



**Erfahrungsbericht 2018
zur Situation von
behinderten und schwerbehinderten
Beschäftigten der Stadt Köln**



Kontakt

Personal- und Verwaltungsmanagement

Willy-Brandt-Platz 3

50679 Köln

Telefon: 0221/221-35254

Telefax: 0221/221-22961

Ansprechpartner : Patrick Steffen

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

Stand: 11/2019

Auswertungsdatum soweit nicht gesondert angegeben: 31.12.2018



Die Oberbürgermeisterin

Dezernat I – Personal- und Verwaltungsmanagement

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation	4
2. Kennzahlen und statistische Entwicklung	6
2.1 Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Köln	6
2.2 Beschäftigungsquoten der Dezernate	7
2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung unter den schwerbehinderten Beschäftigten	8
2.4 Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters	8
2.5 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Altersstruktur	9
2.6 Teilzeitbeschäftigung unter den schwerbehinderten Beschäftigten	10
2.7 Laufbahnverteilung der schwerbehinderten Beschäftigten	11
2.8 Leitungsfunktionen	11
2.9 Leistungsbeurteilungen	12
3. Begründung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen	12
3.1 Einstellung von Beschäftigten	12
3.1.1 Initiativbewerbungen	13
3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich	13
3.1.3 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Menschen mit Behinderungen	14
3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen	15
3.2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit	15
3.2.2 Leistungsgewandelte Beschäftigte	15
4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen	17
4.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen	17
4.2 Barrierefreiheit in der Informationstechnologie	17
4.3 Co-Finanzierung aus Mitteln des Integrationsfonds	18
4.4 Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit	18
4.5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben	19
4.6 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	19
5. Präventive Maßnahmen	20
5.1 Mobiles Arbeiten	21
5.2 Schulungen	21
5.3 Prävention	21
5.4 Kooperation von Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung	22
6. Ausblick	22

1. Ausgangssituation

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen bei der Stadtverwaltung Köln liegt erneut deutlich über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 %.

Schwerbehindert sind Menschen gem. § 2 Abs. 2 Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Der Begriff der Schwerbehinderung baut auf die Gesetzesdefinition auf. Er stellt auf die erhebliche Schwere der Behinderung ab, also ob Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft, insbesondere im Beruf, hindern kann. Der Grad der Behinderung wird entsprechend bundeseinheitlicher versorgungsmedizinischer Grundsätze bemessen; er wird in Zehnerschritten festgestellt. Behinderten Personen gleichgestellt sind diejenigen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 haben.

Im Jahr 2018 sank die allgemeine Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland von 4,69 % auf 4,67 % (Inklusionsbarometer Arbeit 2018 - Aktion Mensch). Demgegenüber ist die Quote bei der Stadtverwaltung Köln von 8,24 % aus dem Vorjahr im Jahr 2018 auf 8,27 % leicht gestiegen (Aufgrund datenauswertungstechnisch bedingter Erhebungsmethoden können Daten dieses Berichts von Auswertungen an anderer Stelle, insbesondere des Personalberichts, vereinzelt abweichen bzw. sie sind nicht vollständig ermittelbar).

Zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen sind für die Stadt Köln durch die **seit dem 01.12.2016 geltende Inklusionsvereinbarung** Regelungen getroffen worden, die die gesetzlichen Regelungen des Schwerbehindertenrechts **ergänzen**. Diese Regelungen sind gemäß § 166 SGB IX in verbindlicher Form aufgestellt worden.

Das Vorhaben einer angemessenen beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung findet durch diese Inklusionsvereinbarung eine **bedeutsame Konkretisierung**. Die Inklusionsvereinbarung verdeutlicht, dass die Stadt Köln **nicht nur die Belange der Schwerbehinderten sondern auch der nicht bis zum Grad der Schwerbehinderung behinderten Beschäftigten** im Blick hat¹. Ergänzend unterstützt die Stadt Köln Präventionsangebote und –maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden, auch um einer Behinderung so gut wie möglich vorzubeugen.

Ziel der Inklusionsvereinbarung ist darüber hinaus eine **zunehmende Bewusstseinsbildung** für - die Nutzung der Potentiale durch Inklusion von Menschen mit Behinderung in betriebliche Struktu-

¹ Der Begriff Beschäftigte umfasst im vorliegenden Bericht Angestellte und Beamte

ren sowie für alle Belange von betroffenen Mitarbeitenden. **Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Führungsverantwortlichen.**

Das ausgeprägte Interesse an den sie betreffenden Beteiligungsprozessen kommt auch in der hohen Wahlbeteiligung von 54 % bei den Wahlen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten für die einzelnen Dezernate im November 2018 zum Ausdruck. (Quelle Gesamtschwerbehindertenvertretung)

Der vorliegende Erfahrungsbericht findet seine Grundlage in der in Nr. 6 der Inklusionsvereinbarung vorgesehenen Berichtspflicht. Die Inklusionsvereinbarung legt hierzu fest, dass einmal im Jahr und in enger Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen eines Erfahrungsberichtes schriftlich an den Rat (Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales) über die Umsetzung sowie Realisierung der Inklusionsvereinbarung und die Ausschöpfung und Verwendung der Mittel berichtet wird. Dem Ausschuss für Soziales und Senioren wird der Erfahrungsbericht wunschgemäß ebenfalls vorgelegt.

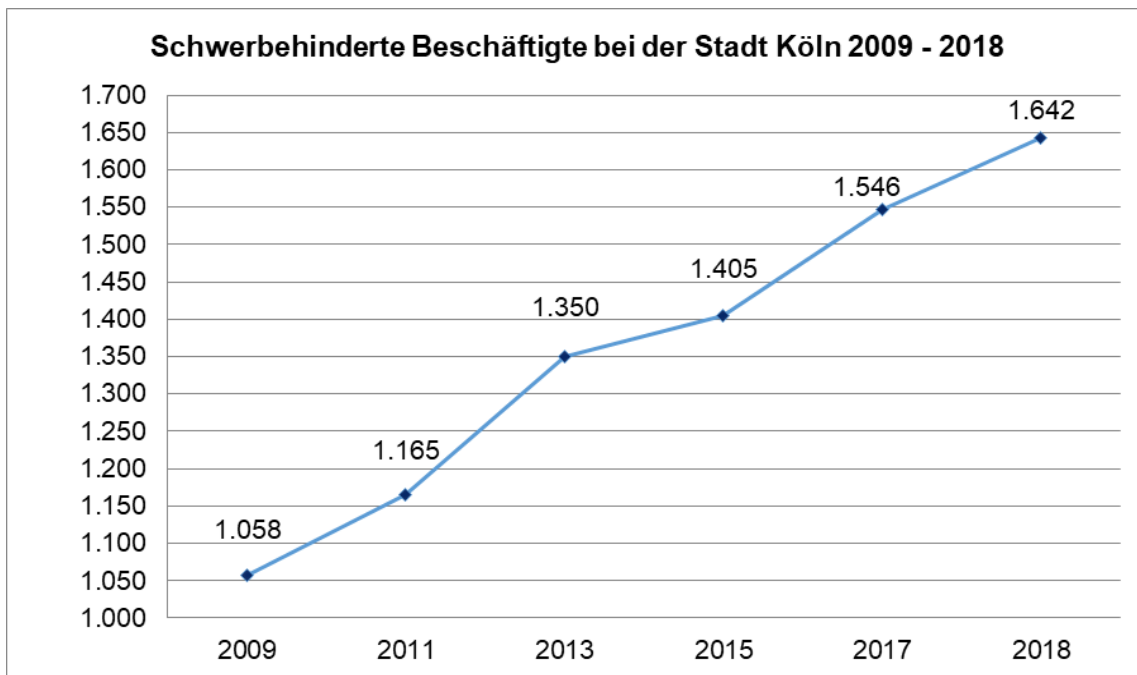
Die Stadtverwaltung Köln, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat und der Inklusionsbeauftragte arbeiten bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung eng zusammen, stets getragen von dem Bewusstsein:

„Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

(Richard von Weizsäcker)

2. Kennzahlen und statistische Entwicklung

Die **Gesamtzahl** aller Beschäftigungsverhältnisse einschließlich derjenigen in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen belief sich zum Stichtag 31.12.2018 auf 21.503. Die Stadtverwaltung Köln beschäftigte zum 31.12.2018 darunter **1.642** schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Frauen und Männer.

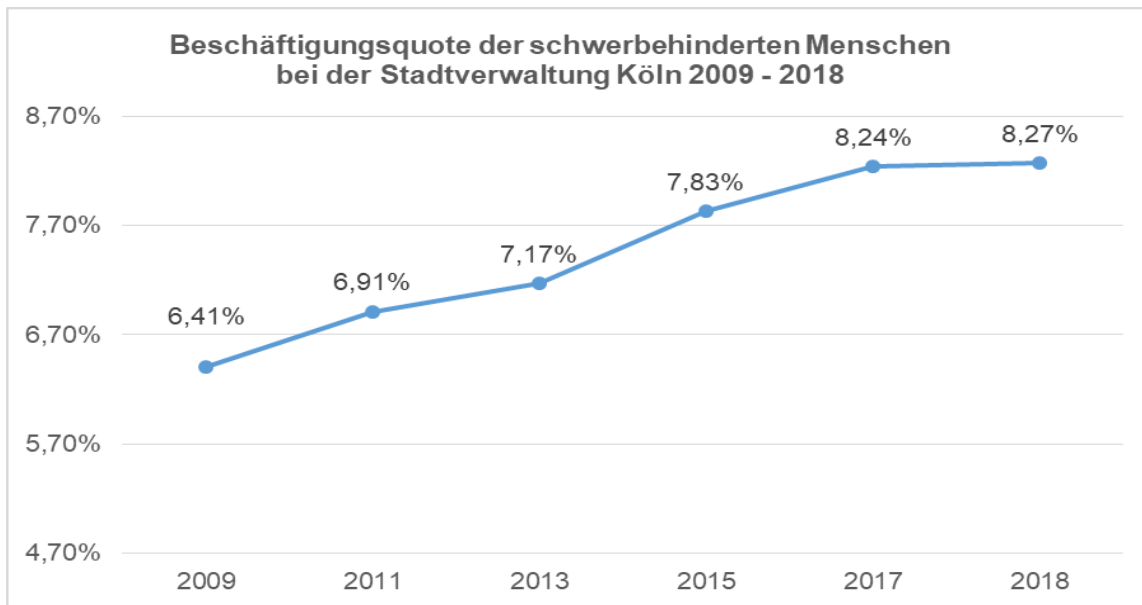


Darüber hinaus beschäftigt die Stadt Köln ca. 300 Menschen mit einer Behinderung ohne den Status der Schwerbehinderung sowie von einer Behinderung bedrohte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX (Quelle: Gesamtschwerbehindertenvertretung).

2.1 Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Köln

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Köln liegt seit 2004 dauerhaft und seit 2009 stetig steigend deutlich oberhalb der von § 154 SGB IX aktuell geforderten gesetzlichen Pflichtquote von 5 %. Sie liegt damit auch über der in der Inklusionsvereinbarung anzustrebenden Zielquote, welche mindestens 2 % über der gesetzlichen Mindestbeschäftigungsquote und derzeit somit über 7 % liegen soll².

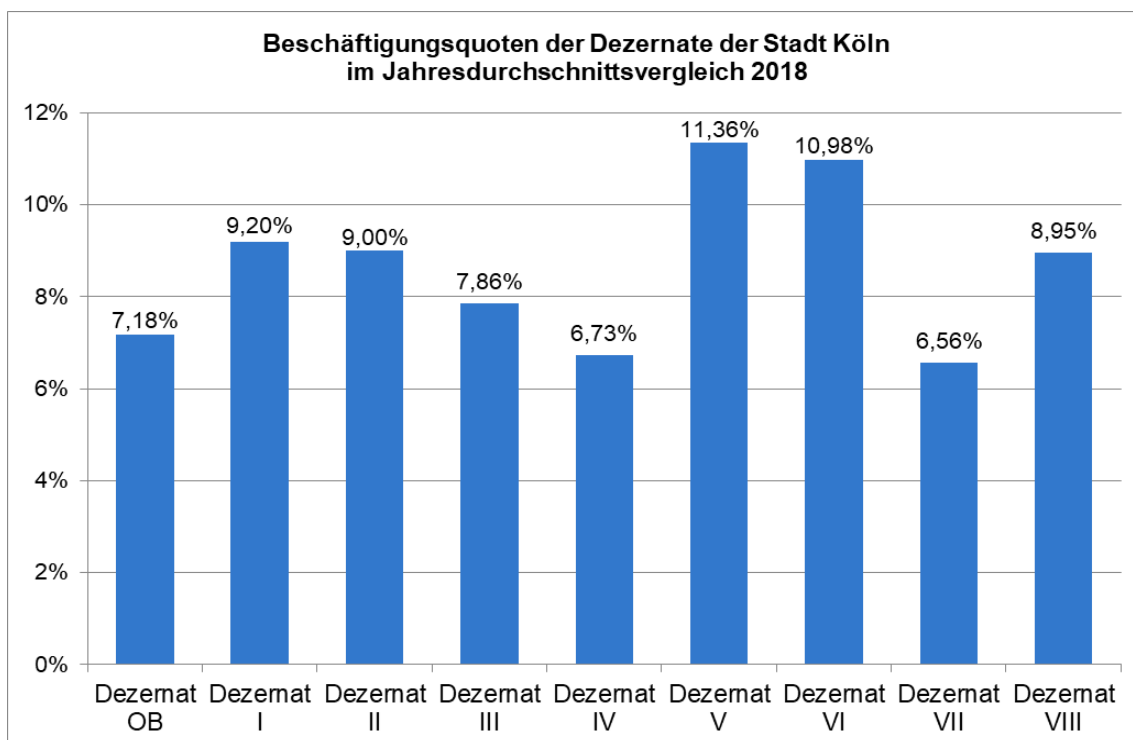
² Das Datenmaterial der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen basiert auf der jeweiligen Jahresmeldung nach dem Schwerbehindertenrecht an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband Rheinland nach dem SGB IX



Die nach § 160 Abs. 2 SGB IX geforderte Ausgleichsabgabe war somit durch die Stadt Köln erneut nicht zu leisten.

2.2 Beschäftigungsquoten der Dezernate

Die Einflussnahme auf die Beschäftigungsquote innerhalb eines Dezernates ist nur bedingt möglich. Zu berücksichtigen sind insbesondere die unterschiedlichen Dezernatsaufgaben, die dortigen Strukturen und die Größe des jeweiligen Geschäftsbereichs. Bei einem Vergleich der Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen in den Dezernaten zeigen sich daher naturgemäß Unterschiede:



Die gesetzliche Pflichtquote von 5,00 % wurde in jedem Dezernat überschritten.

2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung unter den schwerbehinderten Beschäftigten

• Statistisches Verhältnis schwerbehinderter Frauen und Männer

Die Quote der Frauen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten liegt bei 63,67 %.

Von den im Berichtsjahr beschäftigten 1.642 schwerbehinderten Menschen waren 1.010 Personen (= 61,51 %) weiblich und 630 Personen (= 38,49 %) männlich.

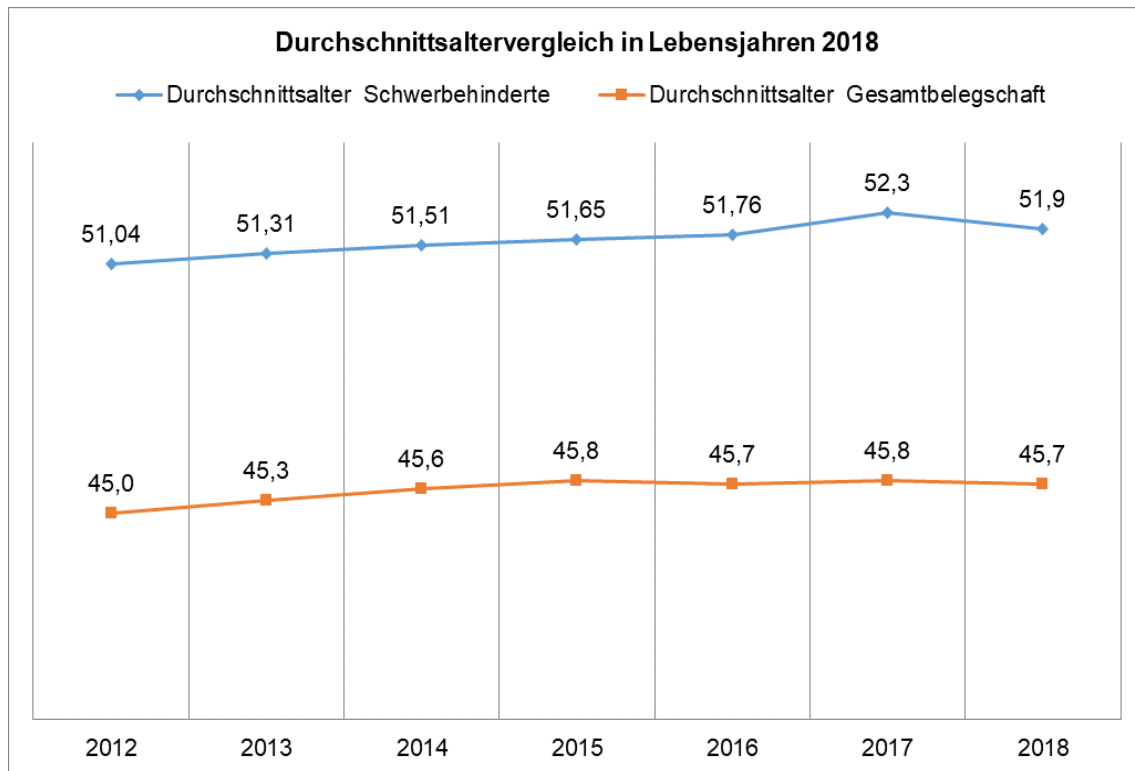
Die Schwerbehindertenquote innerhalb der 13.691 beschäftigten Frauen beträgt 7,38 %, die innerhalb der 7.812 beschäftigten Männer bei 8,09 %.

2.4 Entwicklung des durchschnittlichen Lebensalters

Der Hauptanteil der schweren Behinderungen ist durch Krankheiten verursacht. Die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung steigt daher mit zunehmendem Alter an (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019). Entsprechend liegt das Durchschnittsalter der schwerbehinderten Menschen über dem der städtischen Gesamtbelegschaft. Aufgrund des demografischen Wandels in der Gesamtbevölkerung ist für die Zukunft ein weiterer Anstieg der Schwerbehindertenzahlen zu erwarten.

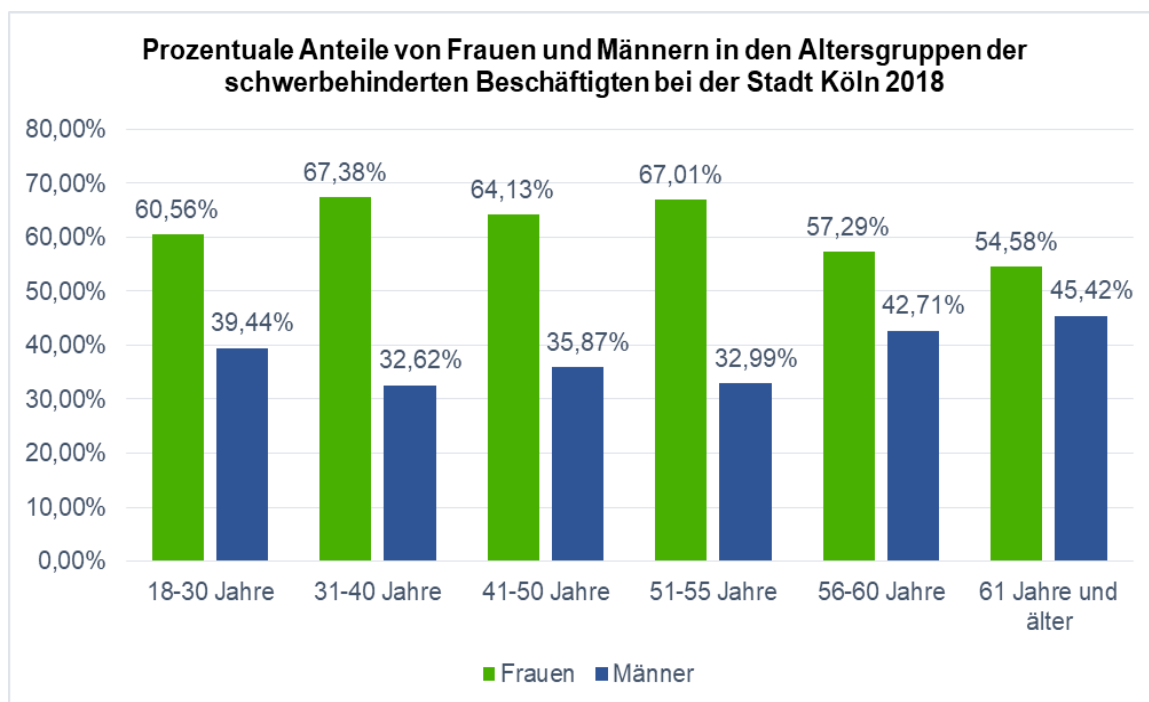
Auch im Berichtsjahr haben die geburtenstarken Jahrgänge nicht zu einer signifikanten Senkung des Durchschnittsalters der Beschäftigten geführt. Entgegen dem zu erwartenden langfristigen Trend ist jedoch erstmals seit 2012 eine leichte Verringerung des Durchschnittsalters zu beobachten. Dies trifft insbesondere auf die schwerbehinderten Beschäftigten zu.

Die Effekte der verstärkten Ausbildungsaktivitäten und der Personalakquise entfalten somit positive Wirkung:

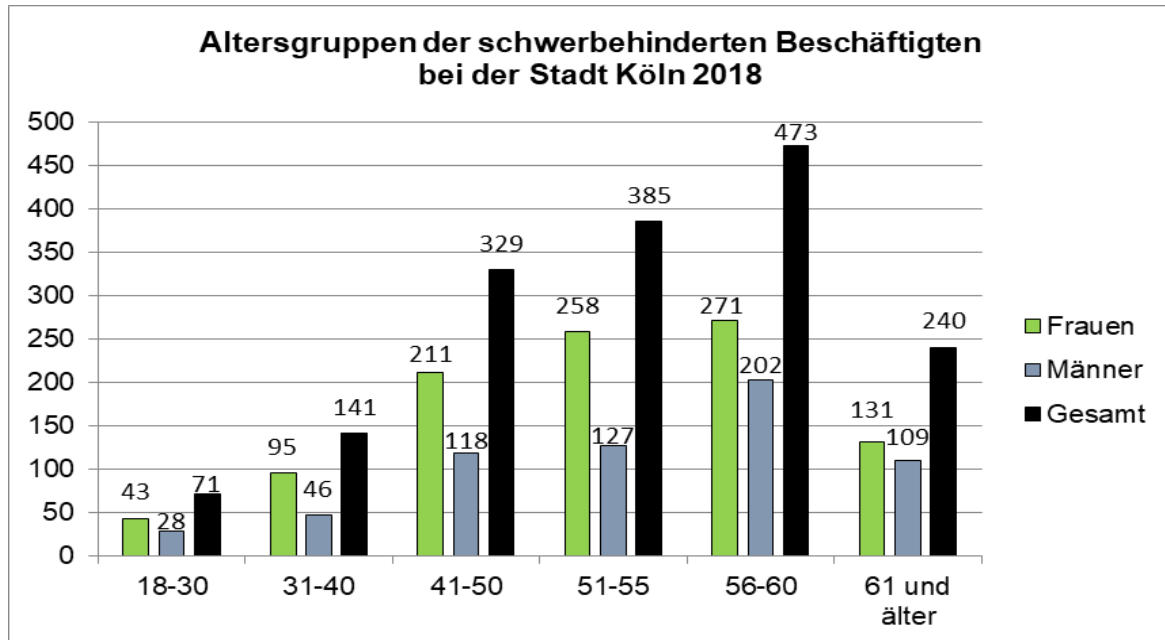


2.5 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Altersstruktur

Beim Vergleich der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten ist zu beobachten, dass in den Gruppen der geringeren und höheren Lebensalter der Anteil der Männer noch vergleichsweise hoch ist, hingegen ist der Anteil der Frauen in den mittleren Altersgruppen tendenziell höher.



Die geschlechtsunabhängigen Gesamtzahlen der schwerbehinderten Beschäftigten nach Altersgruppen spiegeln die zunehmende Betroffenheit durch eine Schwerbehinderung mit steigendem Alter wider und weisen die Altersgruppe der 56 bis 60-jährigen als am stärksten betroffene Gruppierung aus:



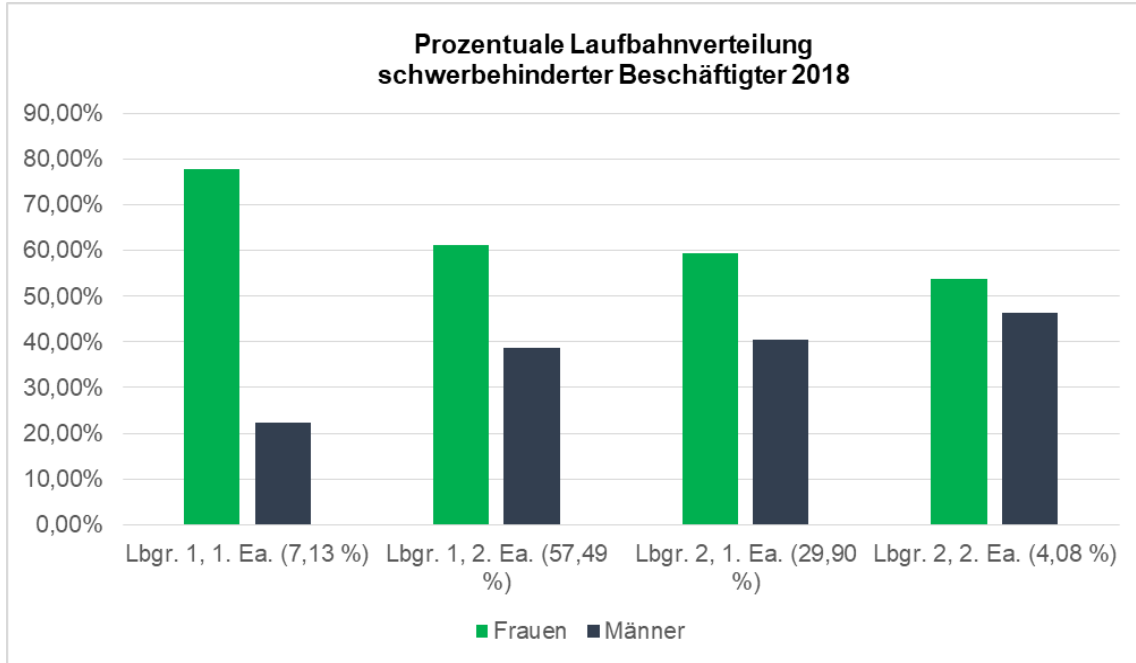
2.6 Teilzeitbeschäftigung unter den schwerbehinderten Beschäftigten

Bei der Stadt Köln sind insgesamt 8,35 % (549 Personen) von 30,58 % der Beschäftigten in Teilzeit schwerbehindert. Im Berichtsjahr lag die Teilzeitquote der schwerbehinderten Beschäftigten damit bei 33,43 % und somit knapp 3 % über der Gesamtteilzeitquote.

Von den 632 schwerbehinderten Männern arbeiten 12,66 % (80 Männer) in einer Teilzeitbeschäftigung. Bei den 1010 schwerbehinderten Frauen ist der Anteil derjenigen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, mit 46,44 % (469 Frauen) deutlich höher. Dies entspricht auch der Tendenz innerhalb der nicht schwerbehinderten Beschäftigten (41,05 % zu 11,42 %).

2.7 Laufbahnverteilung der schwerbehinderten Beschäftigten

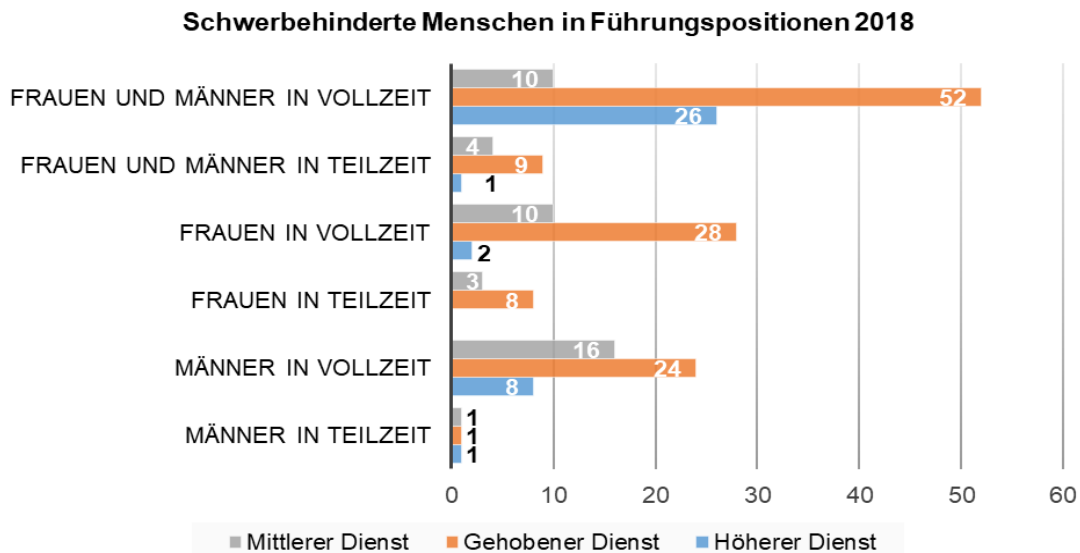
Die Verteilung stellt sich grafisch wie folgt dar:



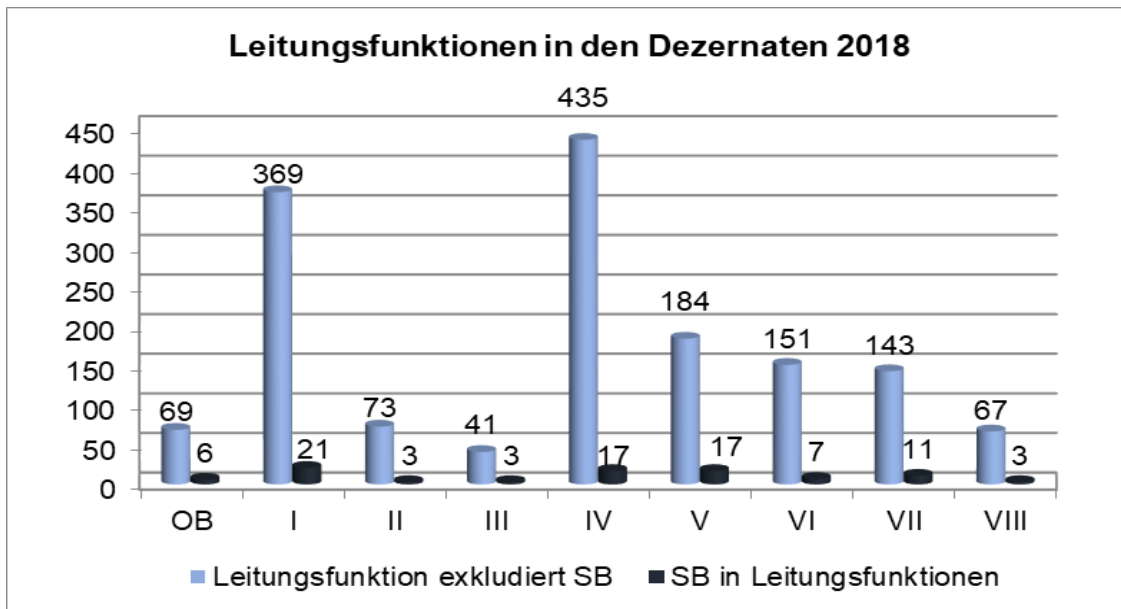
2.8 Leitungsfunktionen

Zum Stichtag 31.12.2018 übten 1620 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der städtischen Stammbeslegschaft eine Leitungsfunktion aus, davon waren 5,43 % schwerbehindert.

Die nähere Aufteilung dieser schwerbehinderten Menschen in Führungspositionen, getrennt dargestellt nach Geschlecht, Laufbahn sowie Teilzeit- und Vollzeittätigkeit, stellt sich grafisch wie folgt dar:



Das Verhältnis der schwerbehinderten zu den nicht schwerbehinderten Beschäftigten in Führungspositionen stellt sich für die Stammbeslegschaft bei Aufschlüsselung auf die Dezernate für das Berichtsjahr wie folgt dar:



2.9 Leistungsbeurteilungen

Bei den Leistungsbeurteilungen von behinderten Menschen sind die rechtlichen Bestimmungen des SGB IX zu beachten. Eine behinderungsbedingte Leistungsminderung ist in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

In entsprechenden Fortbildungen werden die städtischen Führungskräfte auf diese Aufgabe vorbereitet. Die aktuell gültige Richtlinie für die dienstliche Beurteilung wird aus rechtlichen und personalwirtschaftlichen Gründen überarbeitet. Ein Modell zur Neugestaltung des Beurteilungswesens befindet sich derzeit im Entwicklungsprozess, an dem auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung beteiligt ist. In diesem offenen Arbeitsprozess werden die Interessen und Rechte von schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Beschäftigten der Stadt Köln sowie die Regelungen der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln berücksichtigt.

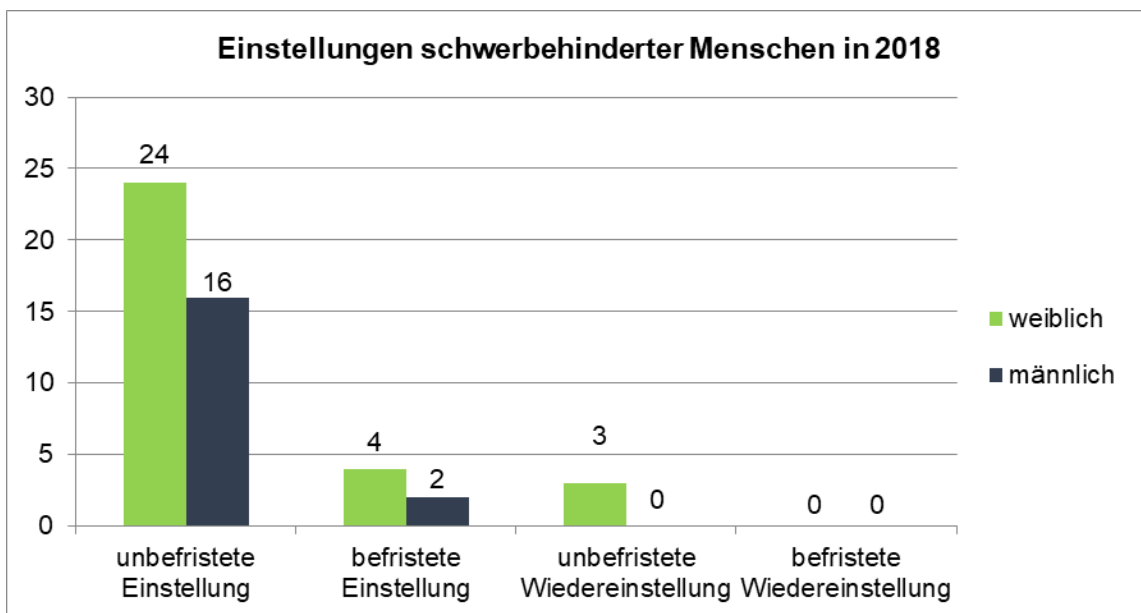
3. Begründung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen

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

3.1 Einstellung von Beschäftigten

Eine Quotenerhöhung über Einstellungen von schwerbehinderten Menschen setzt selbstverständlich die fachliche Eignung bzw. die notwendige berufliche Qualifikation voraus.

Neben der gesetzlichen Verpflichtung nach § 164 Abs. 1 SGB IX, die Agentur für Arbeit bei einer extern zu besetzenden Stelle frühzeitig einzuschalten, informiert die Stadtverwaltung Köln **gleichzeitig neben dem Integrationsfachdienst und dem Berufsförderungswerk Köln alle Integrationsfachdienste im Gebiet des Landschaftsverbandes Rheinland**, um eine größtmögliche Anzahl an potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinderung oder Gleichstellungsstatus zu erreichen. Im Stellenbesetzungsverfahren werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zu den Auswahlgesprächen eingeladen, falls die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.



Im Berichtsjahr wurden insgesamt 49 schwerbehinderte Menschen eingestellt. Gegenüber dem Vorjahr mit 40 Einstellungen **stieg die Zahl der Einstellungen somit um 22,5 %**.

3.1.1 Initiativbewerbungen

Mit Stand 31.12.2018 haben sich im Berichtsjahr 196 schwerbehinderte Menschen initiativ bei der Stadt Köln beworben. Davon waren 87 weiblich und 109 männlich.

Von diesen sich im Jahr 2018 initiativ bewerbenden schwerbehinderten Menschen wurden 14 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt. Dies entspricht zahlenmäßig dem Vorjahresstand.

3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich

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

Die jährliche Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsbereich unterliegt erheblichen Schwankun-

gen. Gegenüber dem Vorjahr (181) waren es 2018 mit 18,78 % nur 147 Bewerbungen.

Die Bewerbungs- sowie Einstellungsquote schwerbehinderter Menschen stellt sich im Ausbildungsbereich für das Berichtsjahr wie folgt dar:

Bewerbungs- und Einstellungsquote schwerbehinderter Ausbildungsbewerber		
Berufszweig	Bewerbungsquote schwerbehinderter Menschen 2018	Einstellungsquote schwerbehinderter Menschen 2018
Verwaltung	1,99%	6,00%
Marktgängig	2,14%	2,50%
Projekte	1,00%	0,00%
Informationstechnik	2,30%	0,00%

Eine Bevorzugung bei Einstellungen schwerbehinderter Menschen ist nur bei gleicher Eignung möglich. So konnten im Berichtsjahr insgesamt 11 Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung eine Ausbildung angeboten werden. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer deutlichen Steigerung von 120 %.

Von sämtlichen 7257 Bewerberinnen und Bewerbern erhielten 333 einen Ausbildungsplatz. Bei Nichtbehinderten hatte somit jede 23. Bewerbung Erfolg, bei Behinderten jede 21. Bewerbung.

Aus dem Personenkreis der schwerbehinderten Menschen wurden 4,8 % (7 Personen) eingestellt. Laut dem Vorjahresbericht war für 2018 der Eintritt einer weiteren schwerbehinderten Einzelperson vorgesehen. Diese trat die Ausbildung jedoch nicht an.

Am 31.10.2018 befanden sich insgesamt 17 Nachwuchskräfte mit einer nachgewiesenen Schwerbehinderung in einer Ausbildung bei der Stadt Köln.

Zu den Prüfungen waren im Jahr 2018 insgesamt 249 Auszubildende zugelassen, darunter 8 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung. 243 Nachwuchskräfte haben die Prüfung bestanden und wurden anschließend übernommen – darunter auch sämtliche schwerbehinderten Prüflinge.

3.1.3 Barrierebefreite Eignungsprüfungen für Menschen mit Behinderungen

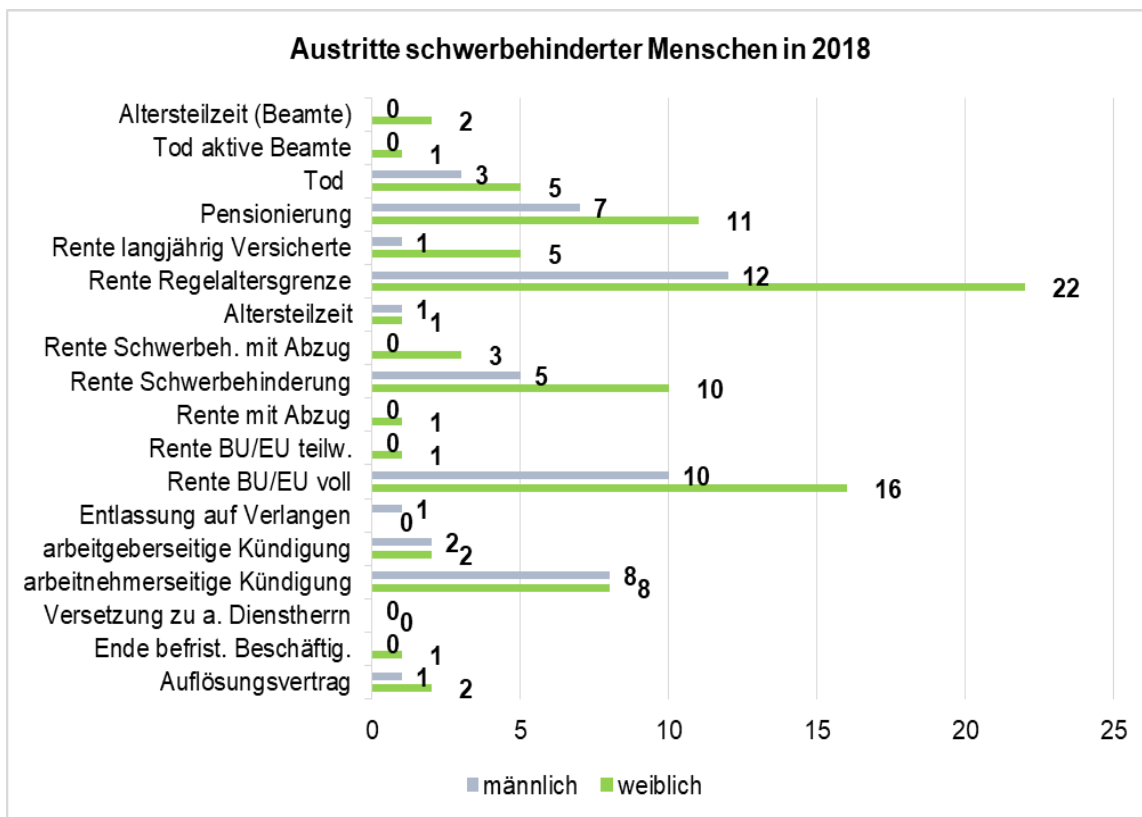
Die barrierebefreiten Eignungsprüfungen stellen ein angepasstes Testverfahren für Menschen mit einer Behinderung dar, welches die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfüllt.

Die an den entsprechenden Anforderungen ausgerichteten Eignungstests werden seit 2016 durch das Münchener Geva-Institut durchgeführt. Die Bewerberin bzw. der Bewerber mit Schwerbehinderung führt am eigenen Computer - bei Bedarf mit Hilfsmitteln bzw. einer eigenen Assistentkraft - selbstständig eine Testvorschau durch, welche später auch für den Test selbst genutzt wird. Für den

Fall, dass ein entsprechender Online-Bewerbertest nicht das geeignete Verfahren sein sollte, bietet die Stadtverwaltung individuelle Lösungen an.

3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Im Berichtsjahr 2018 schieden insgesamt 142 schwerbehinderte Beschäftigte aus.



3.2.1 Schwerbehinderte Beschäftigte in Altersteilzeit

In 2018 befanden sich 31 schwerbehinderte Beschäftigte der Stadt Köln in Altersteilzeit.

3.2.2 Leistungsgewandelte Beschäftigte

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

Mit Stichtag 31.12.2018 wurden etwa 375 Beschäftigte der städtischen Stammebelegschaft betroffen. Hiervon waren 65,6 % Frauen und 34,4 % Männer.

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

Leistungsgewandelte Beschäftigte nach Altersgruppen					
Altersgruppe	20 – 29 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	60 Jahre und älter
Prozentanteil	2,93%	6,67%	23,73%	49,60%	17,07%

In einzelnen Berufsbildern wurden besondere Konzepte geschaffen, um Mitarbeitenden im Fall einer Berufsunfähigkeit dennoch weiterhin Perspektiven bei ihrer Arbeitgeberin Stadt Köln zu ermöglichen:

- **Feuerwehrkonzept**

Perspektiven zur Vermeidung vorzeitiger Zurruesetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit bietet bereits seit 2008 das „gesamstädtische Konzept über den Einsatz von feuerwehrdienstuntauglichen Feuerwehrbeamten“ (kurz „Feuerwehrkonzept“). Nach amtsärztlicher Feststellung einer dauernden Feuerwehrdienstuntauglichkeit werden gemeinsam mit dem betroffenen Beamten geeignete Einsatzmöglichkeiten ermittelt. Diese werden vorrangig bei der Berufsfeuerwehr, nachrangig innerhalb der gesamten Stadtverwaltung gesucht und in der Regel in einer dreimonatigen Probephase getestet. Bei einer unbefristeten Umsetzung tritt keine statusrechtliche Änderung ein. Eine Qualifizierung beispielsweise für den Verwaltungsdienst wird durch den Dienstherrn finanziert. Im Berichtsjahr erfolgte im Rahmen des Konzeptes keine Umsetzung.

- **KiTa-Konzept**

Das neuere Konzept „für leistungsgewandelte bzw. von Leistungswandlung bedrohte Mitarbeitende im pädagogischen Bereich bei 513/Kita“ (kurz „KiTa-Konzept“) eröffnet für speziell im Kindertagesstättenbereich (KiTa-Bereich) nicht mehr einsetzbare Mitarbeitende die Qualifizierungsmöglichkeit für eine Tätigkeit in einem anderen städtischen Bereich. Zum Stichtag 31.12.2018 wurden im Rahmen dieses Konzeptes 15 Beschäftigte betreut. Darunter waren 6 Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung sowie 4 gleichgestellte Beschäftigte. Fünf Mitarbeitende erfüllten die Voraussetzungen des Konzeptes aufgrund der langen Beschäftigungszeit im Kita-Bereich von über 15 Jahren.

Alle 15 Beschäftigten im KiTa-Konzept, Frauen im Alter von 42 bis 57 Jahren, befanden sich in der beruflichen Umschulung über einen Reha-Träger. Eine Eingliederung fand im Berichtsjahr noch nicht statt, da die ersten der Umschülerinnen voraussichtlich erst in 2019 die zweijährige berufliche Umschulung beenden. Eine Herabgruppierung fand im Berichtsjahr nicht statt.

4. Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen

Die Stadt Köln sowie weitere externe Träger boten im Berichtsjahr diverse Maßnahmen zur Unterstützung für schwerbehinderte Beschäftigte an.

4.1 Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Für behinderte Menschen sind die jeweils geeigneten Arbeitsbedingungen anzustreben.

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

In 2018 wurden als eine größere Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gebäudebereich 10 Aufzüge im Stadthaus Deutz erneuert; die Lautstärke der Durchsagen sowie der Kontrast der Leuchtanzeigen wurden barrierefrei angepasst. Die durch die Schwerbehindertenvertretung erfolgte Anregung, im Bereich der Tableaus diverse Beschriftungen zu ergänzen, wurde aufgenommen und ist zur Umsetzung vorgesehen.

4.2 Barrierefreiheit in der Informationstechnologie

Mit Blick insbesondere auf die in den gesetzlichen Anforderungen der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung Nordrhein-Westfalen / BITV NRW) kommt der Barrierefreiheit in der Informationstechnologie ein besonderes Gewicht zu.

Alle Arbeitsplätze von Mitarbeitenden mit körperlichen Einschränkungen wurden im Berichtsjahr anforderungsgerecht - auch in Absprache mit der zuständigen Stelle beim LVR (LVR-Inklusionsamt) - mit Hardware (zum Beispiel Braille-Tastatur), Software wie Screenreadern und weiteren Hilfestellungen zur Barrierefreiheit ausgestattet. Auch wurden bei Schulungen Personen zum Gebärdendolmetschen eingesetzt.

Die Anforderungskriterien der BITV NRW wurden bereits seit mehreren Jahren in die Standard-Leistungsverzeichnisse für Neubeschaffungen von Softwaresystemen aufgenommen und waren auch 2018 fester Bestandteil von Ausschreibungen bzw. Vergabeverfahren. Diese Kriterien werden für das Standardleistungsverzeichnis für Vergaben und Ausschreibungen ständig angepasst und aktualisiert.

Bis 2018 wurde nur für städtische Webanwendungen die Barrierefreiheit entsprechend der BITV NRW überprüft. In 2018 wurde die Prüfungspflicht gesetzlich um entsprechende Kriterien für Programmoberflächen erweitert. Bei Ausschreibungen von neuen Produkten wird dies über das technische Lastenheft sichergestellt. Im kommenden Jahr wird außerdem der BITi-Test zur Beurteilung der Barrierefreiheit von Programmoberflächen einzubeziehen sein.

4.3 Co-Finanzierung aus Mitteln des Integrationsfonds

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

Falls Arbeitsplätze behinderungsgerecht angepasst werden sollen, ist von der jeweiligen Dienststelle vorrangig zu prüfen, ob je nach Einzelfall Mittel bei der Arbeitsverwaltung, den Rententrägern, den Krankenkassen oder dem Integrationsamt beantragt werden können, um diese Anpassungen zu finanzieren.

Im Großteil der Fälle tritt der Landschaftsverband Rheinland (LVR) in die Kostenübernahme mit einer Förderhöhe von etwa 80 % der Gesamtkosten ein. Alle vom Landschaftsverband Rheinland gewährten Zuschüsse sind zweckgebunden und stehen den Dienststellen als eigenes Budget zur Verfügung.

Im Jahr 2002 wurde mit der Integrationsvereinbarung zudem ein eigener Integrationsfonds (aufgrund seiner Umverteilungsfunktion auch als interne Ausgleichsabgabe bezeichnet) entwickelt. Der Integrationsfonds wurde auch in die seit 01.12.2016 in Kraft getretene Inklusionsvereinbarung aufgenommen.

Diese Fortführung diene auch dazu, weiterhin eine zusätzliche Leistung erbringen zu können um Bedarfe abzudecken, die nicht aufgrund gesetzlicher Norm gefördert werden. Für den Einsatz der Mittel des Integrationsfonds gilt entsprechend das Subsidiaritätsprinzip.

Sofern noch ausreichend dotiert, kommen Leistungen aus dem Integrationsfonds für den Anteil an Restkosten in Betracht, der vom Landschaftsverband Rheinland im Rahmen der von dort gewährten Zuschüsse nicht übernommen wird. Dies sind in der Regel etwa 20 % der Gesamtkosten, die die Dienststellen früher selbst aufbringen mussten. Im Berichtsjahr waren dies 1.128,14 €.

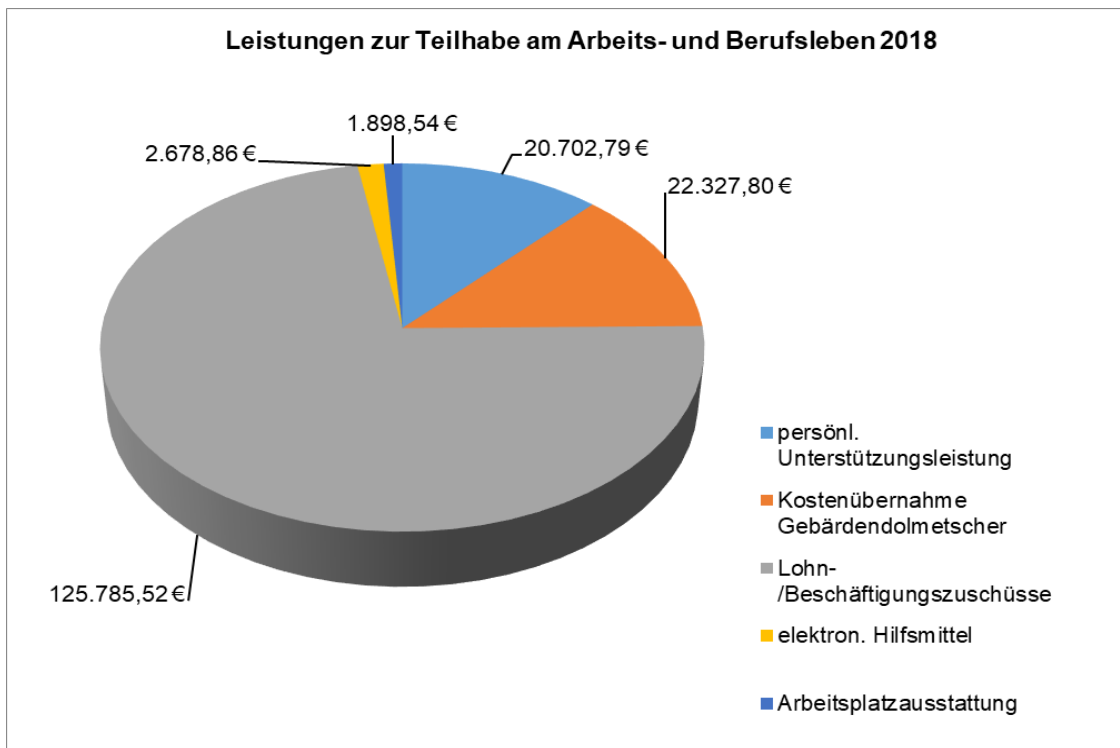
4.4 Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit

Im städtischen Haushaltsjahr 2018 wurden Zuschüsse für schwerbehinderte Auszubildende in Höhe von insgesamt 133.039,21 € verbucht. Diese Zuschüsse erfolgten durch die Bundesagentur für Arbeit für die Ausbildungszeiträume von 2016 – 2018.

4.5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben

Die Stadt Köln kann Zuschüsse nicht nur für Hilfsmittel sondern auch für Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse erhalten. Hierfür wurden in 2018 Zuschüsse in Höhe von 156.109,61 € durch die Dienststellen ermittelt, die den beschäftigten Menschen mit Behinderung unmittelbar zu Gute kamen und einen deutlichen Beitrag zur Entlastung des städtischen Haushalts leisten. So wurden durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR) auch im Berichtsjahr unter anderem Lohnkosten, personelle Unterstützung und behinderungsgerechte Ausstattungen der Arbeitsplätze etwa durch spezielle Büroausstattung bezuschusst.

Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der erhaltenen Zuschussleistungen:



4.6 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Das Auftragsvolumen an Werkstätten für behinderte Menschen kommt nicht unmittelbar den Beschäftigten bei der Stadt Köln zugute, hat jedoch insofern Bedeutung, als die hierfür verausgabten Beträge zum Teil auf eine gegebenenfalls nach § 160 Abs. 2 SGB IX zu zahlende Ausgleichsabgabe angerechnet werden können.

Die Dienststellen vergeben in Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung unbesehen dessen geeignete Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen, wobei sich die Entwicklung der Auftragsvolumina seit 2015 wie folgt darstellt:

Auftragsvolumina an Werkstätten für behinderte Menschen				
Berichtsjahr	2015	2016	2017	2018
Auftragsvolumen	117.003,05 €	174.746,52 €	170.464,01 €	442.580,75 €

Somit hat sich das Auftragsvolumen im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um 159,63 % und damit deutlich erhöht.

Die meisten Aufträge betreffen die Beauftragung von Konfektionierung, Druck und Lieferung von Broschüren, Flyern und Visitenkarten sowie die Erbringung von Scandienstleistungen. Einen kleineren Anteil machten Gartenpflegedienstleistungen aus. Die deutliche Steigerung des Auftragsvolumens in 2018 geht auf die Beauftragung der Herstellung von Verdunklungs- und Sonnenschutzstoffen zurück.

Die Auflagen von Druckerzeugnissen sowie Dienstleistungen und Lieferungen im Gartenbereich, hängen stets von den jeweiligen Erfordernissen ab. Die Auftragsvergabe in solchen Bereichen unterliegt daher jährlichen Schwankungen. Das im Jahre 2015 bestehende Auftragsvolumen von rund 117.000 € konnte für die beiden Folgejahre um etwa 50 % gesteigert werden. Die von 2017 auf 2018 nochmals erfolgte Steigerung um 159,63 % stellt dabei den bislang höchsten Anstieg seit 2015 dar.

Durch die fortschreitende Abarbeitung zu digitalisierender Daten gehen die Auftragsvergaben im Bereich Scandienstleistungen jedoch weiter zurück.

Im Intranet der Stadt Köln ist ein Verzeichnis der bundesweit anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe unter vergaberechtlichen Gesichtspunkten veröffentlicht, um die Beauftragung von Werkstätten für behinderte Menschen weiter zu fördern.

5. Präventive Maßnahmen

Die Prävention bei der Stadt Köln zielt unter anderem darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen.

Um dieses Ziel zu erreichen, bietet die Stadt Köln ein umfangreiches Maßnahmenprogramm an.

5.1 Mobiles Arbeiten

Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt kommt insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmende Bedeutung zu. Hieraus erwächst sowohl für behinderte als auch nichtbehinderte Beschäftigte das Bedürfnis nach modernen Rahmenbedingungen der Arbeit.

Die seit dem 01.02.2013 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Stadt Köln“ verfolgt hierbei auch die Zielsetzung der Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beispielsweise durch die Reduzierung von Arbeitswegen sowie die Nutzung des regelmäßig noch individueller angepassten Arbeitsumfeldes in der Heimarbeit. Sind an häuslichen Arbeitsplätzen besondere Arbeitsmittel erforderlich, sind diese ebenfalls förderfähig.

5.2 Schulungen

Einhergehend mit den steigenden Anforderungen an die Träger der öffentlichen Verwaltung erhöhen sich auch die Anforderungen an die Personalqualität und -flexibilität. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, verfügt die Stadt Köln über ein gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept.

Die städtische Personalentwicklung hat entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sowie der Inklusionsvereinbarung auch die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen durch geeignete Fortbildungsangebote in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und deren Chancengleichheit zu verbessern.

Dabei wird eine eventuell vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft im Anmeldeverfahren besonders berücksichtigt. Darüber hinaus werden für die Teilnahme selbst verschiedenste Unterstützungsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte vorgehalten.

Ferner wurden über das Fortbildungsprogramm der Stadt Köln im Berichtsjahr unter anderem Diversity-Workshops sowie Fortbildungsveranstaltungen zum barrierefreien Bauen für öffentliche Hochbauten angeboten.

5.3 Prävention

Auch im Jahr 2018 wurden unter anderem Schulungen sowie fach- und personenbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten absolviert, beispielsweise zu

Stress-, Zeit- und Konfliktmanagement sowie

allgemeine Beratungsangebote und

Coaching.

Darüber hinaus verfügt die Stadt Köln über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, zu dem auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) gehört.

5.4 Kooperation von Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) ist mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen für die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Beschäftigten zuständig und in diesen Belangen wichtige Ansprechpartnerin für die Stadt Köln als Arbeitgeberin.

Beide Seiten arbeiten gemeinsam an dem Ziel, die Einstellung schwerbehinderter Menschen weiter voranzutreiben und die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben der Stadtverwaltung zu verbessern.

Dies bedingt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die neben der mindestens zweimal im Jahr tagenden Steuerungsgruppe zur Inklusionsvereinbarung durch einen regen Austausch, Beratung und Verhandlung geprägt ist.

Als Interessenvertretung und Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten informiert die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) über Intranet und Stadt intern regelmäßig über aktuelle Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht.

Regelmäßige Schulungen der GSBV für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und deren Stellvertretungen finden großen Zuspruch.

6. Ausblick

Die Stadtverwaltung Köln arbeitet fortlaufend an einer Arbeitsatmosphäre, die alle Mitarbeitenden fördert. Auch künftig gilt es dabei, die Stärken und Fähigkeiten Aller in den Vordergrund zu stellen, die Potentiale zur Teilhabe am Arbeitsleben weiter auszubauen sowie über Träger spezifischer Fortbildungsangebote zu informieren.

Im Rahmen eines Inklusionsprojekts für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf startet die Stadt Köln am 01.09.2019 mit Auszubildenden einen neuen Ausbildungsgang: Ausbildung zur Fachpraktikerin/ zum Fachpraktiker für Bürokommunikation.“

Zudem wird in 2019 über die bisherigen Maßnahmen zur Barrierefreiheit in der Informationstechnologie hinaus (siehe auch Punkt 4.2) der sogenannte BITi-Test zur Beurteilung der Barrierefreiheit von Programmoberflächen einzubeziehen sein.



Die durch den Landschaftsverband Rheinland regelmäßig angebotenen Kurse mit Bezug zum Schwerbehindertenrecht werden speziell für Führungskräfte in Inklusionsunternehmen erweitert.

Mit Blick auf die in Punkt 4.9. der Inklusionsvereinbarung geregelte Verpflichtung zur Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen ist geplant, dass diese speziell für Führungskräfte der Stadt Köln durchgeführt werden. Alle Führungskräfte der Stadt werden hierzu sukzessive eingeladen werden.