



Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2011

Erfahrungsbericht zur Integrationsvereinbarung 2011

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen der Stadt Köln

Kontakt

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

Telefon: 0221/221-26765

Telefax: 0221/221-22961

Ansprechpartnerin:

Britta Oswald

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



Der Oberbürgermeister

Dezernat I – Personal- und Organisationsamt

Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangssituation	S. 5
2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends	S. 6
2.1 Vorbemerkung	S. 6
2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends	S. 6
3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen	S. 7
3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003	S. 7
3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate	S. 8
3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern	S. 8
3.4 Behinderung nach Altersstufen	S. 9
3.5 Demographische Entwicklung	S. 10
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	S. 11
4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds	S. 11
4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen	S. 11
4.1.2 Bewilligte Mittel der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben	S. 12
4.1.3 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds	S. 13
4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte	S. 14
4.3 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln	S. 15
4.4 Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes beim LVR	S. 15
4.5 Fortbildungen und Schulungen seitens der Gesamtschwerbehinderten- vertretung	S. 16
4.6 Einstellung schwerbehinderter Menschen	S. 16
4.6.1 Einstellungen im Verwaltungsbereich	S. 16
4.6.2 Initiativbewerbungen	S. 18
4.6.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich	S. 18
4.6.4 Ausbildungszuschüsse	S. 19
4.6.5 Übernahme von Auszubildenden	S. 19
4.7 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität	S. 20
4.8 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 20
4.9 Informationsbörse „Uns hält nichts auf!“	S. 21
5. Ausblick	S. 21

1. Ausgangssituation

„Die Vertragsstaaten verpflichten sich zu sofortigen und wirksamen Maßnahmen, damit die Rechte und die Würde von Menschen mit Behinderungen geachtet werden, ihre Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten anerkannt und Vorurteile bekämpft werden.“¹

Barrierefreiheit – Was bedeutet das wirklich? Sind es nur die Barrieren, die behinderten Menschen im Weg stehen? Oder kann es auch sein, dass viele Menschen eine Barriere im Kopf haben? Eins ist klar, Barrieren lassen sich beheben, egal welcher Natur sie sind.

Viele Menschen begegnen Behinderten kaum im Alltag. Und wenn sie auf diese treffen, sehen sie nur vermeintliche Schwächen.

Ein gemeinsamer Arbeitsalltag ist ein bedeutender Schritt, um solche Einschätzungen abzubauen. Die Stadt Köln ist Vorbild und zeigt, wie ein alltägliches Miteinander funktioniert.

Am 20.06.2002 hat die Verwaltung mit dem Gesamtpersonalrat und dem Gesamtvertrauensmann der schwerbehinderten Menschen eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Schwerbehinderte Menschen sollen durch geeignete Maßnahmen, wie z.B. die behinderungsgerechte Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes, in ihrer beruflichen Entwicklung besonders gefördert werden, um so konkurrenzfähig zu bleiben.

Ein weiteres Kernstück der Vereinbarung ist ein Integrationsfonds, der zur Finanzierung der o. g. Integrationsziele eingesetzt wird, soweit eine Förderung aus anderen gesetzlichen Mitteln nicht möglich ist.

Die Steuerungsgruppe tagt mindestens zweimal im Jahr und erörtert die anliegenden aktuellen Themen.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sind:

- die Gesamtschwerbehindertenvertretung
- der Hauptbeauftragte des Arbeitgebers
- das Amt für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- der Gesamtpersonalrat und
- das Personal- und Organisationsamt als Geschäftsführung.

Die Integrationsvereinbarung legt fest, dass einmal im Jahr dem Oberbürgermeister im Rahmen eines Erfahrungsberichtes über die Umsetzung und Realisierung der Integrationsvereinbarung sowie dem Stadtvorstand über die Verwendung der Mittel berichtet wird. Dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen, Vergabe, Internationales wie auch dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird auf eigenen Wunsch ebenfalls berichtet. Der vorliegende Bericht deckt den gesamten Informationsbedarf dieser Gremien ab.

Integrations-
vereinbarung

Kernpunkt:
Integrationsfonds

Mitglieder der
Steuerungsgruppe

Berichtswesen

¹ Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 8

2. Die wichtigsten Kennzahlen und Entwicklungstrends

2.1 Vorbemerkung

Sämtliche Kennzahlen und Diagramme wurden dem Gehaltsverfahren SAP HRP zum Stichtag: 31.12.2011, Auswertungsdatum: 27.06.2012 entnommen.

Datenbasis nach dem Gehaltsverfahren SAP HRP

2.2 Kennzahlen und Entwicklungstrends

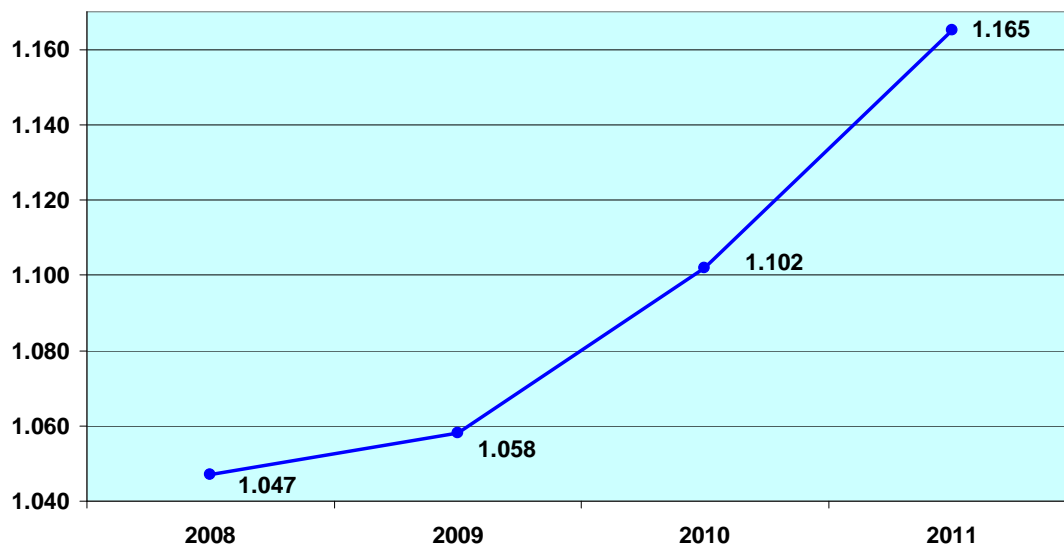
Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2011

1.165

schwerbehinderte Frauen und Männer.

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag: 31.12.2011 mit Aushilfen, Praktikanten und Beurlaubten betrug 18.520.

Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln 2008-2011



Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter steigt stetig an

Anteile Frauen/Männer

660 davon sind Frauen und 505 sind Männer.

Frauenquote aller Beschäftigten

62,76% aller Beschäftigten sind Frauen.

Frauenquote

Von allen beschäftigten Frauen sind 5,68% schwerbehindert.

Männerquote aller Beschäftigten

37,24% aller Beschäftigten sind Männer.

Männerquote

Von allen beschäftigten Männern sind 7,32% schwerbehindert.

Schwerbehindertenquote

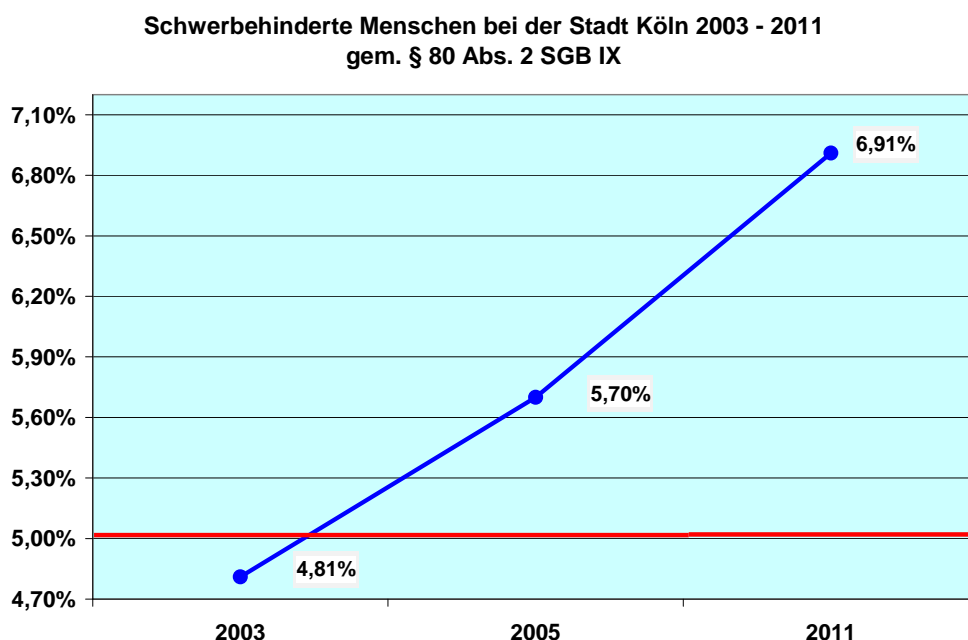
Die Schwerbehindertenquote liegt bei 6,91%².

Entwicklungstrend: trotz höherer Anzahl ausgeschiedener als eingestellter schwerbehinderter Menschen, stetiger Anstieg der schwerbehinderten Beschäftigten (s auch: Behinderung nach Altersstufen).

Seit 2004 ist die gesetzliche Pflichtquote dauerhaft überschritten.

3. Statistiken zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

3.1 Die Beschäftigungsquote seit 2003



Stadt Köln erreicht
6,91%

Gemäß der Integrationsvereinbarung strebt die Stadt Köln an, die in § 71 SGB IX geforderte Mindest-Beschäftigungsquote von 5% durch geeignete Maßnahmen zu sichern bzw. deutlich zu überschreiten.

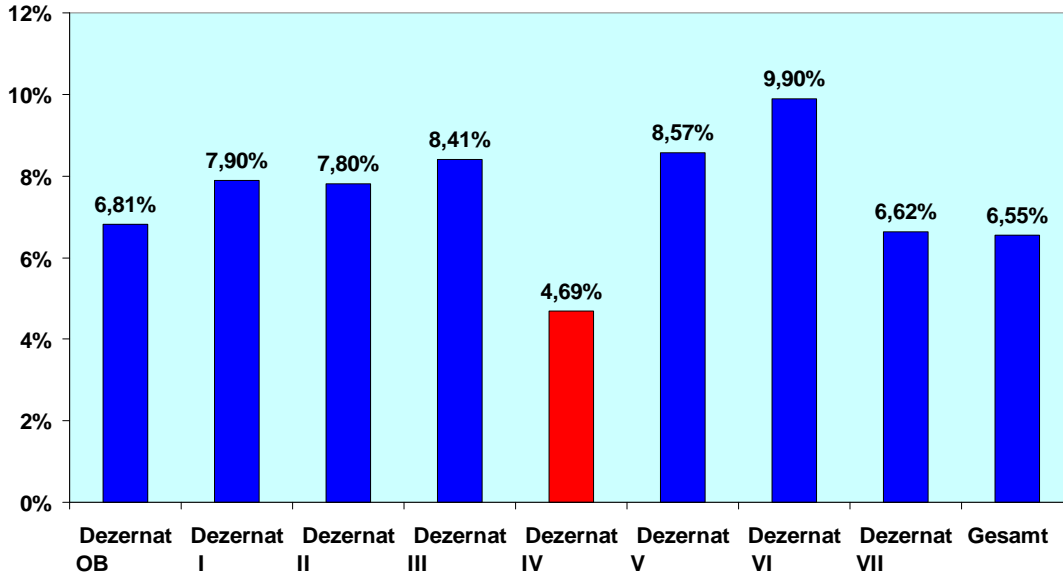
gesetzliche Norm:
5% Mindest-
Beschäftigungs-
quote

Ungeachtet dessen, dass die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Schwerbehinderung immer höher gesetzt werden und obwohl die Gleichstellung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst schwerer zu erreichen ist, trägt neben der demographischen Entwicklung auch die gute Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und Beratung durch die Schwerbehindertenvertretungen zu diesem positiven Ergebnis bei.

²Das Datenmaterial der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen basiert auf der jeweiligen Jahresmeldung nach dem Schwerbehindertenrecht an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Rheinland nach dem SGB IX.

3.2 Die Beschäftigungsquote der Dezernate

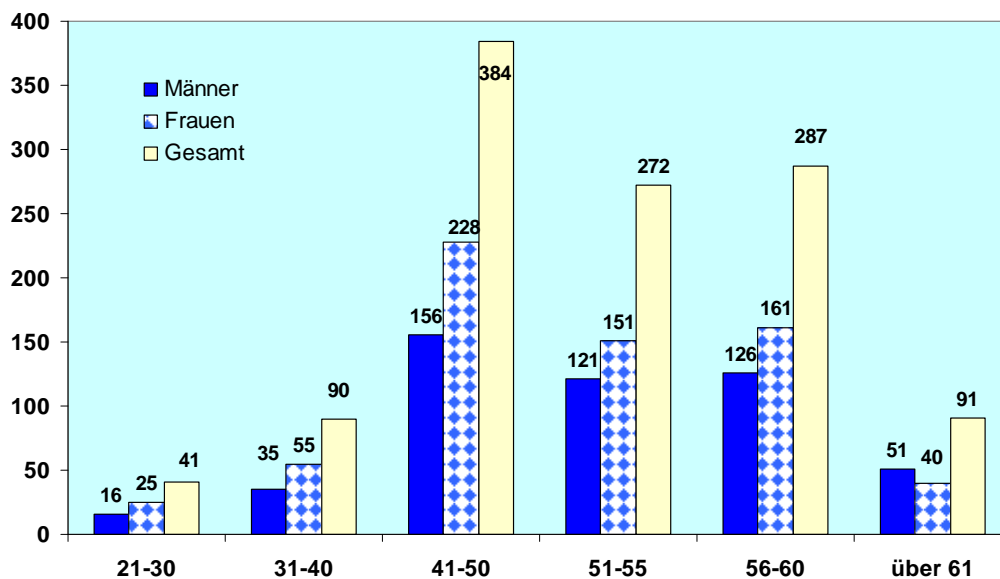
Dezernate im Jahresdurchschnittsvergleich 2011
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen



Bei einem Vergleich der Beschäftigungsquoten der Dezernate ergeben sich teilweise große Unterschiede. Jeder Vergleich muss aber auch die unterschiedlichen Strukturen, die Dezernatsaufgaben und die Größe der Geschäftsbereiche berücksichtigen: so können z. B. bei der Berufsfeuerwehr schwerbehinderte Menschen nur bedingt eingesetzt werden, da ein besonderes Maß an körperlicher Fitness eine Einstellungsvoraussetzung ist.

3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Frauen und Männern

Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln 2011



Der höhere Anteil von Frauen unter den Beschäftigten (= 62,76%) im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (= 37,24%) spiegelt sich auch unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der schwerbehinderten Menschen wider: es arbeiten mehr schwerbehinderte Frauen als schwerbehinderte Männer bei der Stadt Köln.

Frauenanteil höher

3.4 Behinderung nach Altersstufen

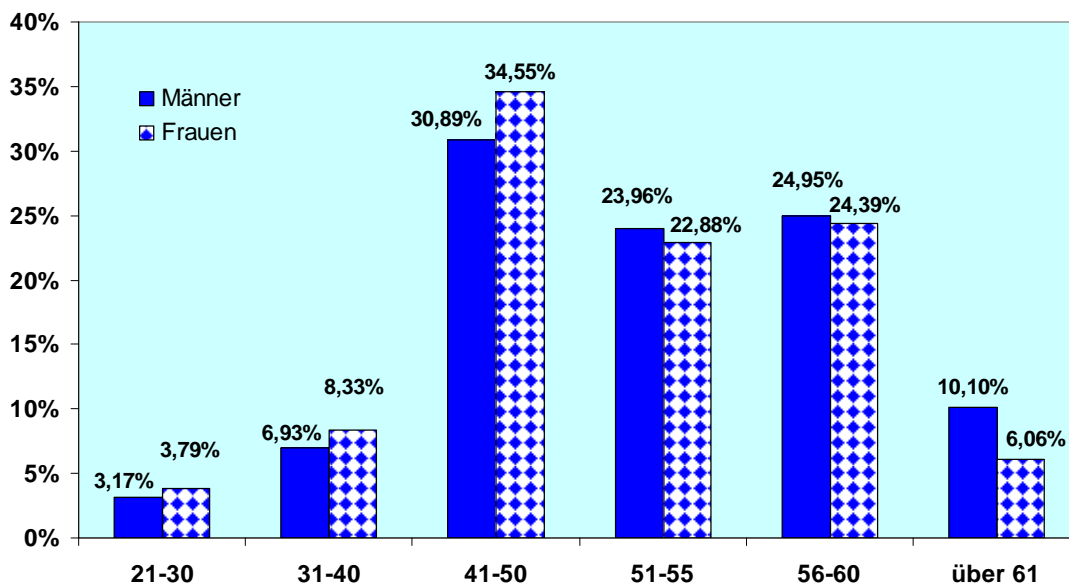
Behinderungen treten bei den meisten Menschen erst im Laufe ihrer Berufsbiographie durch Krankheit oder durch einen Unfall auf. Körperliche Behinderungen machen dabei den überwiegenden Teil der Behinderungsarten aus. Jedoch ist auch eine steigende Anzahl von Behinderung aufgrund von psychischen Erkrankungen zu beobachten und zu verzeichnen mit teilweise langen Phasen von Arbeits-/ Dienstunfähigkeit, bis hin zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis.

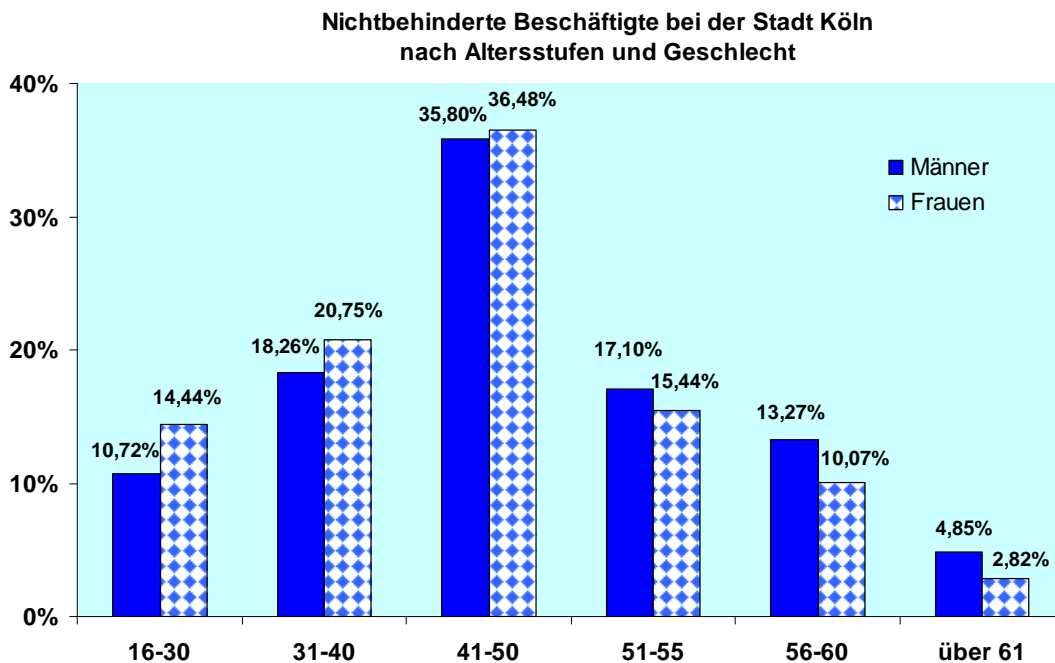
Behinderungen durch Krankheit oder Unfall

In 2011 waren mit 656 nahezu 57% der schwerbehinderten Beschäftigten zwischen 41 und 55 Jahre alt.

Weitere 24,64% gehörten der Altersgruppe der 56- bis 60-Jährigen an. Junge Erwachsene bis zum 30. Geburtstag waren dagegen lediglich mit 3,52% vertreten.

Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln
nach Altersstufen und Geschlecht



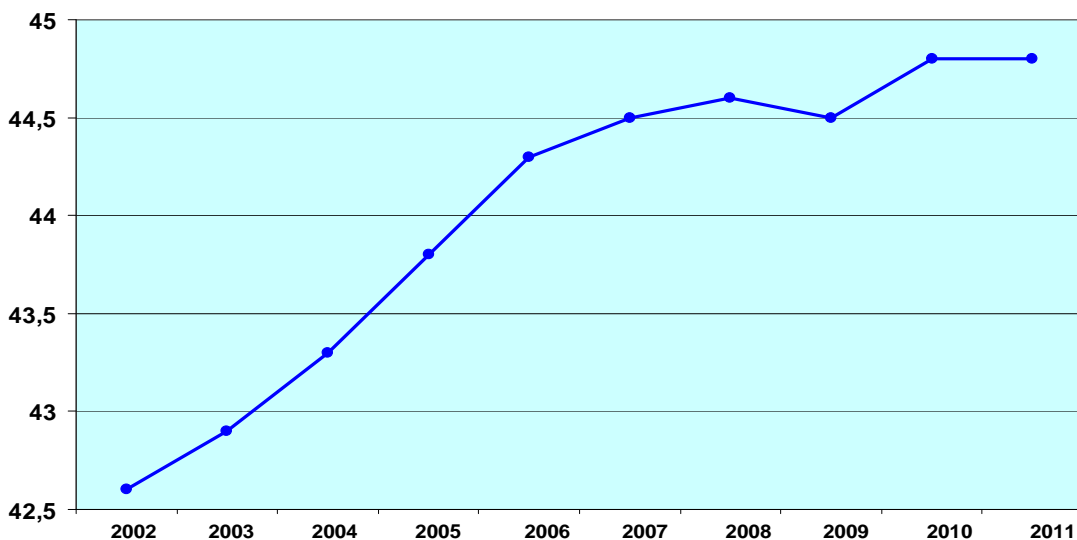


3.5 Demographische Entwicklung

Das Alter und die Altersstruktur der Beschäftigten stehen in engem Zusammenhang mit Krankenstand und Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern. So steigen laut Veröffentlichungen der Krankenkassen grundsätzlich die Krankentage mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Eine finnische Untersuchung bestätigt zudem eine Abnahme der Arbeitsfähigkeit ab einem Alter von 45 Jahren, wenn keine kompensierenden Maßnahmen ergriffen werden.

Die städtische Gesamtausfallquote liegt 2011 bei 7,24 % und ist somit zum fünften Mal in Folge angestiegen³. Der Altersdurchschnitt bei der Stadt Köln liegt beim Stammpersonal der Kernverwaltung bei 44,7 Jahren bzw. 44,8 Jahren für die Gesamtverwaltung.

Entwicklung des Durchschnittalters



³ Zum 31.10.2012 beträgt die Ausfallquote 7,13 % und liegt bis dahin noch leicht unter dem Vorjahreswert.

Der Anstieg des durchschnittlichen Beschäftigtenalters verlangsamte sich zwar in den letzten Jahren und ist in 2011 sogar auf dem Vorjahresniveau geblieben, erwartet wird jedoch ein weiteres Ansteigen auf ca. 48,6 Jahre im Jahr 2020. Die Krankenquote könnte somit rechnerisch 7,6% erreichen.

Es liegt daher im gemeinsamen Interesse der Verwaltung, Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustandes sowie der Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu treffen.

4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

4.1 Externe Ausgleichsabgabe und Integrationsfonds

Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, haben gem. § 77 Abs. 2 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 105 € zu bezahlen.

externe
Ausgleichsabgabe

Die Stadt Köln hatte somit aufgrund der Quotenerfüllung - wie in den Vorjahren - auch für 2011 keine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland zu zahlen.

Mit der Integrationsvereinbarung ist ein Integrationsfonds (= interne Ausgleichsabgabe) als eine zusätzliche Leistung zur gesetzlichen Vorgabe entwickelt worden.

Integrationsfonds =
interne Ausgleichs-
abgabe

Beim Personal- und Organisationsamt war seit der Einführung von NKF ein zentraler Mittelansatz in Höhe von 15.000 € als interner Integrationsfonds in der Höhe der durchschnittlichen Förderungen pro Jahr festgeschrieben. Für das Jahr 2011 stand auf Grund pauschaler Kürzungen wegen der derzeitigen Haushaltssituation nicht mehr das volle Budget von 15.000 € zur Verfügung. Die Mittel wurden auf 13.475 € gekürzt, was in 2011 jedoch keine Auswirkungen auf die beantragten Förderungen hatte (siehe Ziffer 4.1.3).

4.1.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Wer schwerbehindert ist, ist nicht automatisch auch leistungsgemindert. Aber ist die Arbeitsleistung behinderter Menschen ohne Hilfen nur noch eingeschränkt möglich, muss der Arbeitsplatz behinderungsgerecht angepasst werden.

Damit werden wieder optimale Leistungen ermöglicht, Belastungen abgebaut und weiteren gesundheitlichen Schäden vorgebeugt.

Ist z.B. eine technische Umgestaltung des Arbeitsplatzes nötig, werden Dienststelle und Schwerbehinderte von

Behinderungsgerechte
Arbeitsplatzausstattung

- den Schwerbehindertenvertretungen,
- den Ingenieuren des Integrationsamtes,
- den Fachdiensten der Rehaträger,
- dem Integrationsfachdienst (=IFD),

- den Fachleuten der Berufsförderungswerke

beraten, welche Maßnahmen ergriffen werden können.

Im Übrigen können ggf. auch durch organisatorische Veränderungen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Die Höhe der Förderung aus der Ausgleichsabgabe wird auch daran gemessen, ob Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachkommen. Die Stadt Köln erfüllt die geforderte Beschäftigungsquote und erhält im Regelfall Zuschüsse in Höhe von 80 % zu den jeweiligen Kosten. Leistungen der Rehaträger an die Betroffenen werden bis zu 100 % gefördert.

4.1.2 Bewilligte Mittel der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben nach dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) i. V. m. der Ausgleichsabgabeverordnung wurden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben folgende Zuschüsse an die Stadt Köln als Arbeitgeber und ihre schwerbehinderten Beschäftigten gewährt:

Bewilligte Mittel	113.769,08 €	Bewilligte und ausgezahlte Mittel
Ausgezahlte Mittel	51.624,40 €	

Von den bewilligten Mitteln gingen 40.778,66 € an Frauen und 72.990,42 € an Männer.

Von den ausgezahlten Mitteln i. H. v. 51.624,40 € wurden mit 25.337,81 € Förderungen für Frauen und mit 26.286,59 € Förderungen für Männer finanziert.

Bewilligte Mittel in Höhe von 62.144,68 € sind noch nicht von den Dienststellen der Stadt Köln abgerufen worden, weil z. B. noch nicht alle Rechnungen vorliegen oder die Maßnahme noch nicht abgeschlossen ist.

Diese gebundenen Mittel verfallen nicht, sondern stehen bis zum Abschluss einer jeden Maßnahme zur Verfügung.

Aus den durch die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben bewilligten Mitteln der Ausgleichsabgabe wurden allgemeine behinderungsbedingt notwendige Arbeitsplatzumrüstungen vorgenommen, z.B. zur Beschaffung bzw. Durchführung von:

- besonderem Büromobiliar
- technischen Arbeitshilfen
- notwendigen baulichen Veränderungen
- Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes
- Hilfen in besonderen Lebenslagen, wie z. B. das Ergotraining am Arbeitsplatz oder die Einrichtung von Behindertenparkplätzen am Arbeitsplatz/ Wohnort.

Außerdem erfolgten Zuschüsse an die Stadt Köln als Arbeitgeber in Form von Minderleistungsausgleichen und zur Abdeckung der finanziellen Aufwendungen bei personeller Unterstützung.

Des Weiteren wurden personenbezogene Mittel von Reha- und Rententrägern, der Bundesagentur für Arbeit und dem Landschaftsverband Rheinland in Anspruch genommen.

4.1.3 Projekte aus den Mitteln des Integrationsfonds

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung.

Sollen Arbeitsplätze behinderungsgerecht angepasst werden, ist von den Dienststellen vorrangig zu prüfen, ob nicht je nach Einzelfall Mittel bei der Arbeitsverwaltung, den Rententrägern, den Krankenkassen oder beim Integrationsamt beantragt werden können, um diese Anpassungen zu finanzieren.

In den meisten Fällen tritt die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben in die Kostenübernahme mit einer Förderhöhe von 80% der Gesamtkosten ein.

Die Mittel der internen Ausgleichsabgabe werden nach dem Subsidiaritätsprinzip grundsätzlich nachrangig eingesetzt (siehe auch Ziffer 4.1.2).

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

Nachrangiger Einsatz
des Integrationsfonds

Geförderte
Projekte

Projekte Integrationsfonds 2011, bewilligte und abgerufene Mittel			
Ansatz im Haushaltsjahr 2011			13.475,00 €
Fallzahlen	Titel	Handicap	Kosten
2	Hörgerät/Headset	Hörbehinderung	2.323,80 €
32	Eignungsprüfung für behinderte Bewerber	diverse	2.227,84 €
6	behindertengerechter Stuhl/Schreibtisch/Stehpult	Mobilitätseinschränkung	1.922,69 €
1	Wartung/Evakuierungsstuhl	Mobilitätseinschränkung	165,79 €
1	Schulung zur Vergrößerungssoftware	Sehbehinderung	142,00 €
1	behindertengerechter IV-Schulungsplatz		400,00 €
43	Gesamtsumme der Förderungen in 2011		7.182,12 €
Förderungen, die in 2011 nicht von den Dienststellen abgerufen wurden			922,82 €
nicht verausgabte Mittel des Integrationsfonds 2011			5.370,06 €

- Die Förderung von Hörgeräten bzw. Headsets ermöglicht den hörbehinderten Beschäftigten die Weiterbeschäftigung an ihrem Arbeitsplatz.
- Durch behinderungsgerechte Eignungsprüfungen bei Bewerbungen wird behinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Einstieg ins Berufsleben vereinfacht.
- Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten, die infolge einer überwiegend sitzenden Tätigkeit behinderungsbedingt Probleme hatten, sind nun mit elektromotorisch höhenverstellbaren PC-Arbeitstischen ausgestattet, so dass die Betroffenen durch den Wechsel von Sitzen und Stehen körperliche Fehlhaltungen und -belastungen weitgehend vermeiden können.
- Die Förderung einer Vergrößerungssoftware mit der dazugehörigen Schulung macht den Einsatz von sehbehinderten Beschäftigten an ihren PC-Arbeitsplätzen auch weiterhin möglich.

In 2011 wurden Mittel in Höhe von 922,82 € bewilligt, jedoch von den Dienststellen nicht abgerufen. Informationen zu den Gründen liegen nicht vor.

Die nicht verausgabten Mittel wurden im Rahmen der Jahresrechnung eingespart (diese Verfahrensweise betrifft sämtliche Ausgabepositionen der Stadt Köln).

Von den Anträgen auf Förderung aus dem Integrationsfonds, die die Dienststellen bislang gestellt haben, ist noch kein Antrag abgelehnt worden.

Auf die positiven Förderbeispiele und die Erfahrungsberichte aus den Vorjahren wird an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich hingewiesen.

4.2 Aufträge an Werkstätten für Behinderte

Auf eine eventuell zu zahlende Ausgleichsabgabe sind zum Teil Aufträge an anerkannte Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten anrechenbar. Die Dienststellen werden daher zum Jahresende durch das Personal- und Organisationsamt gebeten, an Werkstätten erteilte Aufträge darzulegen. In der Vergangenheit war es allerdings nicht erforderlich auf die Anrechenbarkeit derartiger Aufträge zur Verringerung der Ausgleichsabgabe zurückgreifen zu müssen.

Seit 2004 erfüllt die Stadt Köln die gesetzliche Beschäftigungsquote und muss aus diesem Grund keine Ausgleichsabgabe zahlen.

Auch wenn die Aufträge angesichts der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote für schwerbehinderte Menschen zu keiner Senkung der Ausgleichsabgabe führen können, wird das Ziel weiter verfolgt, die Möglichkeiten der Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen auch in Zukunft umfassend auszuschöpfen.

**Anrechnung auf
Ausgleichsabgabe**

Werkstattaufträge bewirken eine mittelbare Förderung behinderter Menschen über die Sicherung ihrer Arbeitsplätze. Diese Menschen sind auf dem ersten Arbeitsmarkt nur schwer oder gar nicht zu vermitteln.

Aufträge an Behindertenwerkstätten	
2007	70.208,64 €
2008	90.152,32 €
2009	233.289,75 €
2010	271.564,57 €
2011	223.035,64 €

**Aufträge
sichern
Werkstatarbeitsplätze**

Bei einem Großteil der erteilten Aufträge handelt es sich um die Digitalisierung von Akten sowie um die Lieferung von Broschüren, Flyern und Plakaten. Einen kleineren Anteil an Aufträgen machte die Lieferung von Gartenbänken u. ä. für den Grünbereich aus.

4.3 Mobiles Arbeiten als Chance für schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen zunehmend den Ort der Arbeitsleistung zu flexibilisieren und die Arbeit auch außerhalb der städtischen Büroräume zu leisten. Am 08.06.2011 haben Herr Oberbürgermeister Roters und der Gesamtpersonalratsvorsitzende Herr Giesen-Weirich eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Stadt Köln unterzeichnet. Die Dienstvereinbarung besagt unter anderem, dass Mobiles Arbeiten im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Belange mit wenigen Ausnahmen grundsätzlich möglich ist.

Diese Regelung hat gerade für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Bedeutung. Durch Mobiles Arbeiten werden die Rahmenbedingungen flexibilisiert und somit vereinfacht. Die Arbeitsplatzhaltung wird dadurch erleichtert.

Ein gehbehinderter Mensch hat so zum Beispiel die Möglichkeit von seinem gewohnten, häufig schon angepassten Umfeld aus zu arbeiten. Der eventuell beschwerliche Weg zur Arbeit bleibt ihm oder ihr somit erspart.

Barrieren, die einen schwerbehinderten Menschen an der Teilhabe am Arbeitsleben möglicherweise hindern, können demnach mit der Option des Mobilen Arbeitens weiter reduziert werden.

**Mobiles Arbeiten
ermöglicht flexibles
Arbeiten**

4.4 Fortbildung des Personal- und Organisationsamtes beim LVR

Im September 2011 fand eine Fortbildungsveranstaltung für die Beauftragten des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten sowie für die Personalverantwortlichen der Stadt Köln statt.

Die Durchführung erfolgte durch das LVR Integrationsamt in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt der Stadt Köln. Das Interesse unter der Belegschaft der Stadt Köln war so groß, dass ein weiterer Termin für Dezember 2011 angesetzt und durchgeführt wurde.

Folgende Schwerpunktthemen wurden behandelt:

- Überblick über das Schwerbehindertenrecht
- Der/die Beauftragte des Arbeitgebers
- Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer
- Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung.

Ziel war die Vertiefung bzw. die Vermittlung von Kenntnissen, die für die Arbeit als Beauftragte des Arbeitgebers und als Personalverantwortliche erforderlich sind. Das Seminar bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neben der Vermittlung von Kenntnissen die Chance, sich auszutauschen und Probleme anzusprechen. Somit konnten sie sich für ihre zukünftige Arbeit in Sachen Schwerbehindertenangelegenheiten vernetzen.

Insgesamt nahmen in 2011 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln an der Veranstaltung teil, davon waren 4 Beauftragte des Arbeitgebers und 21 Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter.

Schulungen
tragen zur Vernetzung
bei

4.5 Fortbildungen seitens der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) als Interessenvertretung bzw. Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten informiert regelmäßig über Intranet und Stadt intern zu aktuellen Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht. Schulungen der GSBV für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und ihre Stellvertretungen finden regelmäßig statt und haben einen großen Zuspruch.

GSBV
informiert regelmäßig

4.6 Einstellung schwerbehinderter Menschen

Eine Quotenerhöhung über externe Einstellungen von schwerbehinderten Menschen ist sehr schwer möglich, da es häufig an der fachlichen Eignung bzw. der notwendigen beruflichen Qualifikation fehlt.

Trotzdem ist es gelungen, behinderte und schwerbehinderte Menschen einzustellen; unter anderem durch die Beteiligung des Integrationsfachdienstes (IFD) und des Berufsförderungswerkes Köln im Auswahlverfahren.

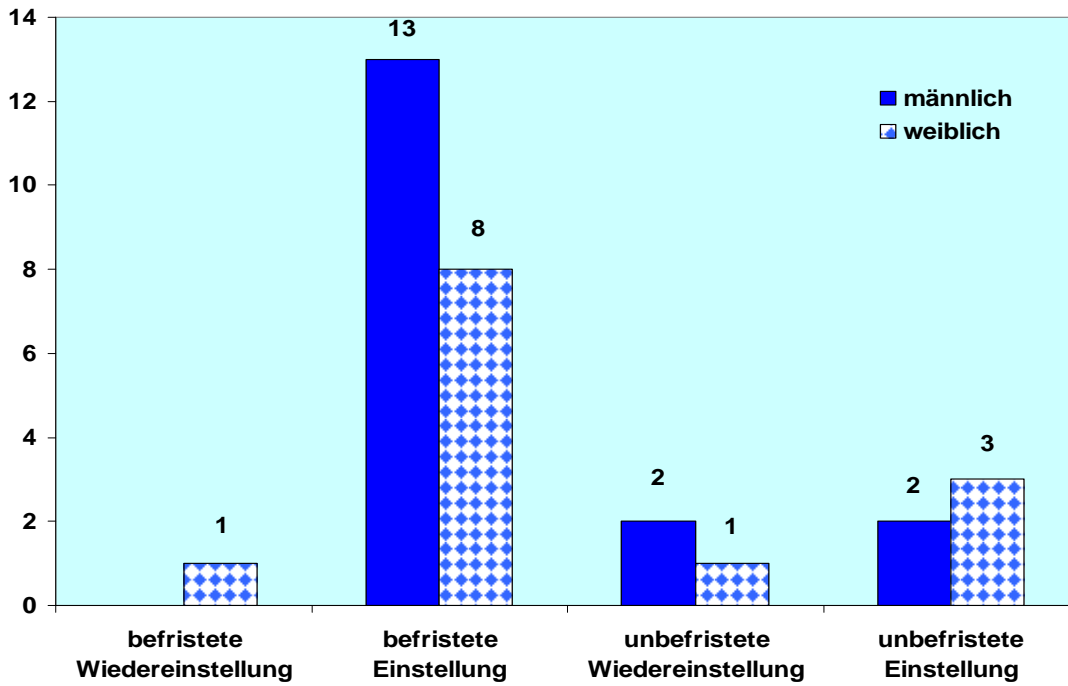
Im Stellenbesetzungsverfahren werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zu den Auswahlgesprächen eingeladen, wenn die fachliche Eignung vorliegt.

Wenn sie den Eignungstest bestanden haben, erhalten auch schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz die Möglichkeit, in einem Auswahlgespräch von sich zu überzeugen.

4.6.1 Einstellungen im Verwaltungsbereich

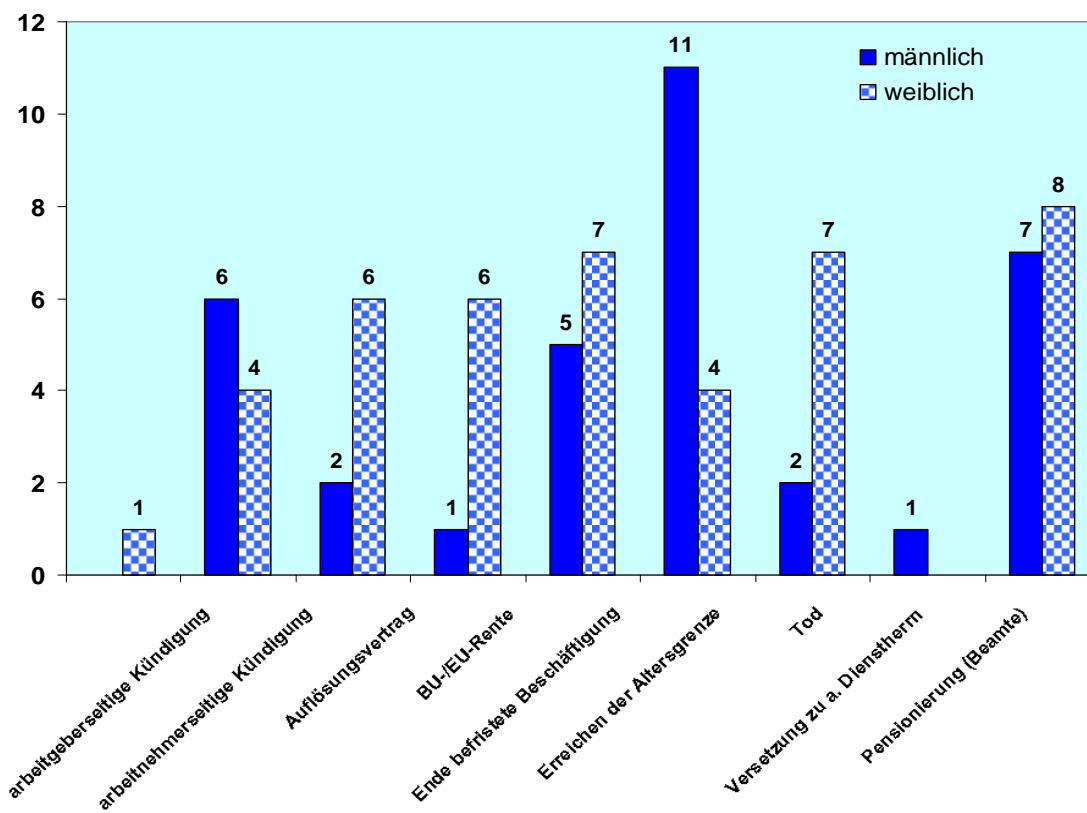
Anzahl eingestellte schwerbehinderte Menschen in 2011	30
Anzahl ausgeschiedene schwerbehinderte Menschen in 2011	78

Eintritte schwerbehinderter Beschäftigter in 2011



Einstellungen im Verwaltungsbereich

Austritte schwerbehinderter Beschäftigter in 2011



4.6.2 Initiativbewerbungen

Im Jahr 2011 gab es von 44 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern Initiativbewerbungen ohne Bezug zu einer Ausschreibung.

Unter einer Initiativbewerbung versteht man eine Bewerbung, die ohne eine konkret ausgeschriebene Stelle verfasst wird.

4.6.3 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich ist die Anzahl der Bewerbungen von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich. So gingen gesamtstädtisch in 2011 immerhin 78 Bewerbungen von Auszubildenden ein, die eine Schwerbehinderung nachweisen konnten.

Berufsbild	Bewerbungen 2010			Einstellungen 2010		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltungsausbildungen	4.105	91	2,2	171	7	4,1
gewerblich-technischer Bereich	1.725	20	1,2	49	0	0,0
Gesamt	5.830	111	1,9	220	7	3,2

Einstellungen und Bewerbungen 2010

Berufsbild	Bewerbungen 2011			Einstellungen 2011		
	sämtliche Bewerbungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent	sämtliche Einstellungen	davon schwerbehinderte Menschen	Prozent
Verwaltungsausbildungen	3.113	59	1,9	91	2	2,2
gewerblich-technischer Bereich	951	19	2,0	32	1	3,2
Gesamt	4.064	78	1,9	123	3	2,4

Einstellungen und Bewerbungen 2011

Da eine Bevorzugung bei Einstellungen nur bei gleicher Eignung möglich ist, konnten in 2011 3 Einstellungen im Ausbildungsbereich erfolgen.

Von 3.113 Bewerberinnen und Bewerbern (Verwaltung) wurden 91 Menschen eingestellt. Das bedeutet, jede bzw. jeder 34. Bewerberin bzw. Bewerber erlangte einen Ausbildungsplatz.

Von 59 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern (Verwaltung) erlangten 2 schwerbehinderte Menschen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, dass von den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bereits jeder 29. eingestellt werden konnte.

Von sämtlichen 4.064 Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 123 Personen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, jede bzw. jeder 33. Bewerberin bzw. Bewerber eingestellt wurde.

Von sämtlichen 78 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 3 Personen einen Ausbildungsplatz. Das bedeutet, jede bzw. jeder 26. Bewerberin bzw. Bewerber eingestellt wurde.

4.6.4 Ausbildungszuschüsse

Im Jahr 2011 erhielt die Stadt Köln für drei schwerbehinderte Auszubildende von der Agentur für Arbeit Ausbildungszuschüsse in Höhe von insgesamt 18.074,47 Euro.

4.6.5 Übernahme von Auszubildenden

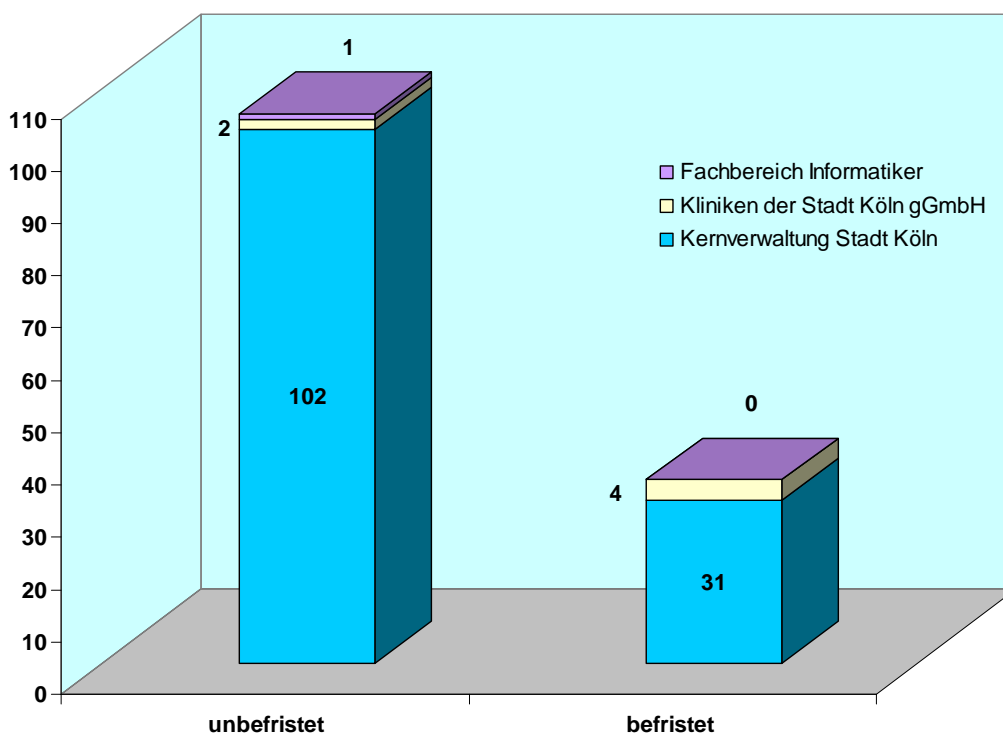
Im Jahr 2011 wurden 140 Auszubildende übernommen, davon 6 Auszubildende bei den Kliniken der Stadt Köln gGmbH.

105 Auszubildende wurden unbefristet übernommen und 35 befristet. Bei den Kliniken der Stadt Köln gGmbH wurden davon 4 befristet und 2 unbefristet übernommen.

Im Bereich Fachinformatiker wurde 1 schwerbehinderter Auszubildender unbefristet übernommen.

Insgesamt waren am 31.12.2011 von 732 Auszubildenden 8 schwerbehindert.

Übernahme von Auszubildenden in 2011



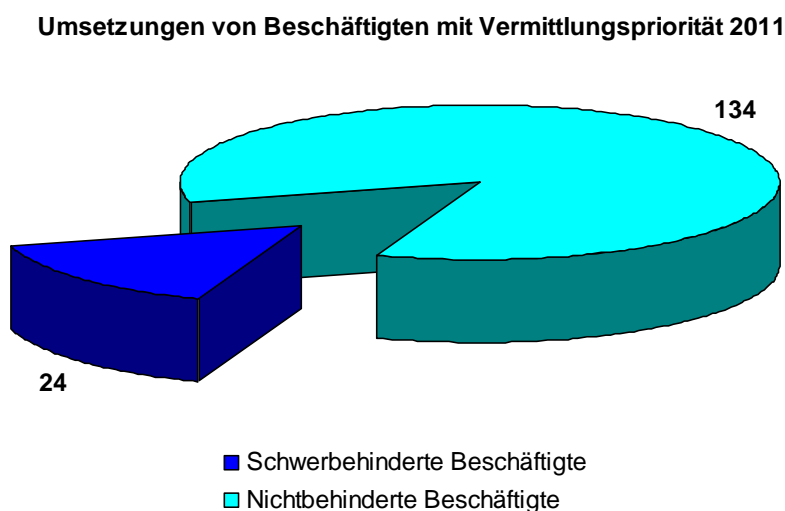
Übernahme
von Auszubildenden

4.7 Umsetzungen von Beschäftigten mit Vermittlungspriorität

Bei Personal mit Vermittlungspriorität handelt es sich generell um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die derzeit aus unterschiedlichen Gründen nicht bewertungsadäquat planmäßig eingesetzt sind bzw. deren Stelle mit einem entsprechenden Stellenplanvermerk versehen ist.

Des Weiteren kann sich die Vermittlungspriorität aus einem notwendigen Aufgabenwechsel aus persönlichen Gründen ergeben.

Im Jahr 2011 erfolgten insgesamt 158 Umsetzungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Stadt Köln mit Vermittlungspriorität. 24 von ihnen waren schwerbehinderte Beschäftigte.



4.8 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit

Bei der Stadt Köln gibt es die Option der Altersteilzeit. Sie gilt als besondere Form der Teilzeitarbeit und ermöglicht den Beschäftigten und somit auch den schwerbehinderten Beschäftigten der Stadt Köln einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

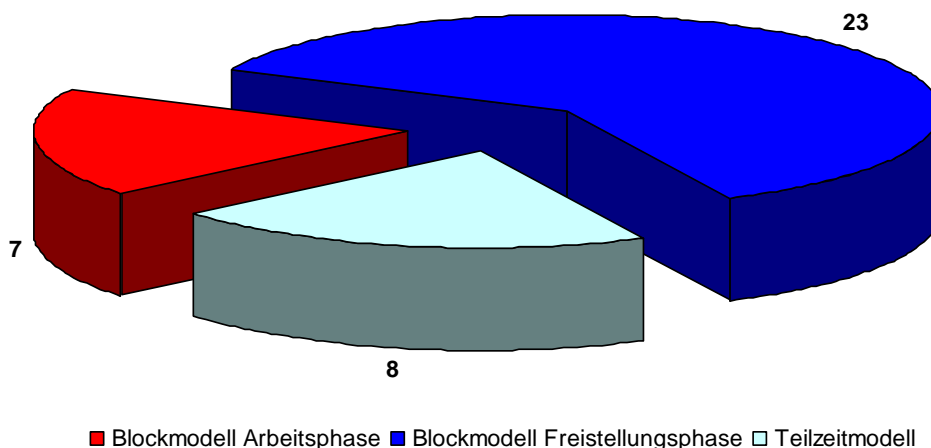
Bei der Verteilung der Arbeitszeit haben die Beschäftigten eine Wahlmöglichkeit. Sie können entweder über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit halbtags arbeiten (Teilzeitmodell) oder das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase wählen.

Im Jahr 2011 waren insgesamt 38 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit. 8 von ihnen wählten das Teilzeitmodell.

30 schwerbehinderte Beschäftigte wählten das Blockmodell. Davon befanden sich am 31.12.2011 7 in der Arbeitsphase und 23 in der Freistellungsphase.

Altersteilzeit

Schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln in Altersteilzeit 2011



4.9 Informationsbörse „Uns hält nichts auf!“

Am 24.03.2011 fand die Informationsbörse „Uns hält nichts auf!“ zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im Kölner Rathaus statt. Das Personal- und Organisationsamt war mit einem Stand unter dem Motto „Stadt Köln als Arbeitgeber“ vertreten, der sich großer Beliebtheit erfreute. 165 Besucherinnen und Besucher nahmen das breitgefächerte Beratungsangebot gerne wahr.

In diesem Zusammenhang präsentierten die Kolleginnen u. a. Herrn Oberbürgermeister Roters und dem NRW-Integrationsminister Schneider ein neues technisches Hilfsmittel, das blinden bzw. sehbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern die Teilnahme an städtischen Auswahltests barrierefrei ermöglicht.

5. Ausblick

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im März 2009 hat sich auch Deutschland verpflichtet, bestehende Regelungen und Praktiken zu überprüfen und angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierung zu verhindern und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung zu bekämpfen.

„Ziel ist, dass Menschen mit und ohne Behinderungen von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben.“

Auf Basis des Grundsatzes gleichberechtigter Teilhabe werden für Menschen mit Behinderungen die gleiche Qualität und der gleiche Standard in den jeweiligen Lebensbereichen erwartet, der auch für Menschen ohne Behinderungen gilt.

Es geht um gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellem Leben, um Chancengleichheit in der Bildung, um berufliche Integration und um die Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit für einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft zu geben.

Dies bezieht eine dem individuellen Bedarf und der jeweiligen Lebenssituation angepasste Unterstützungsleistung ein.⁴

Mit Kabinettsbeschluss vom 15.06.2011 hat die Bundesregierung hierzu einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beschlossen.

Für die Stadtverwaltung Köln bedeutet die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes, dass eine inklusive Arbeitswelt zu entwickeln ist.

Dazu gehört die aktive Beteiligung an Maßnahmen wie:

- Initiative für Ausbildung und Beschäftigung
(Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)

- Initiative Inklusion
(die berufliche Orientierung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu verbessern und die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu fördern)

Verbindliche Aufgabe und Ziel ist und bleibt es deshalb innerhalb der Stadtverwaltung Köln, eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung und ihren Rechten verstärkt zu fördern.

⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „einfach machen“ Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft, S. 8 ff.