

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Soziales und Senioren	15.04.2021

Anfrage zum Inklusionsbericht 2019

Ausgangslage:

Im Hinblick auf den in der Sitzung des Ausschusses Soziales und Senioren am 14.01.2021 vorgestellten Inklusionsbericht für 2019 wurden an die Verwaltung seitens der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen folgende Nachfragen gestellt:

1. Gibt es weitere strategische Ansätze, auch für schwerer behinderte Menschen Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen?
2. Wie kann der Einsatz von Drittmitteln (Inklusionsamt, Arbeitsagentur und Jobcenter, etc.) zur Schaffung weiterer Arbeitsplätze für behinderte Menschen optimiert werden?

Die Verwaltung antwortet hierauf wie folgt:

Zu Frage 1: Gibt es weitere strategische Ansätze, auch für schwerer behinderte Menschen Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen?

Bereits seit langem stellt die Verwaltung Menschen mit ganz verschiedenen Beeinträchtigungen und Förderbedarfen ein. Der Bewerbungserfolg von Menschen mit Behinderung ist positiv hervorzuheben: So hatte 2018 jede 21. Bewerbung von Menschen mit Behinderung Erfolg, bei Menschen ohne Behinderung war es jede 23. Bewerbung. Auch 2019 zeigte sich ein positiver Trend; hier hatte jede 14. Bewerbung von Menschen mit Beeinträchtigung Erfolg, während jede 19. sich bewerbende Person ohne Behinderung eine Zusage erhielt.

Die Verwaltung ist sehr an einer weiteren Ausweitung der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen interessiert und hat hierzu als einen Beitrag das seit 2018 in den Inklusionsberichten erläuterte Inklusionsprojekt für Menschen mit Beeinträchtigungen konzipiert und umgesetzt, das sich bereits jetzt als Erfolg darstellt.

Ferner arbeitet die Verwaltung aktuell an einem Ausbildungsflyer für den Personenkreis der Menschen mit Beeinträchtigung, der nochmals explizit für das bestehende Angebot und das Interesse der Stadt an Vielfalt wirbt, auch in Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Ziel ist es, die Zahl der Bewerbenden mit Behinderung und mindestens gleicher Eignung nochmals signifikant zu erhöhen, aus Überzeugung und um dem zwingenden gesetzlichen Erfordernis nachzukommen, einzelne Bevölkerungsgruppen nicht zu benachteiligen.

Im Hinblick auf die externe Einstellung von Menschen mit Behinderung außerhalb des Auswahlverfahrens verhält es sich ähnlich.

So wurden beispielsweise für alle Auswahlverfahren für Führungskräfte Anforderungen und Fragen zur Inklusion als zwingend erforderlich vorgegeben. Dies gilt im Übrigen auch für alle internen Aus-

wahlverfahren.

Zudem hat die Verwaltung zur Personalgewinnung von noch mehr Menschen mit Behinderung die gesetzlich vorgeschriebene Abfrage bei der Bundesagentur für Arbeit nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) eigeninitiativ erweitert. So werden nun das Berufsförderungswerk und alle Integrationsfachdienste im Rheinland mit einbezogen.

Alle sich bewerbenden schwerbehinderten Menschen, die nach wohlwollender Ermessensprüfung nicht „offensichtlich ungeeignet“ sind, werden auch zum entsprechenden Auswahlverfahren zugelassen und zur Auswahlrunde eingeladen.

Im Weiteren bestehen Kooperationen mit dem Jobcenter Köln, der Bundesagentur für Arbeit und externen Bildungsträgern.

Unabhängig davon führt die Verwaltung koordinierte Auswahlrunden aus Initiativbewerbungen mit Menschen mit Behinderung durch, um dadurch einen Talentpool zu schaffen, der dabei hilft, die Bewerber*innen passgenau an die Dienststellen zu vermitteln.

Anlässlich einer aufgrund der vorliegenden Anfrage durchgeführten Datenauswertung konnte festgestellt werden, dass die o. g. Maßnahmen im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr bereits zu einer Steigerung der Anzahl der Einstellungen von schwerbehinderten Menschen in Höhe von 7% geführt haben.

In Kürze wird durch die Verwaltung im Westgebäude des Stadthauses zudem ein Servicepoint für die persönliche Beratung von Bewerber*innen eröffnet. Hier können sich alle an der Stadt Köln interessierten Menschen über die Arbeitgeberin Stadt Köln informieren. Diese Möglichkeit der persönlichen Kontaktaufnahme erweitert den barrierefreien Zugang zur Stadtverwaltung um einen weiteren Faktor. Dennoch sind dieser umfangreichen Förderung auch rechtliche Grenzen gesetzt. Bei Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst gilt das sogenannte im Grundgesetz verankerte Leistungsbestenprinzip. Dieses darf trotz aller Fördermaßnahmen nicht ausgehebelt werden.

Abschließend muss angeführt werden, dass die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung noch höher ist, als dies anhand ausgewiesener Zahlen ersichtlich ist, denn viele schwerbehinderte Mitarbeitende geben ihre Schwerbehinderung nicht an.

Zu Frage 2. Wie kann der Einsatz von Drittmitteln (Inklusionsamt, Arbeitsagentur und Jobcenter, etc.) zur Schaffung weiterer Arbeitsplätze für behinderte Menschen optimiert werden?

Die Verwaltung nutzt immer schon die Möglichkeit der Drittmittelakquise sowie der Beratung durch den LVR und sonstige Beteiligte. Optimierungen im Bereich Kommunikation werden weiter vorangetrieben. Im Weiteren verbessert die Verwaltung stetig ihr Know-how über neue und weitergehende Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen.

Seit der neunten KW. 2021 läuft insofern bereits eine stadtverwaltungsweite Erhebung, damit die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen durch die Optimierung der Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen noch weitergehender gefördert werden kann.

Gez. Prof Dr. Diemert i.V. für Dez. I