Stadt Köln

Inklusionsbericht 2021



Inhaltsverzeichnis

In Leichter Sprache: Worum geht es hier? 4

Vorwort 6

Lesehinweise 8

Basisdaten 11

Inklusionsvereinbarung 12

1. Schlaglicht 2021: Die örtlichen Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen 13

2. Zahlen, Daten, Fakten 16

2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung 16
2.2 Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dezernaten 18
2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung 19
2.4 Durchschnittliches Lebensalter 20
2.5 Altersstruktur 21
2.6 Teilzeitbeschäftigung 23
2.7 Führungskräfte 24
2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung 26

3. Beschäftigtenverhältnisse: Einstellung und Beendigung 27

3.1 Einstellung von Beschäftigten 27
3.1.1 Initiativbewerbungen 28
3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich 28
3.1.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen 30
3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen 31
3.2.1 Austritte 31
3.2.2 Altersteilzeit 32

4. Leistungsgewandelte Beschäftigte 33

4.1 Feuerwehrkonzept 34
4.2 Konzept für Kindertagesstätten 34

5. Unterstützende Maßnahmen 35

5.1 Informationstechnologie 35
5.2 Leistungsbeurteilungen 36
5.3 Inklusionsschulungen für Führungskräfte 36
5.4 Co-Finanzierung aus Mitteln des Inklusionsfonds 37
5.5 Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende 38
5.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits-und Berufsleben 38
5.7 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen 39

6. Vorbeugende Maßnahmen 40

6.1 Homeoffice 40
6.2 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung 41

In Leichter Sprache: Worum geht es hier?

Für die Stadt Köln arbeiten viele Menschen.
Sie arbeiten zum Beispiel im Rathaus.
Oder sie arbeiten in den Betrieben der Stadt.
Das sind zum Beispiel das Museum,
das Theater oder die Gebäude-Verwaltung.





Es arbeiten auch Menschen mit Behinderungen für die Stadt.
Seit 2016 gibt es sogar eine besondere Vereinbarung dazu.
Das ist die Inklusions-Vereinbarung.
Ein anderes Wort für Vereinbarung ist Vertrag.

Inklusion bedeutet:
- Alle Menschen sollen immer dabei sein.
- Alle Menschen haben die gleichen Rechte.
- Alle Menschen können selbst über ihr Leben bestimmen.
- Alle Menschen machen mit.

Aber: Im Alltag gibt es noch viele Hindernisse
für Menschen mit Behinderungen.



Die Stadt Köln möchte mehr Menschen
mit Behinderungen beschäftigen.

Dabei hilft die Inklusions-Vereinbarung.
In der Vereinbarung stehen besondere Regelungen
für Menschen mit Behinderungen.
Sie sollen die Bedingungen bei der Arbeit besser machen.
Die Menschen sollen bei der Arbeit dabei sein und dazu gehören.

Und: Menschen mit Behinderungen
haben besondere Rechte.
Zum Beispiel das Recht auf Unterstützung bei der Arbeit.
Die Rechte stehen in Gesetzen.
Ein wichtiges Gesetz ist das Sozial-Gesetzbuch 9.
Das wird oft so geschrieben: SGB IX.



Jedes Jahr gibt es in der Stadt Köln eine Überprüfung der Situation.
Die Ergebnisse stehen im Inklusions-Bericht.
Dadurch kann die Stadt sehen,
was schon gemacht wurde.
Und neue Verbesserungen können geplant werden.



In diesem Text geht es
um den Inklusions-Bericht für das Jahr 2021.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie bei der Stadt Köln anrufen:
Telefon: 0221 / 221-34888.



Viele Informationen zur Stadt Köln in Leichter Sprache
finden Sie auch im Internet.
Hier geht es zu unseren Seiten:
https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/
soziales/informationen-leichter-sprache



Leichte Sprache: Büro für Leichte Sprache
bei der Lebenshilfe Sachsen e.V. – www.leichte-sprache-sachsen.de
Bilder: © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung
Bremen e.V., Illustrator: Stefan Albers

Vorwort



Bettina Baum
Inklusionshaupt-
beauftragte der
Stadt Köln

Liebe Leser*innen,

„Inklusion ist kein Luxus. Inklusion ist ein Menschenrecht."

Dieses Zitat von Gudrun Kellermann, Aktivistin für Disability Studies und Inklusion und seit ihrer Geburt selbst gehörlos, beschreibt für mich den Stellenwert der Inklusion sehr klar und unmissverständlich.

Ich freue mich sehr, mich Ihnen anlässlich des jetzt vorliegenden Inklusionsberichts 2021 als neue Inklusionshauptbeauftragte der Stadt Köln vorstellen zu dürfen. Seit Juli 2022 arbeite ich in dieser Funktion nun gemeinsam mit dem Amt für Personal- und Verwaltungsmanagement, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Personalrat mit dem Ziel der bestmöglichen Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleg*innen am Arbeitsleben.

Als Leiterin des Amtes für Integration und Vielfalt der Stadt Köln, zu dem auch das Büro der Behindertenbeauftragten gehört, ist mir die Gestaltung einer vielfältigen und inklusiven Stadt sowie auch unserer Verwaltung – und damit unserem eigenen Arbeitsumfeld – ein wichtiges Anliegen.

Menschen mit Behinderungen stoßen in ihrem Alltag auf viele Barrieren. Diese sind oft baulicher Art, aber auch Barrieren im Hinblick auf die Sinneswahrnehmung und Kommunikation erschweren noch zu oft eine gleichberechtigte Teilhabe. Aus der Verantwortung der Arbeitgeberin Stadt Köln heraus muss es uns gelingen, interne Barrieren möglichst abzubauen oder erst gar nicht entstehen zu lassen. Hierbei ist mir immer auch wichtig zu fragen, wie teilhabefähig unsere Strukturen und Prozesse sind, um allen Menschen barrierefreie Zugänge zu ermöglichen.

Auch als Führungskraft sehe ich hier für mich eine besondere Verantwortung. Kolleg*innen mit Behinderungen im Team dürfen meine Sensibilität für ihre spezifischen Belange und Bedarfe erwarten und diese auch mir gegenüber kommunizieren. In den Teams

sind Wertschätzung, Kollegialität und Awareness – also Achtsamkeit und Aufmerksamkeit – wichtige Voraussetzungen, um gut miteinander arbeiten zu können und Gute Arbeit zu leisten.

Der vorliegende Inklusionsbericht zeigt, dass die Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderungen und Gleichgestellten Ende 2021 mit 9,02 Prozent für 2021 deutlich über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent und ebenso über dem in der Inklusionsvereinbarung definierten Ziel von 7 Prozent liegt. Das ist ein sehr erfreuliches Ergebnis, das aber nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass viele Behinderungen erst im Laufe des Berufslebens entstehen, da der größte Teil der Behinderungen auf Erkrankungen zurückzuführen ist.

Daher kommt der Prävention eine zunehmend wichtige Bedeutung zu. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) fordert alle Leistungsträger auf, präventive Maßnahmen mehr als bisher zu beachten und zu stärken, um frühzeitig Behinderungen und Beeinträchtigungen entgegenzuwirken. Auch wir als Arbeitgeberin sind hierbei mehr denn je gefordert.

Als Inklusionshauptbeauftragte möchte ich gemeinsam mit Ihnen daran arbeiten, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, um allen Kolleg*innen mit Behinderungen und Gleichgestellten eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben der Stadtverwaltung zu ermöglichen und durch präventive Angebote Barrieren gar nicht erst entstehen zu lassen.

Herzliche Grüße



Bettina Baum
Inklusionshauptbeauftragte der Stadt Köln

Lesehinweise

Was müssen Sie vor der Lektüre wissen?

Schwerbehinderung und Gleichstellung

Der Begriff der Behinderung basiert auf der gesetzlichen Definition des § 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Danach sind Menschen mit Behinderung Personen, 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. Menschen mit Schwerbehinderung sind 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 Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Gleichgestellte Personen haben grundsätzlich den gleichen Status wie schwerbehinderte Menschen, zum Beispiel bezüglich eines besonderen Kündigungsschutzes, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung, der Betreuung durch spezielle Fachdienste und Beschäftigungsanreizen wie Lohnkostenzuschüssen. Die Gleichstellung umfasst jedoch nicht den Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung und besondere Rentenvoraussetzungen.

Sofern in den nachfolgenden Darstellungen Bezug auf Personengruppen mit Schwerbehinderung bei der Stadt Köln genommen wird, umfasst dieser die Gruppe der Personen mit Gleichstellung. Ansonsten werden die Gruppen ausdrücklich unterschieden.

Berechnungsgrundlagen

In Anlehnung an die Ermittlung der Beschäftigungsquote nach § 163 Abs. 2 SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) war die Bezugsgröße in den Inklusionsberichten der Vorjahre in weiten Teilen der „Gesamtpersonalbestand". Dieser umfasst neben dem Stammpersonal der Kernverwaltung auch das Stammpersonal der Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse sowie der folgenden eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen:

- Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
- Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud
- Bühnen und Orchester
- Gürzenich Orchester

Ebenfalls dazu gehören alle anderen Statusgruppen (abgeordnetes Personal, Honorarkräfte, Nachwuchskräfte, Zivildienstleistende, Bundesfreiwillige, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit).

Zwecks weitergehender Vereinheitlichung des gesamtstädtischen Berichtswesens und damit besserer Vergleichbarkeit etwa zwischen Inklusionsbericht und Personalbericht bezieht sich der Inklusionsbericht ab diesem Jahr regelmäßig auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung[1]. Das Stammpersonal der Gesamtverwaltung umfasst alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeiter*innen in der Gesamtverwaltung, also der Kernverwaltung einschließlich eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen.

Daher ist ein Vergleich der Werte für 2021 den mit Vorjahreswerten nur eingeschränkt möglich. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Stammpersonal der Gesamtverwaltung stets kleiner ist als der Gesamtpersonalbestand.

Die meist speziell für den Inklusionsbericht erhobenen Daten zum Stammpersonal der Gesamtverwaltung sind stichtagsbezogen auf den 31.12.2021. Die Daten für die

---

1 Sofern nicht abweichend gekennzeichnet, beziehen sich nachfolgende Darstellungen auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung. Auswertungstechnisch bedingt können Daten gegenüber Auswertungen an anderer Stelle sowie innerhalb des Berichts geringfügigen Abweichungen unterliegen.

Beschäftigungsquote nach dem SGB IX sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben demgegenüber auf Grundlage eines Zeitraumes vom 01.01. bis zum 31.12. des Berichtsjahres zu erheben. Daher können sich auch insofern Abweichungen von Daten ergeben.

Der Begriff „Beschäftigte" umfasst im vorliegenden Bericht Angestellte und Verbeamtete. Die in den Grafiken aufgeführten Prozentsätze können aufgrund von Rundungseffekten in ihrer Summe vom Wert 100 Prozent abweichen.

Dieser Inklusionsbericht wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erstellt.

Basisdaten

Zum Stichtag 31.12.2021 arbeiteten bei der Stadtverwaltung Köln 1.765 Beschäftigte mit Schwerbehinderung. Die Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch lag mit 9,02 Prozent für 2021 erneut deutlich über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent. Die Beschäftigungsquote lag damit ebenfalls über dem in der Inklusionsvereinbarung selbst gesteckten Ziel von 7 Prozent. Unter den Führungskräften der Stadt Köln lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei 6,2 Prozent. Auch wenn sich der Erfolg der Inklusion in einem Betrieb nicht allein an Zahlen messen lässt, so ist es doch erfreulich, dass dieses Ziel der Inklusionsvereinbarung im Jahr 2021 erstmals um über 2 Prozent übertroffen werden konnte.

Im Jahr 2021 wurden 52 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt, hiervon sieben Initiativbewerber*innen. Zehn Auszubildende mit Einschränkungen haben eine Ausbildung bei der Stadt Köln begonnen. Sechs Auszubildende mit Schwerbehinderung wurden übernommen. Die Stadt Köln unterhielt im Ausbildungsbereich dabei ein Inklusionsprojekt. Hierbei handelt es sich um einen Ausbildungsgang zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker für Bürokommunikation speziell für Jugendliche mit Förderbedarf.

Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebenden in Nordrhein-Westfalen blieb im Jahr 2020 mit 7,0 Prozent seit 2018 unverändert; bei den öffentlichen Arbeitgebern lag die bundesweite Beschäftigungsquote in 2020, ebenfalls seit 2018 unverändert, bei 6,5 Prozent (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, jüngere Daten nicht verfügbar). Die Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland lag im Jahr 2019 durchschnittlich bei 8,73 Prozent (Quelle: LVR-Inklusionsamt, jüngere Daten nicht verfügbar).

In der Bundesrepublik sank die allgemeine Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung weiter leicht auf nunmehr 4,61 Prozent gegenüber 2020 auf 4,62 Prozent (Inklusionsbarometer 2021 – Aktion Mensch). Sie blieb damit unterhalb der in § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch geforderten gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.

Inklusionsvereinbarung

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

„Lasse nicht zu, dass das was du nicht kannst, das beeinträchtigt, was du kannst."

(John Wooden)

Die Inklusionsvereinbarung zeigt, dass die Stadt Köln die Belange behinderter und nichtbehinderter Beschäftigter im Blick hat. Die Stadt Köln unterstützt Präventionsangebote zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden, auch um einer Behinderung so gut wie möglich vorzubeugen.

Ein Ziel der Inklusionsvereinbarung ist es, ein stärkeres Bewusstsein für die Potentiale der Inklusion von Menschen mit Behinderung in betriebliche Strukturen sowie für alle Belange von betroffenen Mitarbeitenden zu schaffen. Insbesondere auf Führungsebene ist die Inklusionsvereinbarung eine wichtige Grundlage, um diesen Prozess anzustoßen.

Grundlage für den Inklusionsbericht ist die in der Inklusionsvereinbarung vorgesehene Berichtspflicht. Die Stadtverwaltung Köln, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat und die Inklusionsbeauftragte arbeiten bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung eng zusammen.

1. Schlaglicht 2021: Die örtlichen Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen

Vor Darstellung der statistischen Entwicklung wird in diesem Jahr besonderes Augenmerk auf die Rolle der örtlichen Inklusionsbeauftragten gerichtet. Diese nehmen ihre Aufgabe „ehrenamtlich" wahr.

Um auch auf Seiten der Stadt Köln als Arbeitgeberin für das Thema Inklusion Ansprechpersonen mit einem verstärkten Bezug zu den Mitarbeitenden vor Ort anzubieten, ist über die Inklusionsvereinbarung vorgesehen, dass in jeder Dienststelle eine/ein Inklusionsbeauftragte*r angesiedelt ist.

In Angelegenheiten Mitarbeitender mit Schwerbehinderung können sie dadurch besonders kompetent als erste Ansprechperson auf der Seite der Arbeitgeberin Stadt Köln unterstützen. Die Inklusionsbeauftragten vertreten die Arbeitgeberin in den Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Menschen betreffen. Sie achten ebenfalls darauf, dass die Stadt Köln ihre gesetzlichen Verpflichtungen wie ihre besondere Fürsorgepflicht gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten erfüllt.

Wie die Schwerbehindertenvertretungen haben sie das Ziel einer gelungenen Teilhabe der schwerbehinderten Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung Köln und arbeiten etwa auch mit externen Organisationen (zum Beispiel LVR-Inklusionsamt, Agentur für Arbeit) zusammen. Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wirken sie im sogenannten Inklusionsteam an der Umsetzung der städtischen Inklusionsvereinbarung vor Ort mit.

Während die formellen gesamtbetrieblichen Melde- und Anzeigepflichten (zum Beispiel Meldung der Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 SGB IX) regelmäßig durch die/den Hauptbeauftragte*n für den Gesamtbereich der Stadt Köln wahrgenommen werden, können die Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen dort erste Anlaufstelle für Anliegen von Betroffenen sein.

Dazu, wie beziehungsweise mit welchen Beweggründen die Inklusionsbeauftragten zu ihrem ehrenamtlichen Engagement gefunden haben, schildern diese:

„Ich habe die Tätigkeit als Inklusionsbeauftragte interessant gefunden, um zur Vielfältigkeit im Berufsalltag mit beizutragen. Ich sehe das Thema als Sachgebietsleiterin ein stückweit auch als eine Führungsaufgabe."

(Gülnihal Postaci, Inklusionsbeauftragte für Amt 30)

„Das Amt als örtliche Inklusionsbeauftragte habe ich angenommen, weil es neben meiner Funktion als dezentrale Personalsachbearbeiterin eine weitere sinnvolle und wichtige Funktion darstellt und im Rahmen meiner Hauptaufgabe in der Dienststelle bereits ein großer Bezug beziehungsweise Kontakt zu Kolleg*innen besteht, die schwerbehindert beziehungsweise gleichgestellt sind."

(Heike Schumacher, Inklusionsbeauftragte für Amt 32 (ohne 323 und 324))

„Das Amt als Inklusionsbeauftragter/Behindertenbeauftragter habe ich angenommen, weil ich in meiner Funktion als Sachgebietsleiter festgestellt habe, dass die Interessen von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Leistungsgeminderten im Arbeitsleben offensiv begleitet werden müssen."

(Peter Willms, Inklusionsbeauftragter für Amt 52)

Dazu, was die Inklusionsbeauftragten erreichen möchten und warum die Aufgabe für sie wichtig ist, teilen sie mit:

„In guter Zusammenarbeit mit der SBV setzen wir die Ziele der städtischen Inklusionsvereinbarung aus den unterschiedlichen Perspektiven um und ich sorge dafür, Mittel für die Teilhabe am Arbeitsleben beim LVR zu akquirieren. Deshalb werbe ich dafür, dass unsere Beschäftigten ihren Behindertenstatus angeben."

(Uschi Weiershausen, Inklusionsbeauftrage für Amt 67)

„Mir persönlich ist wichtig, dass sich alle Beteiligten in einem Team wohl und respektiert fühlen und die Aufgaben mit den jeweiligen Anforderungen im Team erledigen können."

(Renate Opfergelt, Inklusionsbeauftragte für Amt 42)

„Im Rahmen meiner Tätigkeit als Inklusionsbeauftragte ist es mir wichtig, gegenüber den Mitarbeiter*innen ein offenes Ohr zu haben, als Ansprechpartnerin unterstützend zur Seite zu stehen und zu helfen, sofern Verbesserungen am Arbeitsplatz erforderlich sein sollten."

(Heike Schumacher, Inklusionsbeauftragte für Amt 32 (ohne 323 und 324))

„Wichtig ist mir, daran zu arbeiten, eine tatsächlich inklusive Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Da inzwischen psychische Störungen die häufigste Ursache für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben darstellen, heißt das bei der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen nicht nur an Mobilitäts- und Sinnesbeeinträchtigungen zu denken, sondern auch an unsichtbare Behinderungen."

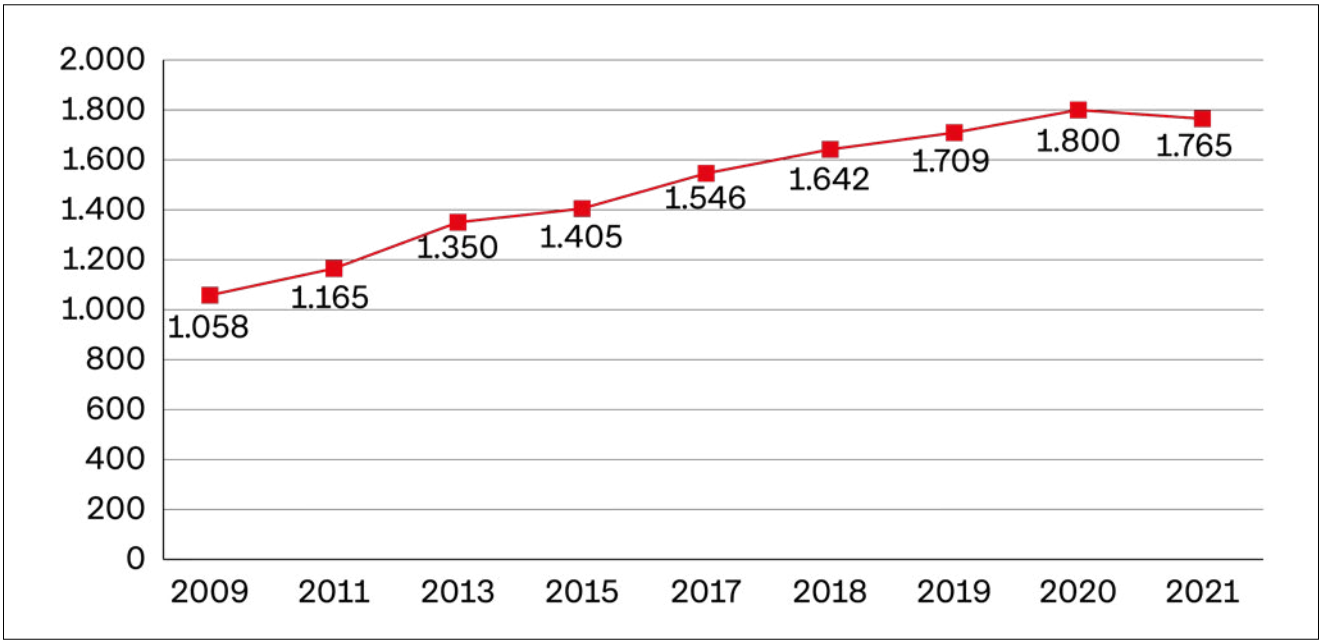
(Dr. Matthias Albers, Inklusionsbeauftragter für Amt 53)

Eine Übersicht über die Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen finden auf der unter dem Stichwort „Inklusionsbeauftragte" auffindbaren Intranetseite.

2. Zahlen, Daten, Fakten

Das Stammpersonal der Gesamtverwaltung am 31.12.2021 umfasste 21.623 Beschäftigte. Darunter befanden sich 1.765 Menschen mit Schwerbehinderung.

Diagramm: Anzahl städtischer Beschäftigter mit Schwerbehinderung seit 2009



2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung

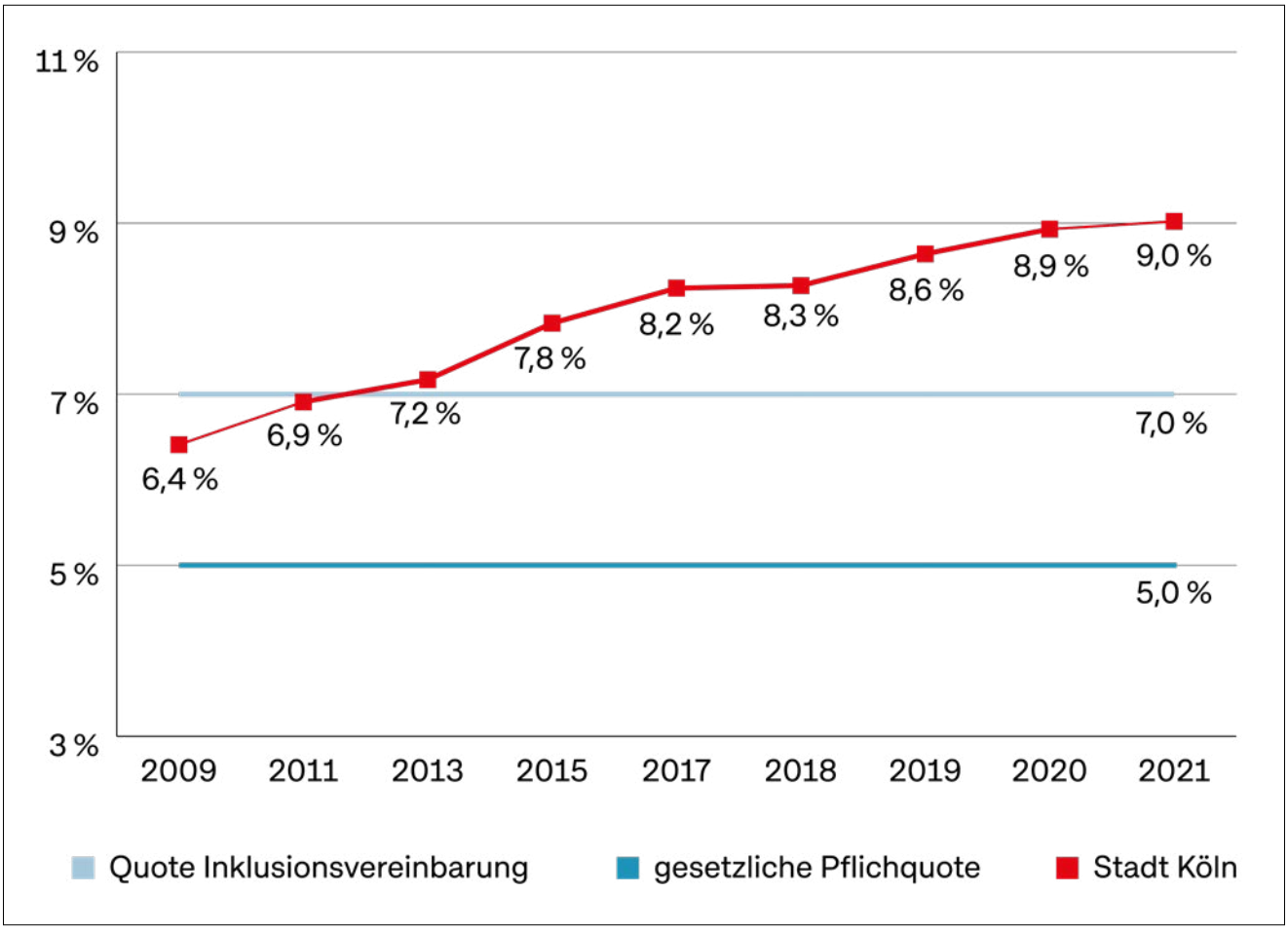
Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch. Diese erfolgt an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband. Die gesetzliche Pflichtquote nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch beträgt 5 Prozent.

Die – auf dem Gesamtpersonalbestand basierende – Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung bei der Stadt Köln liegt seit 2009 stetig steigend über dieser geforderten gesetzlichen Pflichtquote. Seit 2013 liegt der Anteil sogar ständig über der Zielquote der Inklusionsvereinbarung von 7 Prozent.

Mit der Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung von 9,02 Prozent hat die Stadt Köln in 2021 nunmehr eine Beschäftigungsquote erreicht, welche die Zielquote der Inklusionsvereinbarung erstmals um mehr als zwei Prozentpunkte übertrifft.

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

Diagramm: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung am Gesamtpersonalbestand seit 2009

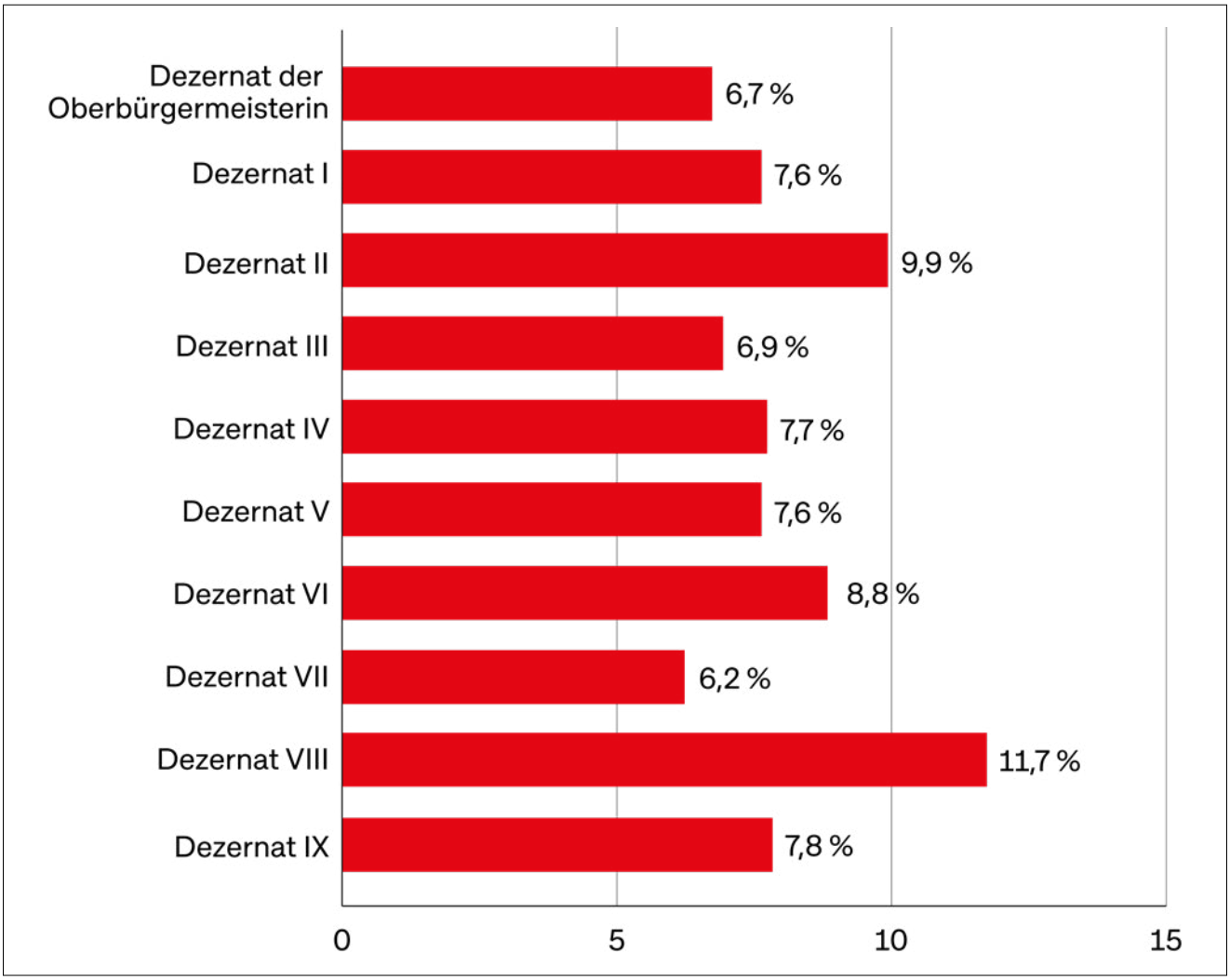


2.2 Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dezernaten

In den Dezernaten bestehen unterschiedliche Tätigkeitsfelder und die Geschäftsbereiche sind unterschiedlich groß. Dies hat zur Folge, dass die Quoten der schwerbehinderten Beschäftigten in den einzelnen Dezernaten sehr unterschiedlich ausfallen können.

Der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an der jeweiligen Beschäftigtenzahl je Dezernat zeigt im Jahr 2021 eine Brandbreite von gut 6 bis gut 11 Prozent. Damit liegt der Anteil in jedem Dezernat der Stadt Köln auch in 2021 erneut über dem Wert der gesamtbetrieblichen Pflichtquote von 5 Prozent.

Diagramm: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung je Dezernat[2]



2 Die Ermittlung der Quoten für die Dezernate erfolgt aus Zweckmäßigkeitsgründen auf Grundlage der Personenzahlen am 31.12. des Berichtsjahres.

2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung

Unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist der Anteil der Frauen mit 64,1 Prozent deutlich höher als derjenige der Männer, welcher bei 35,9 Prozent liegt. Diese Verteilung entspricht in etwa der Geschlechterverteilung insgesamt mit 61,9 Prozent Frauen und 38,1 Prozent Männern. Die Quote der weiblichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung am weiblichen Gesamtpersonalbestand liegt mit 8,5 Prozent etwas höher als die der männlichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung am männlichen Gesamtpersonal-bestand mit 7,7 Prozent.

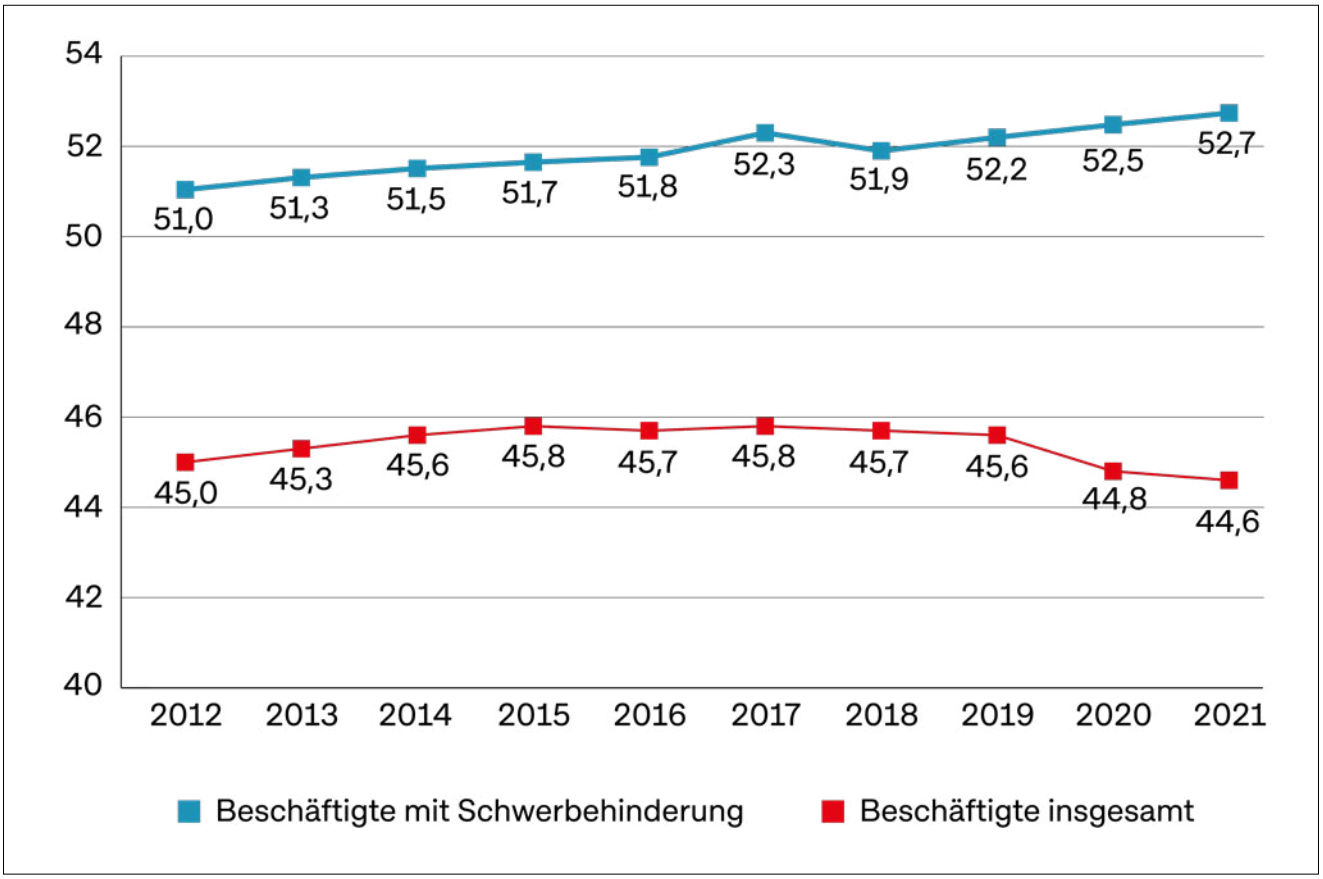
Tabelle: Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und im Stammpersonal der Gesamtverwaltung

Bezugsgruppe	**weiblich**	**männlich**
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	64,1 %	35,9 %
Beschäftigte im Stammpersonal der Gesamtverwaltung	61,9 %	38,1 %
Schwerbehindertenquote innerhalb des jeweiligen Geschlechts	8,5 %	7,7 %

2.4 Durchschnittliches Lebensalter

Der Hauptanteil schwerer Behinderungen ist durch Krankheit verursacht. Die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung steigt daher mit zunehmendem Alter an (Statistisches Bundesamt, Datenreport 2021). Entsprechend liegt das Durchschnittsalter der Menschen mit Schwerbehinderung über dem der städtischen Gesamtverwaltung. Die Werte ab einschließlich 2020 beziehen sich dabei auf den neuen Maßstab des Stammpersonals der Gesamtverwaltung.

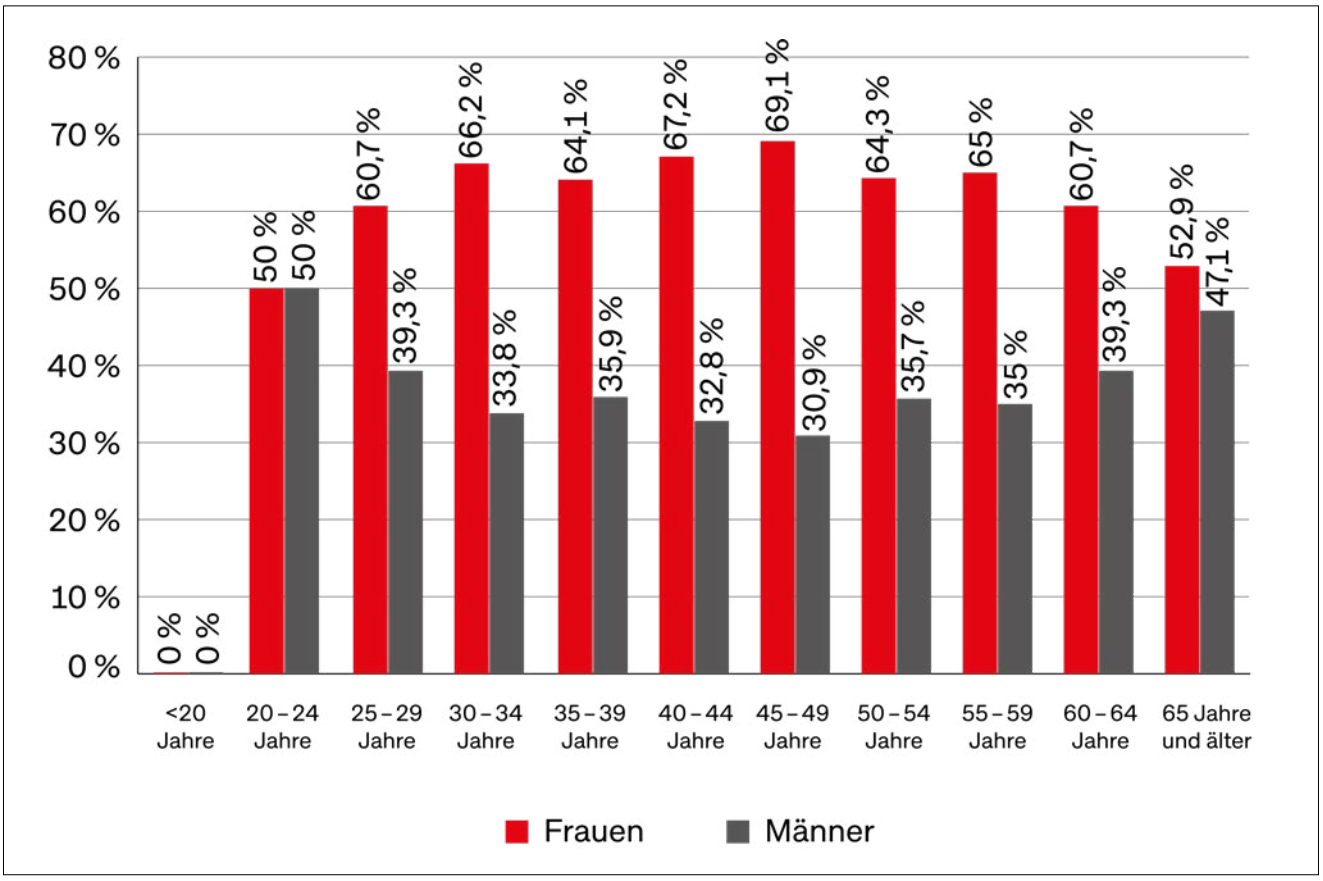
Diagramm: Entwicklung des Durchschnittsalters seit 2012



2.5 Altersstruktur

Bei Betrachtung der Altersgruppen der schwerbehinderten Beschäftigten zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen schwerbehinderten Beschäftigten in den mittleren Altersstufen tendenziell ansteigt.

Diagramm: Altersgruppen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unterteilt nach Frauen und Männern

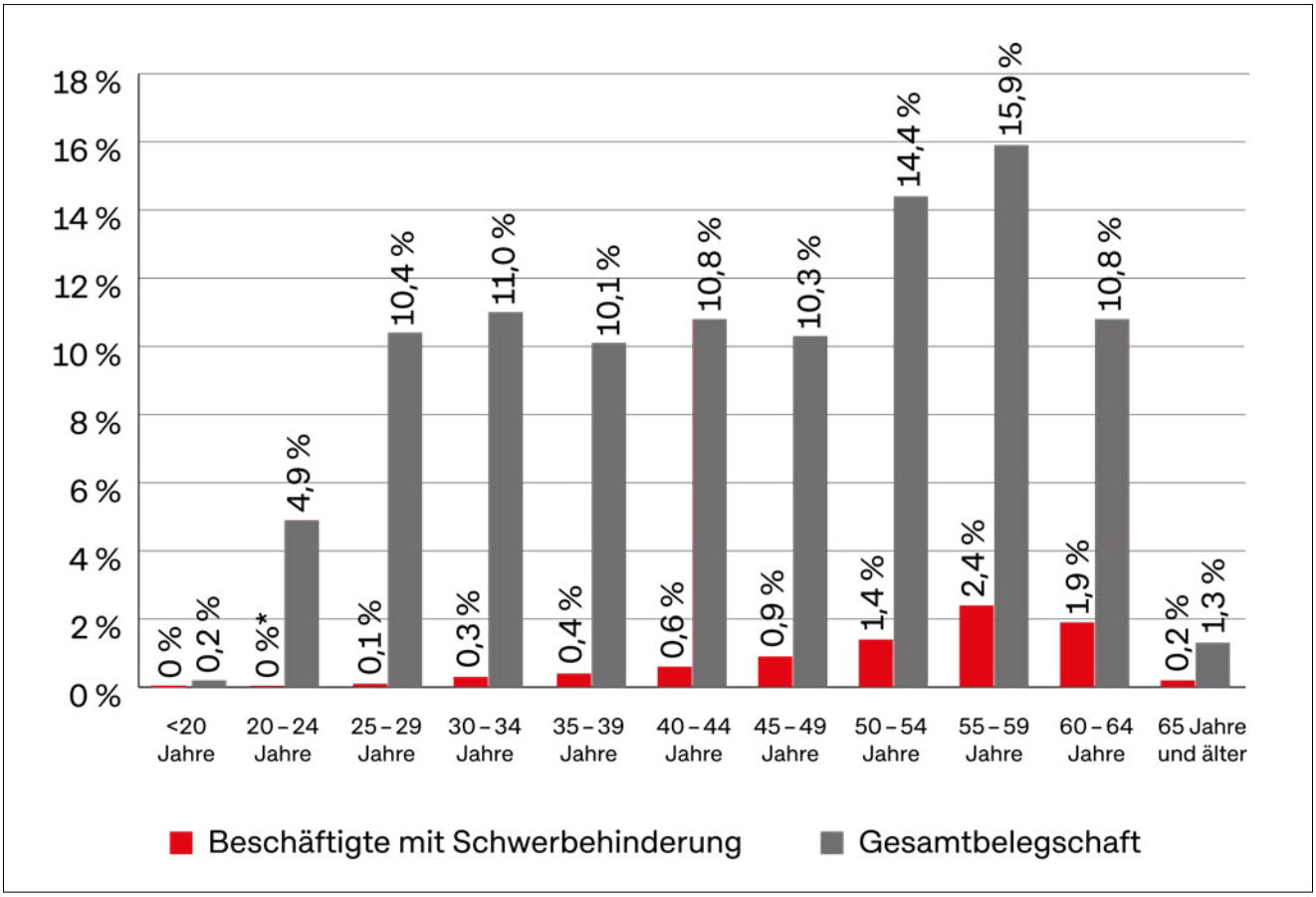


Der hohe Anteil der Frauen in den jeweiligen Altersgruppen geht im Wesentlichen darauf zurück, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung Köln generell deutlich über dem der männlichen Beschäftigten liegt.

Der allgemeine demografische Wandel mit einer Zunahme der älteren Bevölkerungsgruppen sowie in diesen entsprechend zunehmenden Erkrankungen und Behinderungen spiegelt sich auch in der Gesamtbelegschaft der Stadt Köln wieder.

Dabei verfolgt die Stadtverwaltung Köln das Ziel, auch Menschen mit erst im Laufe des Arbeitslebens erworbenen Einschränkungen durch Unterstützungsmaßnahmen die Teilhabe am Arbeitsleben weiter zu ermöglichen und damit soziale Arbeitgeberin zu bleiben.

Diagramm: Anteile der Gesamtbelegschaft und der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an den Altersgruppen



* Der Wert von 0,0 Prozent ergibt sich durch Rundung. Auf zwei Nachkommastellen beträgt der Wert 0,04 Prozent.

Somit waren im Jahr 2021 die Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Altersgruppe der 55 bis 59-jährigen mit 2,4 Prozent am stärksten und in der Altersgruppe unter 20 Jahren nicht vertreten. Dementsprechend war der Anteil aller im Stammpersonal der Gesamtverwaltung Beschäftigten in dieser Altersgruppe mit 15,9 Prozent ebenfalls am größten und in der Altersgruppe unter 20 Jahre mit 0,2 Prozent am niedrigsten. In den jüngeren Altersgruppen bis 49 Jahre lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unter einem Prozent.

Der Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in den Altersgruppen von 50 bis 64 Jahren lässt sich dadurch erklären, dass die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung durch Erkrankung mit zunehmendem Alter ansteigt.

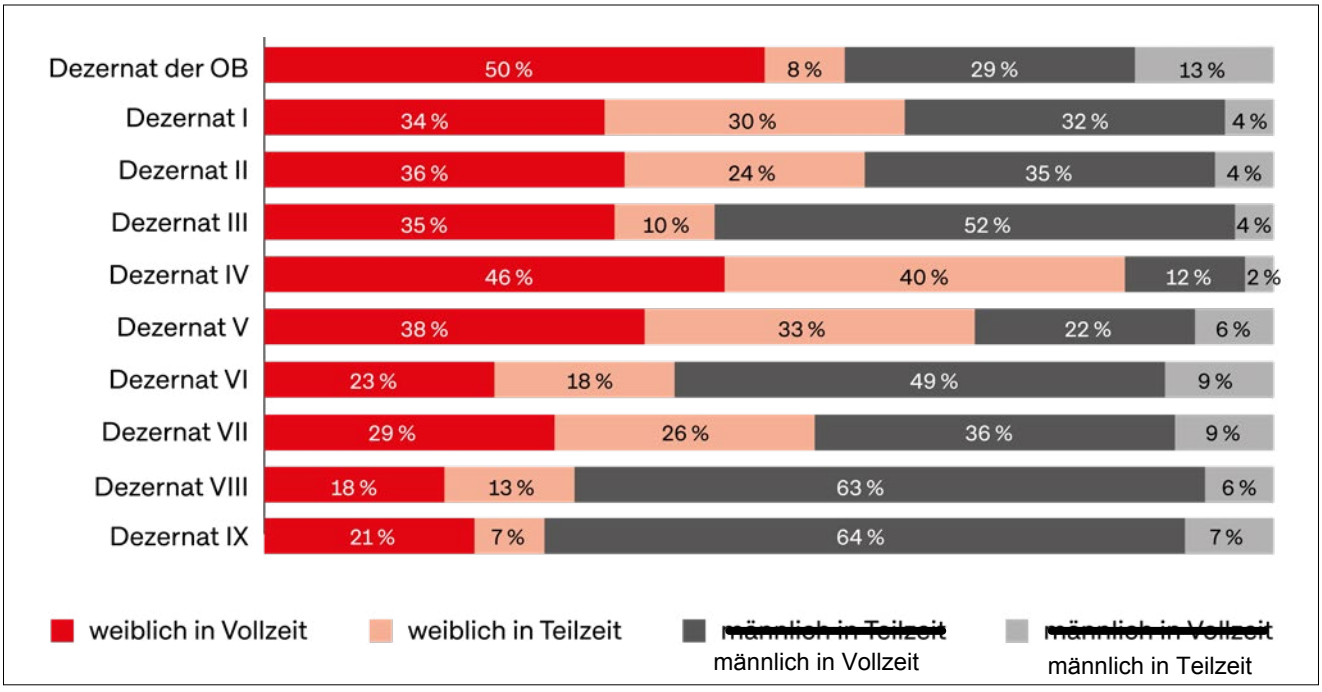
2.6 Teilzeitbeschäftigung

Zum 31.12.2021 waren 6.550 Personen des nicht schwerbehinderten Stammpersonals der Gesamtverwaltung und somit 33 Prozent in Teilzeit tätig. In der Beschäftigtengruppe der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung waren 593 Mitarbeitende und somit 33,6 Prozent in Teilzeit tätig.

Der Vergleich der Personengruppen mit Schwerbehinderung und ohne Schwerbehinderung zeigt für 2021, dass die Teilzeitquoten von Mitarbeitenden einerseits ohne sowie andererseits mit Schwerbehinderung vergleichbar hoch sind. Auch innerhalb der Geschlechtergruppen weist die Verteilung der in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden keine erheblichen Unterschiede auf. Während von den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung etwas über 14,7 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten, liegt die Teilzeitquote der Männer mit Schwerbehinderung bei knapp 13,4 Prozent. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen liegt die Quote bei den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung bei knapp 44,4 Prozent, bei denen mit Schwerbehinderung bei knapp 44,9 Prozent.

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

Diagramm: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern mit Schwerbehinderung in den einzelnen Dezernaten



Die Bezeichnung wurde in der ursprünglichen Fassung vertauscht

2.7 Führungskräfte

Zum 31.12.2021 hatten 1.778 Mitarbeitende des Personals eine Leitungsfunktion inne. Die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Führung lag bei 111 Personen. Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Führungspositionen an allen Führungskräften lag damit im Jahr 2021 bei 6,2 Prozent.

Diagramm: Führungskräfte mit Schwerbehinderung nach Laufbahn, Geschlecht sowie Vollzeit und Teilzeit

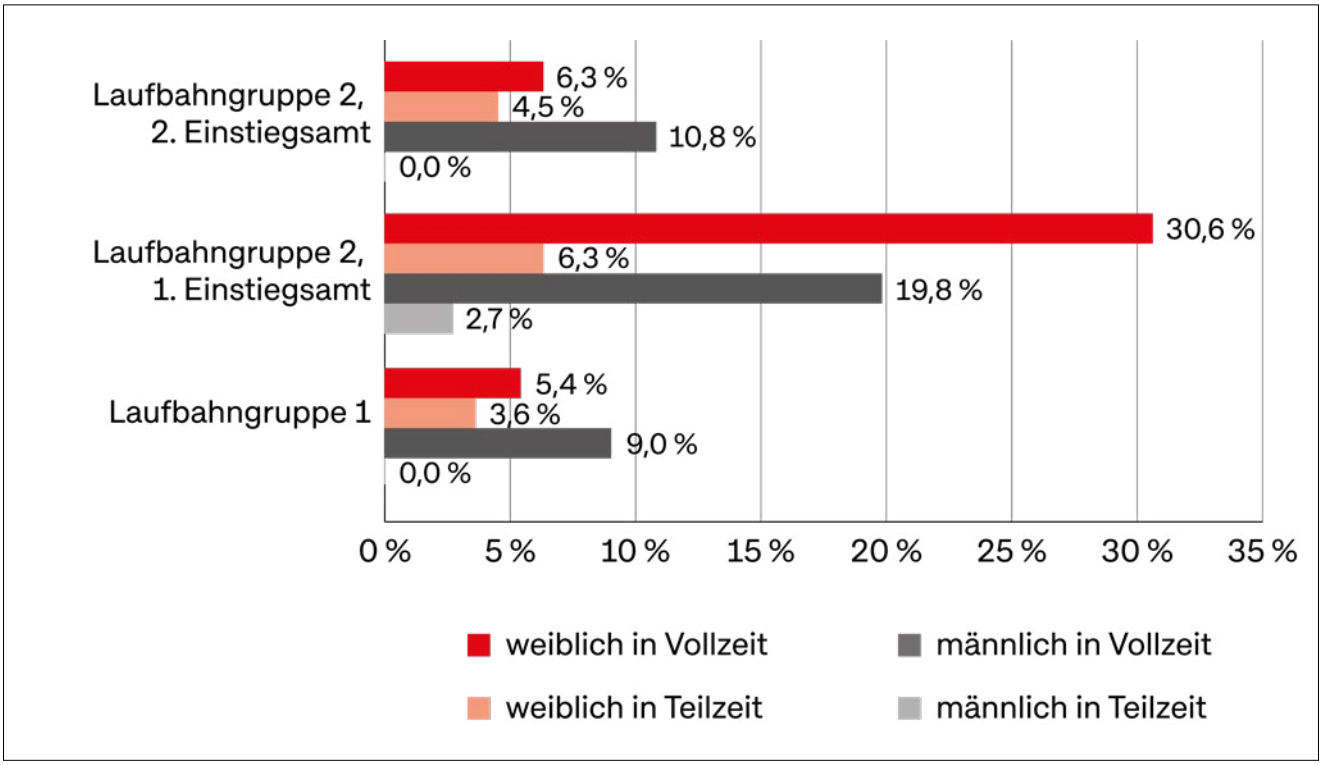
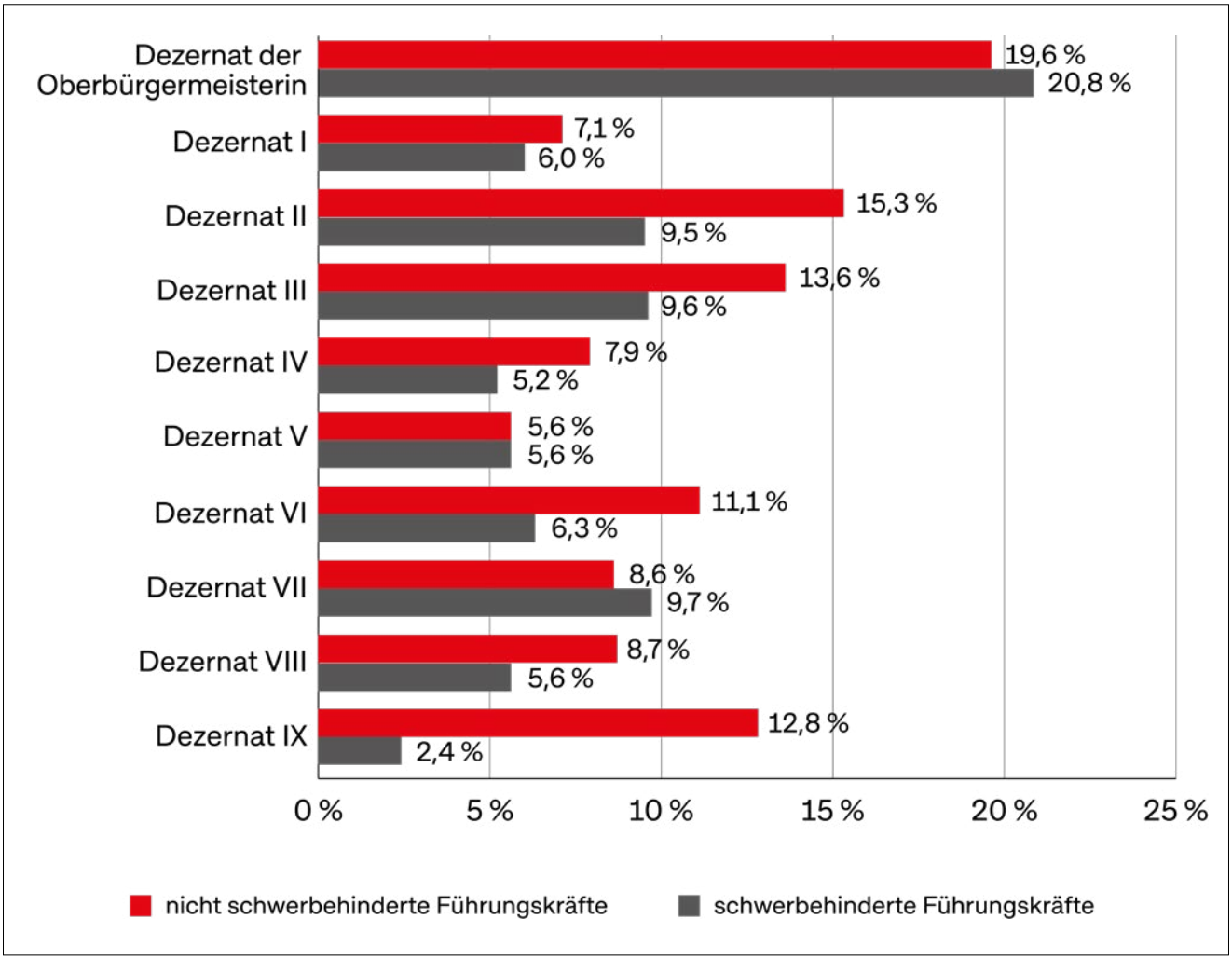


Diagramm: Führungskräftequoten in den Gruppen der Mitarbeitenden ohne und mit Schwerbehinderung in den Dezernaten

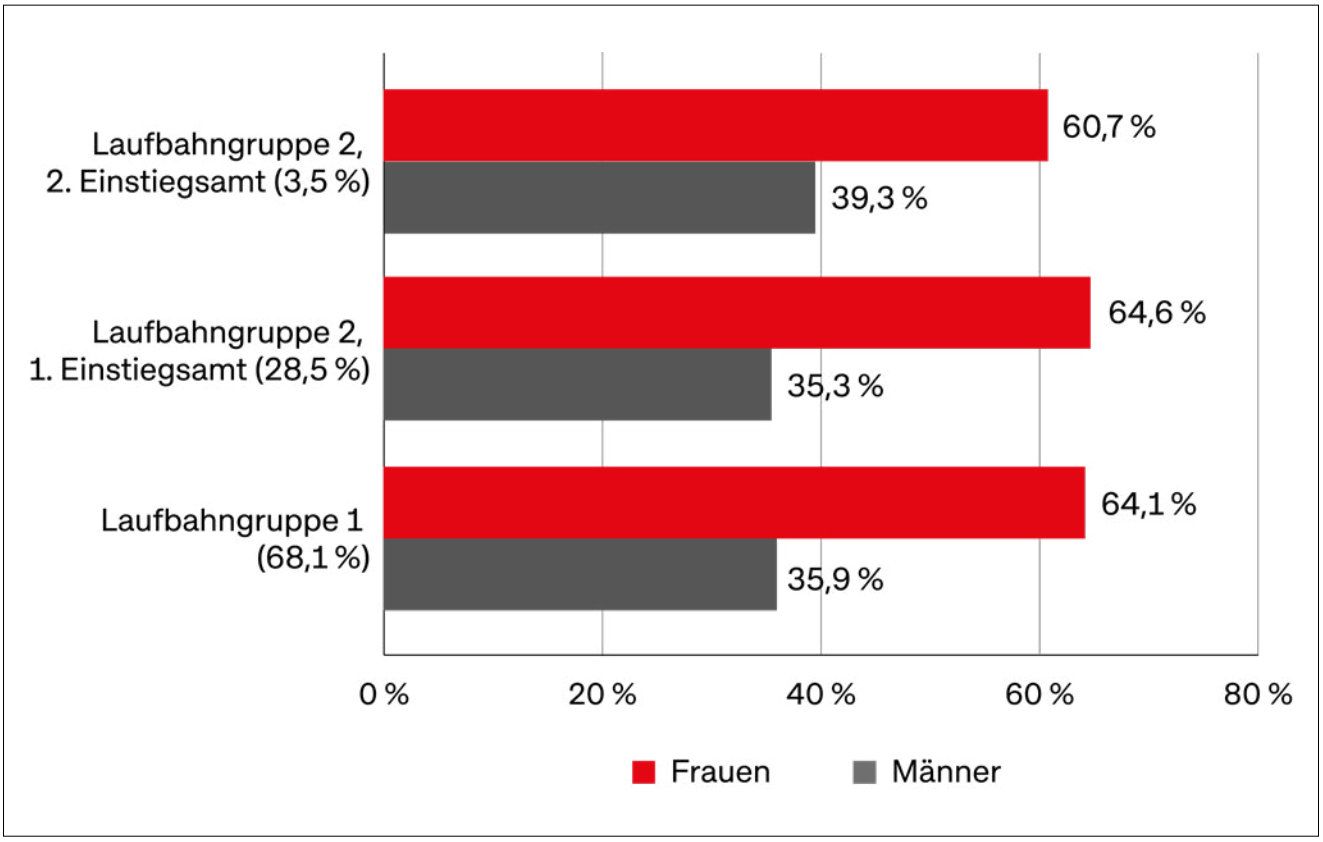


Im arithmetischen Mittel standen dabei in den Dezernaten 8 Prozent des Personals mit Schwerbehinderung und 11 Prozent des Personals ohne Schwerbehinderung in Führungsverantwortung.

2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung

Bei den laufbahnangehörigen Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist der Männeranteil am stärksten in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt ausgeprägt. Der Frauenanteil ist dagegen in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt am höchsten.

Diagramm: Prozentuale Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung



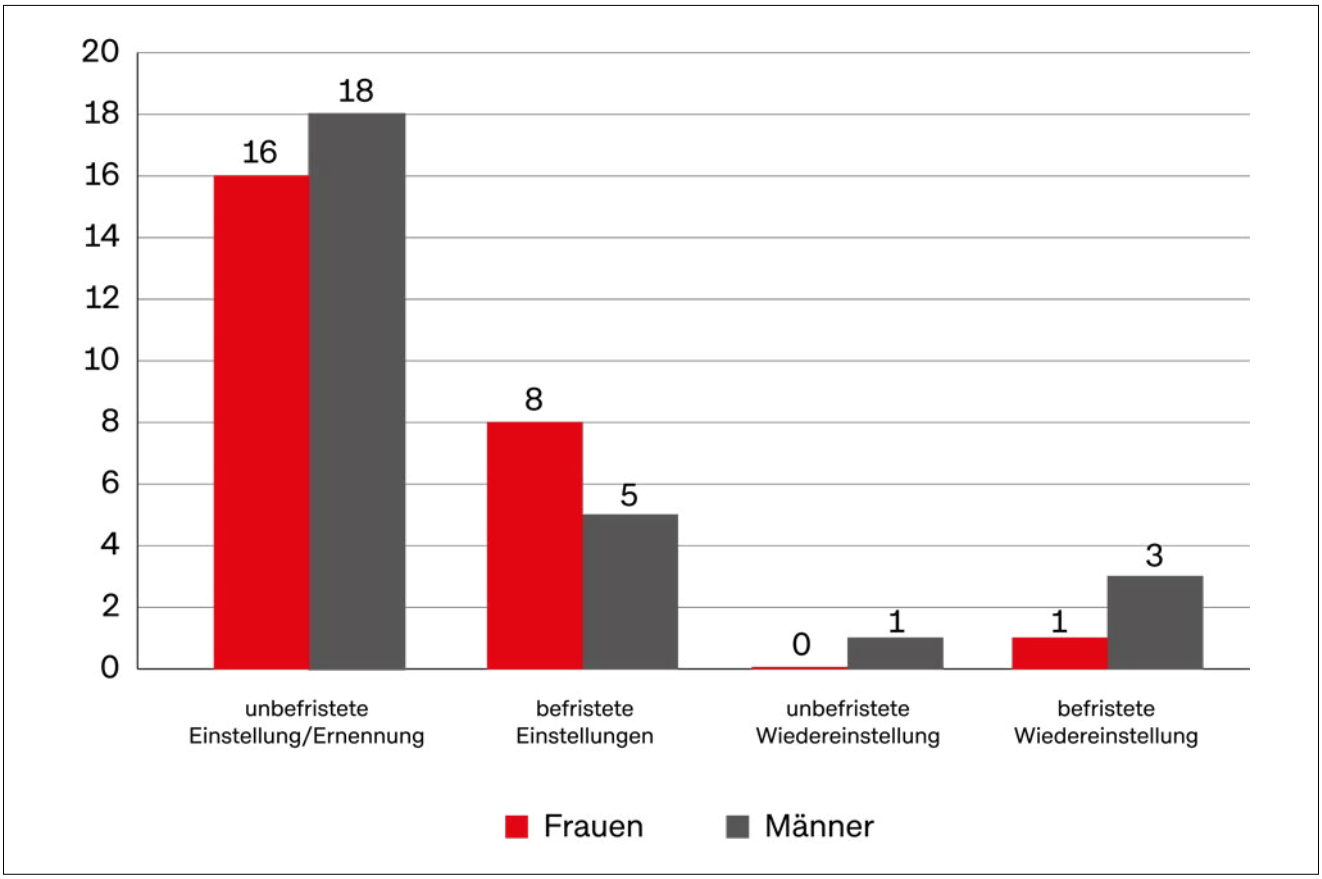
3. Beschäftigtenverhältnisse: Einstellung und Beendigung

Beim Blick auf die betriebliche Inklusion sind insbesondere die Einstellungen und die Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen von Menschen mit Schwerbehinderung von Bedeutung.

3.1 Einstellung von Beschäftigten

Im Jahr 2021 wurden in die Gesamtverwaltung der Stadt Köln insgesamt 52 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt.

Diagramm: Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung



Die Stadt Köln erfüllt bei extern zu besetzenden Stellen die gesetzliche Verpflichtung, frühzeitig die Agentur für Arbeit einzuschalten (§ 164 Absatz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Darüber hinaus informiert sie das Berufsförderungswerk Köln, den Integrationsfachdienst und alle Integrationsfachdienste im Gebiet des Landschaftsverbandes Rheinland.

3.1.1 Initiativbewerbungen

Im Berichtsjahr 2021 haben sich bei der Stadt Köln 160 Menschen mit Schwerbehinderung und 2574 Menschen ohne Schwerbehinderung initiativ beworben. Von diesen Initiativbewerbenden wurden sieben Menschen mit Schwerbehinderung und 119 der Menschen ohne Schwerbehinderung eingestellt. Bei den Bewerbenden mit Schwerbehinderung lag die Einstellungsquote dementsprechend bei 4,4 Prozent und bei den Bewerbenden ohne Schwerbehinderung bei 4,6 Prozent.

Auf ausgeschriebene Stellen bewarben sich 140 Menschen mit Schwerbehinderung und 5420 Menschen ohne Schwerbehinderung. Von diesen Bewerbenden wurden neun Menschen mit Schwerbehinderung und 258 der Menschen ohne Schwerbehinderung eingestellt. Bei den Bewerbenden mit Schwerbehinderung lag die Einstellungsquote somit bei 6,4 Prozent und bei den Bewerbenden ohne Schwerbehinderung bei 4,8 Prozent.

Die Einstellungsquoten bei den Initiativbewerbungen sind vergleichbar. Bei den Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen übersteigt die Erfolgsquote der Menschen mit Schwerbehinderung die der Erfolgsquote der Menschen ohne Schwerbehinderung um gut 33 Prozent.

3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsbereich schwankt über die Jahre teils erheblich, auch in Abhängigkeit von den jeweils ausgeschriebenen Berufsbildern. Die Zahl der Ausbildungsbewerber*innen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2020 bei 152 Bewerbungen und ist im Jahr 2021 auf 172 Bewerbungen gestiegen.

Bei den insgesamt 7.415 Bewerbungen (Stand 31.08.2021) liegt die Quote der Ausbildungsbewerber*innen mit Schwerbehinderung somit bei 2,3 Prozent.

Im Berichtsjahr 2021 konnten insgesamt 341 Ausbildungs- und Studienplätze angeboten werden. Zehn Bewerbende mit Schwerbehinderung begannen mit der Ausbildung bei der Stadt Köln. Damit liegt der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung an allen im Jahr 2021 in Ausbildung übernommenen Personen bei 2,93 Prozent.

Tabelle: Bewerbungs- und Einstellungsquoten von Ausbildungsbewerbenden mit Schwerbehinderung 2021

Berufszweig	Bewerbungsquote	Einstellungsquote
Verwaltung	2,4 %	2,7 %
Kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe	3,1 %	1,5 %
Informationstechnologie	2,9 %	0 %
Inklusionsprojekt (Fachpraktiker*in für Bürokommunikation)*	35,7 %	75 %

* Das Inklusionsprojekt steht auch Personen mit Nichtschwerbehinderung oder sonstigen besonderen Förderbedarfen offen

Das Migrant*innenprojekt wurde im Ausbildungsjahr 2021 nicht angeboten. Das Inklusionsprojekt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, das im Jahr 2018 erstmals mit zunächst einer Teilnehmerin gestartet ist und seitdem kontinuierlich erweitert wurde, konnte auch im Einstellungsjahr 2021 angeboten werden. Erneut starteten am 01.09.2021 insgesamt vier Auszubildende mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und/oder Mehrfachbehinderung mit ihrem Ausbildungsgang zur/zum Fachpraktiker*in für Bürokommunikation.

Unter den insgesamt 270 Auszubildenden, die im Berichtsjahr 2021 zur Prüfung zugelassen wurden, befanden sich sechs Prüflinge mit Schwerbehinderung. Die Erfolgsquote der Auszubildenden lag im Jahr 2021 über alle Bereiche verteilt bei erfreulichen 95,2 Prozent.

Auch die sechs Auszubildenden mit Schwerbehinderung haben ihre Prüfung zum/zur Verwaltungsfachangestellten, zum/zur Stadtinspektor*in sowie zum/zur Fachpraktiker*in für Bürokommunikation bestanden.

Von den 257 Personen, die im Berichtsjahr 2021 ihre Prüfungen erfolgreich absolviert haben, wurden 240 übernommen, darunter alle sechs Auszubildenden mit Schwerbehinderung.

3.1.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen

Barrierefreie Eignungsprüfungen sind angepasste Testverfahren für Menschen mit Behinderung, die die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfüllen. Solche an den entsprechenden Anforderungen ausgerichtete Eignungstests werden seit 2016 durch das Münchener Institut der Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation durchgeführt.

Die Bewerbenden mit Schwerbehinderung führen zunächst am eigenen Computer selbstständig eine Testvorschau durch. Im Anschluss wird durch das Testinstitut ein Erstberatungsgespräch geführt und eine Empfehlung für die im Einzelfall geeignete Testvariante ausgestellt. Bei entsprechendem Bedarf kann der Online-Bewerbungstest mit Hilfsmitteln oder einer eigenen Assistenzkraft durchgeführt werden. Für den Fall, dass ein Online-Bewerbungstest nicht das geeignete Verfahren sein sollte, bietet die Stadt Köln individuelle Lösungen an.

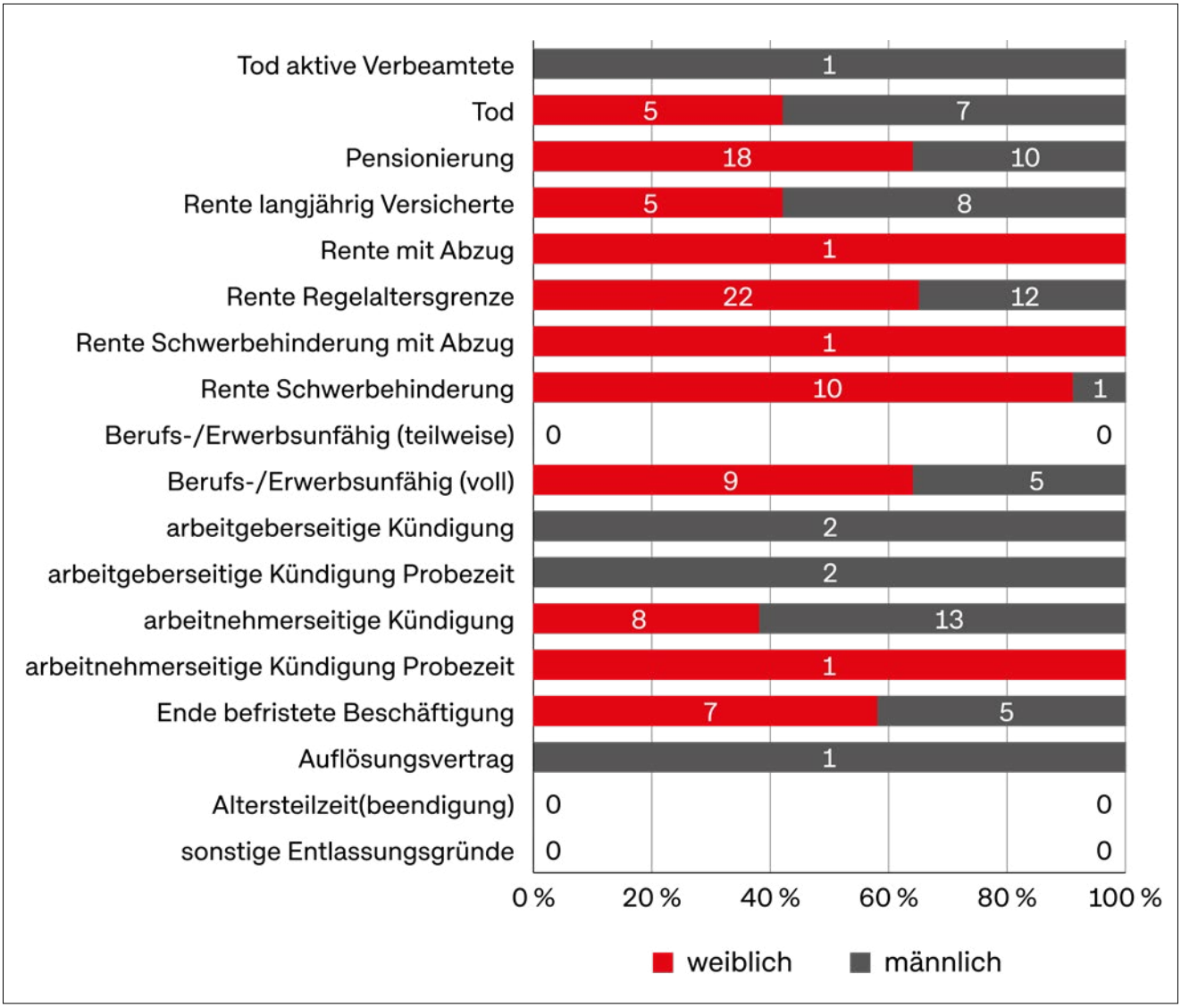
3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Eine Auswirkung auf die Beschäftigungsquote und die betriebliche Präsenz der Beschäftigten mit Schwerbehinderung hat die Zahl der Austritte sowie das Maß an Altersteilzeit.

3.2.1 Austritte

Im Berichtsjahr 2021 schieden insgesamt 155 Beschäftigte mit Schwerbehinderung aus der Beschäftigung bei der Stadt Köln aus.

Diagramm: Austritte von Menschen mit Schwerbehinderung in 2021



3.2.2 Altersteilzeit

Bezogen auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung befanden sich 43 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung in Altersteilzeit. Davon waren 51,2 Prozent weiblich und 48,8 Prozent männlich. Der Anteil der in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung an allen in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitenden lag bei 18,4 Prozent.

4. Leistungsgewandelte Beschäftigte

Selbst bei Einsatz 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 Leistungsgeminderte bleibt eine Teilhabe am Arbeitsleben dennoch möglich. Der im allgemeinen Sprachgebrauch zunehmend verwendete Begriff der Leistungswandlung bezieht sich dabei auf die „Leistungsminderung" (§ 38 Absatz 4 TVÖD).

Mit Stichtag 31.12.2021 wurden insgesamt 113 Mitarbeitende mit dauerhafter Leistungsminderung durch das Disability-Management betreut. Hierbei gehörten 111 Mitarbeitende dem Stammpersonal der Gesamtverwaltung an. Von diesen 111 Mitarbeitenden waren 74,8 Prozent Frauen und 25,2 Prozent Männer. Davon waren 72,1 Prozent schwerbehindert.

Die Verteilung auf die Altersgruppen stellte sich wie folgt dar:

Tabelle: Leistungsgewandelte Beschäftigte nach Altersgruppen 2021

Altersgruppe	20 – 29 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	60 Jahre und älter
Prozentanteil	-	10,8 %	26,1 %	50,5 %	12,6 %

Um Mitarbeitenden im Fall einer Berufsunfähigkeit weiterhin Perspektiven bei ihrer Arbeitgeberin Stadt Köln zu eröffnen, wurden für bestimmte Berufsbilder besondere Konzepte geschaffen.

4.1 Feuerwehrkonzept

Das „gesamtstädtische Konzept über den Einsatz von dienstuntauglichen Feuerwehrbeamtinnen und -beamten“ bietet seit 2008 Perspektiven zur Vermeidung vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit.

Nach amtsärztlicher Feststellung einer dauernden Feuerwehrdienstuntauglichkeit werden gemeinsam mit den betroffenen Verbeamteten geeignete Einsatzmöglichkeiten ermittelt. Diese werden vorrangig bei der Berufsfeuerwehr, nachrangig innerhalb der gesamten Stadtverwaltung gesucht. In der Regel findet eine dreimonatige Probephase statt. Eine Qualifizierung beispielsweise für den Verwaltungsdienst wird durch den Dienstherrn finanziert.

Im Berichtsjahr wurde keiner Feuerwehrfrau/keinem Feuerwehrmann amtsärztlich attestiert, dass ein anderweitiger Einsatz erforderlich ist. Insofern brauchte das Konzept im Kalenderjahr 2021 nicht aktiv angewendet zu werden.

4.2 Konzept für Kindertagesstätten

Das „Konzept für Leistungsgewandelte und von Leistungswandlung bedrohte Mitarbeitende im pädagogischen Bereich“ wurde im Jahr 2017 begonnen. Im Bereich der Kindertagesstätten erhalten dort nicht mehr einsetzbare Mitarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen – Schwerbehinderung und/oder lange Beschäftigungszeiten im Bereich der Kindertagesstätten von über 15 Jahren – die Möglichkeit einer Qualifizierung für eine Tätigkeit in einem anderen städtischen Bereich.

Zum Stichtag 31.12.2021 wurden im Rahmen dieses Konzeptes für die Kindertagesstätten 17 Beschäftigte im Alter von 31 bis 58 Jahren begleitet, welche sich in der beruflichen Umschulung über einen Träger für Rehabilitation befanden. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr mit 28 Beschäftigten einem Rückgang von 39,3 Prozent. Von diesen 17 weiblichen Personen waren acht Beschäftigte schwerbehindert. Daneben gab es 22 Mitarbeitende aus dem pädagogischen Bereich, die ohne Qualifizierung im Sinne des oben genannten Konzeptes im Rahmen einer Vermittlung auf eine EG 4 Stelle in die Verwaltung wechselten.

Im Berichtsjahr sind nach erfolgreicher Erprobung zudem vier Beschäftigte unbefristet in ein Aufgabengebiet des Verwaltungsbereichs übernommen worden, eine Person hat die Umschulung abgebrochen.

12 Beschäftigte befanden sich weiter in der Umschulung. Eine Beschäftigte befand sich nach Abschluss der Umschulung in der Erprobung in einem Aufgabengebiet der Verwaltung. Seit Beginn des KiTa-Konzeptes bis einschließlich des Berichtsjahres haben nur vier Beschäftigte die Umschulung abgebrochen.

5. Unterstützende Maßnahmen

Den Beschäftigten mit Schwerbehinderung wurden nach Expertise der Schwerbehindertenvertretung durch die Stadt Köln und externe Träger auch im Berichtsjahr 2021 diverse Maßnahmen zur Unterstützung angeboten, insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

5.1 Informationstechnologie

Die Behindertengleichstellungsgesetze des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen enthalten an die Verwaltungen gerichtete Vorgaben für barrierefreie Informationstechnologie. Die Stadt Köln kommt diesen Verpflichtungen nach.

Das Thema Barrierefreiheit von IT-Lösungen wie auch der mit diesen Lösungen erstellten Dokumente war und ist der Stadt Köln ein priorisiertes Anliegen. So wurden bereits in der Vergangenheit eine Vielzahl von konkreten zielgerichteten Maßnahmen ergriffen und die Aktivitäten im Jahr 2021 nochmals intensiviert.

So wurde auf Initiative der Stadt Köln im KDN (Dachverband der kommunalen IT-Dienstleister) im Juni 2021 der regelmäßig tagende „Arbeitskreis Barrierefreiheit" eingerichtet und etabliert, der über den Erfahrungsaustausch der Kommunen untereinander auch die Nachfragemacht gegenüber den Softwarelieferanten bündeln und stärken soll.

Bei dem im Rahmen des Ausschreibungsprozesses verwendeten technischen Musterlastenheft wurde im Berichtsjahr die Barrierefreiheit der angebotenen Lösung als K.O.-Kriterium gesetzt. Der Inbetriebnahme- und Freigabeprozess für neue Lösungen wurde um den obligatorischen Prüfschritt „Barrierefreiheit" erweitert.

Ferner wurden alle seitens des Amtes für Informationsverarbeitung im Internet und Intranet bereitgestellten Online-Formulare (über 500 Stück) von PDF auf HTML umgestellt und erfolgreichen Barrierefreiheitstests unterzogen. Auch alle aus den Formularen verlinkten Merk- beziehungsweise Infoblätter stehen mittlerweile als barrierefreie PDF-Dokumente zur Verfügung. Fachdienststellen werden bei Fragen und Tests im Kontext der dezentralen Erstellung von weiteren barrierefreien PDF-Dokumenten unterstützt.

Zudem hat das Amt für Informationsverarbeitung basierend auf der Software „ABBYY“ im August 2021 eine Lösung geschaffen, mit der über in den Dienststellen vorhandenen Standardscannern (Etagenmultifunktionsgeräte) barrierefreie PDF-Dokumente erstellt werden können.

Um allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, barrierefreie PDF-Dokumente zu erstellen, ist für 2022 geplant, das Prüfwerkzeug „PDF Accessibility Checker (PAC)“ in der Version 3.0 zur Nutzung an allen städtischen Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen.

5.2 Leistungsbeurteilungen

Die Leistungsbeurteilung ist ein Instrument der Personalentwicklung. Durch sie werden Leistung, Befähigung und Eignung der Mitarbeitenden bewertet. Die Erstellung von Beurteilungen ist unmittelbare Führungsaufgabe. Führungskräfte haben insbesondere bei der Beurteilung von Menschen mit Behinderung die Verantwortung, den Bestimmungen des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches gerecht zu werden. Eine behinderungsbedingte Leistungsminderung ist in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen. Die Leistung ist leidensgerecht zu bewerten.

In Kooperation mit dem Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung werden Führungskräfte in einer Beurteilungsschulung zielgerichtet auf die Erstellung und Durchführung von Leistungsbeurteilungen vorbereitet.

Veränderte Arbeitsvoraussetzungen und neue Herausforderungen für die Stadt Köln erfordern erweiterte Kompetenzen und bewirken neue Anforderungen an die Mitarbeitenden. Die Beurteilung von Arbeitsleistung sollte mit diesen Veränderungen Schritt halten. Entsprechend wird auch das Beurteilungswesen in den nächsten Jahren neugestaltet. Grundlage für die Neugestaltung ist ein stadtweit gültiges Kompetenzmodell. 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 Beschäftigten sowie die Regelungen der Inklusionsvereinbarung berücksichtigt werden.

5.3 Inklusionsschulungen für Führungskräfte

Im Jahr 2021 hat die Stadt Köln die nach der Inklusionsvereinbarung verpflichtenden Fortbildungen für Führungskräfte auf ein Onlineformat umgestellt. Die Schulung behandelt die Themen:

- Inklusive Führung,
- Inklusionsvereinbarung und Grundsatzpapiere der Stadt Köln,
- Schwerbehindertenrecht,
- das Inklusionsamt des LVR und seine Aufgaben sowie
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Stadt Köln.

Insgesamt sind im Jahr 2021 fünf Onlineschulungen in Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland durchgeführt worden. Dabei sind ca. 250 Führungskräfte geschult worden. Die digitale Durchführung der Schulungen hat sich bewährt und als praktikabel erwiesen.

Durch praktische Beispiele aus der Stadtverwaltung Köln werden die Teilnehmenden für das Thema Inklusion sensibilisiert und die Schulung ist hierdurch auch im Onlineformat lebendig und praxisnah gestaltet, so dass sich die Stadt Köln dazu entschieden hat, die Schulungen auch weiterhin im Onlineformat anzubieten und durchzuführen.

5.4 Co-Finanzierung aus Mitteln des Inklusionsfonds

Für einen Ausgleich von behinderungsbedingten Einschränkungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung.

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

In den meisten Fällen fördert der Landschaftsverband Rheinland oder die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben die Anpassungen in Höhe von rund 80 Prozent. Die Förderung beruht auf einer Ermessensentscheidung nach § 26 Absatz 2 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Wesentlicher Gesichtspunkt für die Bewilligung einer Förderquote von 80 Prozent ist die Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote von fünf Prozent nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch. Alle vom Landschaftsverband Rheinland oder der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben gewährten Zuschüsse stehen den Dienststellen als eigenes Budget zur Verfügung und sind zweckgebunden.

Über den in der Inklusionsvereinbarung vorgesehenen Inklusionsfonds können auch Bedarfe finanziert werden, die nicht gesetzlich gefördert werden. Für den Inklusionsfonds gilt jedoch das Subsidiaritätsprinzip. Daher können Leistungen aus ihm nur bezüglich solcher Kosten gewährt werden, welche vom Landschaftsverband Rheinland nicht bezuschusst werden. Dies sind zumeist etwa 20 Prozent der Gesamtkosten, die die Dienststellen früher selbst aufbringen mussten.

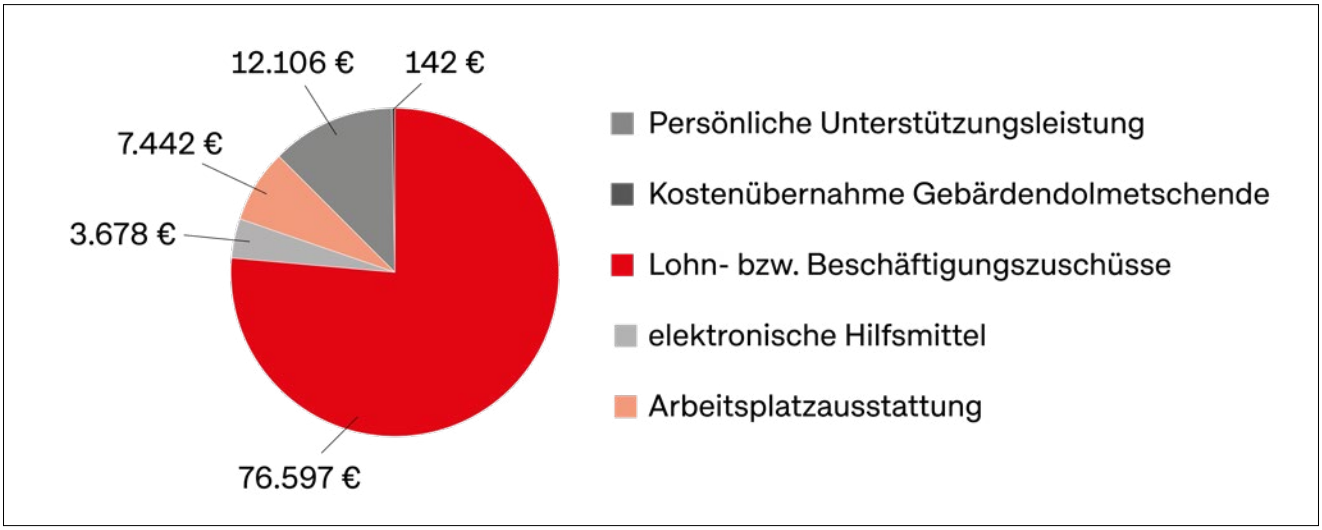
5.5 Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende

Im städtischen Haushaltsjahr 2021 wurden Auszubildende mit Schwerbehinderung mit 73.841 € bezuschusst.

5.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits-und Berufsleben

Die Stadt Köln kann Zuschüsse für Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse vom Landschaftsverband Rheinland erhalten. Für das Jahr 2021 wurden durch die Dienststellen Zuschüsse in Höhe von 99.965,28 € ermittelt, die den beschäftigten Menschen mit Behinderung unmittelbar zu Gute kamen. Zugleich konnte dadurch eine Entlastung des städtischen Haushalts erreicht werden. Bezuschusst wurden unter anderem Lohnkosten, personelle Unterstützung und behinderungsgerechte Ausstattungen von Arbeitsplätzen.

Diagramm: Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben 2021

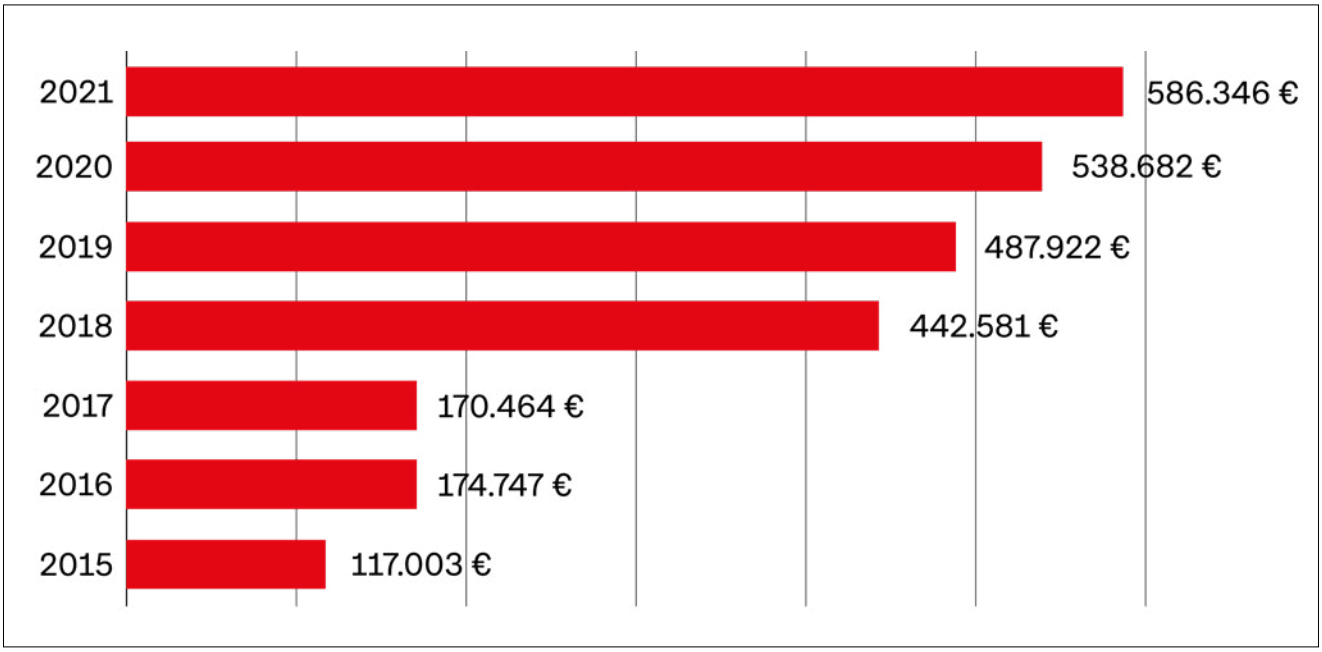


Darin nicht enthalten sind Fördermittel, die durch die Rehaträger direkt an Beschäftigte geleistet wurden. Hierzu gehören etwa Leistungen für die persönliche Assistenz und durch das persönliche Budget (§ 29 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Auch diese Leistungen entlasten indirekt den städtischen Haushalt.

5.7 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Die Dienststellen der Stadtverwaltung Köln vergeben geeignete Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Diese Beträge kommen zwar nicht unmittelbar den städtischen Beschäftigten zugute, dennoch kommt durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Menschen mit Behinderung eine – in § 223 SGB IX auch gesetzlich anerkannte – Unterstützung zum Ausdruck. Die Auftragsvolumina entwickelten sich seit 2015 wie folgt:

Diagramm: Volumina der Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderung ab 2015



Das Auftragsvolumen ist im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr um 10,4 Prozent gestiegen. Zum Gesamtvolumen trugen insbesondere größere Aufträge durch das Amt für Schulentwicklung zur Herstellung von Sonnenschutz- und Verdunklungsstoffen sowie durch das Steueramt für Scan- und Archivierungsleistungen bei. Weitere Beauftragungen betrafen Druck- und Kuvertierungsarbeiten und die Erbringung von Leistungen im Bereich der Grünpflege.

Um die Beauftragung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung weiter zu fördern, ist ein Verzeichnis der bundesweit anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe im Intranet der Stadt Köln veröffentlicht.

6. Vorbeugende Maßnahmen

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, nimmt die Kölner Stadtverwaltung auch die Prävention in den Blick. Hierfür bietet die Stadt Köln ein umfangreiches Maßnahmenprogramm an.

6.1 Homeoffice

Durch die Coronapandemie hat die Bedeutung des Homeoffices (auch sogenannte Heimarbeit), insbesondere in der Form des mobilen Arbeitens, weniger in der Form der Teleheimarbeit, auch im Jahr 2021 weiter deutlich zugenommen.

So bestanden zum Stichtag 31.12.2021 bei der Stadt Köln 17.022 vollumfängliche Homeoffice-Zugänge. Gegenüber dem Stand 31.12.2020 mit 13.271 Zugängen bedeutet dies innerhalb nur eines Jahres einen Zuwachs von 28,3 Prozent. Hierdurch setzt die Stadtverwaltung nicht nur ein Zeichen als moderne Arbeitgeberin, sondern bietet auch Personen insbesondere mit körperlichen Einschränkungen die Möglichkeit zur erleichterten Organisation des Arbeitsalltages.

Grundlegende städtische Regelung für das mobile Arbeiten ist die bereits am 01.02.2013 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Stadt Köln". Sie verfolgt unter anderem das Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu verbessern, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Durch mobiles Arbeiten werden die Arbeitswege reduziert und das individuell angepasste Arbeitsumfeld genutzt. Außerdem sind insbesondere die Barrierefreiheit herstellende Arbeitsmittel für mobile Arbeitsplätzen förderfähig.

6.2 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung

Die Schwerbehindertenvertretungen und die Stadt Köln arbeiten gemeinsam an dem Ziel, die Einstellungszahlen von Menschen mit Schwerbehinderung weiter zu erhöhen und die auf Menschen mit Schwerbehinderung bezogene Teilhabe am Arbeitsleben der Stadtverwaltung fortlaufend zu verbessern. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung unterstützt mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen die Beschäftigten mit Schwerbehinderung, Gleichstellung und die von Behinderung bedrohten Beschäftigten. Beide sind wichtige Ansprechpartnerinnen für die Stadt Köln als Arbeitgeberin beziehungsweise Dienstherrin.

Hohe Bedeutung hat dabei die vertrauensvolle Zusammenarbeit, die neben der mindestens zweimal im Jahr tagenden Steuerungsgruppe zur Inklusionsvereinbarung durch einen regen Austausch, gegenseitige Beratung und gemeinsame Verhandlung geprägt ist. Als Interessenvertretung und Vertrauensperson der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung informiert die Gesamtschwerbehindertenvertretung regelmäßig über das Intranet der Stadt Köln sowie die „Stadt intern" – das Magazin für die Beschäftigten der Stadt Köln – über aktuelle Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht.

Kontakt

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

Telefon 0221 221-34888
Fax 0221 221-22219
personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de

Stadt Köln
Die Oberbürgermeisterin

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

Gestaltung
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis
Seite 4, 5: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator: Stefan Albers

13-US/391-22/11/11.2022