



Inklusionsbericht 2020

INKLUSION 2020



Inklusionsbericht 2020

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

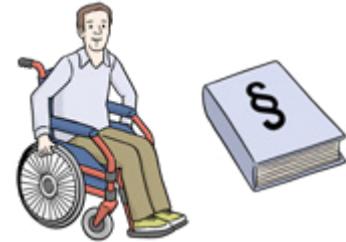
haben besondere Rechte.

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 2020.

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](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

Liebe Leser*innen,

Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern, bedeutet, über ein breites Spektrum an Stärken zu verfügen. Zudem versetzt es uns in die Lage von- und miteinander zu lernen und uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Das ist nicht nur klug, sondern macht auch Freude. Inklusion bedeutet für die Stadt Köln als Arbeitgeberin daher eine besondere Bereicherung.

Um die Weiterentwicklung einer Organisation im Sinne der Menschen mit Behinderung und für die gesamte Aufgabenwahrnehmung weiter voran zu treiben, ist es zugleich unerlässlich, dass die Gesetzgebung allen Arbeitgeber*innen klare Vorgaben macht. Ziel ist es, Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Ein gesetzlich verankertes Messkriterium für erfolgreiche Inklusion ist die Beschäftigungsquote nach dem neunten Buch Sozialgesetzbuch. Danach haben Arbeitgeber*innen, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 5 Prozent davon schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Eine Vorgabe, welche die Stadt Köln auch für 2020 wieder erfüllen konnte. Mit einer Quote von 8,9 Prozent übersteigen wir ebenfalls erneut das selbst gesetzte Ziel von aktuell 7 Prozent gemäß unserer innerstädtischen Inklusionsvereinbarung.

Aber das sind Zahlen. Die Lebenswirklichkeit wird greifbarer, wenn wir uns die vielen unterschiedlichen Gesichter der 1.800 städtischen Beschäftigten vorstellen, die sich hinter der Prozentangabe verbergen und uns dann vor Augen führen, was all diese Menschen täglich für unsere Stadt leisten.

Wir, das sind die Vorsitzende der Gesamtschwerbehindertenvertretung der Stadt Köln, Frau Daya Holzhauer und die Leitung des Personal- und Verwaltungsmanagements, Frau Dr. Monique Offelder, möchten Sie hiermit einladen, sich ein genaueres Bild zum Thema Inklusion 2020 bei der Arbeitgeberin Stadt Köln zu machen. An dieser Stelle danken wir all den Kolleg*innen bei der Stadt, die diesen Bericht ermöglicht und an seiner Realisierung mitgewirkt haben.

Entdecken Sie das weitere Zahlenwerk, die vielen Maßnahmen, die für eine gelingende Inklusion im letzten Jahr realisiert werden konnten und holen Sie sich Anregungen für das, was wir gemeinsam noch erreichen können.



Daya Holzhauer und Dr. Monique Offelder

Ihre besondere Aufmerksamkeit möchten wir auf die Reportage eines Menschen lenken, der bereit war, uns ein Stück seiner Lebenswirklichkeit näher zu bringen. Er schenkt uns Einblicke in seinen bisherigen beruflichen Werdegang und zeigt sowohl die damit verbundenen Schwierigkeiten als auch die Erfolge auf. Wir möchten ihm hiermit herzlich für seine Einwilligung zur Veröffentlichung des Textes danken. Denn gelingende Inklusion bedeutet auch, dass wir alle mehr über das Leben und die Arbeit von Menschen mit Behinderung wissen.

Lassen Sie uns daher bei all unserem Handeln auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung achten und gemeinsam versuchen, für die Umsetzung wichtiger Veränderungen die richtigen Mittel und Wege zu finden. Wir alle profitieren davon. Dafür braucht es auch Ihren Blick, Ihre Mithilfe und Ihre Erfahrungen, auch und gerade in Bezug auf alltägliche (Arbeits)Situationen. Bringen Sie sich ein!

Mit freundlichen Grüßen

M. Offelder

Dr. Monique Offelder

Amtsleitung Personal-
und Verwaltungsmanagement



Daya Holzhauer

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Lesehinweise.....	8
Basisdaten.....	10
Inklusionsvereinbarung.....	11
1. Schlaglicht 2020: Betriebliches Arbeitstraining	12
2. Statistische Entwicklung.....	14
2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung	14
2.2 Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dezernaten.....	16
2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung	17
2.4 Durchschnittsalter	17
2.5 Altersstruktur	18
2.6 Teilzeitbeschäftigung	19
2.7 Leitungsfunktionen.....	21
2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung	23
3. Beschäftigtenverhältnisse: Einstellung und Beendigung.....	24
3.1 Einstellung von Beschäftigten	24
3.1.1 Initiativbewerbungen	25
3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich.....	25
3.1.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen	26
3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen	27
3.2.1 Austritte	27
3.2.2 Altersteilzeit	28
4. Leistungsgewandelte Beschäftigte.....	28
4.1 Feuerwehrkonzept.....	29
4.2 Konzept für Kindertagesstätten	29
5. Unterstützende Maßnahmen	30
5.1 Informationstechnologie	30
5.2 Leistungsbeurteilungen	30
5.3 Co-Finanzierung aus Mitteln des Inklusionsfonds	31
5.4 Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit	32
5.5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben	32
5.6 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	33
6. Vorbeugende Maßnahmen	34
6.1 Heimarbeit	34
6.2 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung	35
7. Ausblick.....	36

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 danach 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 Bezug auf eine Personengruppe mit Schwerbehinderung genommen wird, gilt dieser auch für die Personengruppe mit Gleichstellung. Andernfalls werden die Gruppen ausdrücklich unterschieden.

Berechnungsgrundlagen

Der Inklusionsbericht basiert auf unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen. Eine Bezugsgröße ist das „Stammpersonal“. Dieses umfasst die Kernverwaltung, also (fest)angestelltes beziehungsweise verbeamtetes Personal, das aktuell für die Stadt Köln aktiv tätig ist.

In Anlehnung an die Ermittlung der Beschäftigungsquote nach § 163 Abs. 2 SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) ist eine weitere Bezugsgröße 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). Das Personal der Eigenbetriebe wird nicht erfasst¹.

Die speziell für den Inklusionsbericht erhobenen Daten zum Stammpersonal und zur Gesamtverwaltung sind stichtagsbezogen auf den 31.12.2020. Die Daten für die Beschäftigungsquote nach dem SGB IX sind dagegen auf Grundlage des Zeitraumes vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 zu erheben. Daher können sich Abweichungen der Daten ergeben.

Der Begriff „Beschäftigte“ umfasst im vorliegenden Bericht Angestellte sowie Beamte*innen.

Die in den Grafiken aufgeführten Prozentsätze können aufgrund von Rundungen in ihrer Summe vom Wert 100 Prozent abweichen.

Dieser Inklusionsbericht wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erstellt.

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

Basisdaten

Zum Stichtag 31.12.2020 beschäftigte die Stadtverwaltung Köln 1.800 Beschäftigte mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung. Die Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch lag mit 8,93 Prozent für 2020 weiterhin deutlich über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent und dem in der Inklusionsvereinbarung selbst gesteckten Ziel von 7 Prozent. Unter den Führungskräften der Stadt Köln lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei 6,5 Prozent.

Im Jahr 2020 wurden 62 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt, hiervon zehn Initiativbewerbende. Zehn Auszubildende mit Einschränkungen haben eine Ausbildung bei der Stadt Köln begonnen. Fünf Auszubildende mit einer Schwerbehinderung wurden übernommen. Die Stadt Köln unterhielt im Ausbildungsbereich zudem ein Inklusionsprojekt. Hierbei handelt es sich um einen Ausbildungsgang zur Fachpraktikerin / zum Fachpraktiker für Bürokommunikation speziell für Jugendliche mit Förderbedarf.

Das Thema Inklusion bleibt weiterhin integraler Bestandteil in der Qualifizierungsreihe für neue Führungskräfte. Pandemiebedingt konnten die für das Jahr 2020 vorgesehenen Schulungen nicht wie geplant realisiert werden. Dieses wichtige Führungsthema wurde durch die Personalentwicklung in ein digitales Qualifizierungsformat umgewandelt, um es 2021 als Online-Seminar anbieten zu können. Erste Termine für 2021 sind bereits geplant.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Mitarbeitender bei der Stadtverwaltung Köln steigerte sich im Jahr 2020 auf 8,93 Prozent gegenüber dem Jahr 2019 mit 8,6 Prozent und dem Jahr 2018 mit 8,3 Prozent. Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebenden in Nordrhein-Westfalen blieb im Jahr 2019 mit 7,0 Prozent gegenüber 2018 unverändert; bei den bundesweiten öffentlichen Arbeitgebenden lag die Beschäftigungsquote in beiden Jahren ebenfalls unverändert bei deutlich niedrigeren 6,5 Prozent (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Daten für 2020 noch nicht verfügbar).

In der Bundesrepublik sank die allgemeine Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung im Jahr 2020 leicht auf 4,62 Prozent gegenüber 2019 auf 4,63 Prozent (Inklusionsbarometer 2020 - Aktion Mensch). Sie blieb damit unterhalb der in § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch geforderten gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.

Inklusionsvereinbarung

„Wenn Sie mir den Parkplatz nehmen, dann nehmen Sie bitte auch meine Behinderung.“
(Schild auf einem Behindertenparkplatz in Frankreich).

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.

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

Eines der Ziele der Inklusionsvereinbarung ist die zunehmende Bewusstseinsbildung für die Potentiale der Inklusion von Menschen mit Behinderung in betriebliche Strukturen sowie für alle Belange von betroffenen Mitarbeitenden. Insbesondere auf Führungsebene ist die Inklusionsvereinbarung eine wichtige Grundlage, um diesen Prozess anzustoßen.

Der vorliegende Inklusionsbericht findet seine Grundlage in der in Nummer 6 der Inklusionsvereinbarung vorgesehenen Berichtspflicht. Die Stadtverwaltung Köln, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat und der Inklusionsbeauftragte arbeiten bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung eng zusammen.

1. Schlaglicht 2020: Betriebliches Arbeitstraining

Vor Darstellung der statistischen Entwicklung wird in diesem Jahr erstmals besonderes Augenmerk auf ein ausgesuchtes Thema gerichtet. Näher beleuchtet wird hier das betriebliche Arbeitstraining, auch Jobcoaching genannt.

Das Arbeitstraining ist eine individuelle und unmittelbare zeitlich befristete Unterstützungsleistung am Arbeitsplatz für einen beschäftigten Menschen mit (Schwer)Behinderung. Bei bestehender Beschäftigung erfolgt die Bewilligung des betrieblichen Arbeitstrainings durch den Integrationsfachdienst (IFD) des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) gegenüber den Beschäftigten oder den Arbeitgebenden. Durch Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung können für das Beantragungsverfahren erhebliche Erleichterungen, auch bezüglich der Finanzierung erreicht werden.

Ziel des Arbeitstrainings ist eine erfolgreiche, eigenständige Übernahme (gegebenenfalls neuer) betrieblicher Aufgaben zu fördern und eine ausreichende Arbeitsleistung sicherzustellen. Dadurch sollen besondere behinderungsbedingte Nachteile im Arbeitsalltag ausgeglichen werden.

Wie Inklusion mit der richtigen Unterstützung gut funktionieren kann, zeigt exemplarisch der nachfolgende Auszug eines Erfahrungsberichts. Dieser stammt von einem nicht bei der Stadt Köln beschäftigten Klienten eines Jobcoachings im Rahmen einer Betreuung durch das „ProjektRouter“². Entsprechende, jedoch auch über andere Dienstleistende angebotene Unterstützungsmöglichkeiten bestehen bei der Stadt Köln ebenfalls.

„Ich bin ein Mensch mit Störungen aus dem autistischen Spektrum, die unter anderem mit großen Problemen in der zwischenmenschlichen Kommunikation verbunden sind. Im Jahre 2014 habe ich mein Studium eines geisteswissenschaftlichen Faches an der Universität zu Köln mit der Promotion abgeschlossen. Im Anschluss habe ich – bis heute – keine Arbeitsstelle in diesem Bereich gefunden. Ich war verzweifelt auf der Suche nach einem Job und habe mich oft schon aufgegeben. Eine behandelnde Fachärztin für Nervenheilkunde machte mich im Jahre 2016 auf das vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) finanzierte Projekt „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“³ aufmerksam, und so konnte ich ab Sommer 2016 an einem Basisgruppencoaching teilnehmen. Das Gruppencoaching dauerte ein halbes Jahr und vermittelte mir viel Wissen über Autismus bedingte Schwächen und Stärken.“

-
- 2 Die ProjektRouter gGmbH ist einer von vielen Leistungsanbietern des betrieblichen Arbeitstrainings in NRW.
 - 3 Das vom LVR im Rahmen seines 2014 verabschiedeten Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“ finanzierte Projekt (aktion 5) wird von der Autismussprechstunde für Erwachsene der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH gemeinsam durchgeführt.

Die wissenschaftlich fundierten Informationen verhalfen mir zu vielen neuen Einsichten in meine eigenen Lebensprobleme. Ich fühlte mich von Beginn an als Person ernst genommen, ein Gefühl, das mir „draußen“ oft fehlt. Es wurde mir bewusst, dass ich bei der Jobsuche dringend Hilfe benötigte.

Im Einzelcoaching war für mich das Ziel vorrangig, eine Arbeitsstelle zu finden. Im August 2017 konnte ich dann auf diese Weise in einer kleinen Exportfirma nach einem kurzen Praktikum eine Vollzeitarbeit in Direktanstellung finden. Seit August 2019 bin ich unbefristet angestellt. Wir exportieren europäische, hauptsächlich deutsche Produkte aus den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik vorwiegend nach Fernost, unter anderem Roboterteile für vollautomatisierte Produktionslinien. Meine Arbeit ist äußerst vielfältig: vom Einholen von Angeboten, Waren bestellen, Sekretariat, Lagerverwaltung, Logistik, Zollerklärungen, Buchhaltung bis hin zur stellvertretenden Geschäftsführung. Alle diese Tätigkeiten übte ich vorher nie aus. Von Anfang an waren die Vielfalt der neuen Tätigkeiten, die ungewohnte Menge der Kommunikation im Büro und die vielen spontanen Situationen eine große Herausforderung. Ohne die flankierenden Maßnahmen könnte ich diesen Job nicht ausüben.

Seitdem das Basisgruppencoaching im Dezember 2016 endete, nehme ich an dem zweiwöchig stattfindenden offenen Gruppencoaching teil.

Da die Gruppenmitglieder viele Probleme und Wahrnehmungen miteinander teilen, kann ich die gegenseitigen Ratschläge in diesem Setting besser annehmen als von außenstehenden Personen und Institutionen. Die auf uns ASS-Betroffene zugeschnittene Gruppenmoderation ist entscheidend für die erzielten Erfolge. Erlebnisse mit anderen Menschen, die uns Rätsel aufgeben, werden hier schlüssig erklärt. Gegenseitig lernen wir, unseren Handlungsspielraum und unser Bewusstsein stetig zu erweitern. In den Einzelgesprächen im Personalcoaching erhalte ich eine vertrauliche Beratung für Aspekte, die in der Gruppe nicht besprochen werden können. Zusammen mit meinem Coach kann ich konkrete Lösungsmöglichkeiten intensiv erarbeiten. Ohne die begleitenden Coachings verlöre ich meine berufliche und persönliche Stabilität.

Dank Videocoachings brach der Kontakt auch im Jahr 2020 nicht ab. Ich habe mich nicht nur beruflich, sondern auch persönlich in den vergangenen Jahren deutlich weiterentwickelt und möchte meine berufliche und persönliche Laufbahn erfolgreich fortsetzen. In meiner täglichen Arbeit erfahre ich, dass das Thema Inklusion und die dadurch gebotenen Möglichkeiten, unter anderem gut ausgebildetes, motiviertes Personal zu bekommen, in vielen deutschen Firmen leider nicht bekannt sind. Mit Hilfe von ProjektRouter suche ich derzeit eine Arbeitsstelle, in der ich meine Stärken besser einbringen kann und die auch meine Schwächen stärker berücksichtigt. Das Angebot, mir während der Einarbeitungszeit einen Jobcoach zur Seite zu stellen, möchte ich sehr gerne wahrnehmen. Mein neues berufliches Umfeld sollte von Anfang an die notwendigen Informationen über meine persönlichen Schwächen erhalten, um Missverständnissen vorzubeugen und, falls solche auftreten, sie rasch zu klären. Meine soziale Interaktion ist oft so schwach, dass meine Stärken und Schwächen für Außenstehende mitunter unsichtbar sind.

Angesichts der vielen ASS-Betroffenen in unserer Gesellschaft ist das Jobcoaching ein wichtiger Lückenfüller, der auch mich ins Berufsleben gebracht hat. Auf mich alleine gestellt, könnte ich den Kontakt zu den Integrationshilfen niemals finden.“

2. Statistische Entwicklung

Der Gesamtpersonalbestand am 31.12.2020 umfasste 23.662 Beschäftigte. Darunter befanden sich 1800 Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung.

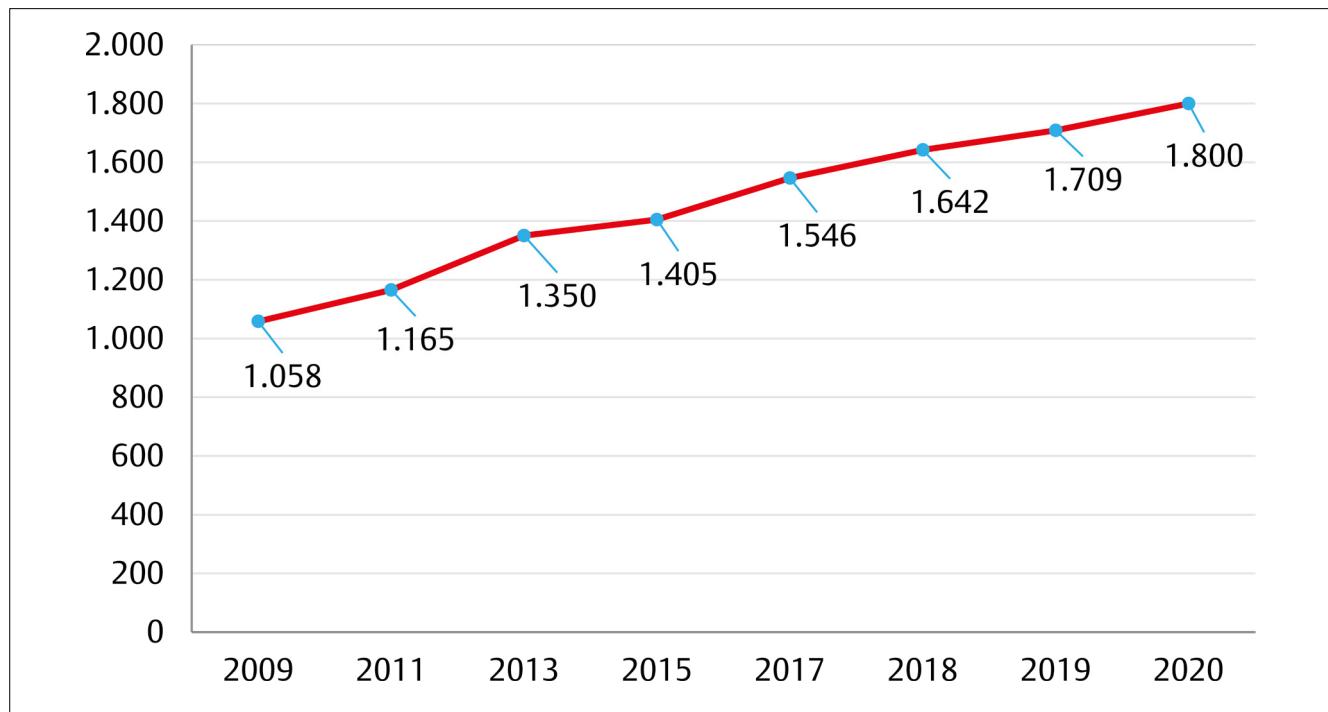


Diagramm 1: Anzahl städtischer Beschäftigter mit Schwerbehinderung 2009 – 2020

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 8,93 Prozent hat die Stadt Köln in 2020 nunmehr eine Beschäftigungsquote erreicht, welche die erhöhte Zielquote der Inklusionsvereinbarung noch einmal um nahezu 2 Prozentpunkte übertrifft.

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

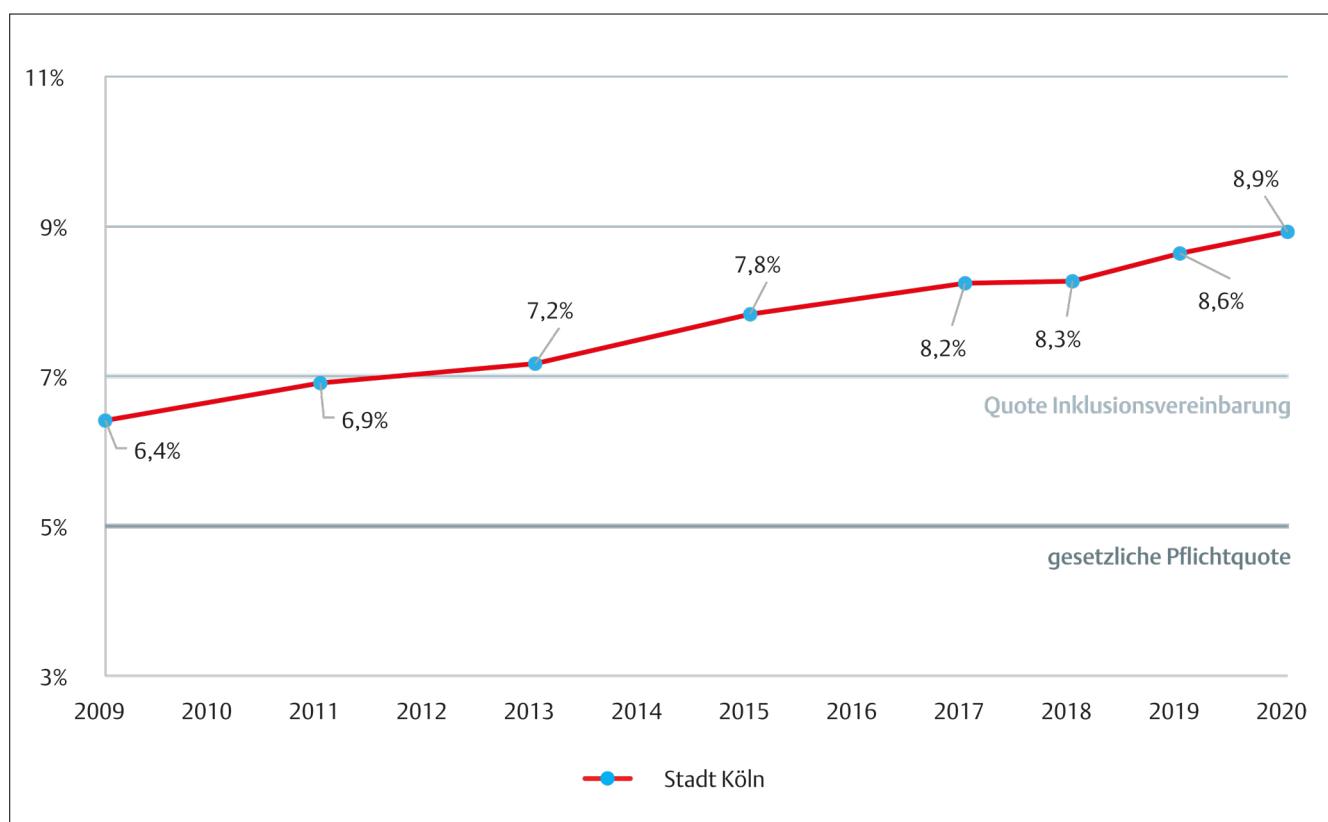


Diagramm 2: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung am Gesamtpersonalbestand 2009 – 2020

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 und Gleichstellung an der jeweiligen Beschäftigtenzahl je Dezernat zeigt im Jahr 2020 eine Bandbreite von über 5 bis über 10 Prozent. Damit liegt der Anteil in jedem Dezernat der Stadt Köln auch in 2020 erneut über dem Wert der gesamtbetrieblichen Pflichtquote von 5 Prozent.

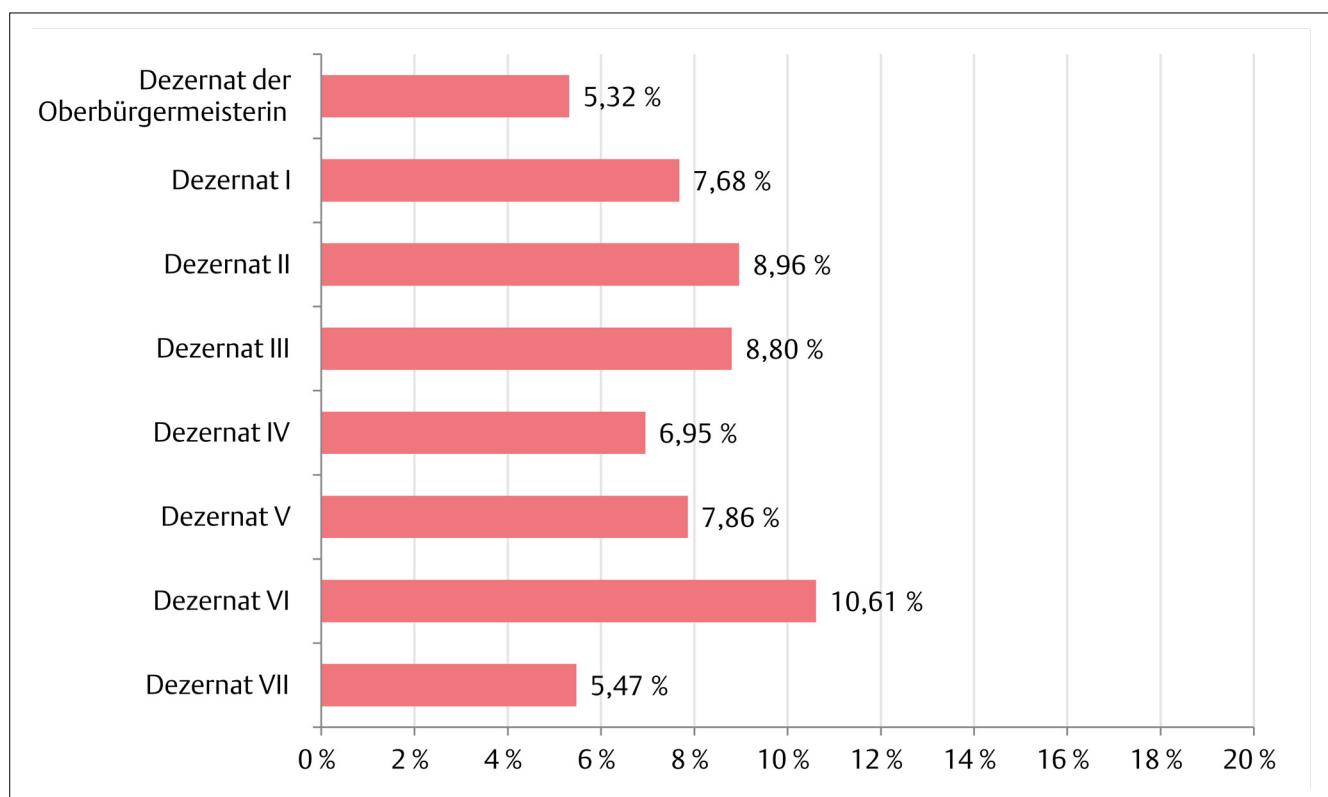


Diagramm 3: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung je Dezernat in 2020⁴

4 Aus Zweckmäßigskeitsgründen erfolgt die Ermittlung für die Dezernate nicht auf Grundlage der auf den Gesamtbetrieb ausgelegten Berechnungsmethode nach § 163 Abs. 2 SGB IX

2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung

Der Anteil der bei der Stadt Köln beschäftigten Frauen mit Schwerbehinderung ist mit 63,4 Prozent deutlich höher als derjenige der Männer mit Schwerbehinderung, welcher bei 36,6 Prozent liegt. Die Verteilung entspricht jedoch ungefähr der der Gesamtverwaltung mit 62,99 Prozent Frauen und 37,01 Prozent Männern. Die Quote der weiblichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung am weiblichen Gesamtpersonalbestand liegt mit 7,66 Prozent ein klein wenig höher als die der männlichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung am männlichen Gesamtpersonalbestand mit 7,51 Prozent.

Bezugsgruppe	weiblich	männlich
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	63,40 %	36,60 %
Beschäftigte der Gesamtverwaltung	62,99 %	37,01 %
Schwerbehindertenquote je Geschlecht	7,66 %	7,51 %

Tabelle 1: Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und in der Gesamtverwaltung

2.4 Durchschnittsalter

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.

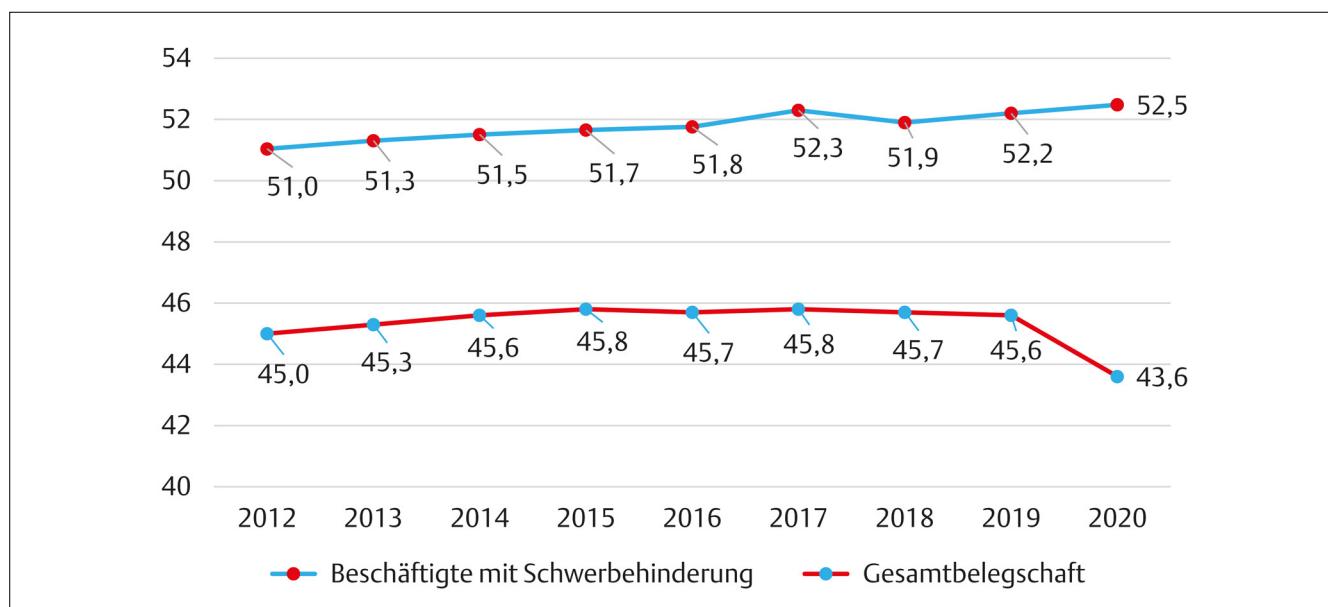


Diagramm 4: Entwicklung des Durchschnittsalters 2012 – 2020

2.5 Altersstruktur

Bei Betrachtung der Altersgruppen der schwerbehinderten Beschäftigten zeigt sich, dass insbesondere in den höheren Altersstufen ab 51 Jahren der Anteil der männlichen schwerbehinderten Beschäftigten ansteigt (von 33,0 Prozent bis 42,0 Prozent).

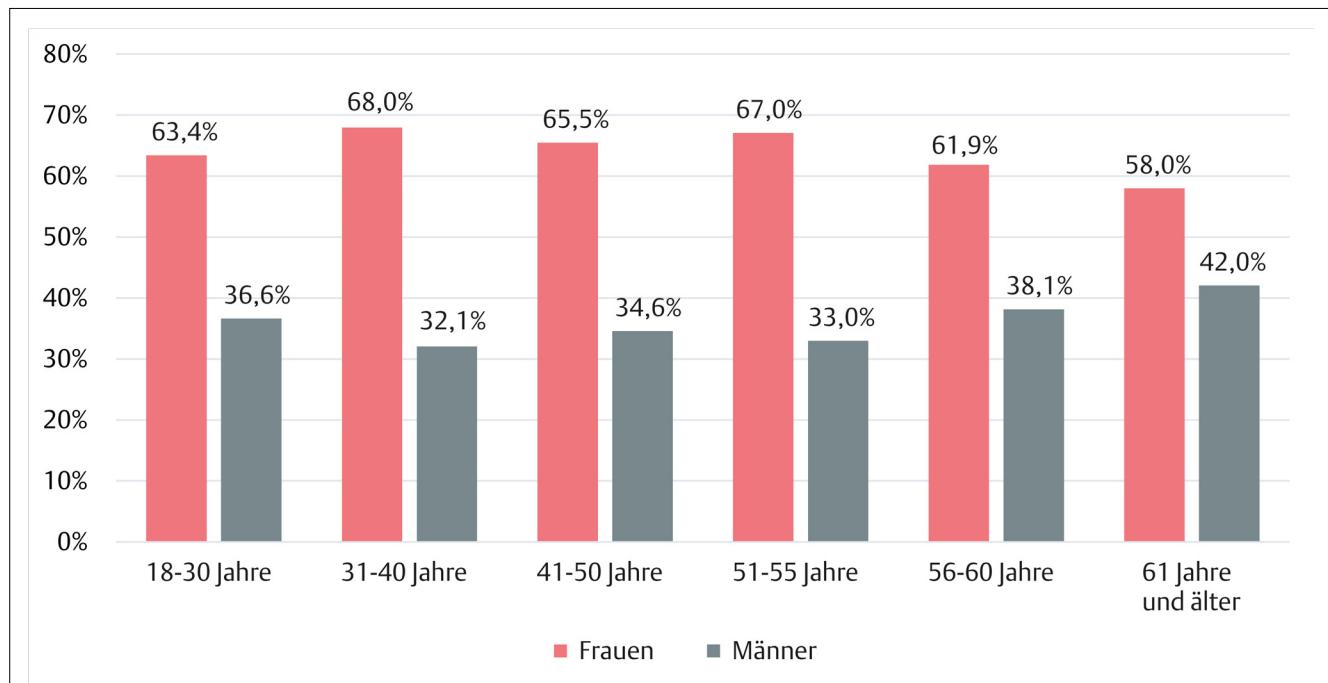


Diagramm 5: Altersgruppen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unterteilt nach Frauen und Männern in 2020

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.

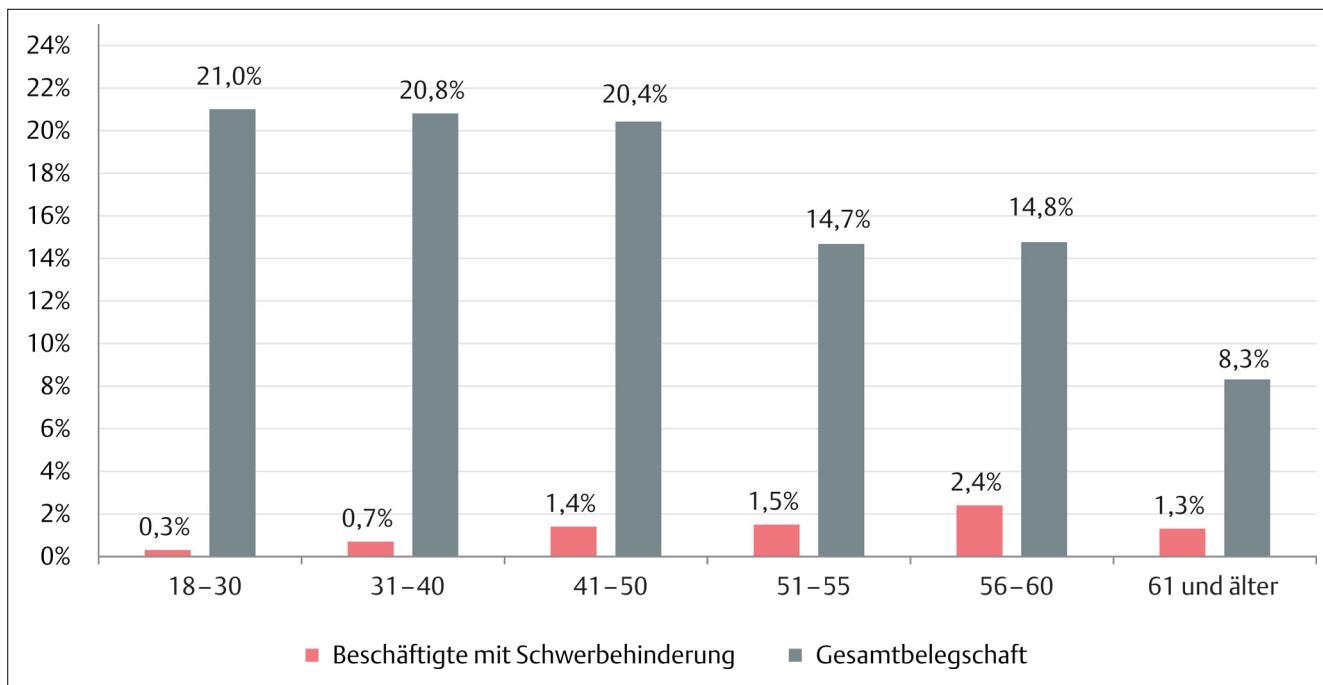


Diagramm 6: Anteile der Gesamtbelegschaft und der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach Altersgruppen in 2020

Somit waren im Jahr 2020 die Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Altersgruppe der 56 bis 60-jährigen mit 2,4 Prozent am stärksten vertreten. In den jüngeren Altersgruppen bis 40 Jahre liegt deren Anteil unter einem Prozent. Hingegen war der Anteil der städtischen Gesamtbeschäftigte in der jüngsten Altersgruppe, den 18 bis 30-jährigen mit 21,0 Prozent am stärksten und in der Altersgruppe 61 Jahre und älter mit 8,3 Prozent am niedrigsten. Die Abnahme des Anteils der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Altersgruppe ab 61 Jahren lässt sich dadurch erklären, dass aus gesundheitlichen Gründen oftmals ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst erfolgt. Die Stadt Köln verfolgt weiterhin das Ziel, den Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze zu unterstützen.

2.6 Teilzeitbeschäftigung

Zum 31.12.2020 sind bei der Stadt Köln 7.641 Personen, also 32,3 Prozent des Gesamtpersonalbestandes in Teilzeit tätig. Von diesen waren 594 Personen also 7,8 Prozent schwerbehindert oder gleichgestellt.

Der Vergleich der Personengruppen mit Schwerbehinderung und ohne Schwerbehinderung zeigt für 2020, dass die Teilzeitquoten ähnlich hoch sind. So sind innerhalb der Gruppe der Beschäftigten ohne Schwerbehinderung rund 35 Prozent in Teilzeit tätig. In der Gruppe der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind es 33 Prozent. Deutlich unterschiedlicher zeigt sich jedoch die jeweilige Verteilung innerhalb der Geschlechtergruppen. Während von den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung etwas über 7 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten, liegt die Teilzeitquote der Männer mit Schwerbehinderung dagegen bei knapp 14 Prozent. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen liegt die Quote bei den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung bei gut 42 Prozent, bei denen mit Schwerbehinderung bei gut 44 Prozent.

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

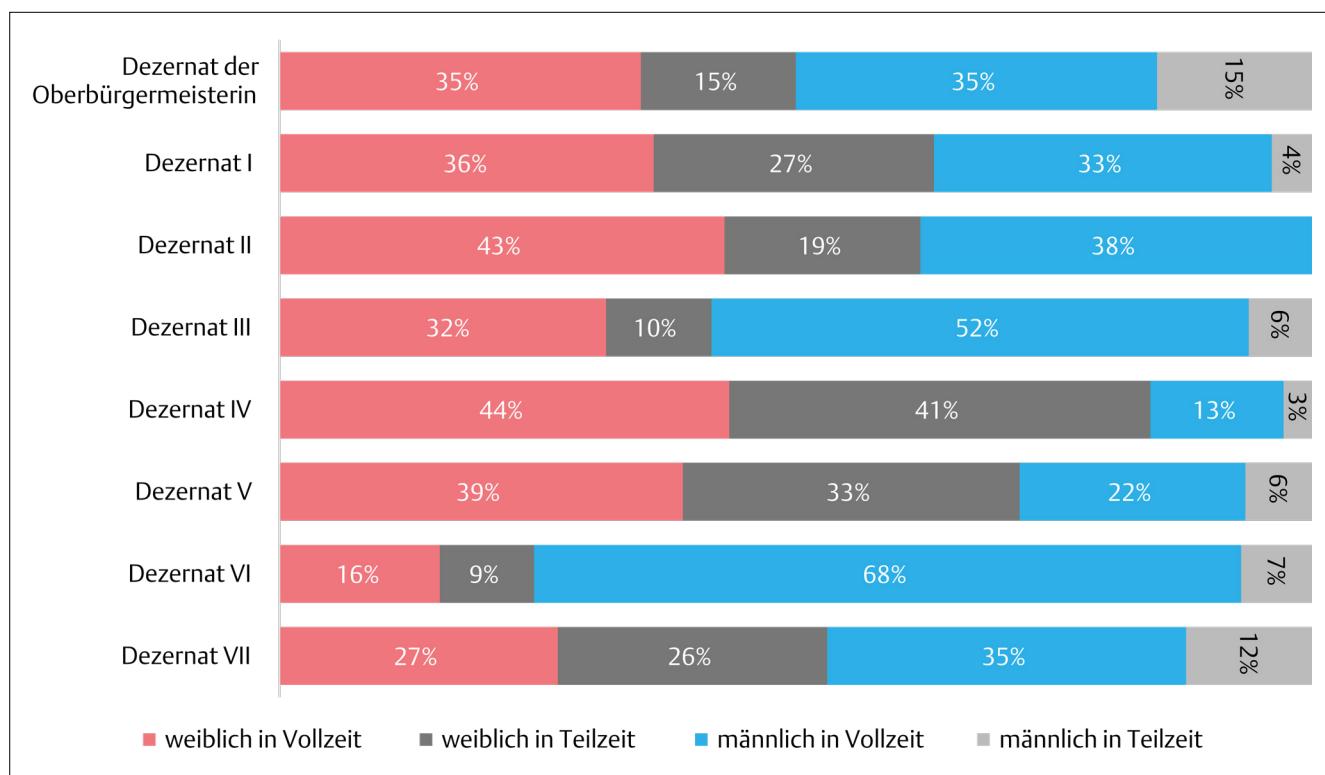


Diagramm 7: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigung Frauen und Männer mit Schwerbehinderung in den einzelnen Dezernaten im Jahr 2020

2.7 Leitungsfunktionen

Zum 31.12.2020 hatten 1.734 Mitarbeitende des städtischen Stammpersonals eine Leitungsfunktion inne. Die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung in Führung stieg dabei gegenüber dem Vorjahr von 103 auf 113 Personen an. Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Führungspositionen an allen Führungskräften lag damit im Jahr 2020 bei 6,5 Prozent.

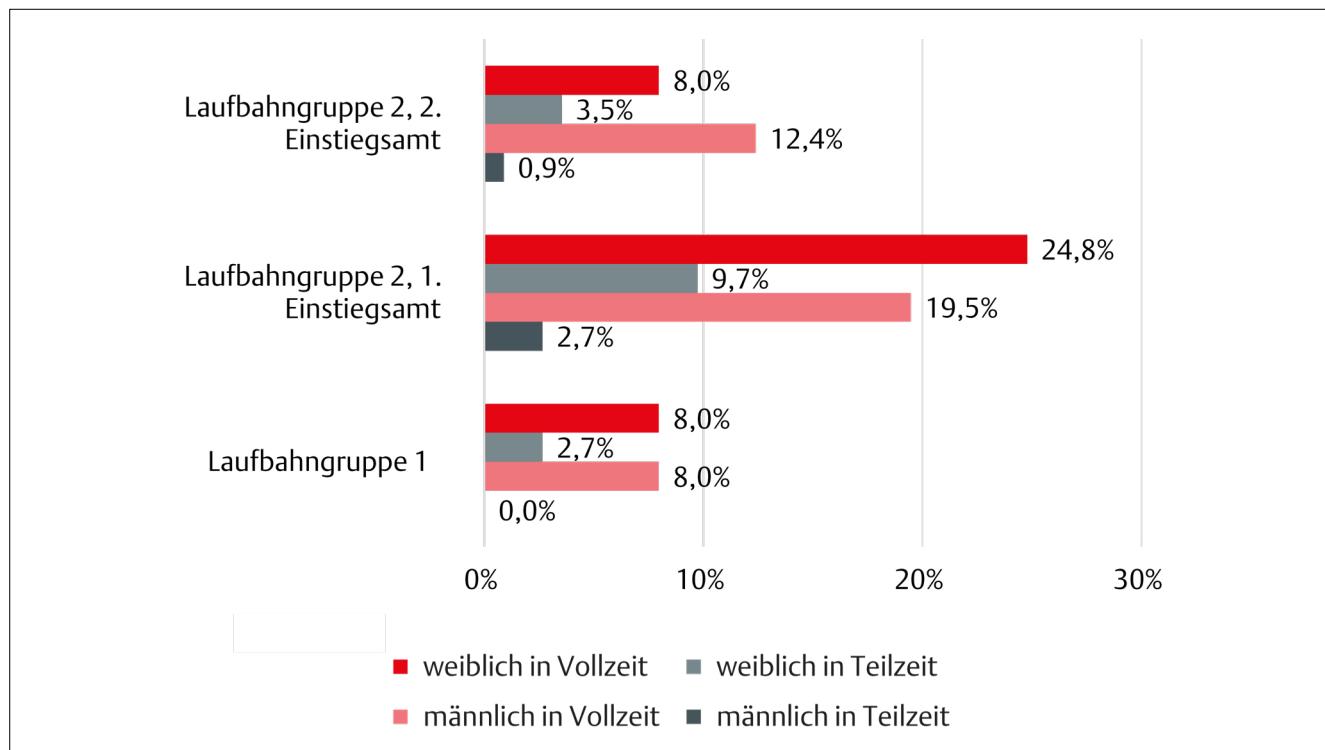


Diagramm 8: Führungskräfte mit Schwerbehinderung nach Laufbahn, Geschlecht sowie Vollzeit und Teilzeit 2020⁵

5 Ab dem Berichtsjahr 2020 findet innerhalb der Laufbahnguppe 1 aus technischen Gründen keine weitere Unterteilung bezüglich der Einstiegsämter statt.

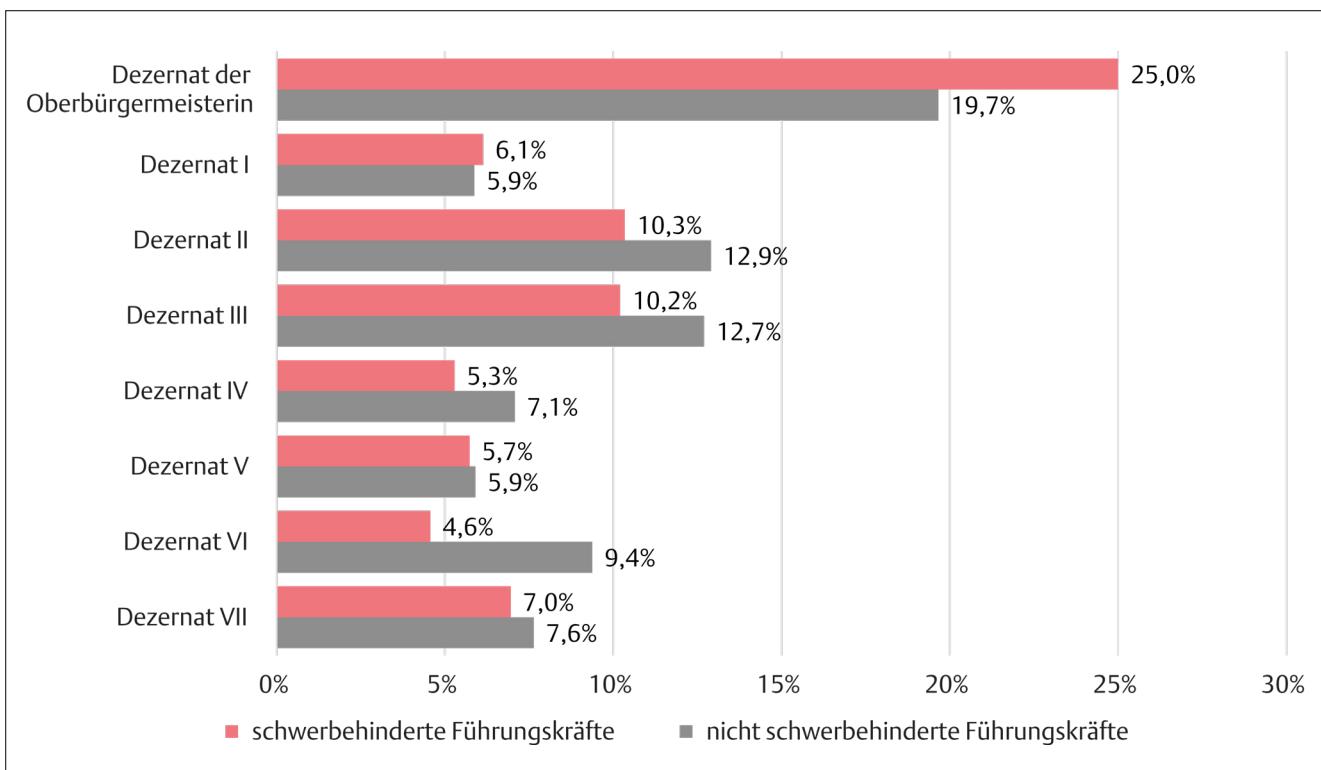


Diagramm 9: Führungskräftequoten des Stammpersonals in den Dezernaten 2020

Im arithmetischen Mittel standen dabei 9,3 Prozent des Personals mit Schwerbehinderung und 10,1 Prozent des Personals ohne Schwerbehinderung in den Dezernaten in Führungsverantwortung. Gesamtstädtisch betrachtet sind die Chancen auf eine Führungsposition für Menschen mit und ohne Behinderung also vergleichbar.

2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung

Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei den laufbahnangehörigen schwerbehinderten Beschäftigten der Männeranteil in Richtung der höheren Laufbahnguppen zunimmt.

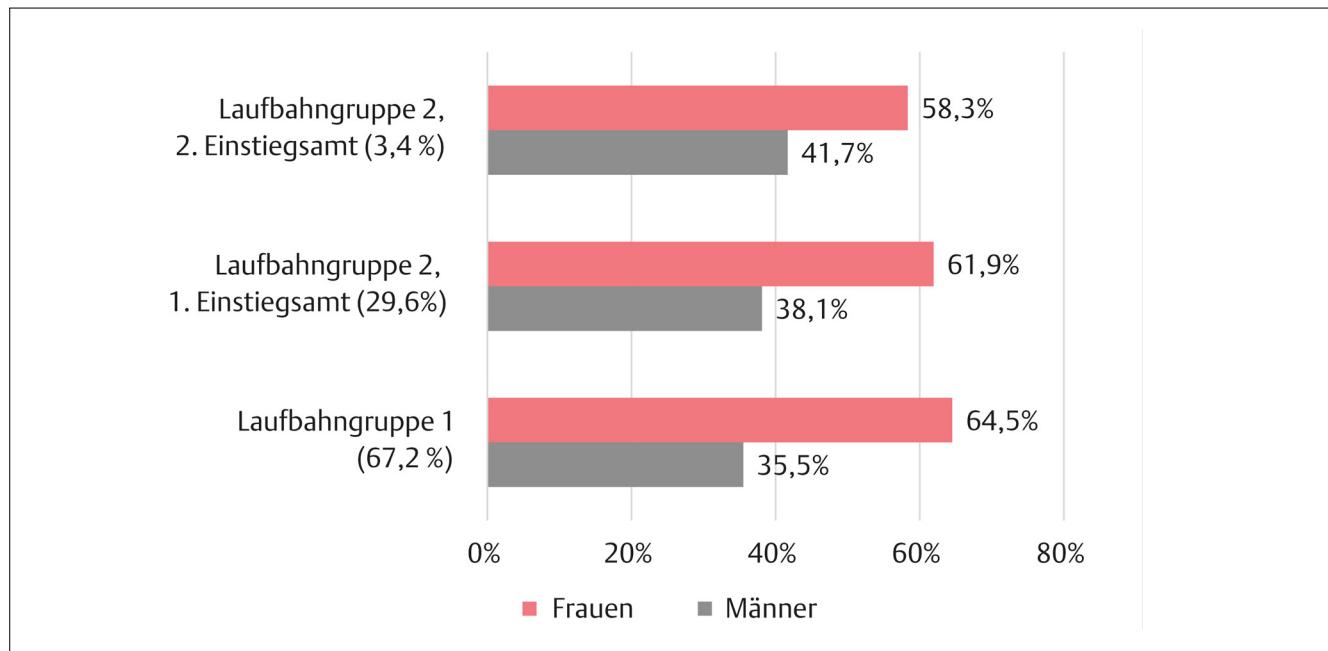


Diagramm 10: Prozentuale Laufbahnverteilung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung 2020

3. Beschäftigtenverhältnisse: Einstellung und Beendigung

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

3.1 Einstellung von Beschäftigten

Im Jahr 2020 wurden in die Gesamtverwaltung der Stadt Köln insgesamt 62 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt.

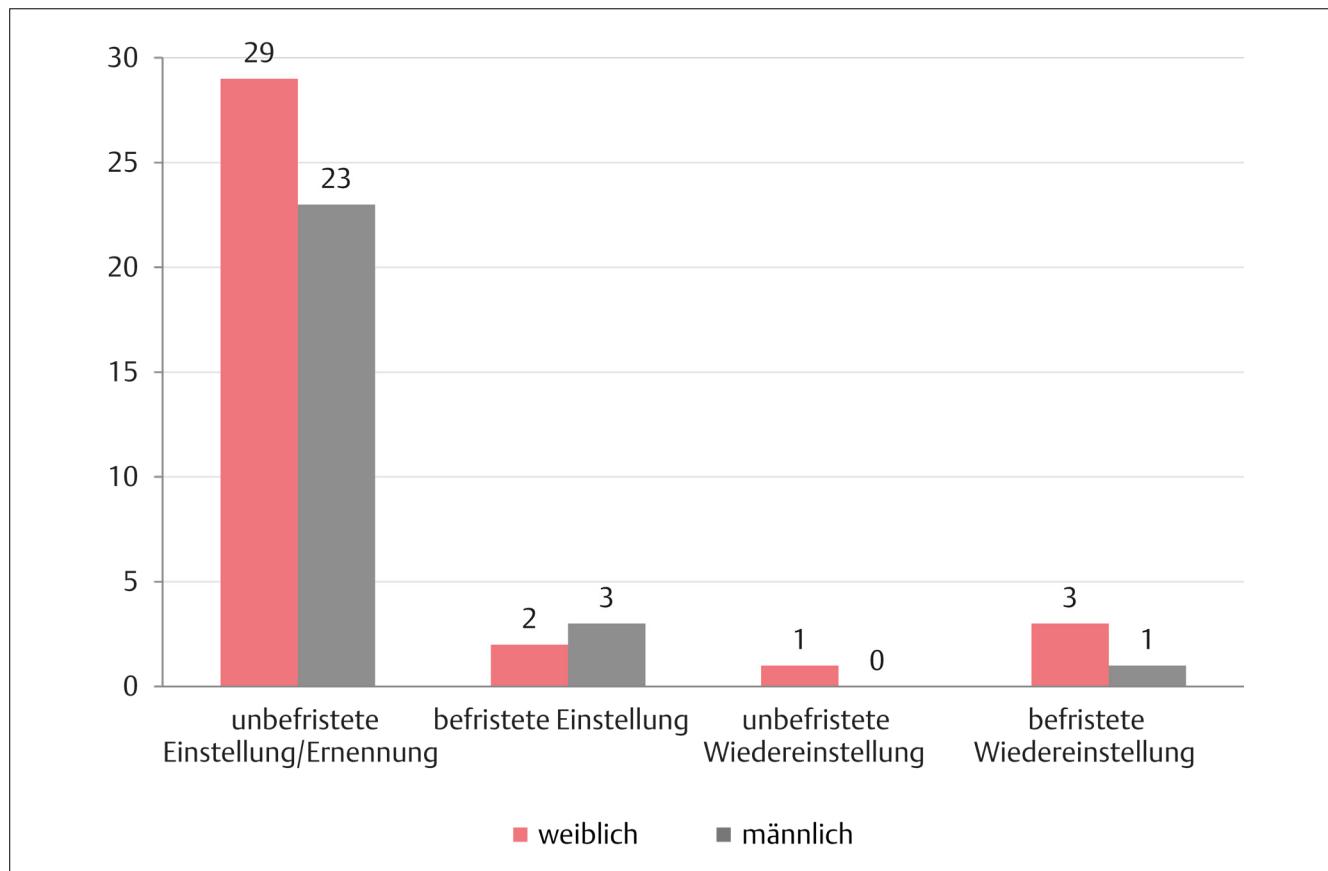


Diagramm 11: Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung 2020

Gegenüber dem Vorjahr 2019 mit 57 Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung stieg die Anzahl damit um knapp 8,8 Prozent an.

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

Mit Stand 31.12.2020 haben sich im Berichtsjahr 172 Menschen mit Schwerbehinderung und 2.952 Menschen ohne Schwerbehinderung initiativ bei der Stadt Köln beworben. Von diesen Initiativbewerbenden wurden zehn Menschen mit Schwerbehinderung und von den Menschen ohne Schwerbehinderung 174 Bewerbende eingestellt. Die Erfolgsquoten lagen somit bei 5,8 und 5,9 Prozent.

Im Jahr 2019 haben sich 152 Initiativbewerbende mit und 2.787 Initiativbewerbende ohne Schwerbehinderung beworben. Eingestellt wurden neun schwerbehinderte und 186 nicht schwerbehinderte Initiativbewerbende. Damit ergab sich bei den Initiativbewerbenden mit Schwerbehinderung eine Einstellungsquote von 5,9 Prozent bei den Initiativbewerbenden ohne Schwerbehinderung von 6,7 Prozent.

Die Einstellungsquote hat sich in 2020 somit zugunsten der Initiativbewerbenden mit Schwerbehinderung auf ein der Einstellungsquote der Initiativbewerbenden ohne Schwerbehinderung vergleichbares Niveau entwickelt.

3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsbereich schwankt von Jahr zu Jahr zum Teil erheblich, auch in Abhängigkeit von den jeweils ausgeschriebenen Berufsbildern. Die Zahl der Ausbildungsbewerber*innen mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung lag im Jahr 2019 bei 160 Bewerbungen und ist im Jahr 2020 leicht auf 152 Bewerbungen zurückgegangen. Bei den insgesamt 6.368 Bewerbungen liegt die Quote der Ausbildungsbewerber*innen mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung somit bei 2,4 Prozent.

Im Berichtsjahr 2020 konnten insgesamt 314 Ausbildungen und Studienplätze angeboten werden. Wie im Vorjahr haben 11 Bewerbende mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung mit der Ausbildung bei der Stadt Köln begonnen. Damit liegt der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung an allen im Jahr 2020 in Ausbildung übernommenen Personen bei 3,5 Prozent.

Berufszweig	Bewerbungsquote	Einstellungsquote
Verwaltung	2,1%	3,4%
Kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe	2,8%	0,0%
Informationstechnologie	2,9%	0,0%
Inklusionsprojekt (Fachpraktiker*in für Bürokommunikation)	50,0%	60,0%
Migrant*innenprojekt*	0,0%	0,0%

* Das Migrant*innenprojekt wurde im Ausbildungsjahr 2020 nicht angeboten.

Tabelle 2: Bewerbungs- und Einstellungsquoten von Ausbildungsbewerbenden mit Schwerbehinderung 2020

Das Inklusionsprojekt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, das im Jahr 2018 erstmals mit zunächst einer Teilnehmerin gestartet ist und 2019 um weitere fünf Auszubildende erweitert wurde, konnte auch im Einstellungsjahr 2020 angeboten werden. Erneut starteten am 01.09.2020 fünf Auszubildende mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und/oder Mehrfachbehinderung mit ihrem Ausbildungsgang Fachpraktiker*in für Bürokommunikation.

Unter den insgesamt 292 Auszubildenden, die im Berichtsjahr 2020 zur Prüfung zugelassen wurden, befanden sich drei Prüflinge mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung. Die Erfolgsquote der Auszubildenden lag im Jahr 2020 über alle Bereiche verteilt bei erfreulichen 97 Prozent. Auch die drei Auszubildenden mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung haben ihre Prüfung zum beziehungsweise zur Verwaltungsfachangestellten und zum beziehungsweise zur Gärtner*in bestanden.

Von den 292 Personen, die im Berichtsjahr 2020 ihre Prüfungen erfolgreich absolviert haben, wurden 251 übernommen, darunter die beiden Auszubildenden mit Schwerbehinderung zur/zum Verwaltungsfachangestellten. Auch die Auszubildende im Bereich der gewerblichen, technischen und handwerklichen Berufsbilder erhielt ein Angebot zur Übernahme; diesbezüglich erfolgte jedoch auf eigenen Wunsch keine Übernahme.

3.1.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen

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

Bewerbenden mit Schwerbehinderung führen am eigenen Computer – bei Bedarf mit Hilfsmitteln oder einer eigenen Assistenzkraft – selbständig 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 Stadt Köln individuelle Lösungen an.

3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Eine Auswirkung insbesondere für die Beschäftigungsquote als auch die betriebliche Präsenz der Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist die Zahl deren Austritte sowie das Maß an Altersteilzeit.

3.2.1 Austritte

Im Berichtsjahr 2020 schieden insgesamt 152 Beschäftigte mit Schwerbehinderung aus der Beschäftigung bei der Stadt Köln aus.

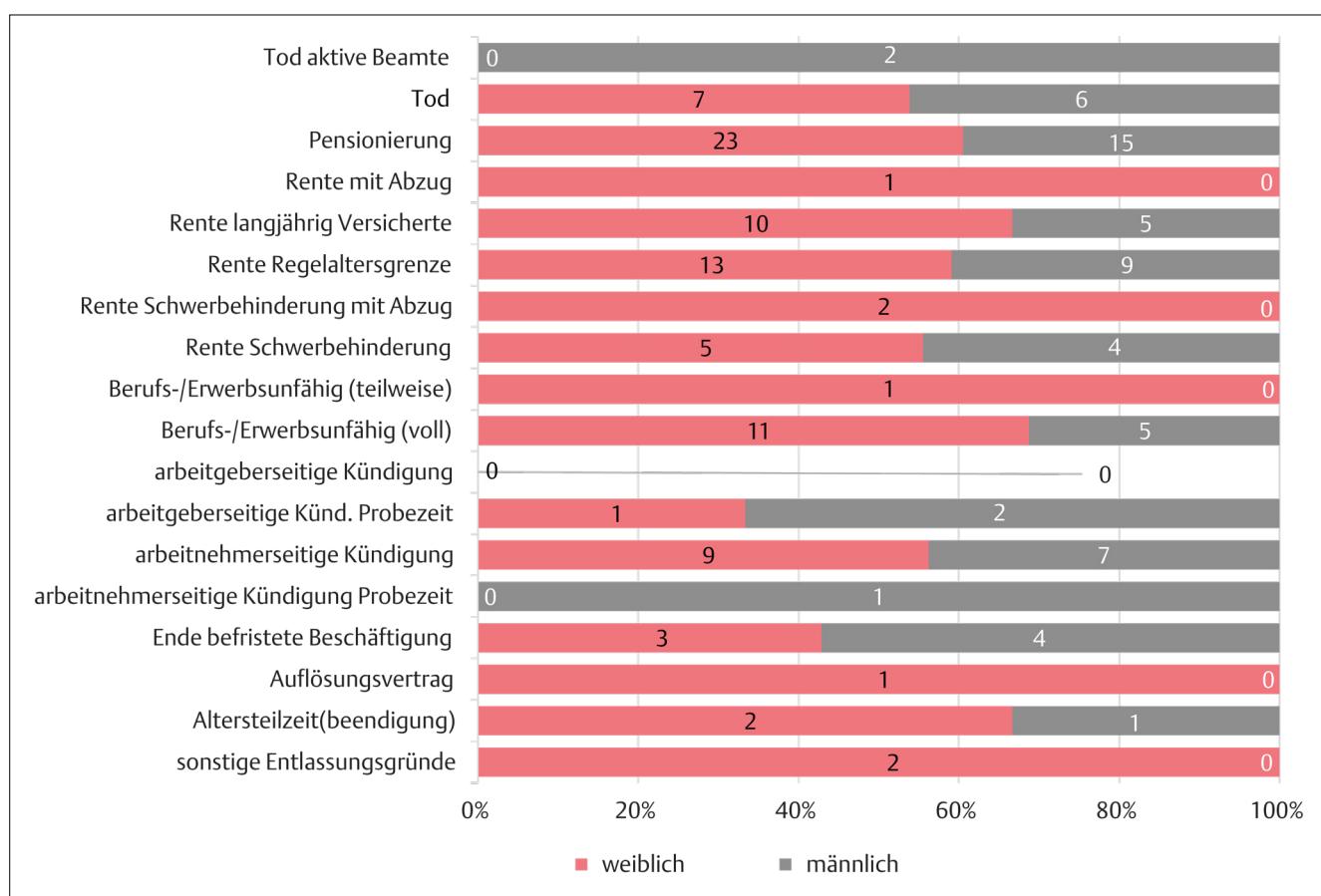


Diagramm 12: Austritte von Menschen mit Schwerbehinderung in 2020

Im Vergleich mit dem Vorjahr 2019 mit 127 Austritten entspricht dies einer Steigerung um 22,1 Prozent.

3.2.2 Altersteilzeit

In 2020 befanden sich bezogen auf das der Stadt Köln 46 Beschäftigte des Gesamtpersonalbestandes mit Schwerbehinderung in Altersteilzeit. Davon waren 41,3 Prozent weiblich und 58,7 Prozent männlich. Die Zahl der in Altersteilzeit befindlichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung blieb damit gegenüber dem Vorjahr unverändert.

4. Leistungsgewandelte Beschäftigte

Auch unter 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 Leistungsgewandelte bleibt eine Teilhabe am Arbeitsleben jedoch möglich.

Mit Stichtag 31.12.2020 waren hiervon etwa 695 Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen und Vermittlungspriorität im Sinne des Stellenbesetzungsverfahrens betroffen. Davon waren 65,6 Prozent Frauen und 34,4 Prozent Männer.

Die Verteilung auf die Altersgruppen stellte sich wie folgt dar:

Altersgruppe	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60 Jahre und älter
Prozentanteil	2,1%	8,7%	18,5%	46,6%	24,1%

Tabelle 3: Leistungsgewandelte Beschäftigte nach Altersgruppen 2020

Daneben wurden für bestimmte Berufsbilder besondere Konzepte geschaffen, um den jeweiligen Mitarbeitenden im Fall einer Berufsunfähigkeit dennoch weiterhin Perspektiven bei ihrer Arbeitgeberin Stadt Köln zu eröffnen:

4.1 Feuerwehrkonzept

Das „gesamtstädtische Konzept über den Einsatz von dienstuntauglichen Feuerwehrbeamten 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 Verbeamten geeignete Einsatzmöglichkeiten ermittelt. Diese werden vorrangig bei der Berufsfeuerwehr, nachrangig innerhalb der gesamten Stadtverwaltung gesucht wobei in der Regel eine dreimonatige Probephase stattfindet. Eine Qualifizierung beispielsweise für den Verwaltungsdienst wird durch den Dienstherrn finanziert.

Im Berichtsjahr konnten in den wenigen für das Konzept in Betracht kommenden Fällen lediglich Verfahren zur weiteren Klärung eingeleitet beziehungsweise abgewartet werden. Umschulungen oder Umsetzungen konnten bezüglich dieser Fälle deshalb (noch nicht) erfolgen.

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 nicht mehr einsetzbare Mitarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen – langen Beschäftigungszeiten im Bereich der Kindertagesstätten von über 15 Jahren und/oder Schwerbehinderung – die Möglichkeit einer Qualifizierung für eine Tätigkeit in einem anderen städtischen Bereich. Eine Rückkehr in die Kindertagesstätte sieht das Konzept nicht vor. Der Rückkehr steht in der Regel auch die eindeutige betriebsärztliche Stellungnahme entgegen, dass eine Rückkehr in das Aufgabengebiet als Erzieher*in dauerhaft nicht mehr möglich ist.

Zum Stichtag 31.12.2020 wurden im Rahmen dieses Konzeptes für die Kindertagesstätten 28 Beschäftigte im Alter von 29 bis 59 Jahren betreut, welche sich in der beruflichen Umschulung über einen Träger für Rehabilitation befanden. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr mit 22 Beschäftigten einer Steigerung um 36,4 Prozent. Von diesen 28 Personen, unter denen sich erstmals auch ein Mann befand, waren neun Beschäftigte schwerbehindert sowie elf Beschäftigte gleichgestellt.

Im Jahre 2020 sind nach erfolgreicher Erprobung zudem vierzehn Beschäftigte unbefristet in ein Aufgabengebiet des Verwaltungsbereichs übernommen worden.

Zehn 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 drei Beschäftigte die Umschulung abgebrochen.

5. Unterstützende Maßnahmen

Beschäftigten mit Schwerbehinderung wurden nach Expertise der Schwerbehindertenvertretung durch die Stadt Köln und externe Träger auch im Berichtsjahr 2020 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.

Darüber hinaus war das Amt für Informationsverarbeitung bezüglich des Themas Barrierefreiheit in der Informationstechnologie im Jahr 2020 an Sitzungen diverser Arbeitsgruppen und Gremien beteiligt:

- Arbeitskreis Behindertenpolitik
- Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik
- Abstimmungs-Jour-Fixe mit der GSBV
- Steuerungsgruppe Inklusionsvereinbarung
- Quartalsgespräch mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung
- Jour-fixe des Gesamtpersonalrats mit dem Amt für Informationsverarbeitung

5.2 Leistungsbeurteilungen

Die Leistungsbeurteilung ist ein Instrument der Personalentwicklung. Hier 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 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 beziehungsweise gleichgestellten Beschäftigten sowie die Regelungen der Inklusionsvereinbarung berücksichtigt werden.

5.3 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 Dienststelle, 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 Pflichtquote von 5 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.

5.4 Ausbildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit

Im städtischen Haushalt Jahr 2020 wurden Auszubildende mit Schwerbehinderung mit 66.197 Euro bezuschusst.

5.5 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben

Die Stadt Köln kann Zuschüsse für Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse vom Landschaftsverband Rheinland erhalten. Für das Jahr 2020 wurden durch die Dienststellen Zuschüsse in Höhe von 157.916 Euro 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.

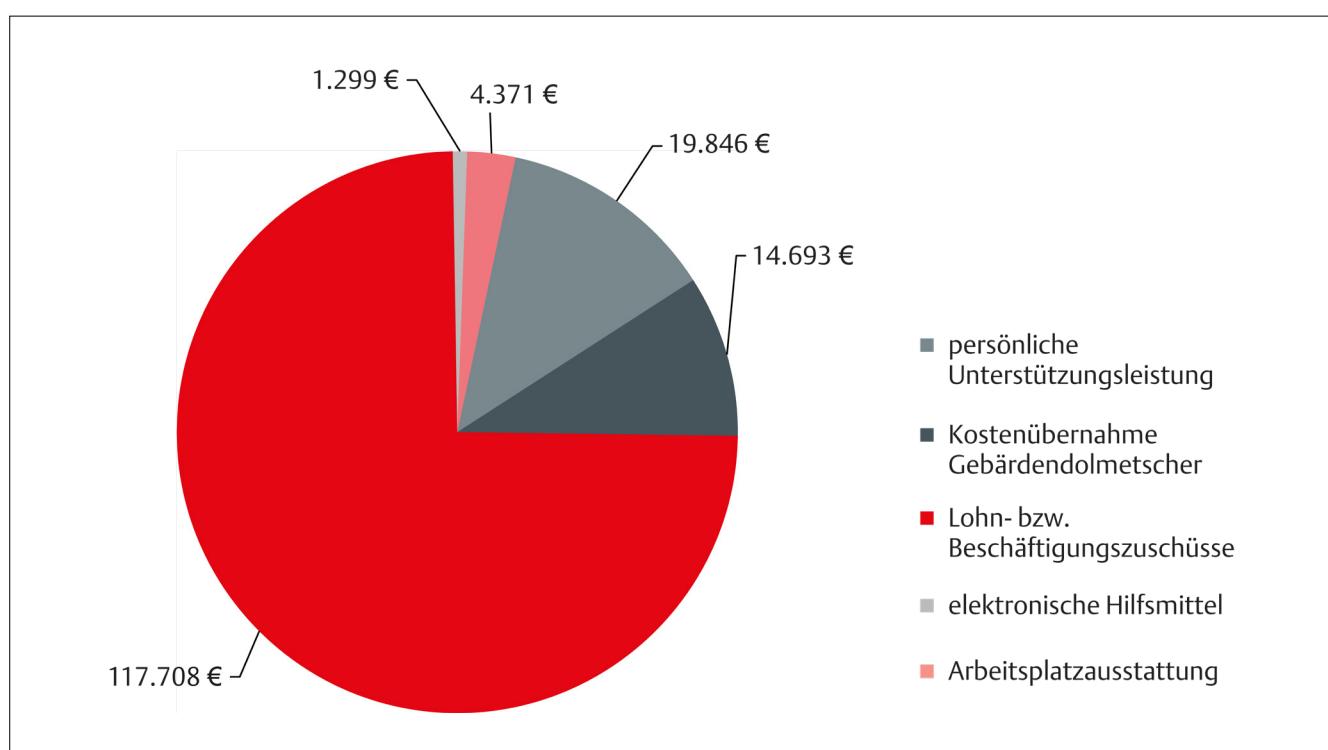


Diagramm 13: Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben 2020

Darin nicht enthalten sind Fördermittel, die durch die Rehträger 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.

5.6 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Die Stadt Köln überschreitet seit dem Jahr 2009 die Pflichtbeschäftigtequote von 5 Prozent für Menschen mit Schwerbehinderung deutlich. Daher ist die Zahlung einer Ausgleichsabgabe für die Stadt Köln nicht erforderlich. Beträge, die für städtische Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen gezahlt werden, könnten jedoch hälftig auf eine Ausgleichsabgabe angerechnet werden (§ 223 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Diese Beträge kommen zwar nicht unmittelbar den städtischen Beschäftigten zugute, dennoch kommt durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen eine – auch gesetzlich anerkannte – Unterstützung zum Ausdruck.

Dementsprechend vergeben die Dienststellen – in Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung – geeignete Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen. Die Auftragsvolumina entwickelten sich seit 2015 wie folgt:

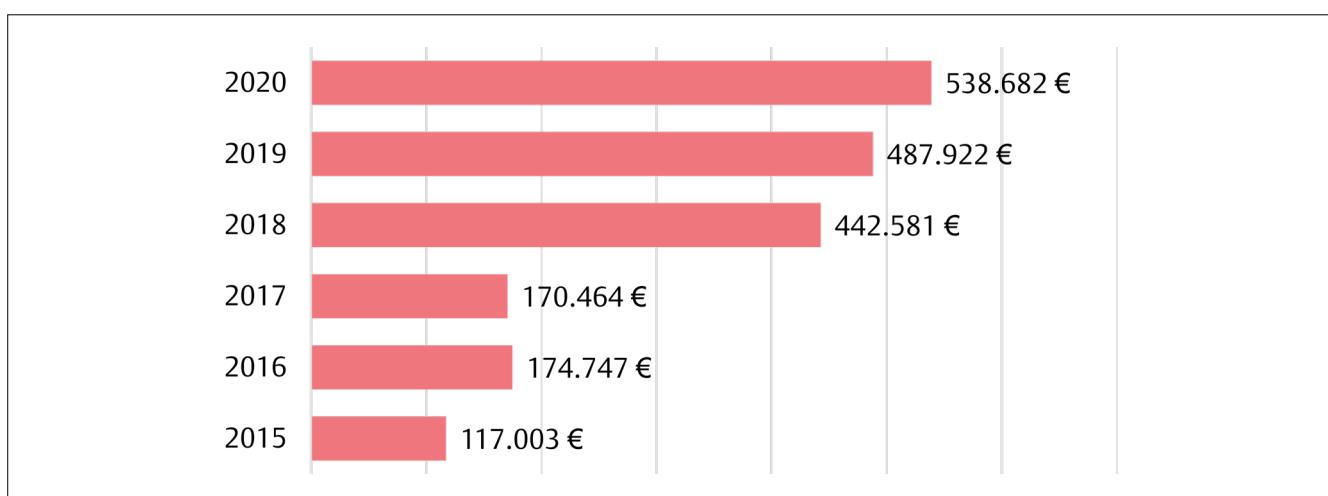


Diagramm 14: Auftragsvolumina an Werkstätten für Menschen mit Behinderung von 2015 bis 2020

Das Auftragsvolumen hat im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 10,4 Prozent zugenommen. Die Erhöhung des Auftragsvolumens ergab sich hauptsächlich durch zusätzliche Auftragsvergaben diverser Dienststellen für Scan- und Archivierungsleistungen sowie durch das Amt für Schulentwicklung für Sonnenschutz- und Verdunklungsstoffe. Die sonstigen Beauftragungen betrafen insbesondere die Erbringung von Leistungen im Bereich von Konfektionierung, Druck und Lieferung zum Beispiel von Fortbildungsprogrammen und Dienstausweisen sowie der Grünpflege.

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

6. Vorbeugende Maßnahmen

Die Stadt Köln nimmt ebenfalls die Prävention in den Blick, um die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Zur Erreichung dieses Ziels, bietet die Stadt Köln ein umfangreiches Maßnahmenprogramm an.

6.1 Heimarbeit

Gerade durch die Coronapandemie hat die Bedeutung der Heimarbeit (auch „Homeoffice“ genannt), insbesondere in der Form des mobilen Arbeitens, weniger in der Form der Teleheimarbeit, im Jahr 2020 deutlich zugenommen.

So bestanden zum Stichtag 31.12.2020 bei der Stadt Köln 13.271 vollumfängliche Home-Office-Zugänge. Vor der Pandemie, am 19.03.2020, waren es noch 6.812 Zugänge.

Aufgrund entsprechenden Zahlenmaterials für das mobile Arbeiten lässt sich betreffend der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung die Entwicklung näher darstellen. So hatten im Berichtsjahr mit Stand vom 31.12.2020 insgesamt 3.262 Mitarbeitende (ohne die Sozialbetriebe Köln und die Kliniken) eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer deutlichen Steigerung um 51,3 Prozent. Bei den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung lag der Anteil der Personen mit einer Vereinbarung zum mobilen Arbeiten bei 15,0 Prozent, bei den Mitarbeitenden ohne Schwerbehinderung bei 13,7 Prozent. Dabei lag die Steigerung gegenüber dem Vorjahr bei den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung bei 37,6 Prozent und bei den Mitarbeitenden ohne Schwerbehinderung bei 42,7 Prozent.

Hierbei bildet die grundlegende städtische Regelung für das mobile Arbeiten 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 an mobilen 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 im Arbeitsleben der Stadtverwaltung zu verbessern. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen für die Vertretung der Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung zuständig. 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 regen Austausch, gegenseitige Beratung und gemeinsame Verhandlung geprägt ist. Als Interessenvertretung und Vertrauensperson der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung informiert die Gesamtschwerbehindertenvertretung über das Intranet der Stadt Köln sowie die „Stadt intern“ – das Magazin für die Beschäftigten der Stadt Köln – regelmäßig über aktuelle Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht. Großen Zuspruch finden darüber hinaus die Schulungen der Gesamtschwerbehindertenvertretung für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertretungen.

7. Ausblick

Die Stadt Köln arbeitet für alle Mitarbeitenden fortlaufend an einer positiven Arbeitsatmosphäre. Dabei gilt es auch für die Zukunft, die Stärken und Fähigkeiten aller Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen. Die Teilhabe am Arbeitsleben soll dementsprechend weiter ausgebaut und deren Potentiale durch spezifische Fortbildungsangebote ins Bewusstsein gerückt werden.

Im Jahr 2021 dürften die sich etablierenden pandemiebedingten Änderungen in der Arbeitsorganisation eine der wesentlichen Herausforderungen darstellen.

Der Landschaftsverband Rheinland plant, die für das Jahr 2021 vorgesehenen, regelmäßig angebotenen Kurse zum Schwerbehindertenrecht für Führungskräfte soweit möglich in Präsenz, hilfsweise als Online-Seminar durchzuführen. Die Stadt Köln hat die nach Punkt 4.9. der Inklusionsvereinbarung verpflichtenden Fortbildungen für Führungskräfte auf ein Onlineformat umgestellt. Die digitale Durchführung der Schulungen hat sich bewährt und ist praktikabel. 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. Die Schulungen werden im Onlineformat weitergeführt.

Kontakt

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

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



Stadt Köln



Die Oberbürgermeisterin

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

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis
Seite 3, 4: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers

13-CS/305-21/11/250/10.2021

