leicht abfallende Tendenz zu verzeichnen. Hier zeigen sich die ersten Effekte der verstärkten Ausbildungsaktivitäten und der Personalakquise.



## 2.7 Leistungsbeurteilungen

Bei der Beurteilung von behinderten Menschen sind die rechtlichen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches (SGB) IX zu beachten. Eine behinderungsbedingte Leistungsminderung ist in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

Im Jahr 2016 wurden 224 schwerbehinderte Menschen beurteilt.

Auf einer Notenskala von 1 bis 5 erhielten 30 Beschäftigte die Note 1, mit der Note 2 wurden 116 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertet und 74 erhielten die Note 3. Bei lediglich 4 schwerbehinderten Beschäftigten wurde die Note 4 vergeben. Individuelle und passgenaue Maßnahmen sind hier anzubieten. Mit der Note 5 wurde keine Leistung bewertet.

Dem überwiegenden Teil der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Köln wurde somit eine gute Leistung bescheinigt.

## 3. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

### 3.1 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 mindestens 126,- € zu bezahlen.

Die Stadt Köln hatte aufgrund der Quotenerfüllung - wie in den Vorjahren - auch für



das Jahr 2016 keine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland zu entrichten.

Wer als Arbeitgeber einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz für einen schwerbehinderten Menschen neu schafft, kann dafür vom LVR-Integrationsamt Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten.

Die Stadt Köln hat im Jahr 2016 über das Integrationsamt des LVR insgesamt 225.367,22 € erhalten (s. a. 3.2).

Die Agentur für Arbeit hat im Jahr 2016 Ausbildungszuschüsse in Höhe von insgesamt 22.380,36 € für schwerbehinderte Auszubildende geleistet.

Ausbildungszuschüsse

### 3.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Für schwerbehinderte Menschen sind die jeweils geeigneten Arbeitsbedingungen anzustreben.

Wenn schwerbehinderte Menschen Schwierigkeiten im Beruf haben, kann dies daran liegen, dass der Arbeitsplatz nicht behinderungsgerecht ist. Hier ist geboten, den Arbeitsplatz so weit wie möglich barrierefrei zu gestalten. Hierdurch werden Belastungen abgebaut, die Voraussetzung für eine höhere Leistungsfähigkeit geschaffen und somit weiteren gesundheitlichen Schäden vorgebeugt.

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung

### 3.1.2 Co-Finanzierung 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 der Landschaftsverband Rheinland (LVR) in die Kostenübernahme mit einer Förderhöhe von circa 80% der Gesamtkosten ein.

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

Mit der Integrationsvereinbarung ist zudem ein eigener Integrationsfonds (= interne Ausgleichsabgabe) als eine zusätzliche Leistung zur gesetzlichen Vorgabe entwickelt worden, der bedarfsabhängig dynamisch gefüllt wird.

Die Mittel der internen Ausgleichsabgabe werden nach dem Subsidiaritätsprinzip grundsätzlich nachrangig eingesetzt.

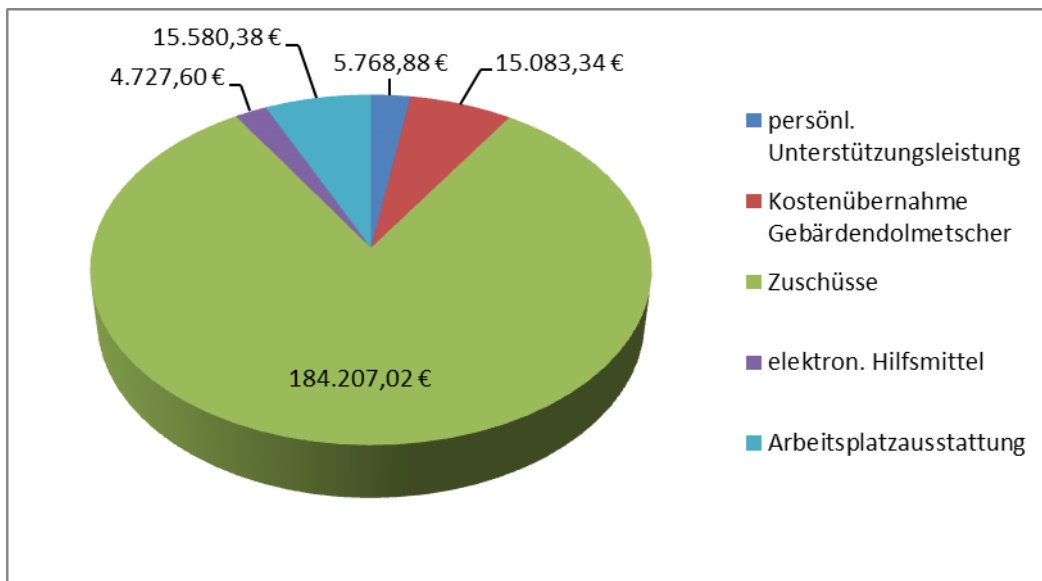
Die verbleibenden Restkosten, in der Regel 20 % der Gesamtkosten, die früher die Dienststellen selbst aufbringen mussten, werden aus Mitteln des Integrationsfonds beglichen, sofern noch ausreichend dotiert.

Integrationsfonds =  
interne Ausgleichs-  
abgabe  
Nachrangiger Einsatz  
des Integrationsfonds

### 3.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben

Arbeitgeber können finanzielle Zuschüsse erhalten, zum Beispiel für Hilfsmittel oder als Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse.

In 2016 wurden gesamtstädtisch Drittmittel i. H. v. 225.367,22 € durch die Dienststellen abgerufen, die direkt den beschäftigten Menschen mit Handicap zu Gute kommen und einen großen Beitrag zu Entlastung des städtischen Haushalts leisten. So hat der Landschaftsverband Rheinland (LVR) unter anderem Lohnkosten, Softwareanpassungen, personelle Unterstützungen und leistungsgerechte Ausstattungen der Arbeitsplätze bezuschusst.



externe  
**Ausgleichsabgabe**

### 3.3 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Auf eine eventuell zu zahlende Ausgleichsabgabe sind zum Teil Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten anrechenbar. Die Stadtverwaltung Köln erfüllt die gesetzliche Beschäftigungsquote seit 2004 und muss seither keine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Dienststellen vergeben geeignete Aufträge an die Werkstätten für behinderte Menschen in Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung.

Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	
2014	142.804,62 €
2015	117.003,05 €
2016	174.746,52 €

Aufträge sichern  
**Werkstatarbeitsplätze**

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

Die Auflage von Broschüren, Flyern und Plakaten, sowie die Lieferung von Gartenbänken, sind immer vom jeweiligen Erfordernis abhängig. Die Auftragsvergabe in diesen Bereichen unterliegt daher jährlichen Schwankungen. So konnte im Jahr 2016 das Auftragsvolumen um 57.743,47 € gesteigert werden, während in den Jahren 2014/2015 zunächst ein erheblicher Rückgang zu verzeichnen war.

Im Intranet der Stadt Köln ist eine Übersicht aller bundesweit anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen unter vergaberechtlichen Gesichtspunkten veröffentlicht, um eine Beauftragung von Werkstätten für behinderte Menschen zu fördern.

## 4. Präventive Maßnahmen

Die Prävention bei der Stadt Köln zielt unter anderem darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Stadt Köln ein umfangreiches Maßnahmenprogramm erstellt.

Hierzu gehören unter anderem Schulungen und fach- und personenbezogene Qualifi-

zierungsmaßnahmen für Beschäftigte, so etwa zu Stress-, Zeit- oder Konfliktmanagement.

Beratungsangebote und Coaching ergänzen die präventiven Maßnahmen im persönlichen Bereich.

Darüber hinaus verfügt die Stadt Köln über ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

#### **4.1 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte**

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.

Die am 01.02.2013 in Kraft getretene Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten bei der Stadt Köln verfolgt 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.

Sind an häuslichen Arbeitsplätzen besondere Arbeitsmittel erforderlich, werden auch diese gefördert.

#### **4.2 Schulungen**

Die steigenden Anforderungen an die Verwaltung führen auch zu gesteigerten Anforderungen an die Personalqualität und -flexibilität. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, verfügt die Stadt Köln über ein gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept.

Die städtische Personalentwicklung hat in diesem Zusammenhang unter anderem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen - gemäß den gesetzlichen Vorschriften (SGB IX) und der Integrationsvereinbarung - in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, ihre Chancengleichheit zu verbessern und sie durch geeignete Fortbildungsangebote zu qualifizieren.

Die individuellen Bedürfnisse von schwerbehinderten Menschen werden bei der Teilnahme an Fortbildungsangeboten stets berücksichtigt. Insbesondere hierfür werden vielfältige Hilfsmittel vorgehalten.

#### **4.3 Kooperation von Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung**

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV), in Zusammenhang mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, ist für die Belange und die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen zuständig und auch Ansprechpartnerin für die Stadtverwaltung Köln als Arbeitgeberin.

Beide Seiten haben das Ziel, die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen in den Dienststellen zu verbessern und die Einstellung schwerbehinderter Menschen zu forcieren. Hierzu bedarf es einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Die Verwaltung und die GSBV tauschen sich regelmäßig über die Vorgänge aus, die die schwerbehinderten Beschäftigten betreffen um gemeinsam zu beraten und zu verhandeln um eine Lösung im Sinne des Beschäftigten zu erreichen.

#### **4.4 Fortbildungen 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

**Mobiles Arbeiten  
ermöglicht flexibles  
Arbeiten**

**GSBV  
informiert  
regelmäßig**

ihre Stellvertretungen finden regelmäßig statt und haben einen großen Zuspruch.

## 5. Begründung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen

### 5.1 Einstellung von Beschäftigten

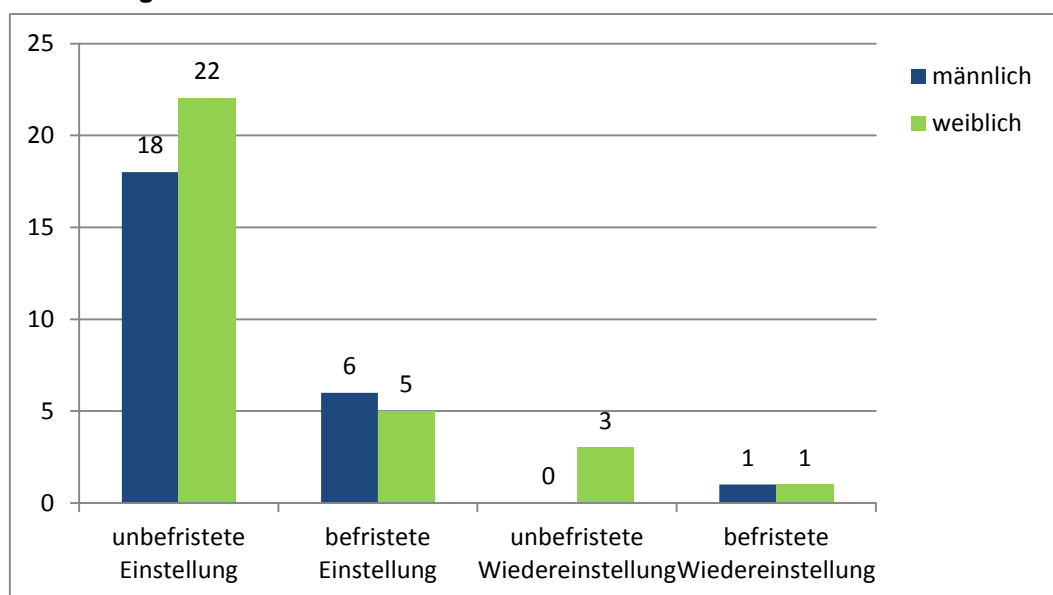
Eine Quotenerhöhung über externe Einstellungen von schwerbehinderten Menschen setzt selbstverständlich die fachliche Eignung bzw. die notwendige berufliche Qualifikation voraus.

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.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz haben in diesem Fall ebenfalls die Möglichkeit, in einem Auswahlgespräch von sich zu überzeugen.

**Eingestellte schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2016**



Anzahl eingestellter schwerbehinderter Menschen in 2016

56.

Eintritte/  
Beschäftigungs-  
verhältnisse

#### 5.1.1 Initiativbewerbungen

Im Jahr 2016 haben sich 195 schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber initiativ – unter anderem auch im Rahmen der Werbekampagne "1.000 freie Stellen" – bei der Stadt Köln beworben.

Davon waren 93 weiblich und 102 männlich.

#### 5.1.2 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen

Bei den barrierebefreiten Eignungsprüfungen geht es um ein angepasstes Testverfahren für Menschen mit Handicap, das den Ansprüchen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entspricht.

Seit 2016 werden die Eignungstests durch das Münchener Geva-Institut durchgeführt. Die schwerbehinderte Bewerberin, der schwerbehinderte Bewerber führen eine Testvorschau selbständig und gegebenenfalls mit den Hilfsmitteln oder mit einer Assis-

tenz am eigenen Computer durch, die sie oder er später auch für den Test nutzen wird.

Sollte ein Online-Bewerbertest nicht das geeignete Verfahren sein, so stellt die Stadtverwaltung eine individuelle Lösung bereit.

So besteht zum Beispiel die Möglichkeit, ein Lesegerät zu benutzen, auditiv getestet zu werden oder die Testinstruktionen in leichter Sprache zu erhalten,

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

### 5.1.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich ist die Anzahl der Bewerbungen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. Im Jahr 2015 erhöhte sich die Zahl der Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen gegenüber 2014 um 20,5 %. Es gingen insgesamt 159 Bewerbungen ein.

Im Jahr 2016 bewarben sich insgesamt 173 schwerbehinderte Menschen um einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Köln.

Berufszweig	Bewerbungen schwerbehinderter Menschen 2016	Einstellungen von schwerbehinderte Menschen 2016
Verwaltung	2,7 %	2,4 %
Marktgängig	2,4%	4,1 %
IT	4,1 %	0 %
Gesamt	2,3 %	2,6 %

Von sämtlichen 6.396 Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 311 Personen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, fast jede 21. Bewerbung war erfolgreich.

Eine Bevorzugung bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen ist nur bei gleicher Eignung möglich. So haben in 2016 insgesamt 8 Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung ein Ausbildungsangebot erhalten und angenommen. Somit wurde hier jeder bzw. jedem 22. Bewerberin bzw. Bewerber ein Ausbildungsangebot unterbreitet.

Am 31.10.2016 befanden sich insgesamt 17 Nachwuchskräfte mit einer nachgewiesenen Schwerbehinderung in einer Ausbildung bei der Stadt Köln.

Die Agentur für Arbeit hat die Ausbildung der schwerbehinderten Auszubildenden im Jahr 2016 mit 22.380,36 € gefördert (s. a. 3.1).

Im Ausbildungsjahr 2016/2017 entsprach die Quote an schwerbehinderten Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten 1,45 %.

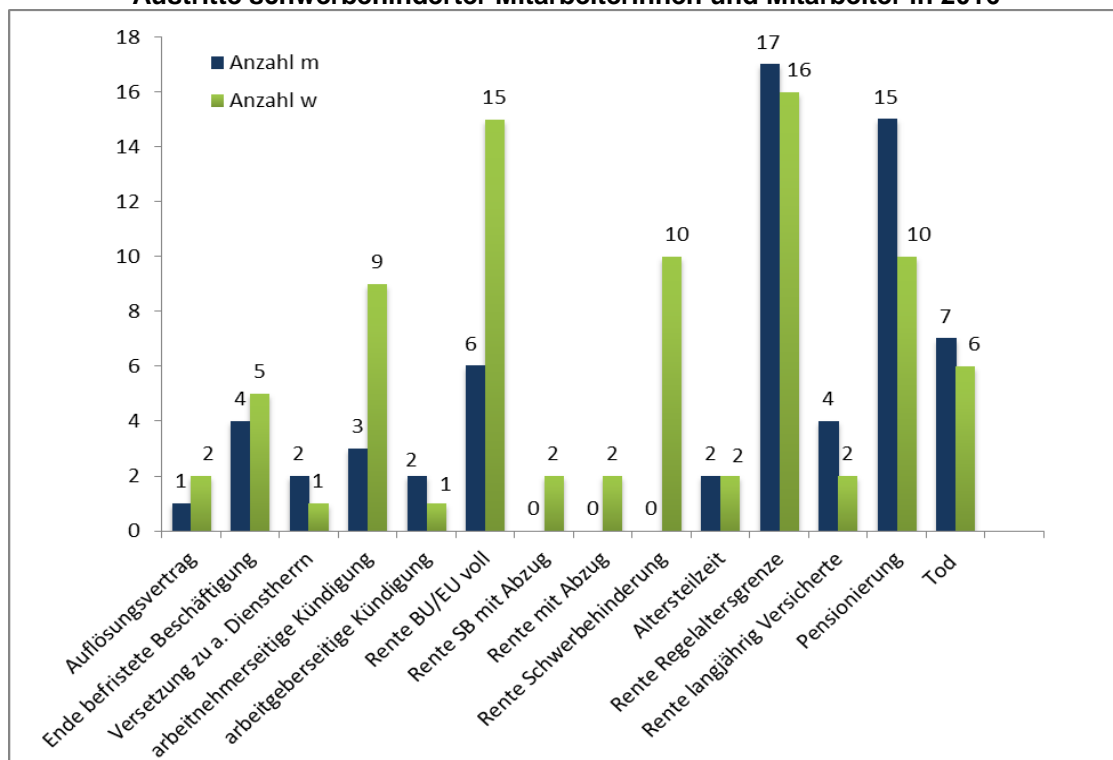
Alle schwerbehinderten Auszubildenden haben in 2016 die Prüfung bestanden:

Alle Auszubildenden konnten, bis auf eine Köchin, übernommen werden (hier gibt es im Anschluss an die Ausbildung leider keine Übernahmemöglichkeit).

**Übernahme  
von Auszubildenden**

## 5.2 Ende von Beschäftigungsverhältnissen

Austritte schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2016



Austritte/  
Beschäftigungsver-  
hältnisse

Anzahl ausgeschiedener schwerbehinderter Menschen in 2016

146.

5 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen erhielten in 2016 eine Rente auf Zeit.

### 5.2.1 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 bis Ende 2016 eine Wahlmöglichkeit. Sie können entweder über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit halbtags arbeiten (Teilzeitmodell) oder das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase wählen.

Im Jahr 2016 waren insgesamt 11 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit. Die Beschäftigten wählten das Blockmodell.

Davon befanden sich am 31.12.2016 sieben in der Arbeitsphase und vier in der Freistellungsphase.

### 5.2.2 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 2016 erfolgten insgesamt 172 Umsetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Köln mit Vermittlungspriorität einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Davon waren 16 schwerbehinderte Beschäftigte.

## 6. 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.

Um die Ausrichtung zur Inklusion erkennbar zu machen, hat die Stadtverwaltung Köln am 01.12.2016 mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Diese beinhaltet auch die Vorgaben der UN - Behindertenrechtskonvention (insbesondere Art. 27 und Art. 28) sowie die Richtlinie des Innenministeriums NRW für den Öffentlichen Dienst vom 14.11.2003.

Diese löst die Integrationsvereinbarung aus dem Jahr 2002 ab.

Somit ist dies der letzte Erfahrungsbericht, der auf der Grundlage der Integrationsvereinbarung verfasst wurde.

**Inklusionsvereinbarung ersetzt die Integrationsvereinbarung**

Die Inklusionsvereinbarung legt unter anderem fest, dass einmal im Jahr im Rahmen eines Erfahrungsberichtes schriftlich an den Rat (Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales) über die Umsetzung und Realisierung der Inklusionsvereinbarung sowie die Ausschöpfung und Verwendung der Mittel in enger Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung berichtet wird.

Dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird wunschgemäß ebenfalls der Erfahrungsbericht vorgelegt.

Die Steuerungsgruppe zur Inklusionsvereinbarung tagt mindestens zweimal im Jahr und erörtert die anliegenden aktuellen Themen.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sind:

- die Gesamtschwerbehindertenvertretung
- die Leiterin/der Leiter der Verwaltung
- die/der Beauftragten der Arbeitgeberin
- der Gesamtpersonalrat
- die Leitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und
- das Amt für Personal, Organisation und Innovation als Geschäftsführung.

**Steuerungsgruppe zur Inklusionsvereinbarung**

Im Gegensatz zur Integrationsvereinbarung enthält die Inklusionsvereinbarung auch Regelungen zur Prävention.

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenem betrieblichen Eingliederungsmanagements, werden hier weitergehende präventive Regelungen für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation getroffen.

Hierbei arbeiten die Schwerbehindertenvertretungen eng mit I/2 (Betriebliches Gesundheitsmanagement) zusammen.

Insbesondere mit dem Betriebsärztlicher Dienst, Mitarbeiterunterstützungsteam (M.U.T.) und dem Arbeitssicherheitstechnischer Dienst, sowie mit 11 (Personalamt) und den örtlichen Personalvertretungen.

Gegebenenfalls werden weitere Institutionen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst (IFD), Reha-Träger (zum Beispiel die Rententräger und Krankenkassen) und Bildungseinrichtungen mit einbezogen.

Der Stadtverwaltung Köln ist es ein großes Anliegen, dass von dieser Inklusionsvereinbarung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren.