



Erfahrungsbericht zur Situation von schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln 2017

Erfahrungsbericht zur Situation von behinderten und schwer- behinderten Beschäftigten der Stadt Köln 2017

Kontakt

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

Telefon: 0221/221-26765

Telefax: 0221/221-22961

Ansprechpartnerin bis 2018:

Tanja Daniels

Ansprechpartnerin ab 2019:

Petra Sauer

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

Stand: 02/2019

Auswertungsdatum: 31.12.2017



Die Oberbürgermeisterin

Dezernat I – Personal- und Verwaltungsmanagement

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation	4
2. Kennzahlen und Statistiktrends	5
2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern	5
2.2 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Altersstrukturen	6
2.3 Die Beschäftigungsquote seit 2009	7
2.4 Die Beschäftigungsquote der Dezernate	8
2.5 Leitungsfunktionen	8
2.6 Demografische Entwicklung	9
2.7 Leistungsbeurteilungen	10
3. Begründung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen	10
3.1 Einstellung von Beschäftigten	10
3.1.1 Initiativbewerbungen	11
3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich	11
3.1.3 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen	12
3.2 Ende von Beschäftigungsverhältnissen	12
3.2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit	13
3.2.2 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität	13
3.2.3 Leistungsgewandelte Beschäftigte	14
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	14
4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds	14
4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen	14
4.1.2 Barrierefreies Intranet	14
4.1.3 Co-Finanzierung aus den Mitteln des Integrationsfonds	15
4.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben	15
4.3 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	16
5. Präventive Maßnahmen	16
5.1 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte	17
5.2 Schulungen	17
5.3 Kooperation von Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung	17
5.4 Fortbildungen der Gesamtschwerbehindertenvertretung	18
6. Ausblick	18

1. Ausgangssituation

Laut dem letzten Bericht der Bundesagentur für Arbeit aus 2017 (Blickpunkt Arbeitsmarkt) ist der öffentliche Dienst mit einer Beschäftigungsquote von insgesamt 6,6 % Vorreiter - gegenüber der Privatwirtschaft mit einer Quote von insgesamt 4,1 % (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., 2018) - bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Die Beschäftigungsquote der Stadtverwaltung Köln lag im Jahr 2017 bei 8,24 % und damit erneut über der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtquote von 5 %.

Seit dem 01.12.2016 ist die städtische Inklusionsvereinbarung in Kraft.

Die Inklusionsvereinbarung ist nach § 166 SGB IX ein verpflichtendes Instrument, um die Zusammenarbeit der kommunalen und externen Akteure zu fördern, insbesondere im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und trägt dazu bei, die Beschäftigten - insbesondere die Führungskräfte - für das Thema weiter zu sensibilisieren.

Mit dieser Inklusionsvereinbarung verdeutlicht die Stadtverwaltung Köln, dass sie nicht nur die Belange der schwerbehinderten Menschen im Blick hat, sondern auch die der behinderten Beschäftigten.

Darüber hinaus unterstützt die Stadt Köln Präventionsangebote und -maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit ihrer Beschäftigten, um einer Behinderung so gut wie möglich vorzubeugen.

Die Stadtverwaltung Köln arbeitet bei der Umsetzung dieser Vereinbarung eng mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem Gesamtpersonalrat sowie der Inklusionsbeauftragten zusammen – ganz unter dem Motto:

*„Chancengleichheit besteht nicht darin, dass jeder einen Apfel pflücken darf, sondern dass der Zwerg eine Leiter bekommt.“
(Reinhard Turre)*

2. Kennzahlen und Statistiktrends

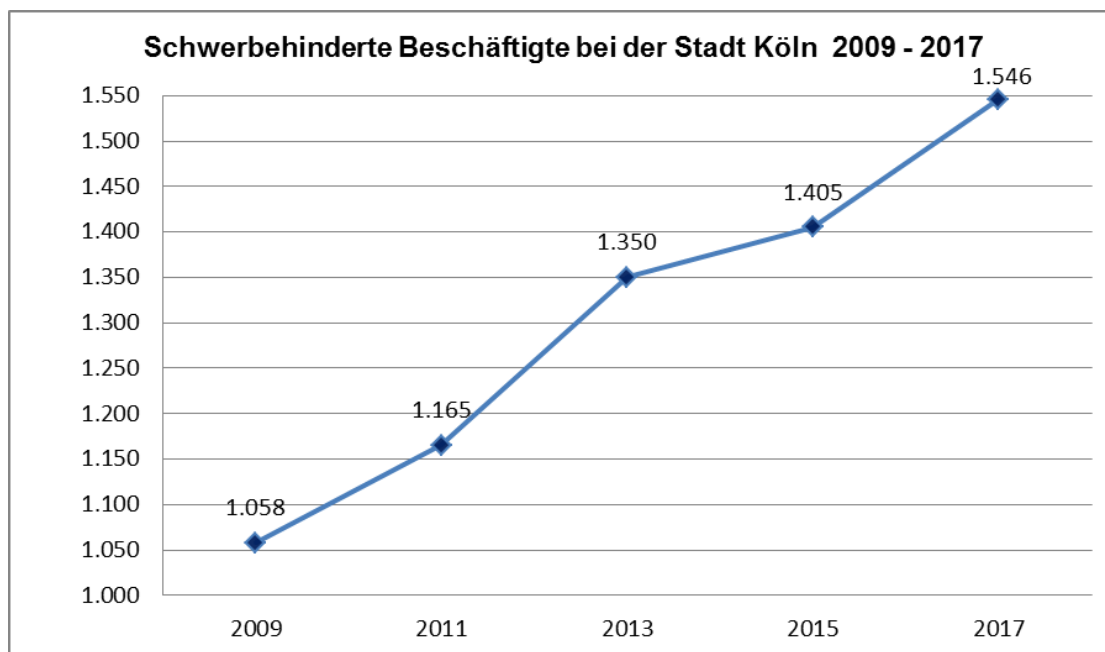
Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag: 31.12.2017 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug 20.858.

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2017

1.546

schwerbehinderte/gleichgestellte Frauen und Männer.

Darüber hinaus beschäftigt die Stadt Köln Menschen mit einer Behinderung ohne den Status der Schwerbehinderung sowie von einer Behinderung bedrohte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX.



Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter steigt stetig an

2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern

Anteile Frauen/Männer 2017

936 davon waren Frauen (= 61 %) und 610 waren Männer (= 39 %).

Die Frauenquote aller Beschäftigten in 2017 betrug 63,8 % (= 13.317 Beschäftigte).

Frauenquote

Von allen beschäftigten Frauen in 2017 waren 7,03 % schwerbehindert.

Männerquote aller Beschäftigten

36,2 % aller Beschäftigten in 2017 waren Männer (= 7.541 Beschäftigte).

Männerquote

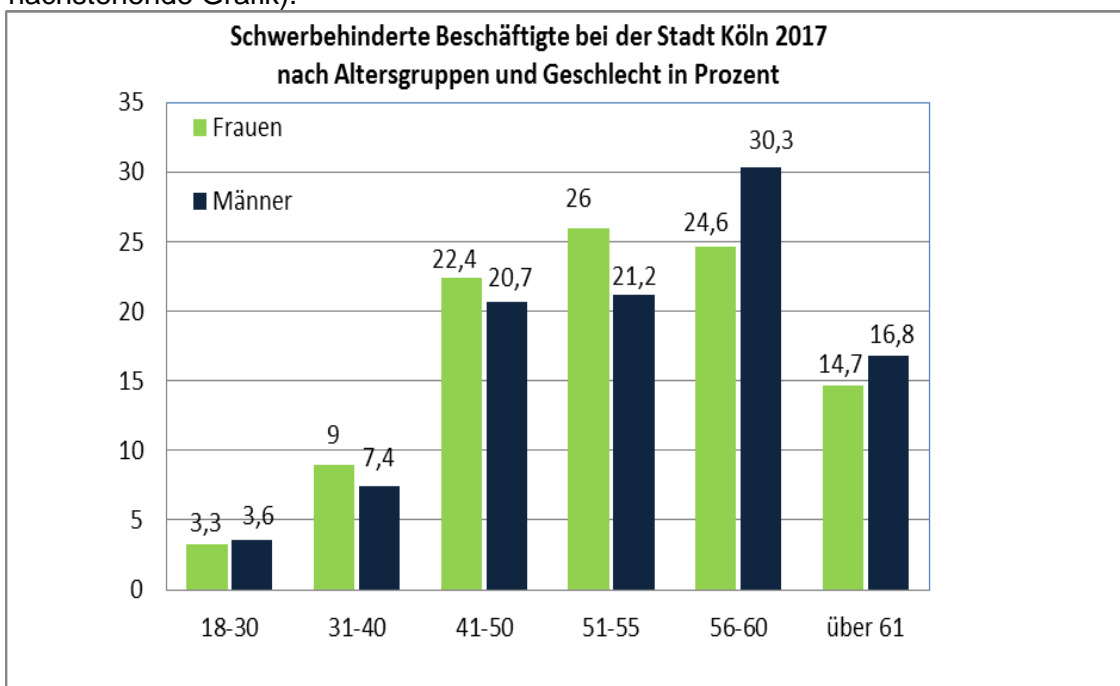
Von allen beschäftigten Männern in 2017 waren 8,09 % schwerbehindert.

Anteil an Frauen ist höher

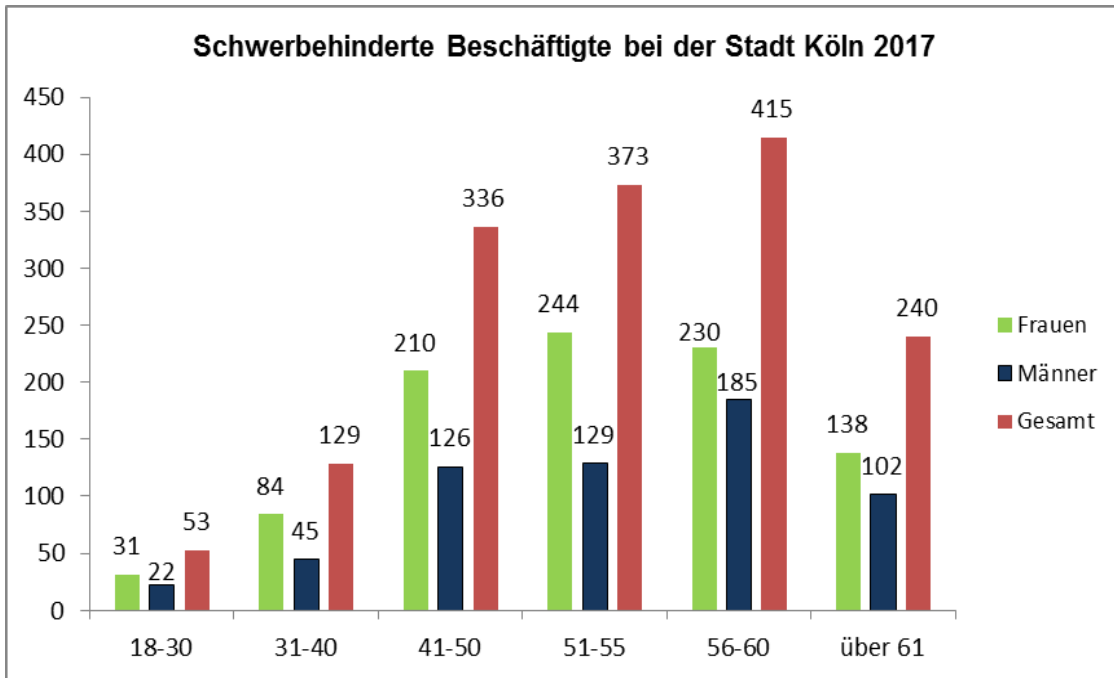
2.2 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Altersstrukturen

Krankheiten verursachen die meisten schweren Behinderungen. Schwerbehinderte Menschen sind daher meist älter. In Folge des demografischen Wandels wird ihre Zahl steigen (Bericht: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit, 2017).

Das Alter und die Altersstruktur der Beschäftigten stehen in engem Zusammenhang mit dem Krankenstand und der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Beschäftigten in der Altersgruppe der 56 bis 60 - Jährigen sind auch in der Stadtverwaltung Köln überdurchschnittlich von einer Schwerbehinderung betroffen (s. nachstehende Grafik).



Hierfür ist vor allem die allgemeine demografische Entwicklung verantwortlich. Hinzu kommen die körperlichen Anforderungen in gewerblich-technischen Bereichen, die dazu führen, dass insbesondere der Anteil der Männer in dieser Altersgruppe stark ansteigt.

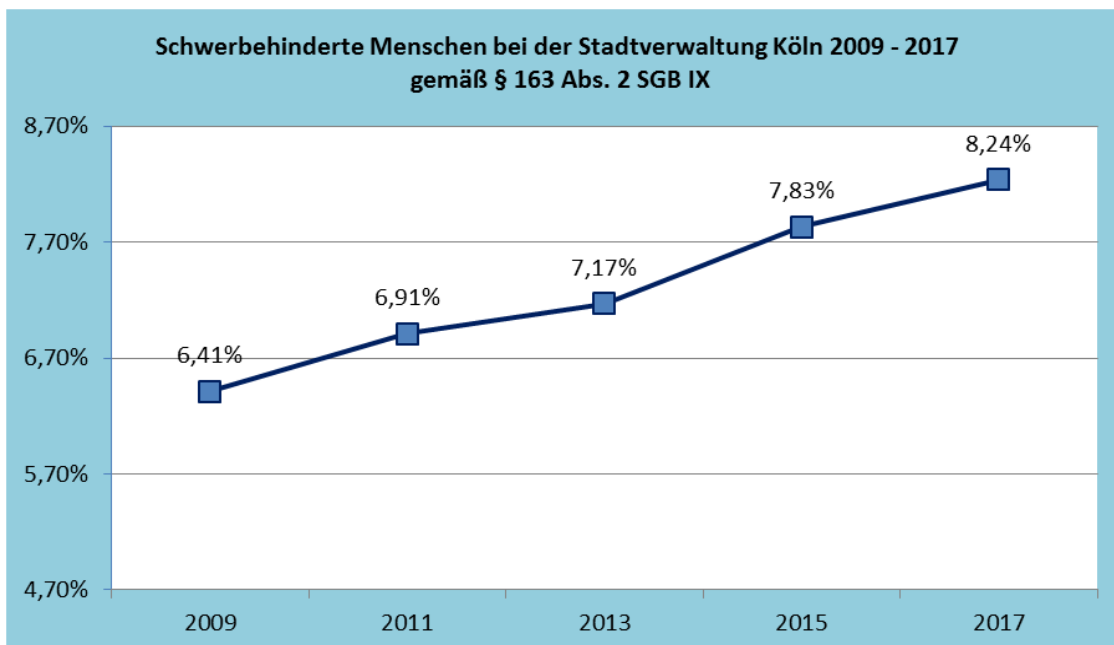


Stadt Köln erreicht 8,24 %

Der höhere Anteil an Frauen von 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 von 2009 bis 2017

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2017 bei rechnerisch 8,24%. Seit 2004 ist die gesetzliche Pflichtquote dauerhaft überschritten.



gesetzliche Soll Norm: 5% Mindest-Beschäftigungsquote

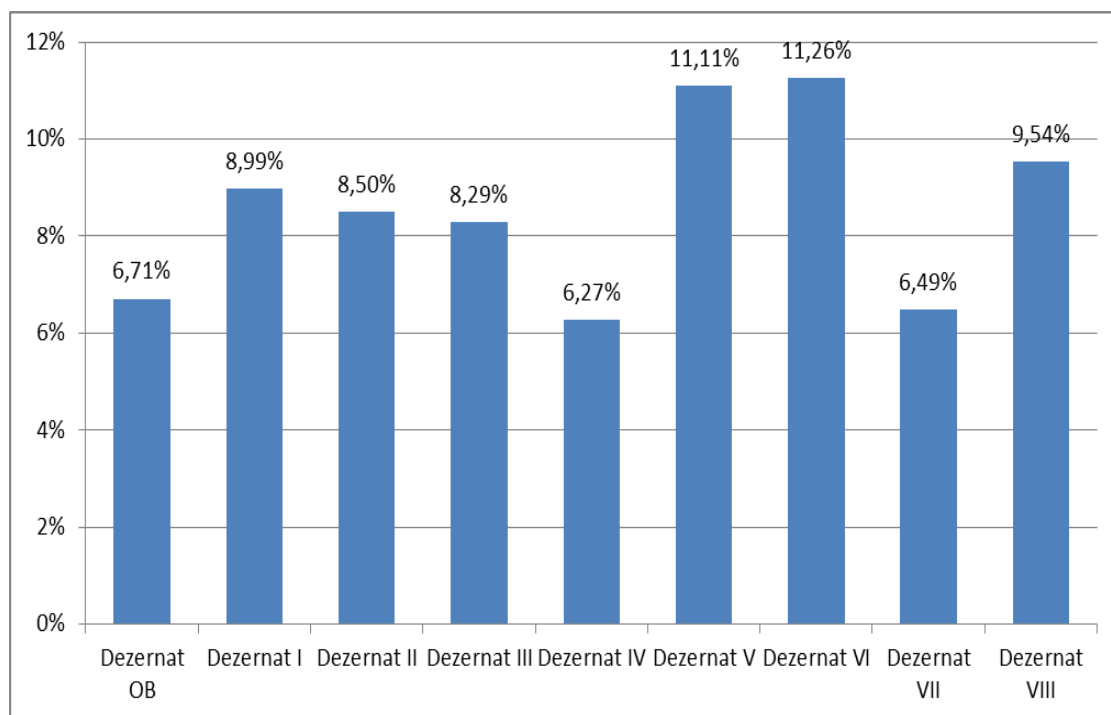
¹Das Datenmaterial der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen basiert auf der jeweiligen Jahresmeldung nach dem Schwerbehindertenrecht an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Rheinland nach dem SGB IX

Die Grundsätze der Inklusionsvereinbarung tragen dazu bei, die geforderte Mindest-Beschäftigungsquote von 5 % (§ 154 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 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.

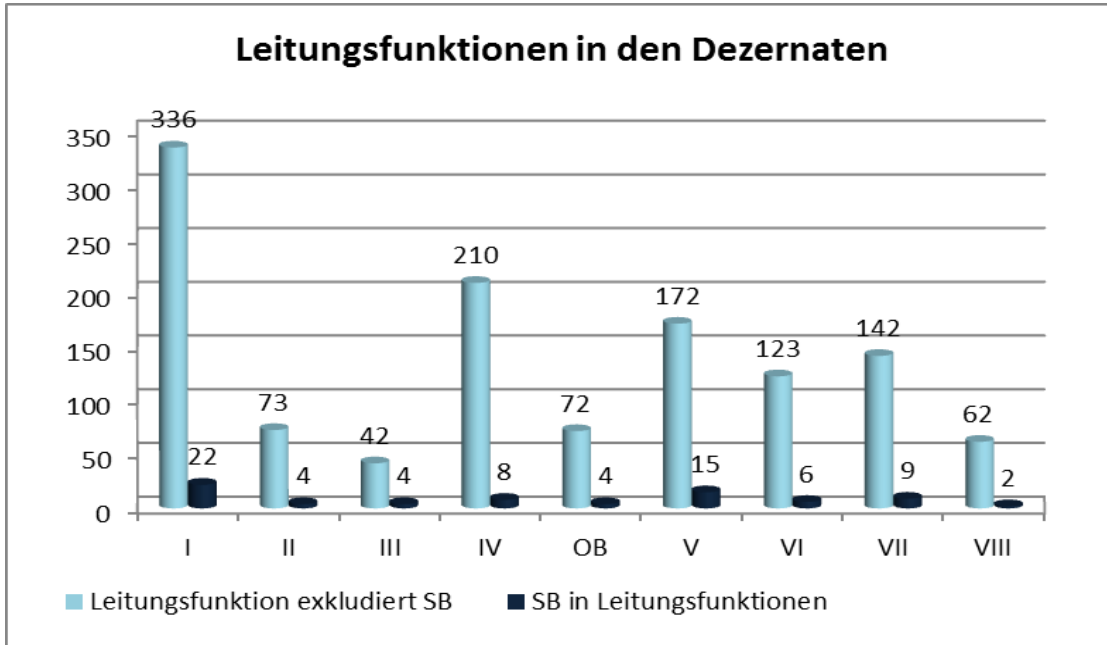
**Dezernate im Jahresdurchschnittsvergleich 2017
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen**



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

2.5 Leitungsfunktionen

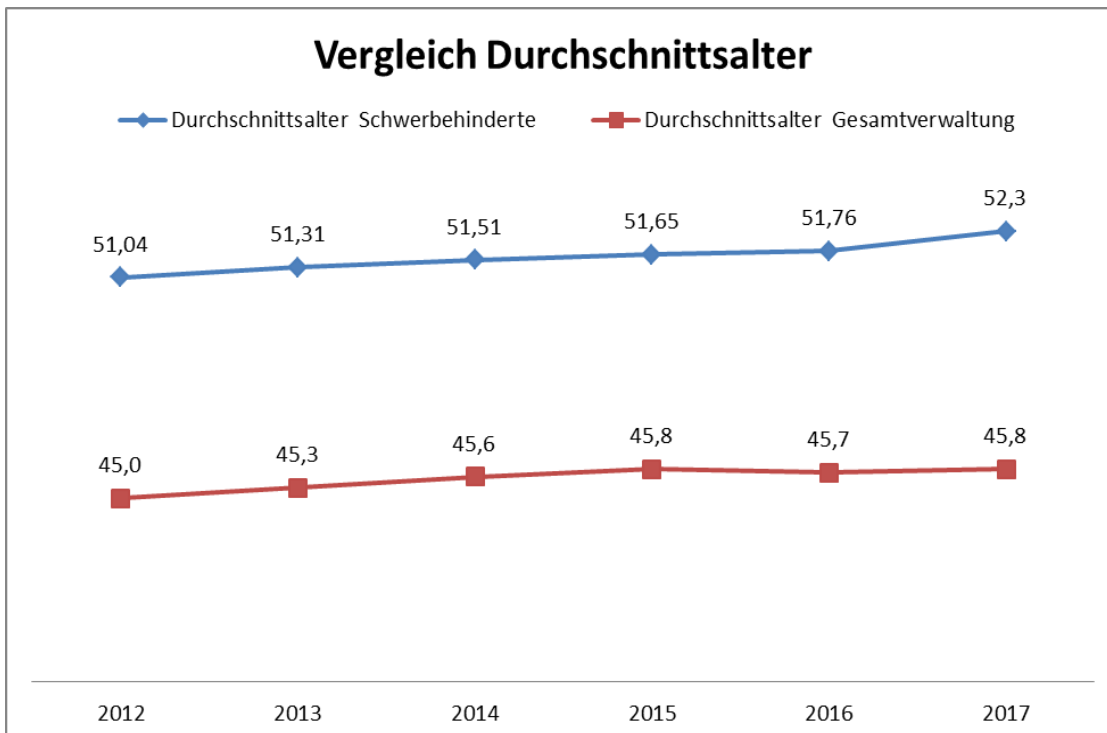
Gesamtstädtisch übten 1.306 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2017 eine Leitungsfunktion aus, davon waren 74 (5,67 %) schwerbehindert.



2.6 Demografische Entwicklung

Auch im Berichtsjahr 2017 haben die geburtenstarken Jahrgänge nicht zu einer signifikanten Erhöhung des Durchschnittsalters der Beschäftigten geführt. Der Anstieg verläuft sowohl bei den schwerbehinderten Menschen wie auch in der Gesamtverwaltung sehr moderat. Die Effekte der verstärkten Ausbildungsaktivitäten und der Personalakquise wirken fort.

Demografie-Faktor



2.7 Leistungsbeurteilungen

Bei den Leistungsbeurteilungen 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 2017 wurden 241 schwerbehinderte Personen beurteilt.
Die durchschnittliche Bewertung der schwerbehinderten Beschäftigten lag bei 2,3.

Bei den Mitarbeitenden, die nicht von einer Schwerbehinderung betroffen waren, stellte sich die Situation 2017 wie folgt dar: Es wurden insgesamt 3.977 Beschäftigte beurteilt. Die durchschnittliche Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne eine Schwerbehinderung lag bei 2,21.

Damit ergeben sich im Jahr 2017 keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsleistung beider Beschäftigtengruppen.

3. Begründung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen

3.1 Einstellung von Beschäftigten

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

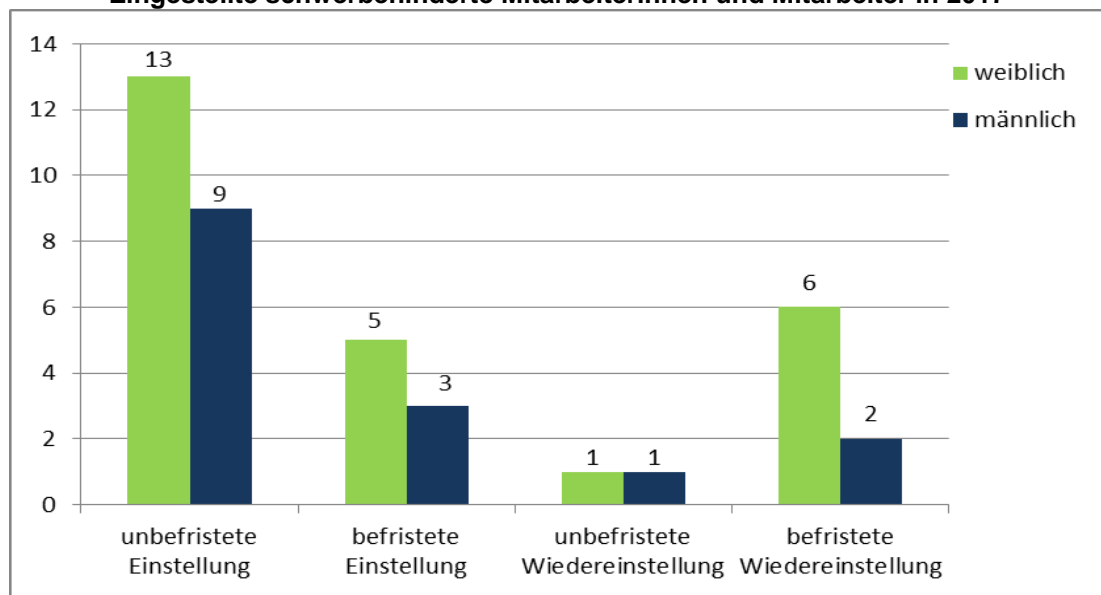
Neben der gesetzlichen Verpflichtung die Agentur für Arbeit bei einer extern zu besetzenden Stelle frühzeitig einzuschalten, informiert die Stadtverwaltung Köln gleichzeitig neben dem Integrationsfachdienst (IFD) und dem Berufsförderungswerk Köln weitere IFD im Einzugsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland um eine größtmögliche Anzahl an potentiellen schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern zu erreichen.

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

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

Meldung freier Stellen
über das Kölner Stadt-
gebiet hinaus

Eingestellte schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2017



Eintritte/
Beschäftigungsver-
hältnisse

Anzahl eingestellter schwerbehinderter Menschen in 2017: 40.

3.1.1 Initiativbewerbungen

Im Jahr 2017 haben sich 153 schwerbehinderte Menschen initiativ bei der Stadt Köln beworben. Davon waren 74 weiblich und 79 männlich. Insgesamt wurden 14 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt, die sich im Jahr 2017 initiativ beworben hatten (Zum Stichtag 31.12.2017 = 4; im Laufe des Jahres 2018 = 10).

3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich ist die Anzahl der Bewerbungen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. Im Jahr 2017 erhöhte sich die Zahl der Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen gegenüber 2016 um knapp 4,6 %. Insgesamt gingen 181 Bewerbungen ein.

Berufszweig	Bewerbungen schwerbehinderter Menschen in 2017	Einstellungen schwerbehinderter Menschen 2017
Verwaltung	2,3 %	1,6 %
Marktgängig	3,6 %	1,7 %
Projekte	2,04 %	0 %
IT	4,1 %	0 %
Gesamt	2,7 %	1,6 %

Von sämtlichen 6.717 Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 317 Personen einen Ausbildungsplatz. Demnach war fast jede 22. Bewerbung erfolgreich.

Eine Bevorzugung bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen ist nur bei gleicher Eignung möglich. So haben 2017 insgesamt 5 Menschen mit einer anerkannten

Schwerbehinderung ein Ausbildungsangebot erhalten. Von diesen haben schlussendlich 4 Personen die Ausbildung angetreten, 1 Person wird ihre Ausbildung aus persönlichen Gründen voraussichtlich erst 2018 antreten.

Am 31.10.2017 befanden sich insgesamt 17 Nachwuchskräfte mit einer nachgewiesenen Schwerbehinderung in einer Ausbildung bei der Stadt Köln. Im Ausbildungsjahr 2017/2018 entsprach die Quote an schwerbehinderten Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten demnach 1,27 %.

Zu den Prüfungen in 2017 waren insgesamt 187 Auszubildende zugelassen, darunter 2 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung. 183 Nachwuchskräfte haben die Prüfung bestanden und wurden anschließend übernommen – darunter auch die beiden schwerbehinderten Auszubildenden.

3.1.3 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen

Bei den barrierebefreiten Eignungsprüfungen geht es um ein angepasstes Testverfahren für Menschen mit Handicap, welches 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 Assistenz am eigenen Computer durch, die sie oder er später auch für den Test nutzen wird.

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

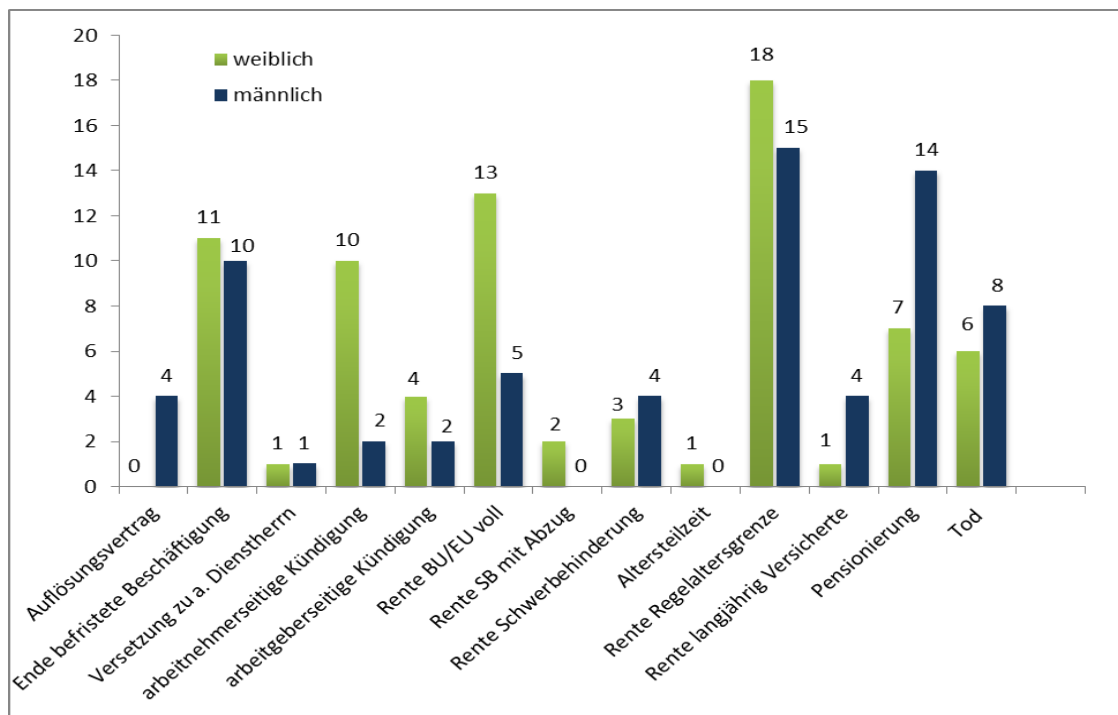
So besteht beispielsweise die Möglichkeit, ein Lesegerät zu benutzen, auditiv getestet zu werden oder die Testinstruktionen in leichter Sprache zu erhalten.

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

3.2 Ende von Beschäftigungsverhältnissen

Austritte schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2017

**Übernahme
von Auszubildenden**



Austritte/
Beschäftigungsverhältnisse

Anzahl ausgeschiedener schwerbehinderter Menschen in 2017

146.

3.2.1 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 hatten die Beschäftigten bis Ende 2017 eine Wahlmöglichkeit. Sie konnten entweder über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit halbtags arbeiten (Teilzeitmodell) oder das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase wählen.

Im Jahr 2017 waren insgesamt 23 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit. Davon wählten 2 Beschäftigte das Teilzeitmodell und 21 Beschäftigte das Blockmodell.

Am 31.12.2017 befanden sich von den 21 Beschäftigten im Blockmodell 11 in der Arbeitsphase und 10 in der Freistellungsphase.

3.2.2 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.

Darüber hinaus kann sich die Vermittlungspriorität aus einem notwendigen Aufgabenwechsel aus persönlichen Gründen ergeben.

Im Jahr 2017 erfolgten insgesamt 110 Umsetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Köln mit Vermittlungspriorität, einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. 6 von ihnen (5,45 %) waren schwerbehindert.

3.2.3 Leistungsgewandelte Beschäftigte

Trotz aller präventiven Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit kann es erforderlich sein, dass Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld dauerhaft nicht mehr eingesetzt werden können.

In diesem Zusammenhang zeigt das Konzept „für leistungsgewandelte bzw. von Leistungswandlung bedrohte Mitarbeitende im pädagogischen Bereich bei 513/Kita“ Perspektiven auf, um die im Kita-Bereich nicht mehr einsetzbaren Mitarbeitenden für andere städtische Bereiche zu qualifizieren.

Im November 2017 haben 5 Mitarbeitende im Alter von 42 bis 54 Jahren im Rahmen des Kita-Konzepts mit einer zweijährigen Umschulung zur Verwaltungsfachangestellten begonnen.

Darunter sind 4 Beschäftigte mit einer Behinderung/Schwerbehinderung. Eine Mitarbeitende erfüllte die Voraussetzungen des Konzepts aufgrund der langen Beschäftigungszeit im Kita-Bereich von über 15 Jahren.

Kita-Konzept

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 mindestens 125,- € 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.

externe Ausgleichsabgabe

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 2017 über das Integrationsamt des LVR insgesamt 217.135,81 € erhalten (siehe auch 3.2).

Die Agentur für Arbeit hat im Jahr 2017 Ausbildungszuschüsse in Höhe von insgesamt 22.110,- € für schwerbehinderte Auszubildende geleistet.

4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Für behinderte Menschen sind die jeweils geeigneten Arbeitsbedingungen anzustreben.

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

Behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung

4.1.2 Barrierefreies Intranet

Die Schaffung von barrierefreien Programmen und Programmoberflächen ist ein erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Köln.

An der Realisierung arbeiten das Amt für Informationstechnik und das Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eng mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung zusammen.

Grundlagen bilden neben den gesetzlichen Vorgaben die Inklusionsvereinbarung und die Prüfung gemäß BITV. In den kommenden Jahren wird außerdem der BITi-Test zur Beurteilung der Barrierefreiheit von Anwendungssoftware einzubeziehen sein.

4.1.3 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 wurde 2002 zudem ein eigener Integrationsfonds (= interne Ausgleichsabgabe) als eine zusätzliche Leistung zur gesetzlichen Vorgabe entwickelt. Der Integrationsfonds wurde auch in die seit 01.12.2016 in Kraft getretene Inklusionsvereinbarung aufgenommen, um auch weiterhin Bedarfe abzudecken, die nicht von der gesetzlichen Norm erfasst sind.

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

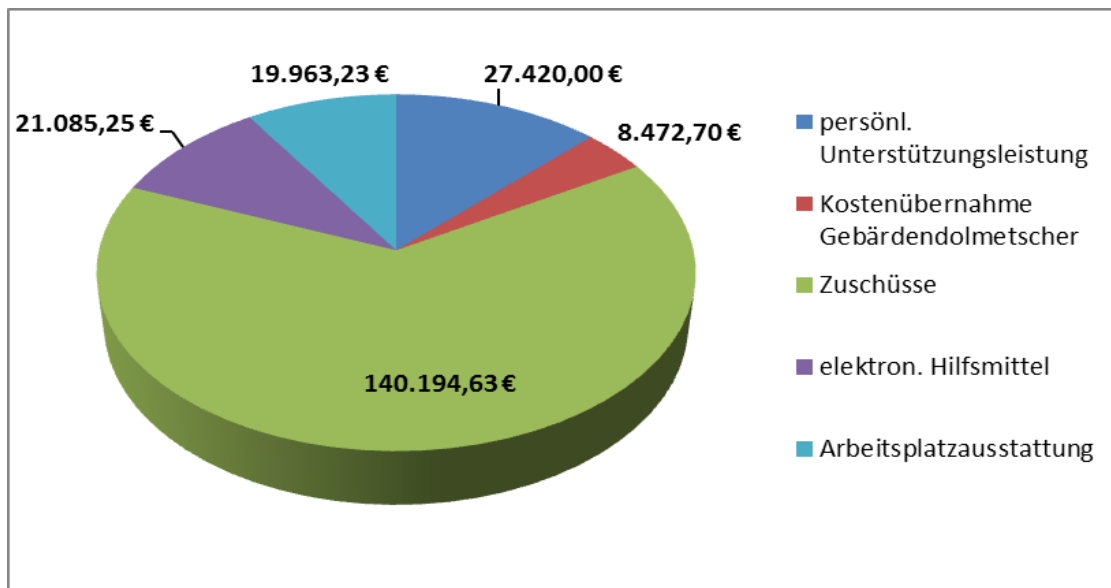
Die verbleibenden Restkosten, in der Regel 20 % der Gesamtkosten, die früher die Dienststellen selbst aufbringen mussten, werden aus Mitteln des Integrationsfonds beglichen, sofern noch ausreichend dotiert.

4.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben

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

In 2017 wurden gesamtstädtisch Drittmittel in Höhe von 217.135,81 € 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 behindertengerechte Ausstattungen der Arbeitsplätze bezuschusst.

Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der Zuschussleistungen im Kalenderjahr 2017.



4.3 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 sichern
Werkstattarbeitsplätze**

Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	
2014	142.804,62 €
2015	117.003,05 €
2016	174.746,52 €
2017	170.464,01 €

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.

Durch den enormen Fortschritt in der Abarbeitung der zu digitalisierenden Daten wurden weniger Auftragsvergaben in 2017 erteilt. Aufgrund dessen ist ein kleiner Rückgang des Auftragsvolumens, im Vergleich zum Jahr 2016, zu verzeichnen.

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.

5. 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 Qualifizierungsmaßnahmen 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, zu dem auch das betriebliche Eingliederungsmanagement BEM gehört.

5.1 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.

Mobiles Arbeiten ermöglicht flexibles Arbeiten

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 diese ebenfalls gefördert.

5.2 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 Inklusionsvereinbarung - 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.

5.3 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. Sie beraten und verhandeln gemeinsam, um die bestmögliche Lösung im Sinne der Beschäftigten zu erreichen.

5.4 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.

**GSBV
informiert
regelmäßig**

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

6. Ausblick

Die Stadtverwaltung Köln arbeitet stetig an einer Arbeitsatmosphäre, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen fördert.

Es gilt die Stärken und Fähigkeiten der Beschäftigten in den Vordergrund zu stellen und nicht die Behinderung.

Die Barrierefreiheit und den maßgeschneiderten Arbeitsplatz zu einer Selbstverständlichkeit zu machen ist hierbei eine wichtige Voraussetzung.

So startet die Verwaltung in 2018 mit einem Inklusionsprojekt. Jungen Menschen mit einem Förderbedarf und/oder einer Behinderung wird die Möglichkeit gegeben, eine Ausbildung im dem Berufsbild Fachpraktikerin bzw. Fachpraktiker für Bürokommunikation zu absolvieren.

Das Projekt wird während der Durchführung durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung unterstützt.

Inklusionsprojekt

Beim Paradigmenwechsel von der Integration zur Inklusion gilt es die Mitarbeiterschaft mitzunehmen.

Insbesondere die Führungskräfte benötigen ein umfassendes Grundwissen zu dem Thema, um sie für die Belange ihrer behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Damit die Führungskräfte in die Lage versetzt werden, die Inklusion der behinderten Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen, bietet die Stadtverwaltung ab 2018 verpflichtende Schulungen für aktive und angehende Führungskräfte an.

Schulung der Führungskräfte verpflichtend

Die Inklusionsvereinbarung legt 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

Steuerungsgruppe zur Inklusionsvereinbarung

- der Gesamtpersonalrat
- die Leitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und
- das Amt für Personal, Organisation und Innovation als Geschäftsführung.

„Inklusion lässt sich nicht einfach verordnen. Sie hängt wesentlich auch von den Einstellungen, Erfahrungen und Vorurteilen ab. Es muss in den Köpfen noch viel passieren, bis wir die Andersheit von Menschen als Gleichheit erleben.“

(Barbara Fornefeld, Professorin für Rehabilitationswissenschaft an der Universität Köln)

Die Stadtverwaltung Köln befindet sich in einem Veränderungsprozess und arbeitet stetig daran, die Inklusion als Leitprinzip umzusetzen.