



Dezernat, Dienststelle  
I/11/111/3

# Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	30.01.2023

## Erhöhung der Ausbildungsquote von Menschen mit Behinderung

Der Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales hat die Verwaltung unter der Antragsnummer AN/1371/2021 um Prüfung von Maßnahmen und Personalressourcen gebeten, um die Ausbildungsquote von Menschen mit Behinderung zu erhöhen.

Auszug aus dem AVR-Beschluss:

*„Daher sollte die Stadt aufgrund ihrer Verantwortung für die Gesamtgesellschaft besonders viele Ausbildungsplätze anbieten. Die begonnene Öffnung der Verwaltung wird hierdurch gestärkt und fortgeführt. Die Diversität Kölns wird besser wiedergespiegelt.“*

Die Verwaltung hat die Aufträge aus dem Beschluss geprüft und unter Berücksichtigung der Bedarfe der Dezernate und der zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen teilweise umgesetzt. Nachstehend wird über den aktuellen Sachstand und die weitere Planung informiert.

Zum Einstellungsjahr 2022 wurden die Recruitingmaßnahmen intensiviert, was zu einer erfreulichen Entwicklung geführt hat. Die Einstellungsquote schwerbehinderter oder gleichgestellter Personen ist von 3,0 % in 2021 auf 5,7 % in 2022 gestiegen.

Einstellungen Ausbildung / Studium 2022				
Ausbildungsberuf	Einstellungen gesamt 2021	Einstellungen schwerbehinderter oder gleich- gestellter Personen 2021	Einstel- lungen gesamt 2022	Einstellungen schwerbehin- deter oder gleichgestell- ter Personen 2022
Verwaltung <sup>1</sup>	249	7	228	10
handwerkliche, technische und kaufmännische Berufe	66	0	72	4
IT-Berufe	10	0	12	1
Inklusionsprojekt <sup>2</sup>	4	3	5	3
<b>Gesamt</b>	<b>329</b>	<b>10</b>	<b>317</b>	<b>18</b>

<sup>1</sup> Ohne Aufsteiger\*innen.

<sup>2</sup> Einige Personen haben eine Lernbeeinträchtigung, besitzen aber keinen GdB oder sind nicht gleichgestellt

Die Verwaltung sieht sich daher bereits auf einem guten Weg und möchte die Einstellungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Personen auf diesem hohen Niveau halten.

#### Ausbau Recruiting / Attraktivierung der Arbeitgebermarke Köln:

Die Verwaltung wird das Marketing über die bisherigen Recruitingangebote hinaus ausbauen und das vielfältige Ausbildungs- und Studienangebot der Stadt Köln für Menschen mit Behinderung bekannter machen. So sollen sie künftig stärker in die Ausbildungskampagne „Mach Köln frischer“ einbezogen werden. Unter der Überschrift: „Ausbildung mit Beeinträchtigung“ beabsichtigt die Verwaltung, die Zielgruppe in einer neu zu entwickelnden Ausbildungsbroschüre über die vielseitigen Möglichkeiten eines Studiums/ einer Ausbildung mit Behinderung bei der Arbeitgeberin Stadt Köln zu informieren.

Zusätzlich soll eine Marketingkampagne entwickelt werden, die sich explizit an den Personenkreis der Ausbildungsbewerber\*innen mit einer Behinderung richtet. Unter dem Slogan: „Unsere Zukunft ist inklusiv!“ möchte die Stadt Köln für das Einstellungsjahr 2024 im Rahmen der Stadtinformationskampagne mit Megapostern um Interessent\*innen werben. Die Zahl der stadtweit angemeldeten Stadtinformationskampagnen übersteigt die vorhandenen Aushangkapazitäten und ist daher nur mit einem größeren zeitlichen Vorlauf planbar. Aktuell wird bereits in den Sozialen Medien mit dem Slogan geworben.

Weitere Recruitingmaßnahmen sind in Vorbereitung. Der Schwerpunkt ist dabei auf den Onlinemarketingbereich zu legen, da Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich häufig und lange das Internet nutzen<sup>3</sup>: Die Verwaltung wird die Ausbildung mit Behinderung daher verstärkt auf Online-Portalen und Social-Media-Kanälen bewerben.

Im Fokus steht zudem die Entwicklung barrierefreier Give-Aways, um den Personenkreis auch auf Ausbildungs- und Karrieremessen ansprechen zu können.

#### Erwerb und Erweiterung digitaler Kompetenzen:

Die Verwaltung legt großen Wert auf die Förderung digitaler Kompetenzen ihrer Nachwuchskräfte mit Beeinträchtigung.

Mit einem gesonderten Konzept strebt die Verwaltung hier zunächst die Sensibilisierung der Ausbilder\*innen an, um die Vermittlung digitaler Kompetenzen in den Praxisabschnitten mit individuellen und auf den jeweiligen Bedarf der Auszubildenden ausgerichteten Fördermaßnahmen zu unterstützen.

Auszubildende mit besonders hohem Unterstützungsbedarf sollen mit Intensivschulungen ggf. durch externe Anbieter gefördert werden.

#### Inklusionsprojekt:

Als Projekt für Jugendliche mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und Mehrfachbehinderung in 2018 mit einer Auszubildenden gestartet, konnte die Zahl der Auszubildenden zum\* zur Fachpraktiker\*in für Büromanagement (ehemals Bürokommunikation) inzwischen auf zwölf erhöht werden. Auch für das Einstellungsjahr 2023 beabsichtigt die Verwaltung, fünf motivierte und geeignete Nachwuchskräfte für das Berufsbild zu finden.

Die Verwaltung hat in 2022 ein neues Auswahlverfahren entwickelt, in dem die Einschränkungen der Teilnehmer\*innen am Inklusionsprojekt in geeigneter Form berücksichtigt werden. Künftig ist zudem die konzeptionelle Ausweitung des Projektes geplant. Diese beinhaltet weitere Unterstützungs- und Schulungsangebote für Auszubildende und Ausbilder\*innen.

Ebenso sollen der Aus- und Aufbau von Netzwerken vorangetrieben und in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) mögliche Fördermittel und

---

<sup>3</sup> Aktion Mensch: „Web 2.0/barrierefrei“. Eine Studie zur Nutzung von Web-2.0-Anwendungen durch Menschen mit Behinderungen).

Refinanzierungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden. Um bereits von Beginn an einen engen Austausch zwischen der Agentur für Arbeit, dem LVR, der GSBV und den zuständigen Kammern zu gewährleisten, findet ein runder Tisch zur Optimierung der Abläufe und Verzahnung der Tätigkeiten statt. So können Unterstützungsbedarfe frühzeitig eruiert und das Auswahlverfahren möglichst barrierefrei gestaltet werden.

Auszubildende zur\*zum Fachpraktiker\*in für Büromanagement bedürfen einer weit intensiveren Förderung und Unterstützung als Auszubildende anderer Bereiche. Dies zeigt sich seit Einführung des Ausbildungsangebots in einer wesentlich intensiveren Personalsachbearbeitung und einem deutlich erhöhten Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung.

Um die Bedarfe der Dezernate und Dienststellen zu ermitteln, wurden diese gebeten, die Einführung weiterer Berufsbilder Fachpraktiker\*innen zu prüfen, um auch behinderten jungen Menschen mit einem Interesse an handwerklichen und technischen Berufsbildern eine entsprechende Fachpraktiker\*innenausbildung zu ermöglichen. Außerdem wurden die Dezernate und Dienststellen um Ausweitung der Zahl an Ausbildungsplätzen für die Fachpraktiker\*innen für Büromanagement gebeten, mit dem Wunsch, in jedem Dezernat einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zu schaffen.

Nach Rückmeldung der Dezernate besteht aktuell kein Bedarf für die Einführung neuer Berufsbilder. Die Zahl der Ausbildungsplätze für die Fachpraktiker\*innen für Büromanagement konnte aufgrund der Abfrage jedoch erhöht werden. Dadurch können die Teilnehmer\*innen am Inklusionsprojekt, die während ihrer dreijährigen Ausbildung halbjährlich die Praxisdienststelle wechseln, in verschiedenen Dienststellen ausgebildet werden und die vielfältigen Aufgabenbereiche der ausbildenden Dienststellen kennenlernen.

#### Anschlussbeschäftigung:

Bei der Ausbildung zum\*zur Fachpraktiker\*in Büromanagement handelt es sich nicht um eine anerkannte Ausbildung im Sinne des § 66 Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Demzufolge fallen diese Auszubildenden nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) und auch die Übernahmeverpflichtung in § 16a S. 1 TVAöD findet keine Anwendung.

Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss möchte die Stadt Köln den jungen Menschen mit Behinderung oder Lernbeeinträchtigung dennoch gerne eine Anschlussbeschäftigung auf EG 3 bzw. EG 4 Stellen ermöglichen.

Die Dezernate/Dienststellen wurden um Rückmeldung zu ihren absehbaren Bedarfen ab 2027 gebeten. In einigen Dienststellen zeigen sich zwar künftige Stellenvakanzen in der passenden Bewertung, jedoch wird nach Prüfung in keinem Fall eine Übereinstimmung der Inhalte der Ausbildung zum\*zur Fachpraktiker\*innen für Büromanagement zum Anforderungsprofil der vakanten Stellen gesehen. Nach jetzigem Stand ist aufgrund der fehlenden Bedarfslage eine Besetzung der künftig vakanten Stellen mit Absolvent\*innen nicht absehbar.

Um weiterhin alle Möglichkeiten einer Anschlussbeschäftigung auszuschöpfen, trägt das Personal- und Verwaltungsmanagement auch bei fehlenden Stellenvakanzen zeitlich befristete Doppelbesetzungen mit. Diese werden bevorzugt Dienststellen angeboten, die zuvor bereits ausgebildet haben. Sofern sich im Anschluss an die Doppelbesetzung wegen fehlender passgenauer Stellen keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung ergibt, hat der\*die Fachpraktiker\*in aufgrund der absolvierte Ausbildung und der einjährige Berufserfahrung eine bessere Chance auf eine künftige Beschäftigung.

#### Weitere Projekte, Maßnahmen und Praktikumsprogramme:

Zur Konzeption und Umsetzung weiterer Projekte, Maßnahmen und Praktikumsprogramme konnten zum Haushaltsplan/Stellenplan 2023/2024 keine zusätzlichen Stellen im Sachgebiet Ausbildung zur Verfügung gestellt werden, so dass eine Realisierung weiterer Maßnahmen und eine Ausweitung der Ausbildungsplätze für Fachpraktiker\*innen für Büromanagement auch unter Berücksichtigung der fehlenden Bedarfslage zurzeit leider nicht möglich ist.