



INKLUSION

Inklusionsbericht 2019

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

in der Bundesrepublik sank die allgemeine Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung im Jahr 2019 von 4,7 Prozent auf 4,6 Prozent (Inklusionsbarometer Arbeit 2019 - Aktion Mensch). Sie blieb damit unterhalb der in § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch geforderten gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.



Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen der Stadtverwaltung Köln steigerte sich im Jahr 2019 auf 8,6 Prozent entgegen diesem allgemeinen bundesweiten Trend. Beim Chancegeber-Award 2019 der Industrie und Handelskammer Köln wurde die Stadt für ihr Engagement bei der beruflichen Inklusion ausgezeichnet. Die Arbeitgeberin Stadt Köln ist bei diesem so wichtigen Thema also sehr gut aufgestellt und profitiert im Gegenzug von dem Einsatz und der Kompetenz von ihren Mitarbeitenden mit Behinderungen.

Mit dem vorliegenden Inklusionsbericht der Stadt Köln soll die Inklusion der schwerbehinderten und mit ihnen gleichgestellten Menschen noch weiter vorangetrieben werden. Die Infrastruktur der Unterstützung soll weiter ausgebaut und die Potentiale der positiven Inklusion sollen kommuniziert werden.

Der Bericht schafft Transparenz. So können durch eine Darstellung der Ist-Situation bisherige Maßnahmen auf ihr Ergebnis hin bewertet werden. Außerdem besteht so die Möglichkeit, künftige Maßnahmen noch besser auf die Bedürfnisse der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen auszurichten. Ziel dieses Inklusionsberichtes ist es, die Selbstbestimmung und Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung zu fördern und deren Bindung an die Stadt Köln als Arbeitgeberin zu stärken.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen des Inklusionsberichts 2019.

Herzliche Grüße

Olaf Wagner

Amtsleiter Personal- und Verwaltungsmanagement

Inhaltsverzeichnis

Lesehinweis	5
Basisdaten	7
1. Statistische Entwicklung	9
1.1 Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	9
1.2 Beschäftigungsquoten der Dezernate	11
1.3 Geschlechtsspezifische Verteilung	12
1.4 Durchschnittliches Lebensalter	13
1.5 Altersstruktur	14
1.6 Teilzeitbeschäftigung	16
1.7 Leitungsfunktionen	17
1.8 Laufbahnverteilung der schwerbehinderten Beschäftigten.....	19
2. Beschäftigtenverhältnisse: Begründung und Beendigung	20
2.1 Einstellung von Beschäftigten	20
2.2 Initiativbewerbungen	21
2.2.1 Einstellungen im Ausbildungsbereich.....	21
2.2.2 Barrierefreie Eignungsprüfungen	23
2.3 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen.....	24
2.3.1 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit.....	24
2.3.2 Leistungsgewandelte Beschäftigte	25
3. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	27
3.1 Arbeitsbedingungen	27
3.2 Informationstechnologie	27
3.3 Inklusionsbeauftragte.....	29
3.4 Leistungsbeurteilungen	30
3.5 Co-Finanzierung aus Mitteln des Integrationsfonds	30
3.6 Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit.....	31
3.7 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben	31
3.8 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	32
3.9 Chancegeber-Award 2019.....	34
4. Vorbeugende Maßnahmen	35
4.1 Mobiles Arbeiten	35
4.2 Fortbildung	35
4.3 Frühzeitige Unterstützung	36
4.4 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung .	37
5. Ausblick	38

Lesehinweis

Was müssen Sie von dieser Lektüre wissen?

Der vorliegende Inklusionsbericht für das Jahr 2019 zur Situation von behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln basiert auf Erhebungen aus April 2019 und bezieht sich – sofern nicht als abweichend angegeben – auf Stichtagsauswertungen zum 31.12.2019.

Der Begriff der Behinderung basiert auf der gesetzlichen Definition des § 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch. Danach sind Menschen mit Behinderung solche, die „eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“.

Der Grad der Behinderung wird entsprechend bundeseinheitlicher versorgungsmedizinischer Grundsätze bemessen. Er wird in Zehnerschritten festgestellt. Schwerbehinderte Menschen sind danach Personen, deren Behinderung einen Grad von wenigstens 50 hat. Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

Der Inklusionsbericht basiert auf unterschiedlichen Bezugsgrößen. Eine Bezugsgröße ist das „Stammpersonal“ das die Kernverwaltung – also (fest)angestelltes beziehungsweise verbeamtetes Personal, welches aktuell für die Stadt Köln aktiv tätig ist – umfasst. Eine weitere Bezugsgröße ist die „Gesamtverwaltung“. Diese umfasst neben der Kernverwaltung auch das Personal der folgenden eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und der Zusatzversorgungskasse/Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln:

- Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
- Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud
- Bühnen und Orchester
- Zusatzversorgungskasse/Beihilfekasse

Die amtliche, nach dem neunten Buch Sozialgesetzbuch zu erstellende Statistik bezieht sich hingegen stets auf das „Gesamtpersonal“, also die Gesamtverwaltung zuzüglich weiterer Statusgruppen wie Nachwuchskräfte, inaktives Personal (zum Beispiel Beurlaubte) oder sonstiges Personal (zum Beispiel Honorarkräfte). Das Personal der Eigenbetriebe ist nicht erfasst.

Die speziell für den Inklusionsbericht erhobenen Daten zum Stammpersonal und zur Gesamtverwaltung sind stichtagsbezogen auf den 31.12.2019. Die Daten für die amtliche Statistik umfassen hingegen den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019. Daher können sich Abweichungen der Daten ergeben.

Der Begriff „Beschäftigte“ umfasst im vorliegenden Bericht Angestellte sowie Beamtinnen und Beamte.

Dieser Inklusionsbericht wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erstellt.

Basisdaten

Das Jahr 2019 bei der Stadt Köln – ein gutes Jahr für die Inklusion

Zum Stichtag 31.12.2019 beschäftigte die Stadtverwaltung Köln 1.709 schwerbehinderte beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte. Die Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch lag mit 8,6 Prozent für 2019 erneut deutlich über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent und dem in der Inklusionsvereinbarung selbst gesteckten Ziel von 7 Prozent. Unter den Führungskräften der Stadt Köln lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei 6,1 Prozent.

Im Jahr 2019 wurden 57 schwerbehinderte Menschen eingestellt, hiervon neun Initiativbewerbende. Zehn Auszubildende mit Einschränkungen haben eine Ausbildung bei der Stadt Köln begonnen. Fünf Auszubildende mit einer Schwerbehinderung wurden übernommen. Die Stadt Köln startete im Ausbildungsbereich zudem ein Inklusionsprojekt: ein Ausbildungsgang zur Fachpraktikerin / zum Fachpraktiker für Bürokommunikation speziell für Jugendliche mit Förderbedarf.

Das Thema Inklusion ist ein integraler Bestandteil in der Qualifizierungsausbildung für neue Führungskräfte. Im Jahr 2019 ließ die Stadt Köln 346 Führungskräfte in Inklusionsschulungen fortbilden. Beim **Chancengeber-Award 2019** der Industrie- und Handelskammer Köln wurde die Stadt für ihr Engagement bei der beruflichen Inklusion ausgezeichnet.

Die Beschäftigungsquote der Stadtverwaltung Köln steigerte sich im Jahr 2019 auf 8,6 Prozent gegenüber dem Jahr 2018 mit 8,3 Prozent und dem Jahr 2017 mit 8,2 Prozent. Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebern in Nordrhein-Westfalen sank im Jahr 2018 zu 7,0 Prozent gegenüber 7,1 Prozent im Jahr 2017. Bei den bundesweiten öffentlichen Auftraggebern lag die Beschäftigungsquote in beiden Jahren unverändert bei deutlich niedrigeren 6,5 Prozent (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Daten für 2019 noch nicht verfügbar).

In der Bundesrepublik sank die allgemeine Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung im Jahr 2019 auf 4,6 Prozent gegenüber von 4,7 Prozent im Jahr 2018 (Inklusionsbarometer Arbeit 2019 – Aktion Mensch). Sie blieb damit unterhalb der in § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch geforderten gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.

Inklusionsvereinbarung

*„Es ist normal, verschieden zu sein!“
(Richard von Weizsäcker)*

Seit dem 01.12.2016 gilt die Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln. In ihr sind für schwerbehinderte Menschen Regelungen getroffen worden, die die gesetzlichen Regelungen des Schwerbehindertenrechts ergänzen.

Die Inklusionsvereinbarung zeigt, dass die Stadt Köln die Belange der behinderten und der nichtbehinderten Beschäftigten im Blick hat. Die Stadt Köln unterstützt Präventionsangebote und -maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden, auch um einer Behinderung so gut wie möglich vorzubeugen.

Ziel der Inklusionsvereinbarung ist eine zunehmende Bewusstseinsbildung für die Potentiale der Inklusion von Menschen mit Behinderung in betriebliche Strukturen sowie für alle Belange von betroffenen Mitarbeitenden. Insbesondere auf Führungsebene ist die Inklusionsvereinbarung eine wichtige Grundlage, um diesen Prozess der Bewusstseinsbildung anzustoßen.

Der vorliegende Inklusionsbericht findet seine Grundlage in der in Nummer 6 der Inklusionsvereinbarung vorgesehenen Berichtspflicht. Die Stadtverwaltung Köln, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat und der Inklusionsbeauftragte arbeiten bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung eng zusammen.

1. Statistische Entwicklung

Das Personal der Gesamtverwaltung am 31.12.2019 umfasste 22.217 Beschäftigte. Davon waren 1.709 Beschäftigte schwerbehindert beziehungsweise gleichgestellt.

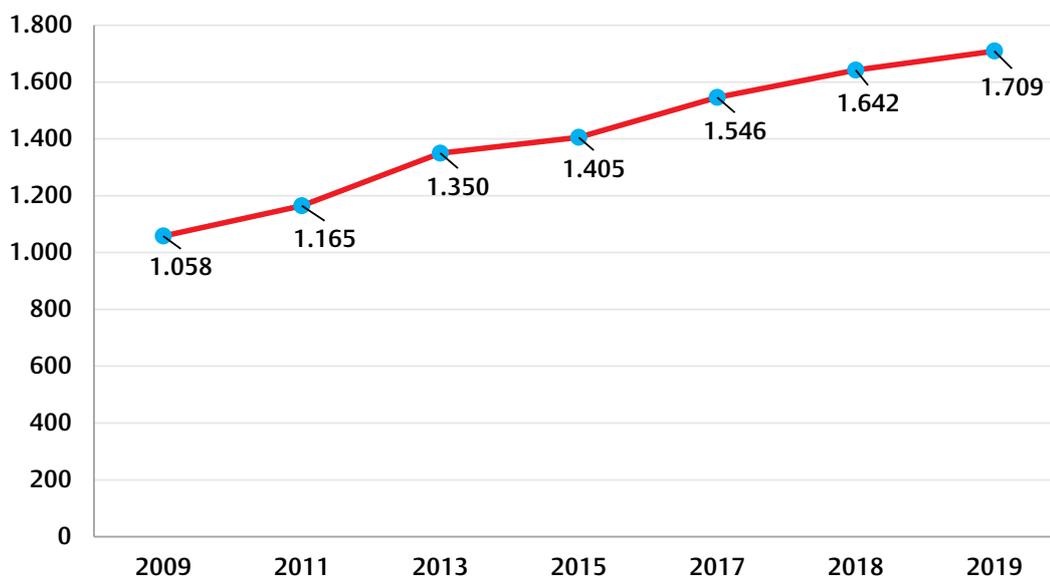


Abbildung 1: Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Gesamtverwaltung in den Jahren 2009 – 2019.

Außerdem beschäftigte die Stadt Köln im Berichtsjahr circa 350 Menschen mit Behinderung ohne den Status der Schwerbehinderung und von einer Behinderung bedrohte Menschen nach § 2 Absatz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (Quelle: Gesamtschwerbehindertenvertretung).

1.1 Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

... wir können uns sehen lassen!

Die – auf dem Gesamtpersonal basierenden – Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen dient der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband. Die gesetzliche Pflichtquote nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch beträgt 5 Prozent.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Köln liegt seit 2004 dauerhaft und seit 2009 stetig steigend über der geforderten gesetzlichen Pflichtquote. Im Jahr 2019 konnte die Stadt Köln eine Quote von 8,6 Prozent vorweisen. Sie liegt damit ebenfalls über der Zielquote der Inklusionsvereinbarung, die mindestens 2 Prozent über der gesetzlichen Mindestbeschäftigungsquote, also derzeit 7 Prozent liegt.

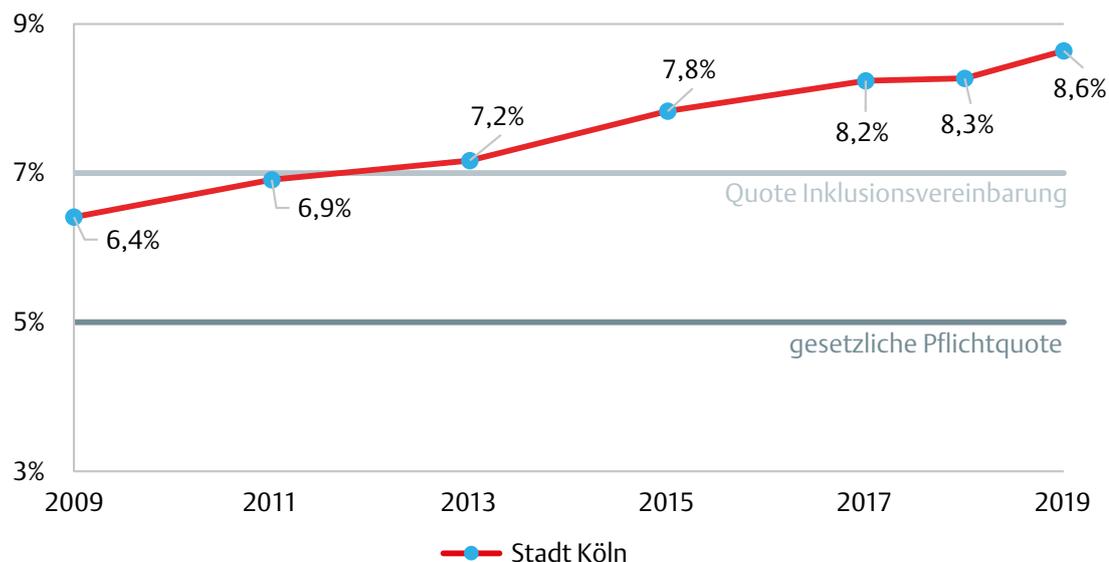


Abbildung 2: Quote der schwerbehinderten Beschäftigten am Gesamtpersonal 2009-2019.

Die nach § 160 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch bei Nichterfüllung der Beschäftigungsquote geforderte Ausgleichsabgabe war durch die Stadt Köln somit erneut nicht zu leisten.

1.2 Beschäftigungsquoten der Dezernate

In den Dezernaten bestehen unterschiedliche Tätigkeitsfelder und die Geschäftsbereiche sind unterschiedlich groß. Daher unterscheiden sich die Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch in den Dezernaten¹:

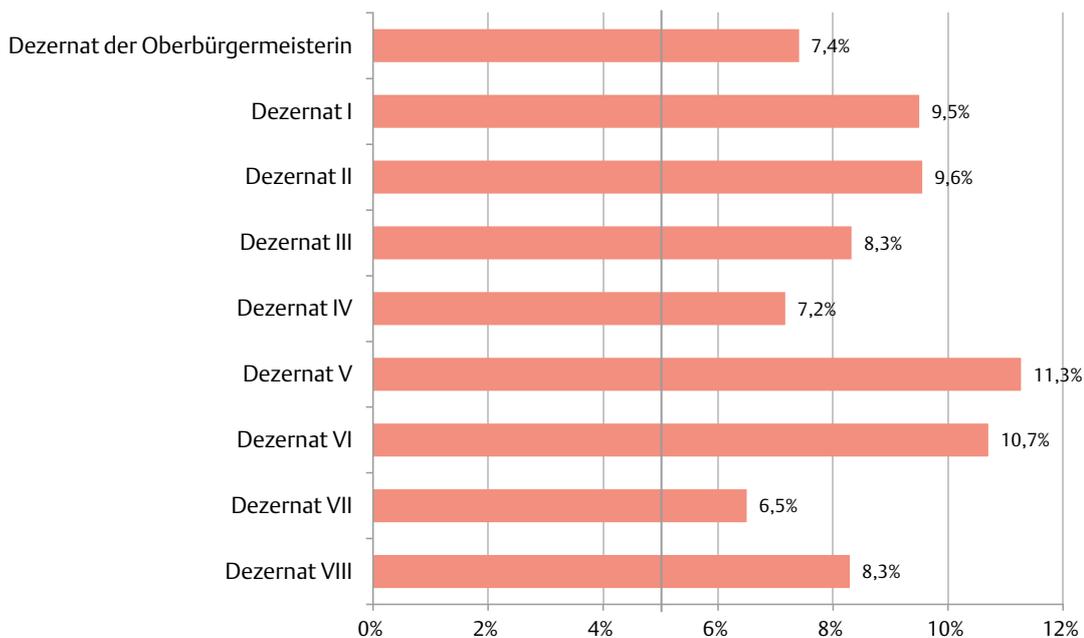


Abbildung 3: Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen des Gesamtpersonals in den Dezernaten 2019.

Die gesetzliche Pflichtquote von 5 Prozent wurde in jedem Dezernat überschritten.

¹ Das Dezernat VIII wird für 2019 noch ausgewiesen. Im Jahresbericht 2020 sind die Ämter des ehemaligen Dezernates VIII im Dezernat III ausgewiesen.

1.3 Geschlechtsspezifische Verteilung

Die geschlechtsspezifische Verteilung der schwerbehinderten Beschäftigten ist aus Tabelle 1 ersichtlich:

Quotenart	weiblich	männlich
Schwerbehinderte Beschäftigte	62,5 %	37,5 %
Gesamtverwaltung	63,5 %	36,6 %
Schwerbehindertenquote je Geschlecht	7,6 %	7,9 %

Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigten der Gesamtverwaltung zum 31.12.2019

Es arbeiten mit 62,5 Prozent deutlich mehr schwerbehinderte Frauen als schwerbehinderte Männer mit 37,5 Prozent bei der Stadt Köln. Die Verteilung ähnelt stark der Gesamtbelegschaft mit 63,5 Prozent Frauen und 36,6 Prozent Männern. Die Quote der weiblichen schwerbehinderten Beschäftigten am weiblichen Gesamtpersonal liegt jedoch mit 7,6 Prozent etwas niedriger als die der männlichen schwerbehinderten Beschäftigten am männlichen Gesamtpersonal mit 7,9 Prozent.

1.4 Durchschnittliches Lebensalter

Das durchschnittliche Lebensalter der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber der Gesamtverwaltung ist aus folgender Abbildung 4 ersichtlich. Der Hauptanteil schwerer Behinderungen ist durch Krankheit verursacht. Die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung steigt daher mit zunehmendem Alter an (Statistisches Bundesamt, 2019). Entsprechend liegt das Durchschnittsalter der schwerbehinderten Menschen über dem der städtischen Gesamtverwaltung:

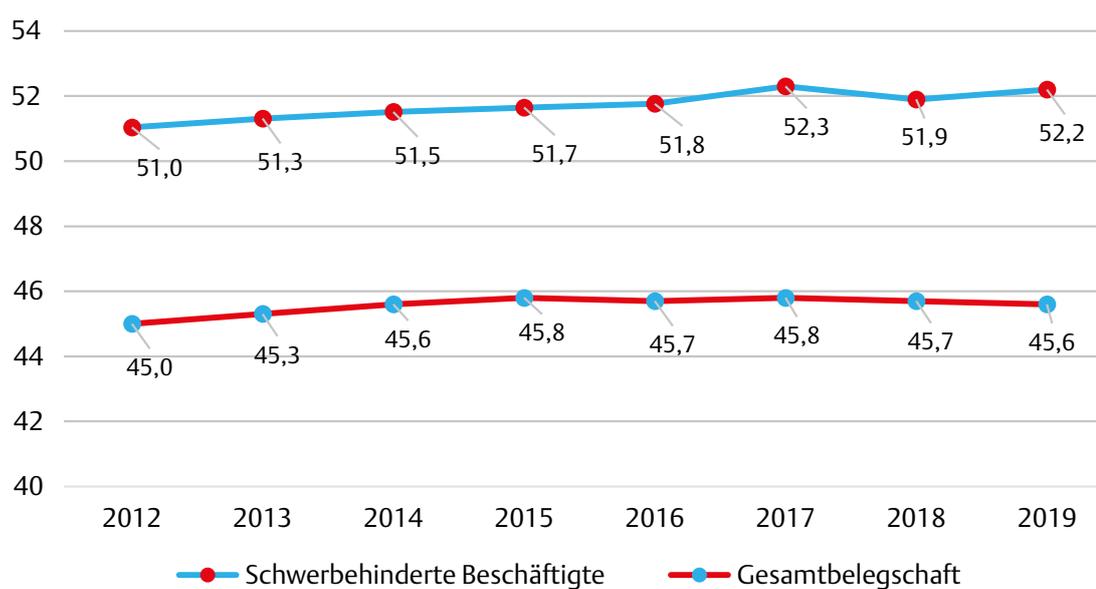


Abbildung 4: Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters der Gesamtverwaltung.

Aufgrund des demografischen Wandels in der Gesamtbevölkerung ist für die Zukunft ein weiterer Anstieg der Schwerbehindertenzahlen zu erwarten.

1.5 Altersstruktur²

In folgender Abbildung 5 sind Altersgruppen unterteilt nach Männern und Frauen dargestellt:

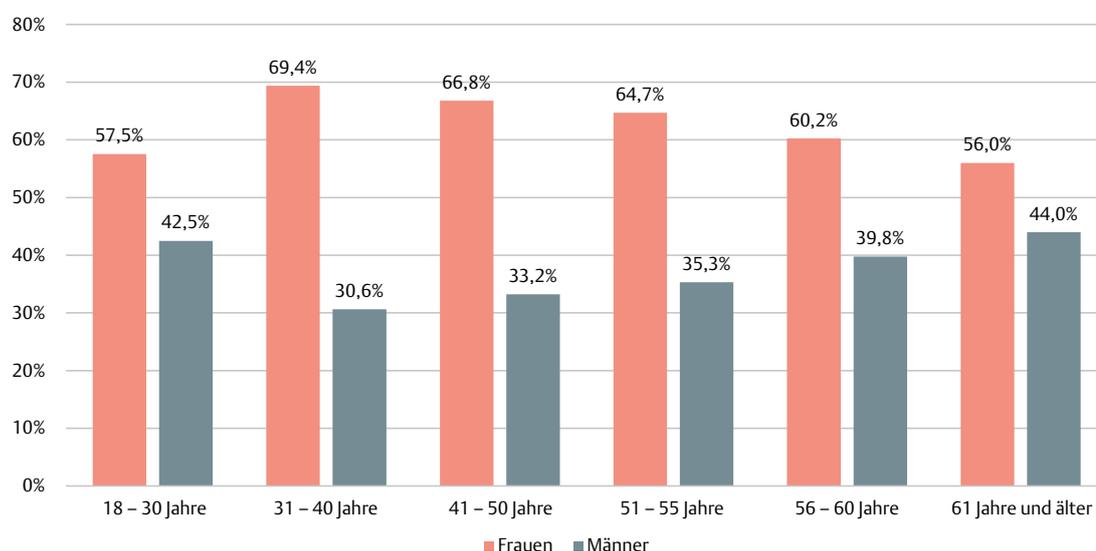


Abbildung 5: Prozentuale Anteile von Frauen und Männern in Altersgruppen der schwerbehinderten Beschäftigten der Gesamtverwaltung der Stadt Köln

Es fällt auf, dass in der jüngsten Altersgruppe (18 – 30 Jahre) und den beiden ältesten Altersgruppen (56 Jahre und älter) der Männeranteil vergleichsweise hoch ist. Der Frauenanteil fällt in den mittleren Altersgruppen (31 – 60 Jahre) hoch aus.

Der hohe Anteil der Frauen in den Altersgruppen geht wesentlich darauf zurück, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung Köln generell deutlich über dem der männlichen Beschäftigten liegt.

² Datenerhebung zum Stichtag 31.12 des Berichtsjahres

Die nachfolgende Abbildung 6 zeigt die Zugehörigkeit zu Altersgruppen der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beschäftigten im Jahr 2019.

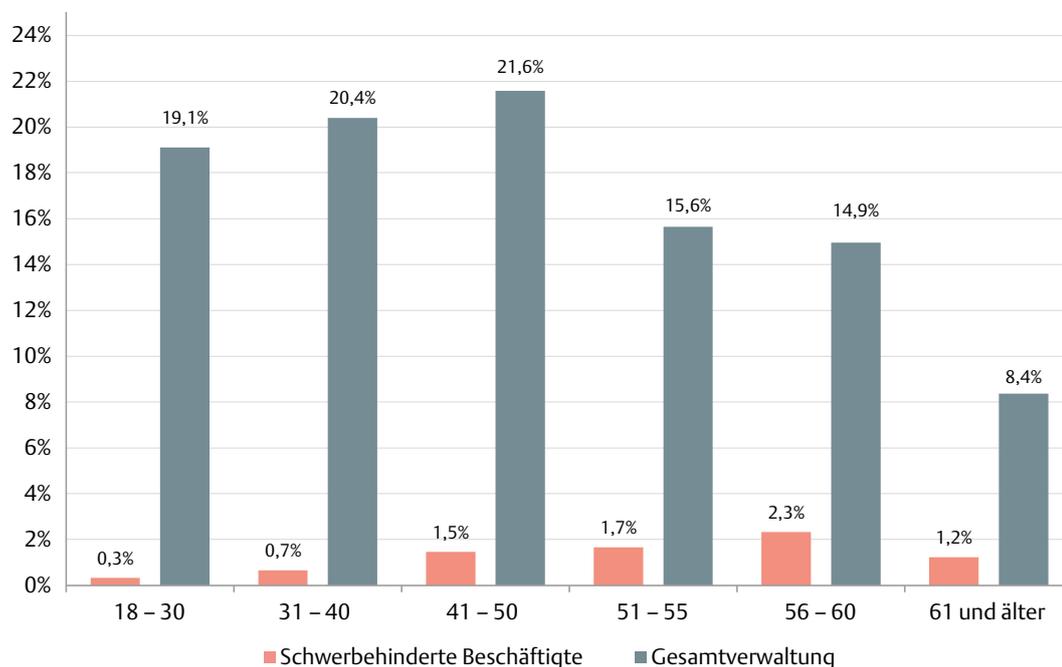


Abbildung 6: Altersgruppenzugehörigkeit der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beschäftigten der Gesamtverwaltung im Jahr 2019.

Bis zum sechzigsten Lebensjahr nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung zu. Die Altersgruppe der 41- bis 50-jährigen ist die Altersgruppe mit den prozentual meisten Beschäftigten der Gesamtverwaltung. Bei den schwerbehinderten Beschäftigten ist die größte Altersgruppe die der 56- bis 60-jährigen.

1.6 Teilzeitbeschäftigung

Zum 31.12.2019 sind bei der Stadt Köln 30,6 Prozent der Gesamtverwaltung in Teilzeit tätig. Davon sind 8,4 Prozentpunkte auf die Teilzeittätigkeit von schwerbehinderten Beschäftigten zurückzuführen.

26,3 Prozentpunkte beruhen auf der Teilzeittätigkeit von Frauen und 4,3 Prozentpunkte auf der Teilzeittätigkeit von Männern.

Die 30,6 Prozent sind ein Mittelwert zwischen den Geschlechtern. Schwerbehinderte Frauen nutzten zu 44,8 Prozent an der Gesamtverwaltung die Option Teilzeit, nicht schwerbehinderte Frauen zu 41,2 Prozent. Schwerbehinderte Männer hingegen nutzen mit 13,7 Prozent an der Gesamtverwaltung seltener als Frauen die Option Teilzeit. Nicht schwerbehinderte Männer lagen mit 11,6 Prozent noch leicht darunter.

Somit zeigt sich, dass bei den schwerbehinderten Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht gegenüber den nicht schwerbehinderten Beschäftigten die Teilzeittätigkeit etwas verbreiteter ist, teils auch aufgrund einer Teilerwerbsminderung.

Die Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht stellen sich in den Dezernaten wie folgt dar:

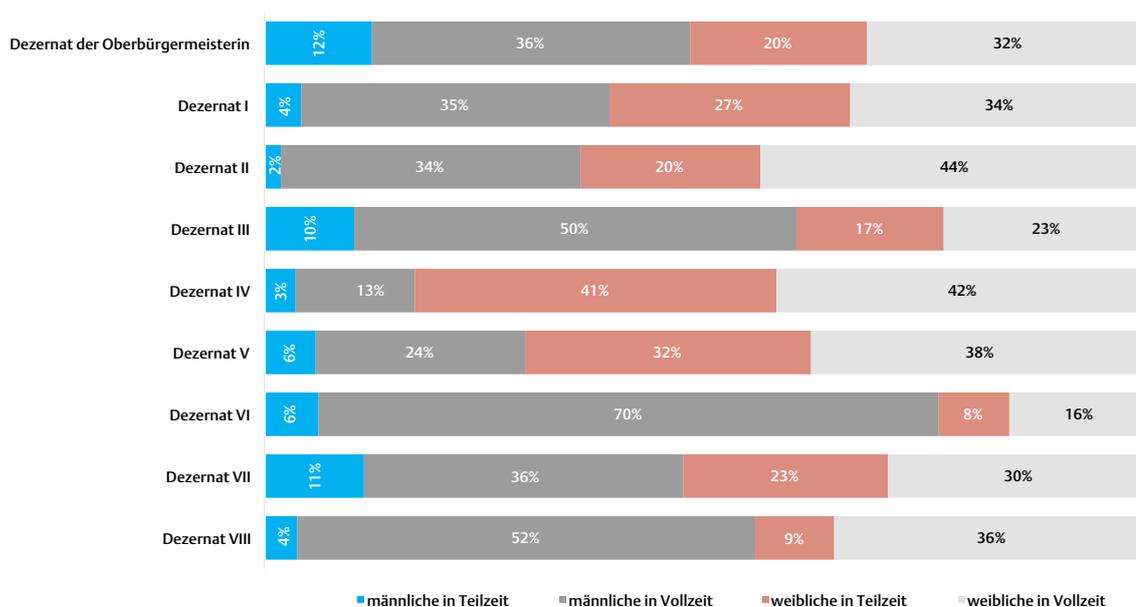


Abbildung 7: Voll- und Teilzeitbeschäftigung in der Gesamtverwaltung nach Geschlecht im Jahr 2019.

1.7 Leitungsfunktionen

Zum 31.12.2019 hatten 1.690 Mitarbeitende des städtischen Stammpersonals eine Leitungsfunktion inne. Die Zahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Führung stieg dabei gegenüber dem Vorjahr von 101 auf 103 Personen an. Der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an allen Führungskräften lag damit im Jahr 2019 bei 6,1 Prozent.

Die Verteilung der schwerbehinderten Mitarbeitenden in Führungspositionen – getrennt nach Laufbahn, Geschlecht, Teilzeit- und Vollzeittätigkeit – ist aus Abbildung 8 ersichtlich.

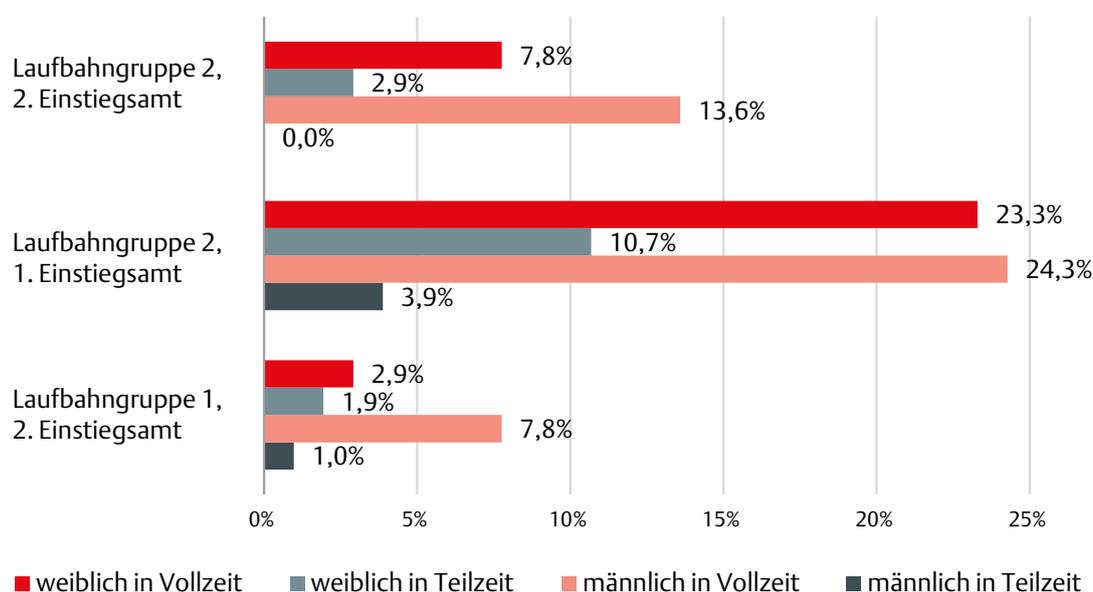


Abbildung 8: Schwerbehinderte Führungskräfte nach Laufbahn, Geschlecht sowie Vollzeit und Teilzeit 2019 der Gesamtverwaltung.

Es wird deutlich, dass die meisten schwerbehinderten Führungskräfte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt angehörten und männliche als auch weibliche Beschäftigte in Vollzeit waren. Insgesamt waren 20,4 Prozent der schwerbehinderten Führungskräfte in Teilzeit tätig. Schwerbehinderte Führungskräfte in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt gab es nicht.

Aus Abbildung 9 wird die Verteilung der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Führungskräfte unterteilt nach Dezernaten ersichtlich.

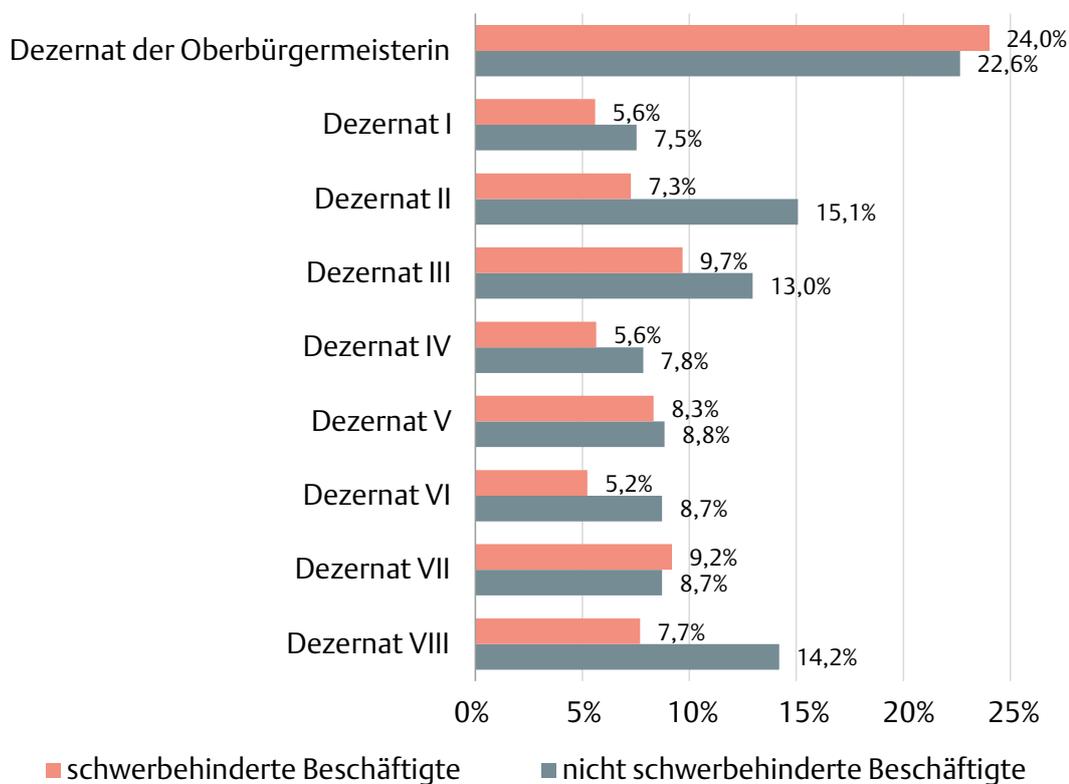


Abbildung 9: Führungskräftequoten des Stammpersonals in den Dezernaten 2019.

Im arithmetischen Mittel standen dabei 9,2 Prozent des schwerbehinderten und 11,8 Prozent des nicht schwerbehinderten Personals in den Dezernaten in Führungsverantwortung.

1.8 Laufbahnverteilung der schwerbehinderten Beschäftigten

Die Laufbahnverteilung unter den schwerbehinderten Beschäftigten – unterteilt nach Geschlechtern – wird aus Abbildung 10 ersichtlich.

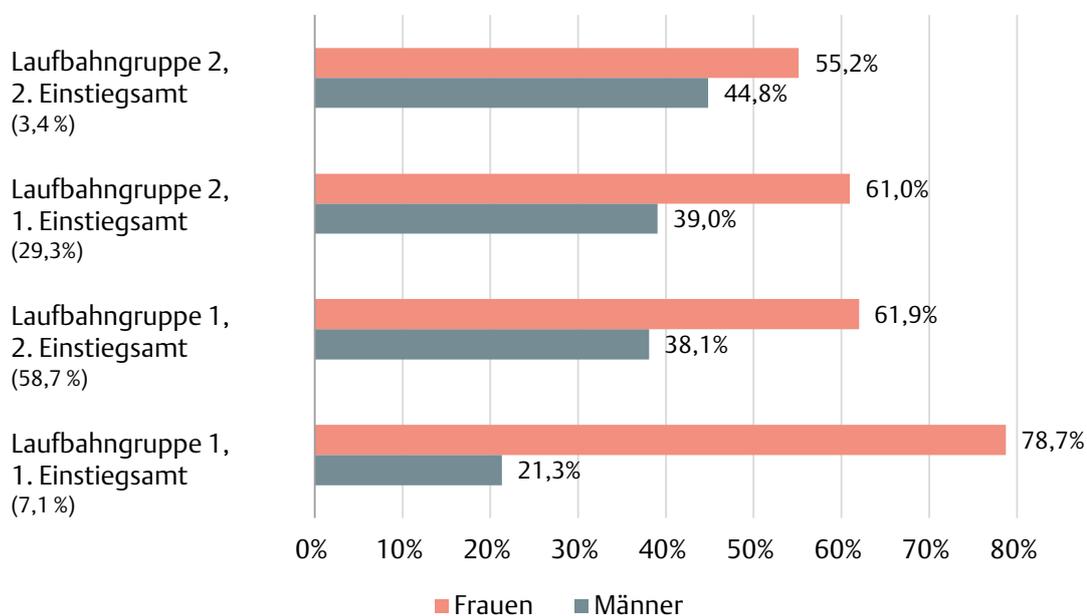


Abbildung 10: Prozentuale Laufbahnverteilung schwerbehinderter Beschäftigter des Gesamtpersonals 2019³.

Deutlich wird, dass der Anteil der schwerbehinderten weiblichen Beschäftigten mit der Höhe der Laufbahngruppen abnimmt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten hingegen nimmt zu. Die Stadt Köln sieht dies als Hinweis auf weiteren Gleichstellungsbedarf.

³ 1,5 Prozent der Beschäftigten gehören keiner Laufbahngruppe an.

2. Beschäftigtenverhältnisse: Begründung und Beendigung

2019 ist hier vieles passiert!

Mit Blick auf die betriebliche Inklusion sind insbesondere die Begründung sowie die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen von Bedeutung.

2.1 Einstellung von Beschäftigten

... et blieb nix wie et wor!

Die Stadt Köln erfüllt die gesetzliche Verpflichtung, nach § 164 Absatz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch, die Agentur für Arbeit bei einer extern zu besetzenden Stelle frühzeitig einzuschalten. Außerdem informiert sie das Berufsförderungswerk Köln, den Integrationsfachdienst und alle Integrationsfachdienste im Gebiet des Landschaftsverbands Rheinland. Damit erreicht die Stadt Köln eine größtmögliche Anzahl an potentiellen Bewerbenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellungsstatus. Im Stellenbesetzungsverfahren werden schwerbehinderte Bewerbende zu den Auswahlgesprächen eingeladen, wenn die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 57 schwerbehinderte Menschen eingestellt. Ob es sich um unbefristete oder befristete Einstellungen oder Wiedereinstellungen handelt, ist – mit Unterteilung nach Geschlecht – aus folgender Abbildung 11 ersichtlich.

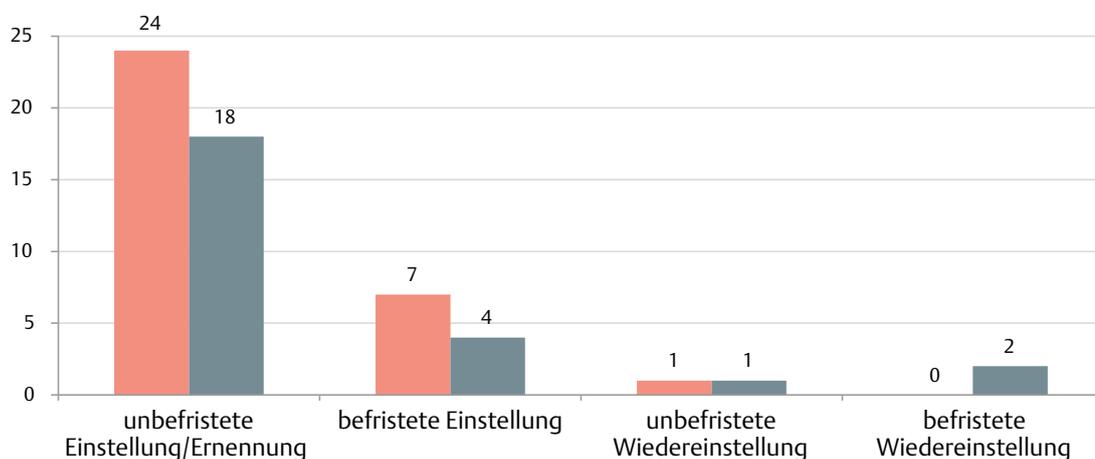


Abbildung 11: Anzahl der Einstellungen schwerbehinderter Menschen in die Gesamtverwaltung 2019.

Gegenüber dem Vorjahr 2018 mit 49 Einstellungen schwerbehinderter Menschen stieg die Anzahl damit um 16,3 Prozent an.

Nach der Einstellung der schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber achtet das Bewerbercenter der Stadt Köln besonders auf die inklusionsgerechte Führung. Dies erfolgt, indem mittels Fragen zur Inklusion in Vorstellungsgesprächen spezielle Qualitäten beim künftigen Führungspersonal sichergestellt werden. Die Fragen wurden zusammen mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgestimmt. Den Belangen der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden wird so eine besondere Beachtung geschenkt. Die Bindung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten an die Arbeitgeberin Stadt Köln wird gefördert.

2.2 Initiativbewerbungen

Mit Stand 31.12.2019 haben sich im Berichtsjahr 152 schwerbehinderte und 2787 nicht schwerbehinderte Menschen initiativ bei der Stadt Köln beworben. Von den sich initiativ bewerbenden schwerbehinderten Personen wurden neun (= 5,9 Prozent), von den nicht schwerbehinderten Personen 186 (= 6,7 Prozent) Bewerben eingestellt. Die Einstellungsquoten der Initiativbewerbenden sind daher sehr ähnlich.

Im Jahr 2018 haben sich 196 schwerbehinderte und 4404 nicht schwerbehinderte Initiativbewerbende beworben. Eingestellt wurden 14 schwerbehinderte und 207 nicht schwerbehinderte Initiativbewerbende. Damit ergibt sich bei den schwerbehinderten Initiativbewerbenden eine Einstellungsquote von 7,2 Prozent bei den nicht schwerbehinderten Initiativbewerbenden von 4,7 Prozent. Die Einstellungsquote der schwerbehinderten Initiativbewerbenden überstieg also die Einstellungsquote der nicht schwerbehinderten um 2,5 Prozentpunkte.

2.2.1 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Wie im Bereich der Einstellung von Beschäftigten werden auch schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz zu den Auswahlgesprächen eingeladen, falls die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

Die jährliche Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsbereich unterliegt erheblichen Schwankungen. Die Zahl der schwerbehinderten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber lag im Jahr 2018 noch bei 147 und steigerte sich im Jahr 2019 auf

160 Bewerbungen. Dies entspricht einer Zunahme um 8,8 Prozent. Bei den insgesamt 6.077 Bewerberinnen und Bewerbern liegt die Quote der schwerbehinderten Bewerbenden somit bei 2,6 Prozent.

Eine Bevorzugung bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen ist nur bei gleicher Eignung möglich. Im Berichtsjahr konnten insgesamt 328 Ausbildungen und Studienplätze angeboten werden, darunter elf Menschen mit Einschränkungen, von denen zehn Personen das Ausbildungsangebot annahmen und die Ausbildung begannen.

Von den im Ausbildungsjahr 2019 zur Prüfung zugelassenen 257 Personen waren sechs schwerbehindert. Unter den 252 Personen, die die Prüfung bestanden haben, waren auch die sechs schwerbehinderten Menschen.

Von den 251 nicht schwerbehinderten Auszubildenden konnten, wie jährlich üblich, über alle Berufsbilder circa 90 Prozent übernommen werden. Von den sechs schwerbehinderten Auszubildenden wurden fünf Personen (= 83,3 Prozent) übernommen. Trotz vielfältigen und intensiven Austauschs konnte im Verwaltungsbereich ein schwerbehinderter Auszubildender nicht übernommen werden. Die Nichtübernahme einer Einzelperson hat bei einer kleineren Grundmenge (sechs Personen) eine größere Auswirkung, sodass die Zahl eine eingeschränkte Aussagekraft hat.

Teil des Ausbildungskonzeptes war auch der im Jahr 2019 startende neue Ausbildungsgang zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker für Bürokommunikation, ein Inklusionsprojekt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Bei dieser Personengruppe handelt es sich um junge Menschen mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und/oder Mehrfachbehinderung.

Die 3-jährige theoriereduzierte und praxisnahe Ausbildung orientiert sich am anerkannten Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Büromanagement und wird durch die Industrie- und Handelskammer geregelt (Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz). Dabei verbringen die Auszubildenden drei Tage in der Woche im Praxisabschnitt des Verwaltungsdienstes der Stadt Köln. An zwei Tagen besuchen sie die Berufsschule beim Christlichen Jugenddorf des Berufsbildungswerks in Frechen.

Im September 2019 begannen fünf Auszubildende im Alter von 18 – 25 Jahren mit diesem Inklusionsprojekt. Bezüglich der Teilnehmenden liegen Behinderungsgrade von 40, 60, 80 sowie betreffend zwei Personen von 100 vor, wobei ein Gleichstellungsantrag gestellt wurde.

Die Bewerbungs- und Einstellungsquoten schwerbehinderter Ausbildungsbewerber in den verschiedenen Ausbildungsbereichen stellen sich für 2019 dabei wie folgt dar:

Berufszweig	Bewerbungsquote	Einstellungsquote
Verwaltung	2,3%	1,6%
Kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe	3,3%	1,7%
Informationstechnologie	5,3%	0,0%
Inklusionsprojekt (Fachpraktiker für Bürokommunikation)	100,0%	100,0%
Migrantenprojekt	0,0%	0,0%

Tabelle 2: Bewerbungs- und Einstellungsquoten schwerbehinderter Ausbildungsbewerber 2019.

Im informationstechnologischen Bereich konnte sich von den 5,3 Prozent Bewerbenden mit Einschränkungen am Ende des Auswahlverfahrens niemand durchsetzen; das heißt, dass keine Person mit Behinderungen im Rahmen der Bestenauslese mindestens gleich geeignet war, um einen der Ausbildungsbeziehungsweise Studienplätze zu erhalten.

2.2.2 Barrierefreie Eignungsprüfungen

Barrierefreie Eignungsprüfungen sind angepasste Testverfahren für Menschen mit Behinderung und erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Die an den entsprechenden Anforderungen ausgerichteten Eignungstests werden seit 2016 durch das Münchener Institut der Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation durchgeführt. Die Bewerbenden mit Schwerbehinderung führen am eigenen Computer – bei Bedarf mit Hilfsmitteln oder einer eigenen Assistenzkraft – selbständig eine Testvorschau durch, welche später auch für den Test selbst genutzt wird. Für den Fall, dass ein entsprechender Online-Bewerber-test nicht das geeignete Verfahren sein sollte, bietet die Stadt Köln individuelle Lösungen an.

2.3 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Im Berichtsjahr 2019 schieden insgesamt 127 schwerbehinderte Beschäftigte aus. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der gemeldeten Austrittsgründe nach Geschlecht:

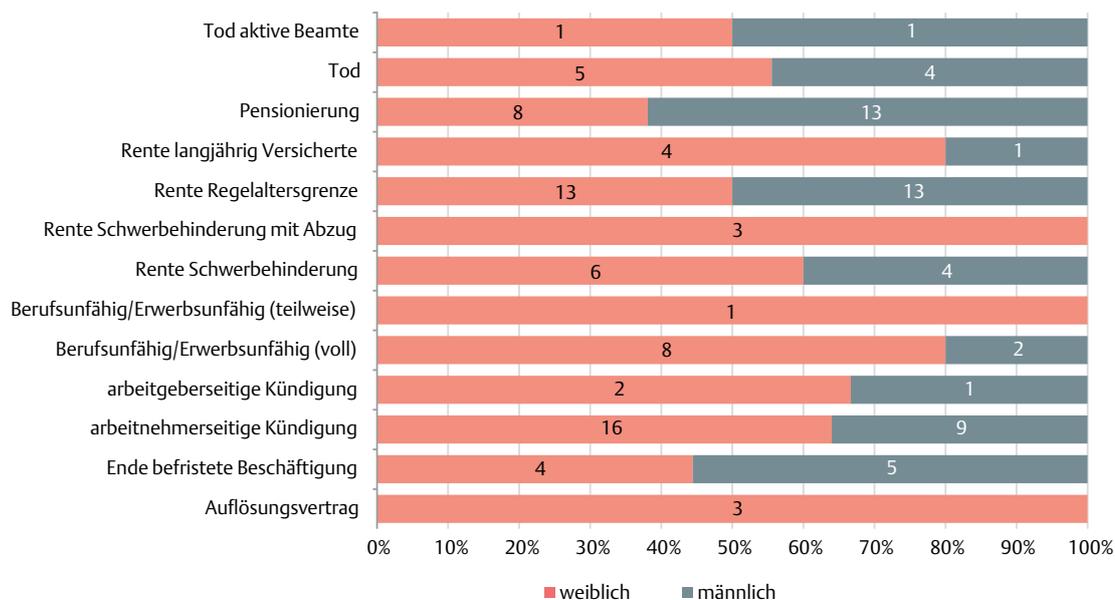


Abbildung 12: Austritte schwerbehinderter Menschen des Gesamtpersonals in 2019.

Verglichen mit dem Vorjahr 2018 mit noch 142 Austritten, entspricht dies einer Abnahme um 10,6 Prozent.

2.3.1 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit

In 2019 befanden sich 46 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit. Davon waren 45,6 Prozent weiblich und 54,4 Prozent männlich. Gegenüber den insgesamt 31 schwerbehinderten Beschäftigten in Altersteilzeit im Vorjahr 2018 entspricht dies einer Zunahme um 48,4 Prozent.

2.3.2 Leistungsgewandelte Beschäftigte

Trotz aller präventiven Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit kann der Fall eintreten, dass Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld eingesetzt werden können. Durch einen Einsatz als sogenannte Leistungsgewandelte eröffnet sich jedoch die Chance zum Fortbestand einer Teilhabe am Arbeitsleben.

Mit Stichtag 31.12.2019 waren hiervon etwa 473 Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen und Vermittlungspriorität im Sinne des Stellenbesetzungsverfahrens betroffen. Davon waren 66,8 Prozent Frauen und 33,2 Prozent Männer.

Die prozentuale Verteilung auf die Altersgruppen stellt sich wie folgt dar:

Altersgruppe	20 – 29 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	60 Jahre +
Prozentanteil	4,0%	7,8%	21,8%	45,7%	20,7%

Tabelle 3: Leistungsgewandelte Beschäftigte nach Altersgruppen 2019

Für bestimmte Berufsbilder wurden daneben besondere Konzepte geschaffen, um Mitarbeitenden im Fall einer Berufsunfähigkeit dennoch weiterhin Perspektiven bei ihrer Arbeitgeberin Stadt Köln zu ermöglichen:

Feuerwehrkonzept

Seit 2008 bietet das „gesamstädtische Konzept über den Einsatz von dienstuntauglichen Feuerwehrbeamtinnen und -beamten“ Perspektiven zur Vermeidung vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit. Nach amtsärztlicher Feststellung einer dauernden Feuerwehrdienstuntauglichkeit werden gemeinsam mit den betroffenen Beamtinnen und Beamten geeignete Einsatzmöglichkeiten ermittelt. Diese werden vorrangig bei der Berufsfeuerwehr, nachrangig innerhalb der gesamten Stadtverwaltung gesucht und in der Regel in einer dreimonatigen Probephase getestet. Bei einer unbefristeten Umsetzung tritt keine statusrechtliche Änderung ein. Eine Qualifizierung beispielsweise für den Verwaltungsdienst wird durch den Dienstherrn finanziert. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Konzeptes keine Umschulungen oder Umsetzungen veranlasst, jedoch andere hiermit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen durchgeführt (zum Beispiel Untersuchungen/Gewährung der Feuerwehrzulage).

Konzept für Kindertagesstätten

Im Jahr 2017 wurde das „Konzept für leistungsgewandelte und von Leistungswandlung bedrohte Mitarbeitende im pädagogischen Bereich“ begonnen. Im Bereich der Kindertagesstätten nicht mehr einsetzbare Mitarbeitende erhalten darüber die Qualifizierungsmöglichkeit für eine Tätigkeit in einem anderen städtischen Bereich. Eine Rückkehr in die Kindertagesstätte sieht das Konzept nicht vor. Hier steht in der Regel auch die eindeutige betriebsärztliche Stellungnahme dagegen, dass eine Rückkehr in ein Aufgabengebiet einer Erzieherin beziehungsweise eines Erziehers dauerhaft nicht mehr möglich ist.

Zum Stichtag 31.12.2019 wurden im Rahmen dieses Konzeptes für die Kindertagesstätten 22 Beschäftigte betreut. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung um 46,7 Prozent. Darunter waren acht Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung sowie sieben gleichgestellte Beschäftigte. Fünfzehn der Beschäftigten erfüllten – mit einer langen Beschäftigungszeit im Bereich der Kindertagesstätten von über 15 Jahren – die Voraussetzungen des Konzeptes.

Alle 22 Beschäftigten im Konzept der Kindertagesstätten – Frauen im Alter von 28 bis 58 Jahren – befanden sich in der beruflichen Umschulung über einen Träger für Rehabilitation. Eine Beschäftigte ist nach erfolgreicher Erprobung mit der unbefristeten Übernahme in ein Aufgabengebiet des Verwaltungsbereichs herabgruppiert worden. Sie erhält eine freiwillige, übertarifliche Zulage zum ursprünglichen Entgelt im pädagogischen Bereich. Die Zulage wird mit zukünftigen Tarifentgelterhöhungen aufgezehrt.

13 Beschäftigte sind aktuell in der Umschulung. Fünf Beschäftigte sind derzeit nach Abschluss der Umschulung in der Erprobung in einem Aufgabengebiet der Verwaltung. Eine Beschäftigte ist nach erfolgreicher Erprobung bereits in der unbefristeten Weiterbeschäftigung als Verwaltungsbeschäftigte. Drei Beschäftigte haben die Umschulung abgebrochen.

3. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

... wir schreiten voran.

Die Stadt Köln und externe Träger boten schwerbehinderten Beschäftigten im Berichtsjahr 2019 diverse Maßnahmen zur Unterstützung an.

3.1 Arbeitsbedingungen

Für behinderte Menschen sind die jeweils geeigneten Arbeitsbedingungen anzustreben.

Ein nicht behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeitsplatz kann Schwierigkeiten im Beruf bereiten. Die Stadt Köln bietet in diesen Fällen an, den Arbeitsplatz so weit wie möglich behinderungsgerecht zu gestalten. In der Folge können Belastungen abgebaut und die Voraussetzungen für eine erhöhte Leistungsfähigkeit geschaffen werden. Gleichzeitig wird weiteren gesundheitlichen Schäden vorgebeugt.

Als größere Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gebäudebereich wurden im Vorjahr zehn Aufzüge im Stadthaus Deutz erneuert und die Lautstärke der Durchsagen sowie der Kontrast der Leuchtanzeigen barrierefrei angepasst. Die Schwerbehindertenvertretung regte an, den Innenraum der Aufzüge zu beschriften. Daraufhin wurden Mitte 2019 zunächst erklärende DIN A4-Plakate in den Aufzügen angebracht. Die endgültigen Beschriftungen der Innenräume der zehn erneuerten Aufzüge im Stadthaus Deutz erfolgten Ende 2019.

3.2 Informationstechnologie

Die Behindertengleichstellungsgesetze des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen enthalten unter anderem Vorgaben für barrierefreie Informationstechnologie. Danach müssen Träger öffentlicher Belange – wie die Stadt Köln – Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung, Programmoberflächen der elektronischen Datenverarbeitung sowie ihre Online-Auftritte und Angebote technisch so zu gestalten, dass sie von Menschen mit Behinderungen genutzt werden können. Die Stadt Köln kommt ihrer Verpflichtung nach.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung fordert regelmäßig die Umsetzung und Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Barrierefreiheit ein. Das Dezernat für allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht (Dezernat I) und das Amt für Informationsverarbeitung haben schriftlich bestätigt, dass bei neuen Softwareausschreibungen ein Testat zum Nachweis der Barrierefreiheit verlangt wird. Wertbare, barrierefreie Angebote erhalten den uneingeschränkten Vorrang. Auch Bestandsanwendungen und Eigenentwicklungen werden sukzessive auf ihre Barrierefreiheit hin geprüft.

Die Arbeitsplätze von Mitarbeitenden mit körperlichen Einschränkungen wurden anforderungsgerecht – auch in Absprache mit der zuständigen Stelle beim Landschaftsverband Rheinland (Inklusionsamt) – mit Hardware (zum Beispiel Braille-Tastatur), Software (zum Beispiel Vorlese-Anwendung) und weiteren Hilfestellungen (zum Beispiel auch Gebärdendolmetscher bei Schulungen) barrierefrei ausgestattet. Dies erfolgt weiterhin für alle neuen Mitarbeitenden, die eine barrierefreie Ausstattung benötigen.

Im Jahr 2019 wurden für alle neu in Betrieb genommenen eigenentwickelten städtischen Webanwendungen Tests zur Barrierefreiheit entsprechend der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Für gekaufte Marktlösungen wurde vom Hersteller ein – die Voraussetzungen der Verordnung entsprechendes – Testat gefordert.

Weiterhin sind die Anforderungskriterien der Barrierefreiheit nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung Nordrhein-Westfalen Bestandteil in den Standard-Leistungsverzeichnissen für Neubeschaffungen von Softwaresystemen. Diese Kriterien wurden im Jahr 2019 aktualisiert, da das Testverfahren geändert wurde.

Für die im Amt für Informationsverarbeitung eigenentwickelten Internet-Anwendungen wurden Prüfungen auf Barrierefreiheit nach den Richtlinien für barrierefreie Internetinhalte 2.1. durchgeführt. Der Test nach den Richtlinien für barrierefreie Internetinhalte ist das offizielle Prüfverfahren des Projekts „Barrierefrei informieren und kommunizieren“⁴.

4 Zum Nachlesen: <https://bik-fuer-alle.de>

Zur Unterstützung der Prüfung von Programmoberflächen von Anwendungs-
verfahren auf Barrierefreiheit mit dem Test „Barrierefreie Informationstechnik
für inklusives Arbeiten“ wurde im Jahr 2019 eine Ausschreibung zur externen
Unterstützung durchgeführt. Mit einem Bewerbenden konnten zwei Verfahren
getestet werden. Die Standardleistungsverzeichnisse für Softwarebeschaffungen
wurden um entsprechende Prüfkriterien erweitert.

Darüber hinaus nahm das Amt für Informationsverarbeitung zum Thema Barriere-
freiheit der Informationstechnologie im Jahr 2019 an Sitzungen der folgenden
Arbeitsgruppen und Gremien teil:

- Arbeitskreis Behindertenpolitik
- Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik
- Steuerungsgruppe Inklusionsvereinbarung
- Quartalsgespräch mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehin-
dertenvertretung
- Jour-fixe des Gesamtpersonalrats mit dem Amt für Informationsverarbeitung

3.3 Inklusionsbeauftragte

... zusammen sind wir stark

Eine wichtige Schnittstelle zwischen den Dienststellen, der Schwerbehinderten-
vertretung, dem Personalrat und der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten
ist die beziehungsweise der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers nach § 181
Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (vormals: „Beauftragte/ Beauftragter des Arbeit-
gebers“, § 98 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch alter Fassung).

Neben der beziehungsweise dem Hauptinklusionsbeauftragten nehmen eine
Vielzahl weiterer Beschäftigter in der Stadtverwaltung Köln in verschiedenen
Dezernaten, Ämtern und Dienststellen diese Aufgabe wahr. Die Inklusionsbe-
auftragten dienen als Ansprechpartnerin beziehungsweise Ansprechpartner
auf der Arbeitgeberseite in den Angelegenheiten, die schwerbehinderte Be-
schäftigte betreffen. Sie unterstützen bei der Erfüllung der besonderen Fürsor-
gepflichten der Arbeitgeberin Stadt Köln gegenüber den schwerbehinderten
Kolleginnen und Kollegen. Im Jahr 2019 trafen sich erstmals alle städtischen
Inklusionsbeauftragten zu einem stadtübergreifenden Erfahrungsaustausch.
Der Erfahrungsaustausch dient dem weiteren Ausbau und der weiteren Verfes-
tigung der Inklusion.

3.4 Leistungsbeurteilungen

Die Leistungsbeurteilung ist ein Instrument der Personalentwicklung und dient zur Steuerung und Beurteilung von Leistungskriterien und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden. Die Erstellung von Beurteilungen ist unmittelbare Führungsaufgabe. Führungskräfte haben insbesondere bei der Beurteilung von behinderten Menschen die Verantwortung, den Bestimmungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gerecht zu werden. Eine behinderungsbedingte Leistungsminderung ist in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

In Kooperation mit dem Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung wurde im Jahr 2019 die „Schulung zur Vorbereitung, Erstellung und Durchführung von Leistungsbeurteilungen“ neu ausgerichtet. Führungskräfte werden zielgerichtet auf die Wahrnehmung ihrer Verantwortung vorbereitet.

Die Arbeitsvoraussetzungen befinden sich in einem stetigen Wandel. Gefragte Kompetenzen ändern sich. Das Beurteilungswesen der Stadt Köln wird daher in den nächsten Jahren unter dem Stichwort „Kölner Kompetenzmodell“ neugestaltet. Grundlage für die Neugestaltung wird ein stadtweit gültiges Kompetenzmodell sein. Die neue Leistungsbeurteilung betrachtet die gezeigten Leistungen in den relevanten Kompetenzbereichen. In diesen Gestaltungsprozess wird die Gesamtschwerbehindertenvertretung eingebunden, sodass die Interessen und Rechte von schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Beschäftigten sowie die Regelungen der Inklusionsvereinbarung berücksichtigt werden.

3.5 Co-Finanzierung aus Mitteln des Integrationsfonds

Zur Erreichung eines Ausgleichs von behinderungsbedingten Einschränkungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung.

Werden Arbeitsplätze behindertengerecht angepasst, prüft die jeweilige Dienststelle, ob im Einzelfall Mittel bei der Arbeitsverwaltung, den Rententrägern, den Krankenkassen oder dem Integrationsamt beantragt werden können.

Zumeist fördert der Landschaftsverband Rheinland oder die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben die Anpassungen in Höhe von circa 80 Prozent. Die Förderung beruht auf einer Ermessensentscheidung nach § 26 Absatz 2 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung.

Wesentlich dafür, ob die Förderquote von 80 Prozent bewilligt werden kann, ist die Erfüllung der Pflichtquote von 5 Prozent nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch. Alle vom Landschaftsverband Rheinland oder der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben gewährten Zuschüsse sind zweckgebunden und stehen den Dienststellen als eigenes Budget zur Verfügung.

Im Jahr 2002 wurde mit der Integrationsvereinbarung der Integrationsfonds – auch interne Ausgleichsabgabe genannt – entwickelt. Der Integrationsfonds wurde in die am 01.12.2016 in Kraft getretene Inklusionsvereinbarung übernommen. So können mit der Inklusionsvereinbarung auch Bedarfe finanziert werden, die nicht gesetzlich gefördert werden. Für den Integrationsfonds gilt jedoch das Subsidiaritätsprinzip. Leistungen kommen daher nur bei Kosten in Betracht, die vom Landschaftsverband Rheinland nicht bezuschusst werden. Dies sind zumeist etwa 20 Prozent der Gesamtkosten, die die Dienststellen früher selbst aufbringen mussten.

3.6 Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit

Die Stadt Köln ist für schwerbehinderte Menschen eine attraktive Ausbilderin!

Im städtischen Haushaltsjahr 2019 wurden schwerbehinderte Auszubildende insgesamt mit 20.583 Euro bezuschusst.

3.7 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben

Die Stadt Köln kann Zuschüsse für Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse vom Landschaftsverband Rheinland erhalten. Im Jahr 2019 wurden Zuschüsse in Höhe von 179.324 Euro durch die Dienststellen ermittelt, die den beschäftigten Menschen mit Behinderung unmittelbar zu Gute kamen. So konnte gleichzeitig der städtische Haushalt entlastet werden. Bezuschusst wurden unter anderem Lohnkosten, personelle Unterstützung und behinderungsgerechte Ausstattungen der Arbeitsplätze.

Die Leistungen des Landschaftsverband Rheinland zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben im Jahr 2019 waren wie folgt:

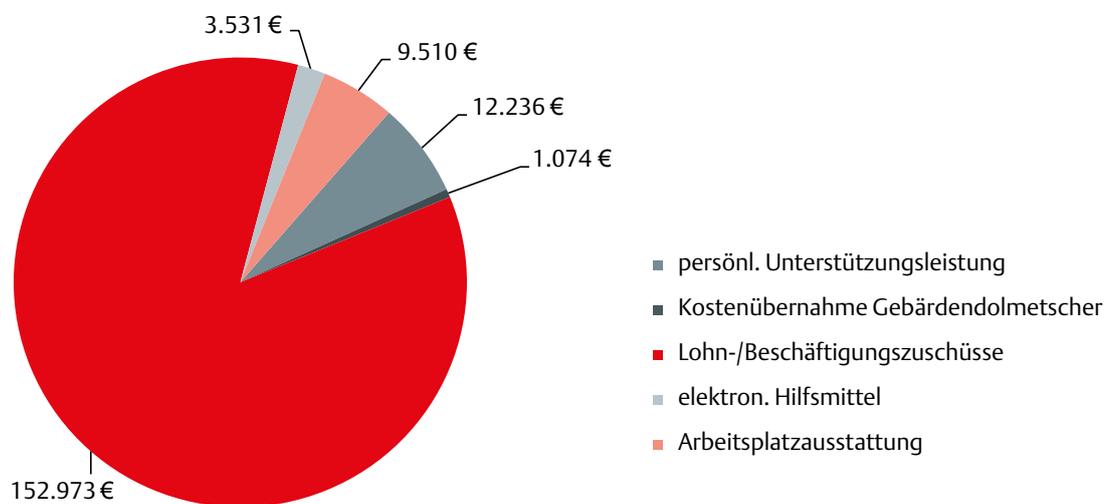


Abbildung 13: Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben 2019.

Nicht dargestellt sind Fördermittel, die durch die Rehaträger persönlich an Beschäftigte geleistet wurden. Hierzu gehören etwa Leistungen für die persönliche Assistenz und durch das persönliche Budget (§ 29 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Auch diese Leistungen entlasten indirekt den städtischen Haushalt.

3.8 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Mer stonn zesamme!

Das Auftragsvolumen an Werkstätten für behinderte Menschen kommt nicht unmittelbar den städtischen Beschäftigten zugute. Die hierfür nach § 223 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch verausgabten Beträge könnten jedoch hälftig auf eine nach § 160 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch zu zahlende Ausgleichsabgabe angerechnet werden. Die Stadt Köln überschreitet jedoch mindestens seit dem Jahr 2009 die pflichtige Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5 Prozent großzügig (siehe Pkt. 1.1). Daher ist die Zahlung einer Ausgleichsabgabe für die Stadt Köln nicht erforderlich.

Die Dienststellen vergeben – in Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung – trotzdem geeignete Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen. Die Auftragsvolumina entwickeln sich seit 2015 wie folgt:

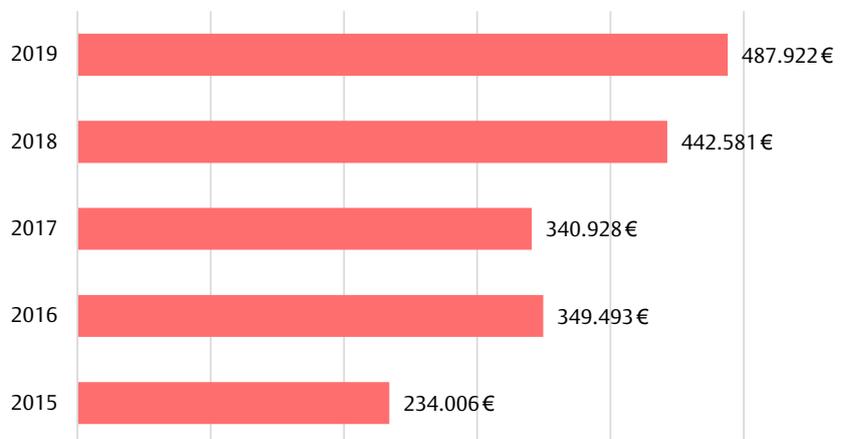


Abbildung 14: Auftragsvolumen an Werkstätten für behinderte Menschen 2015 – 2019.

Das Auftragsvolumen hat im Jahr 2019 gegenüber dem Jahr 2018 um 10,2 Prozent zugenommen. Die Erhöhung des Auftragsvolumens ergab sich durch eine zusätzliche Auftragsvergabe der Grünpflege durch das Amt für Wohnungswesen. Die sonstigen Beauftragungen betreffen insbesondere die Erbringung von Scandienstleistungen sowie Konfektionierung, Druck und Lieferung von Broschüren, Flyern und Visitenkarten.

Im Intranet der Stadt Köln ist ein Verzeichnis der bundesweit anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe veröffentlicht. So wird die Beauftragung von Werkstätten für behinderte Menschen weiter gefördert.

3.9 Chancengeber-Award 2019

Die Stadt Köln lebt Inklusion!

Beim Chancengeber-Award 2019 der Stiftung der Industrie und Handelskammer Köln wurde die Stadt Köln für ihr besonderes Engagement bei der beruflichen Inklusion ausgezeichnet. Die Stiftung der Industrie und Handelskammer suchte dabei im Jahr 2019 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung den Weg in das Arbeitsleben erleichtern.

Ausgezeichnet wurde die Stadt Köln unter anderem, weil sie beim Bewerbungsverfahren auf die Belange von Bewerbenden mit Behinderung achtet und diese beim Eignungstest unterstützt. Außerdem wurde die Stadt Köln ausgezeichnet, weil bei ihr für Führungskräfte eine Fortbildung mit dem Titel „Inklusion verstehen und erfolgreich umsetzen“ verpflichtend ist.

Die Stadt Köln erfüllt aber auch die weiteren Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme am Chancengeber-Award:

- Sie passt die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderung an.
- Sie fördert die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.
- Sie baut Barrieren – in den Gebäuden und in den Köpfen der Menschen – ab.

4. Vorbeugende Maßnahmen

... wir sorgen uns!

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, bietet die Stadt Köln ein umfangreiches Maßnahmenprogramm an.

4.1 Mobiles Arbeiten

Die Arbeitswelt wandelt sich. Daher wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadt Köln besonders gefördert.

Am 01.02.2013 ist die „Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Stadt Köln“ in Kraft getreten. Sie verfolgt unter anderem das Ziel, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu verbessern. Durch mobiles Arbeiten werden die Arbeitswege reduziert und das individuell angepasste Arbeitsumfeld genutzt. Außerdem sind besondere die Barrierefreiheit herstellende Arbeitsmittel an mobilen Arbeitsplätzen förderfähig.

Im Berichtsjahr hatten mit Stand vom 31.12.2019 insgesamt 2.156 Mitarbeitende (ohne die Sozialbetriebe Köln sowie die Kliniken) einen Zugang zum mobilen Arbeiten. Bei den Mitarbeitenden ohne Schwerbehinderung lag der Anteil bei 9,6 Prozent, bei den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung bei 10,9 Prozent.

4.2 Fortbildung

... Bildung ist gefragt!

Die städtische Personalentwicklung fördert schwerbehinderte Menschen durch geeignete Fortbildungsangebote in ihrer beruflichen Entwicklung und verbessert ihre Chancengleichheit. Eine vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft wird bei der Anmeldung und der Teilnahme besonders berücksichtigt. Es werden verschiedenste Unterstützungsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte bereitgestellt.

Im Fortbildungsprogramm der Stadt Köln gab es im Jahr 2019 neben einer Fortbildung zum Thema „Inklusion“ auch eine Fortbildung zum Thema „Vielfalt nachverfolgen“. Das Thema Inklusion ist außerdem in die zehntägige Qualifizierungsveranstaltung für neue Führungskräfte integriert.

Die Fortbildung zum Thema „Inklusion verstehen und erfolgreich umsetzen“ war im Jahr 2019 für die Führungskräfte verpflichtend. Diese Fortbildung wurde vom Integrationsamt des Landschaftsverband Rheinland – entsprechend Punkt 4.9 der Inklusionsvereinbarung – durchgeführt. Es wurde ein umfassendes Grundwissen zum Thema Inklusion vermittelt. Zum Grundwissen gehören Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen einschließlich der Bestimmungen der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. Außerdem zum Grundwissen gehören die Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin, aber auch Kenntnisse über die Instrumente und Beteiligten zur Förderung und Hilfestellung sowie die Leistungen zur Teilhabe.

Vom Landschaftsverband Rheinland werden regelmäßig allgemeine Fortbildungen zum Thema Inklusion und Schwerbehinderung angeboten. Innerhalb des modular aufgebauten Kursangebots richten sich vielfältige ein- bis fünftägige Kurse und Veranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf gerade auch an die Inklusionsbeauftragten der Stadt Köln. Weiterführende Informationen zum Kursprogramm des Landschaftsverbandes Rheinland sind im Intranet der Stadt Köln verfügbar.

An den auch für die Folgezeit vorgesehenen Seminaren nahmen bis Ende 2019 bereits 346 Führungskräfte teil.

4.3 Frühzeitige Unterstützung

... Vorsorge zahlt sich aus!

Im Jahr 2019 wurden zu den Themen Stress-, Zeit- und Konfliktmanagement Schulungen und fach- und personenbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten absolviert. Zudem gab es neben allgemeinen Beratungsangeboten auch individuelles Coaching.

Um Beschäftigte in schwierigen Lagen zu unterstützen, bietet die Stadt Köln ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement an. Dabei werden Beschäftigte individuell mit Anpassungen des Arbeitsplatzes und hilfreichen Informationen begleitet.

4.4 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung

... auf gute Zusammenarbeit!

Die Schwerbehindertenvertretungen und die Stadt Köln arbeiten gemeinsam an dem Ziel, die Einstellung schwerbehinderter Menschen weiter voranzutreiben und die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben der Stadtverwaltung zu verbessern. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen für die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zuständig. Beide sind wichtige Ansprechpartnerinnen für die Stadt Köln als Arbeitgeberin.

Wichtig ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die neben der mindestens zweimal im Jahr tagenden Steuerungsgruppe zur Inklusionsvereinbarung durch einen regen Austausch, Beratung und Verhandlung geprägt ist. Als Interessenvertretung und Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten informiert die Gesamtschwerbehindertenvertretung über das Intranet der Stadt Köln sowie die „Stadt intern“ – das Magazin für die Beschäftigten der Stadt Köln – regelmäßig über aktuelle Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht. Regelmäßige Schulungen der Gesamtschwerbehindertenvertretung für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertretungen finden großen Zuspruch.

5. Ausblick

Wie geht es weiter?

Die Stadt Köln arbeitet für alle Mitarbeitenden fortlaufend an einer positiven Arbeitsatmosphäre. Auch künftig gilt es, die Stärken und Fähigkeiten aller Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen. Die Teilhabe am Arbeitsleben soll weiter ausgebaut und deren Potentiale durch spezifische Fortbildungsangebote kommuniziert werden.

Im Januar 2020 fand erstmalig ein Treffen der Inklusionsbeauftragten statt, in dem es neben einem Fachvortrag die Gelegenheit zum fachlichen Austausch gab.

Im Jahr 2020 sind bereits sechs Beschäftigten Umschulungen durch das Konzept für die Kindertagesstätten bewilligt worden. Einer der begünstigten Beschäftigten war männlich.

Die vom Landschaftsverband Rheinland regelmäßig angebotenen Kurse zum Schwerbehindertenrecht für Führungskräfte werden weitergeführt und ausgebaut. Ebenso weitergeführt werden die – nach Punkt 4.9. der Inklusionsvereinbarung – verpflichtenden Fortbildungen für Führungskräfte der Stadt Köln.

Kontakt

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

Cassandra Sommer

Telefon 0221/221-35701
Fax 0221/221-22026

Patrick Steffen

Telefon 0221/221-35254
Fax 0221/221-22026



Die Oberbürgermeisterin

Dezernat für allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht
Personal- und Verwaltungsmanagement
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

