



Stadt Köln

# Inklusionsbericht 2022



# Inhaltsverzeichnis

<b>In Leichter Sprache: Worum geht es hier?</b>	<b>3</b>
<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Lesehinweise</b>	<b>7</b>
<b>Inklusionsvereinbarung</b>	<b>11</b>
<b>1. Schlaglicht 2022: Der Inklusionstag 2022</b>	<b>12</b>
<b>2. Zahlen, Daten, Fakten</b>	<b>13</b>
2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung	13
2.2 Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dezernaten	15
2.3 Geschlechtsspezifische Verteilung	16
2.4 Durchschnittliches Lebensalter	17
2.5 Altersstruktur	18
2.6 Teilzeitbeschäftigung	20
2.7 Führungskräfte	21
2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung	23
<b>3. Beschäftigtenverhältnisse: Einstellung und Beendigung</b>	<b>24</b>
3.1 Einstellung von Beschäftigten	24
3.1.1 Initiativbewerbungen	25
3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich	25
3.1.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen	27
3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen	27
3.2.1 Austritte	27
<b>4. Leistungsgewandelte Beschäftigte</b>	<b>29</b>
4.1 Feuerwehrkonzept	30
4.2 Konzept für Kindertagesstätten	30
<b>5. Unterstützende Maßnahmen</b>	<b>31</b>
5.1 Informationstechnologie	31
5.2 Leistungsbeurteilungen	32
5.3 Inklusionsschulungen für Führungskräfte	33
5.4 Co-Finanzierung aus Mitteln des Inklusionsfonds	34
5.5 Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende	34
5.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben	35
5.7 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen	36
<b>6. Vorbeugende Maßnahmen</b>	<b>37</b>
6.1 Homeoffice	37
6.2 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung	38

# 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.

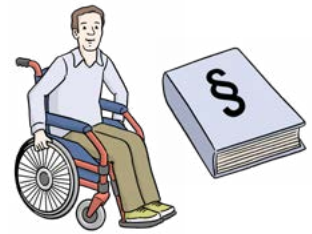
Und: Menschen mit Behinderungen  
haben besondere Rechte.

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 2022.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie bei der Stadt Köln anrufen:

Telefon: 0221 / 221-35701.



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](http://www.leichte-sprache-sachsen.de)**

Bilder: © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung

Bremen e.V., Illustrator: Stefan Albers



# Vorwort



**Daya Holzhauer und Bettina Baum**

Liebe Leser\*innen,  
Inklusiv ist eine Gesellschaft, in der jeder Mensch akzeptiert wird und gleichberechtigt und selbstbestimmt an dieser teilhaben kann – unabhängig von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Alter oder Herkunft, von Religionszugehörigkeit oder Bildung, von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen.

Inklusion bedeutet also auch Vielfältigkeit am Arbeitsplatz zu fördern und versetzt uns in die Lage von- und miteinander zu lernen und uns gemeinsam weiterzuentwickeln.

Als Hauptinklusionsbeauftragte und Gesamtschwerbehindertenvertreterin unterstützen wir das Bestreben und Engagement der Stadt Köln. So durften wir beim ersten Inklusionstag neben der Oberbürgermeisterin die Führungskräfte und Inklusionsbeauftragten der einzelnen Ämter begrüßen und den Tag mit vielen Fachvorträgen begleiten.

Kommunikation mit den Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung, mit Inklusionsbeauftragten in den Ämtern und Dienststellen und Kolleg\*innen beim Personal- und Verwaltungsmanagement sind eine Voraussetzung für den Erfolg der Inklusion. Wir erleben, wie äußerst engagiert sich alle Kolleg\*innen für die Belange der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden einsetzen und wie viel Fachverstand und Expertise dort besteht.

Beides, Engagement und Fachwissen, sowie eine Einzelfallbetrachtung sind erforderlich, um die Ziele der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln umzusetzen und mit Leben zu füllen. Dies gilt gleichermaßen für die Bekanntmachung der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin gegenüber jungen Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung anstreben. Im Bereich der Ausstattung bedarfsgerechter Arbeitsplätze für behinderte Kolleg\*innen und auch bei präventiven Maßnahmen sind Kenntnisse über die Unterstützungsangebote zum Beispiel des LVR-Inklusionsamtes wichtig.

Das erste Treffen mit circa 30 Inklusionsbeauftragten der Ämter und Dienststellen im April dieses Jahrs hat gezeigt, wie notwendig der kollegiale und fachliche Austausch in diesem komplexen Themenfeld ist. Wie beantragen die Dienststellen Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit? Welche konkreten Förderungen gibt es beim LVR-Inklusionsamt und welche Unterstützung bietet der technische Beratungsdienst bei der Ausstattung von behindertengerechten Arbeitsplätzen? Worauf ist bei BEM-Verfahren bei schwerbehinderten Kolleg\*innen oder ihnen Gleichgestellte besonders zu achten? Welche Anforderungen muss ein leidensgerechter Arbeitsplatz im individuellen Fall erfüllen?

Die fachkundige Begleitung des Austauschs durch eine Referentin des LVR war hier besonders hilfreich. Der Austausch war für alle Beteiligten insgesamt sehr gewinnbringend. Wir freuen uns sehr darauf diesen Austausch zukünftig zweimal jährlich fortzusetzen. Ebenso wie der Inklusionstag alle 2 Jahre stattfinden soll.

Gemeinsam werden wir den Prozess der Inklusion begleiten und dem Fachkräftemangel begegnen können.

Herzliche Grüße



Bettina Baum  
Inklusionshauptbeauftragte der Stadt Köln



Daya Holzhauer  
Gesamtschwerbehindertenvertreterin

# Lesehinweise

## Was müssen Sie vor der Lektüre wissen?

### Schwerbehinderung und Gleichstellung

Der Begriff der Behinderung basiert auf der gesetzlichen Definition des § 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Danach sind Menschen mit Behinderung Personen, die „eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“.

Der Grad der Behinderung wird entsprechend bundeseinheitlicher versorgungsmedizinischer Grundsätze bemessen. Er wird in Zehnerschritten festgestellt. Menschen mit Schwerbehinderung sind Personen, deren Behinderung einen Grad von wenigstens 50 hat. Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag einem Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden. Gleichgestellte Personen haben grundsätzlich den gleichen Status wie schwerbehinderte Menschen, zum Beispiel bezüglich eines besonderen Kündigungsschutzes, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung, der Betreuung durch spezielle Fachdienste und Beschäftigungsanreizen wie Lohnkostenzuschüssen. Die Gleichstellung umfasst jedoch nicht den Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung und besondere Rentenvoraussetzungen.

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

## Berechnungsgrundlagen

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

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

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

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

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



Die meist speziell für den Inklusionsbericht erhobenen Daten zum Stammpersonal der Gesamtverwaltung sind stichtagsbezogen auf den 31.12.2022.

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

Der Begriff „Beschäftigte“ umfasst im vorliegenden Bericht Angestellte und Verbeamtete.

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

Dieser Inklusionsbericht wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erstellt.

# Basisdaten

Zum Stichtag 31.12.2022 arbeiteten bei der Stadtverwaltung Köln 1.834 Beschäftigte mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung. Die Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch lag mit 9,32 Prozent für 2022 erneut deutlich über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent. Die Beschäftigungsquote lag damit ebenfalls über dem in der Inklusionsvereinbarung selbst gesteckten Ziel von 7 Prozent. Unter den Führungskräften der Stadt Köln lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei 6,5 Prozent. Auch wenn sich der Erfolg der Inklusion in einem Betrieb nicht allein an Zahlen messen lässt, so ist es doch erfreulich, dass dieses Ziel der Inklusionsvereinbarung im Jahr 2022 wieder um über 2 Prozent übertroffen werden konnte.

Im Jahr 2022 wurden 60 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt, hiervon 5 Initiativbewerber\*innen. 18 Auszubildende mit Einschränkungen haben eine Ausbildung bei der Stadt Köln begonnen. Zehn Auszubildende mit Schwerbehinderung wurden übernommen. Die Stadt Köln unterhielt im Ausbildungsbereich dabei ein Inklusionsprojekt. Hierbei handelt es sich um einen Ausbildungsgang zur/zum Fachpraktiker\*in für Bürokommunikation speziell für Jugendliche mit Förderbedarf.

Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebenden in Nordrhein-Westfalen hält sich seit 2018 relativ stabil bei rund 7 Prozent. Die bundesweite Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebern lag in 2021, bei 6,3 Prozent (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, jüngere Daten nicht verfügbar) und ist ebenfalls seit 2018 relativ stabil. Die Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland lag im Jahr 2020 durchschnittlich bei 8,37 Prozent (Quelle: LVR-Inklusionsamt, jüngere Daten nicht verfügbar).

In der Bundesrepublik beläuft sich die allgemeine Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung weiter auf 4,61 Prozent (Inklusionsbarometer 2022 – Aktion Mensch). Sie blieb damit unterhalb der in § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch geforderten gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.

# Inklusionsvereinbarung

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

---

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

(John Wooden)

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

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

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

Unsere bisherigen Erfolge sind insbesondere auf die gute Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Inklusionshauptbeauftragte zurückzuführen. Nichtsdestotrotz werden wir uns bemühen, unsere weiteren Ziele umzusetzen.

# 1. Schlaglicht 2022: Der Inklusionstag 2022

In diesem Jahr wird der Inklusionstag 2022 der Stadtverwaltung, der am 11. August 2022 im VHS-Forum stattfand, in den Blick genommen. Er war gerichtet an Führungskräfte und an die für Inklusionsförderung zuständigen Mitarbeitenden.

Die Veranstaltung bot den Teilnehmenden nicht nur ein vielfältiges Informationsangebot in Form von Vorträgen und Informationsständen, sondern auch die Möglichkeit des Austauschs.

Besonderes Augenmerk wurde an diesem Tag auf verschiedenste Aspekte rund um das Thema Inklusion gerichtet. So betonte Oberbürgermeisterin Reker im Rahmen ihres Grußwortes, dass Vielfalt eine Bereicherung für die Stadtverwaltung und Stadtgemeinschaft ist. Gelebte Inklusion erfordere sowohl Engagement als auch stetige Reflexion des eigenen Verhaltens im Arbeitsalltag.

Frau Baum, Leiterin des Amtes für Integration und Vielfalt und Inklusionshauptbeauftragte, führte diese Botschaft durch den Aspekt der „Guten Arbeit“ fort, indem sie sich für gute Arbeitsbedingungen auch in Form von Wertschätzung und der Achtung der Bedürfnisse der Anderen aussprach. Hierzu gehöre ebenfalls eine positive Haltung sowie besondere Sensibilität der Führungskräfte im Hinblick auf Mitarbeitende mit Behinderung.

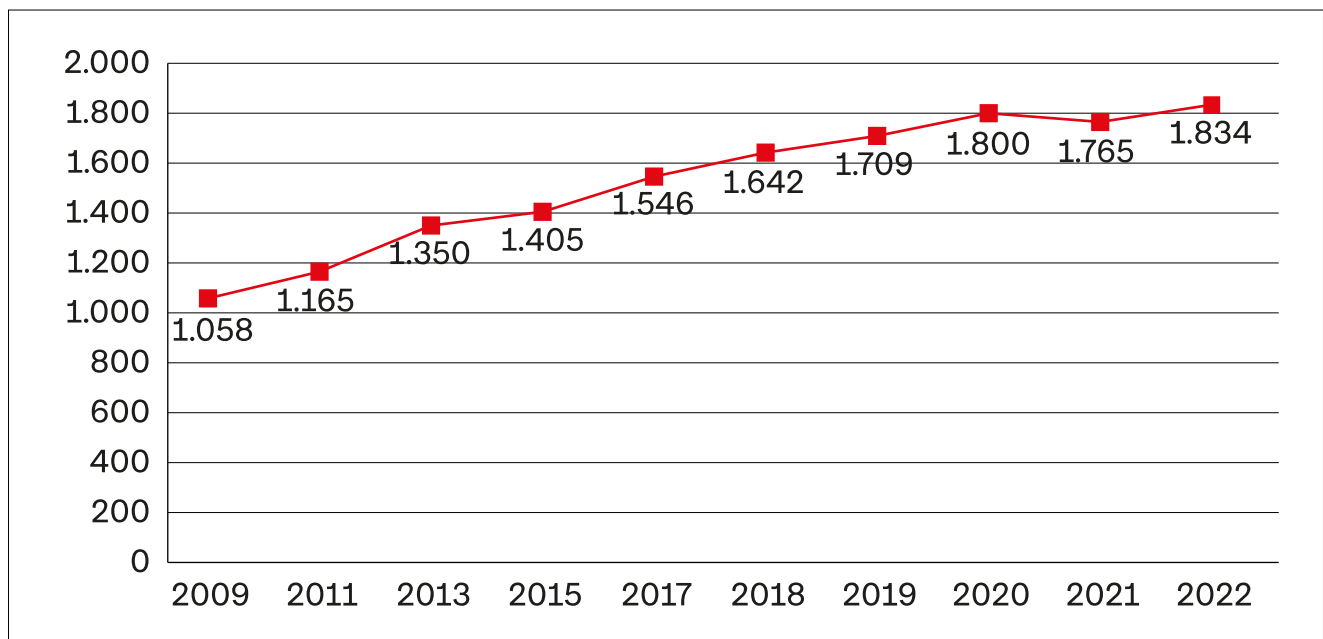
Die Gesamtvertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Frau Holzhauer, erklärte den Unterschied zwischen Integration und Inklusion und was das auch in der Stadtverwaltung bedeutet. Sie machte deutlich, dass zur Inklusion neben der Schwerbehinderung, die Vielfalt der Menschheit in allen Facetten anzunehmen und zu respektieren ist. Ebenso erwähnte sie, dass die Quote der schwerbehinderten Menschen in der Stadtverwaltung sich aus Kolleg\*innen ergibt, die innerhalb ihres Arbeitsleben schwerbehindert oder gleichgestellt geworden sind. Abschließend zeigte sie einen Film zur Inklusion vom Landschaftsverband Rheinland (LVR), der den Teilnehmenden die Aufgaben der Inklusionsbeauftragten anschaulich näherbrachte. Neben weiteren Redner\*innen kam auch der Goldmedaillengewinner der Paralympics in der Sparte 100-Meter-Sprint, Herr Felix Streng, zu Wort, der mit seiner Leistung zeigte, dass Inklusion und Spitzensport sich nicht zwangsläufig ausschließen.

Entsprechend des 2-jährigen Turnus findet der nächste Inklusionstag im Jahr 2024 erneut statt. Nähere Informationen werden zu gegebener Zeit noch veröffentlicht.

## 2. Zahlen, Daten, Fakten

Das Stammpersonal der Gesamtverwaltung am 31.12.2022 umfasste 21.570 Beschäftigte. Darunter befanden sich 1.834 Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung.

**Diagramm: Anzahl städtischer Beschäftigter mit Schwerbehinderung seit 2009**



### 2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung

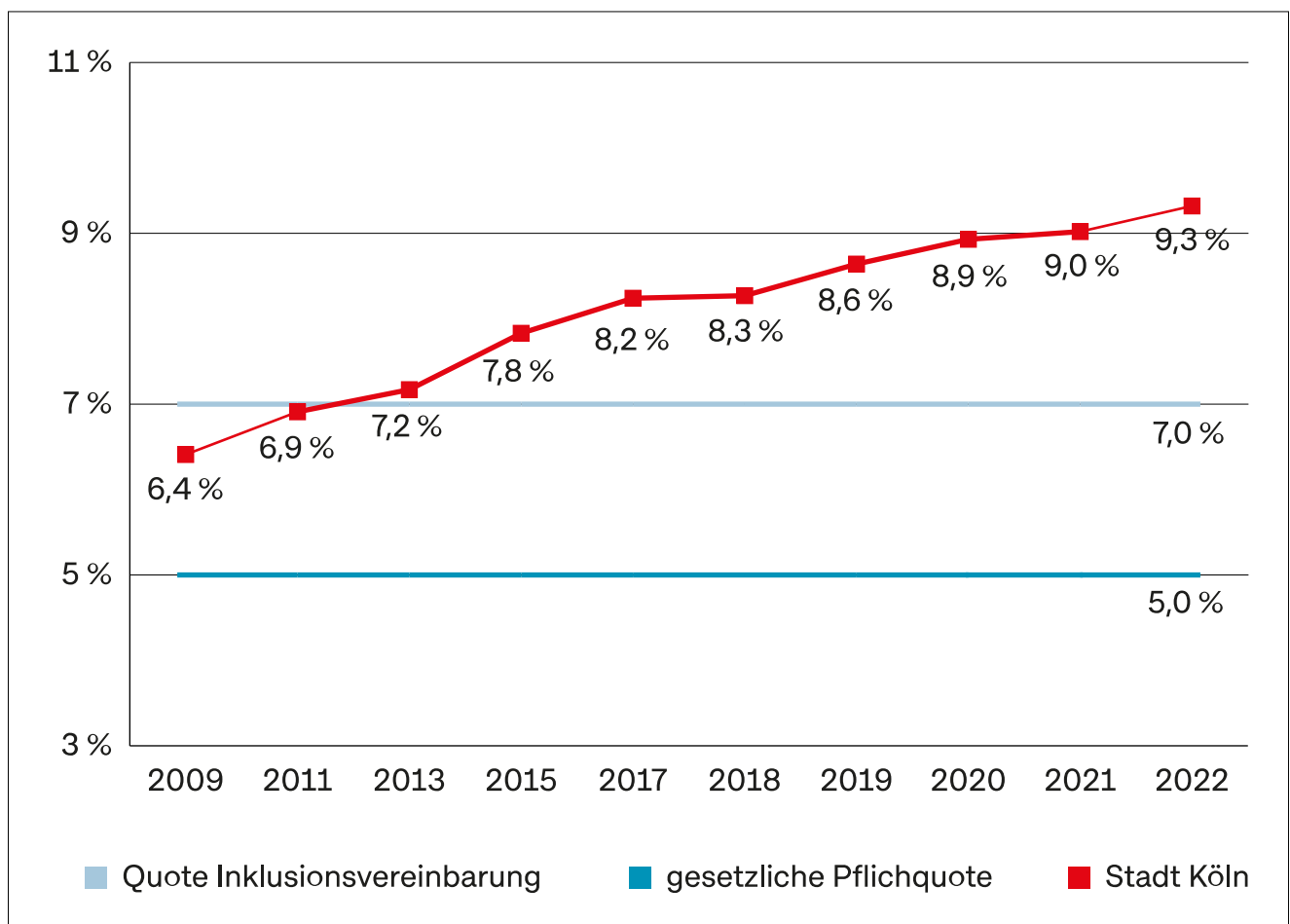
Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch. Diese erfolgt an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband. Die gesetzliche Pflichtquote nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch beträgt 5 Prozent.

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

Mit der Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung von 9,32 Prozent hat die Stadt Köln in 2022 eine Beschäftigungsquote erreicht, welche die Zielquote der Inklusionsvereinbarung abermals um mehr als zwei Prozentpunkte übertrifft.

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

**Diagramm: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung am Gesamtpersonalbestand seit 2009**

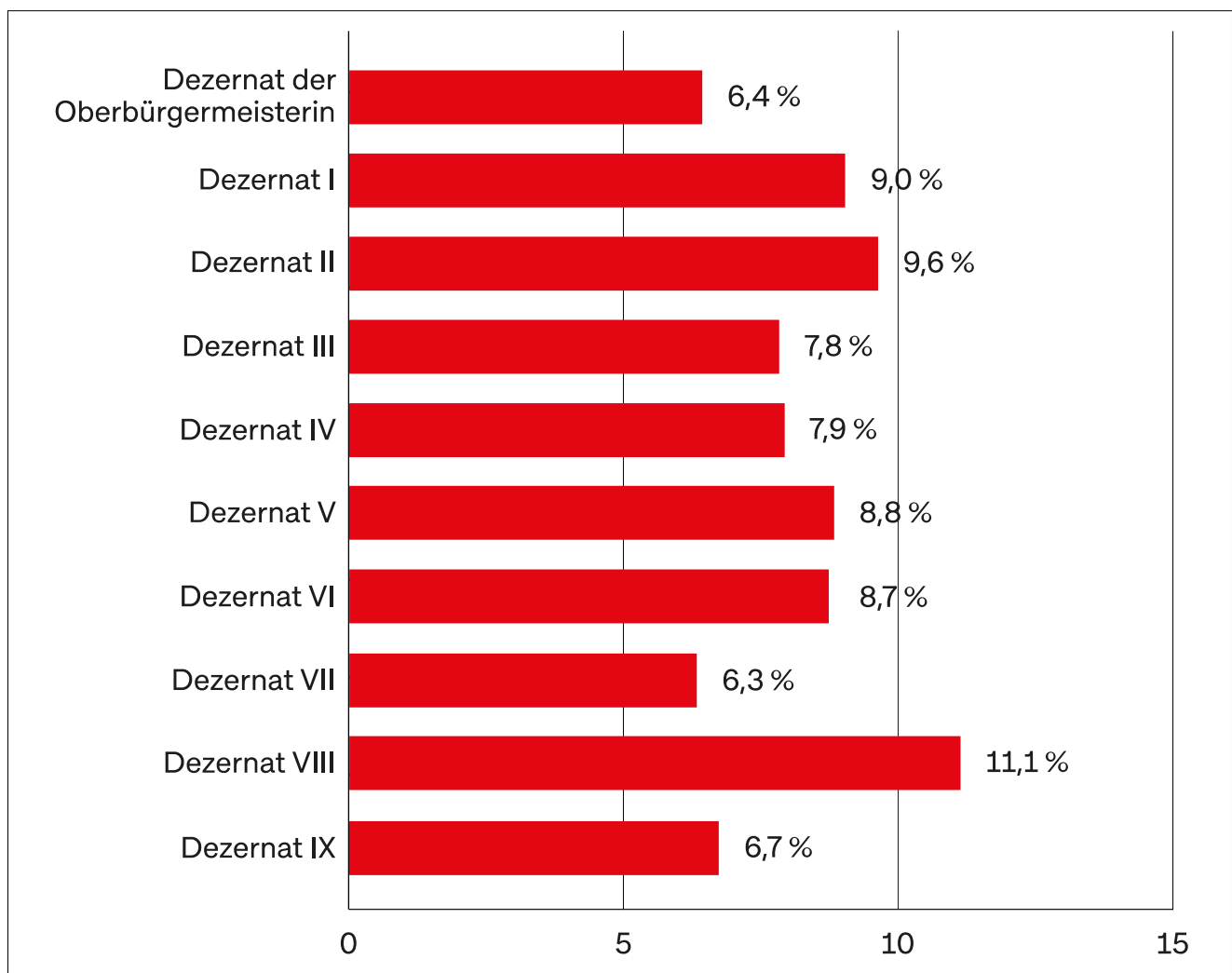


## 2.2 Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dezernaten

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

Der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung an der jeweiligen Beschäftigtenzahl je Dezernat zeigt im Jahr 2022 eine Bandbreite von gut 6 bis knapp 11 Prozent. Damit liegt der Anteil in jedem Dezernat der Stadt Köln auch in 2022 erneut über dem Wert der gesamtbetrieblichen Pflichtquote von 5 Prozent.

**Diagramm: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung je Dezernat<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Aus Zweckmäßigkeitsgründen 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

Unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist der Anteil der Frauen mit 65,2 Prozent deutlich höher als derjenige der Männer, welcher bei 34,8 Prozent liegt. Diese Verteilung entspricht in etwa der Geschlechterverteilung insgesamt mit 62 Prozent Frauen und 38 Prozent Männern. Die Quote der weiblichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung am weiblichen Gesamtpersonalbestand liegt mit 8,9 Prozent etwas höher als die der männlichen Beschäftigten mit Schwerbehinderung am männlichen Gesamtpersonalbestand mit 7,8 Prozent.

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

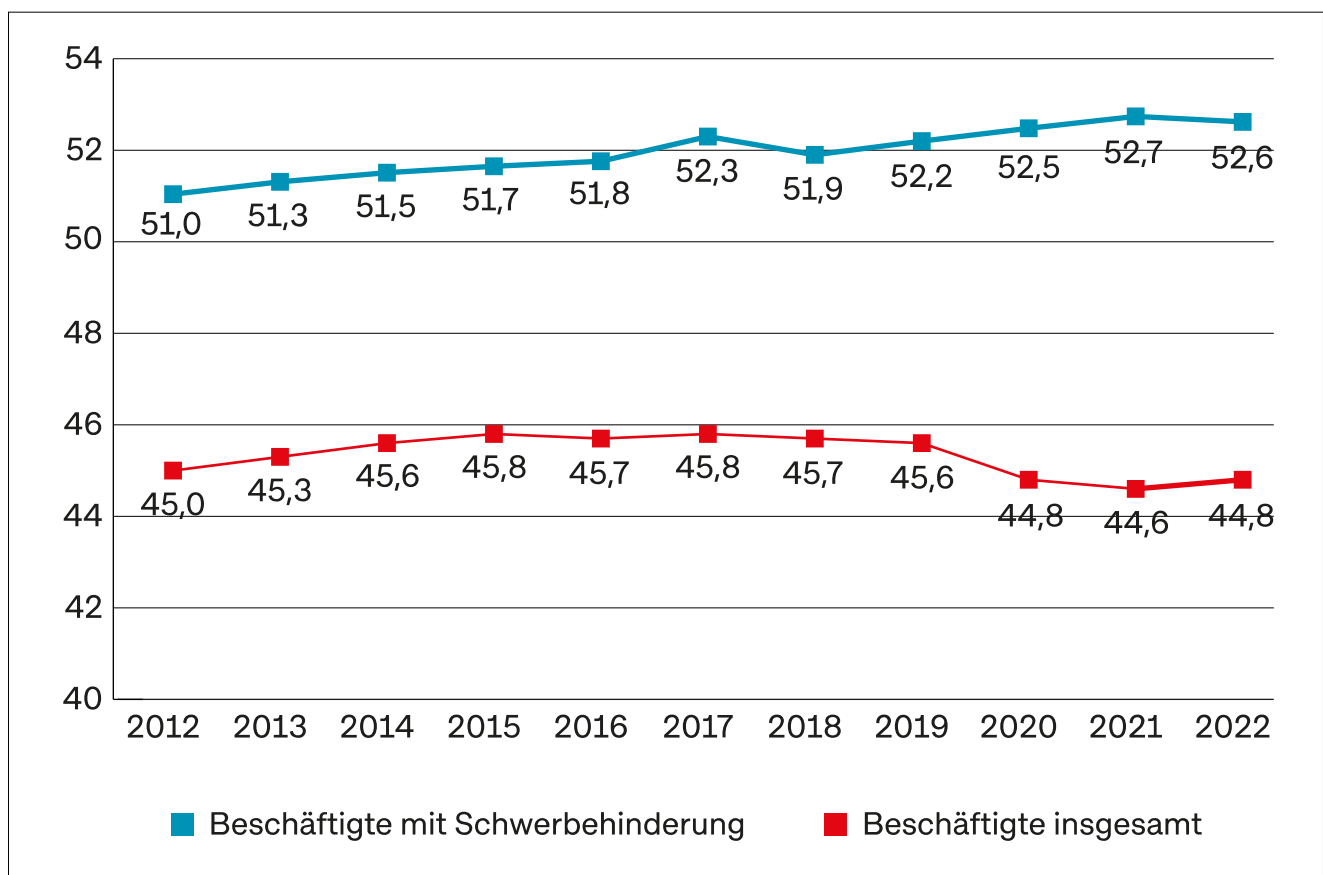
<b>Bezugsgruppe</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
Beschäftigte mit Schwerbehinderung	65,2%	34,8%
Beschäftigte im Stammpersonal der Gesamtverwaltung	62,0%	38,0%
Schwerbehindertenquote innerhalb des jeweiligen Geschlechts	8,9%	7,8%



## 2.4 Durchschnittliches Lebensalter

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

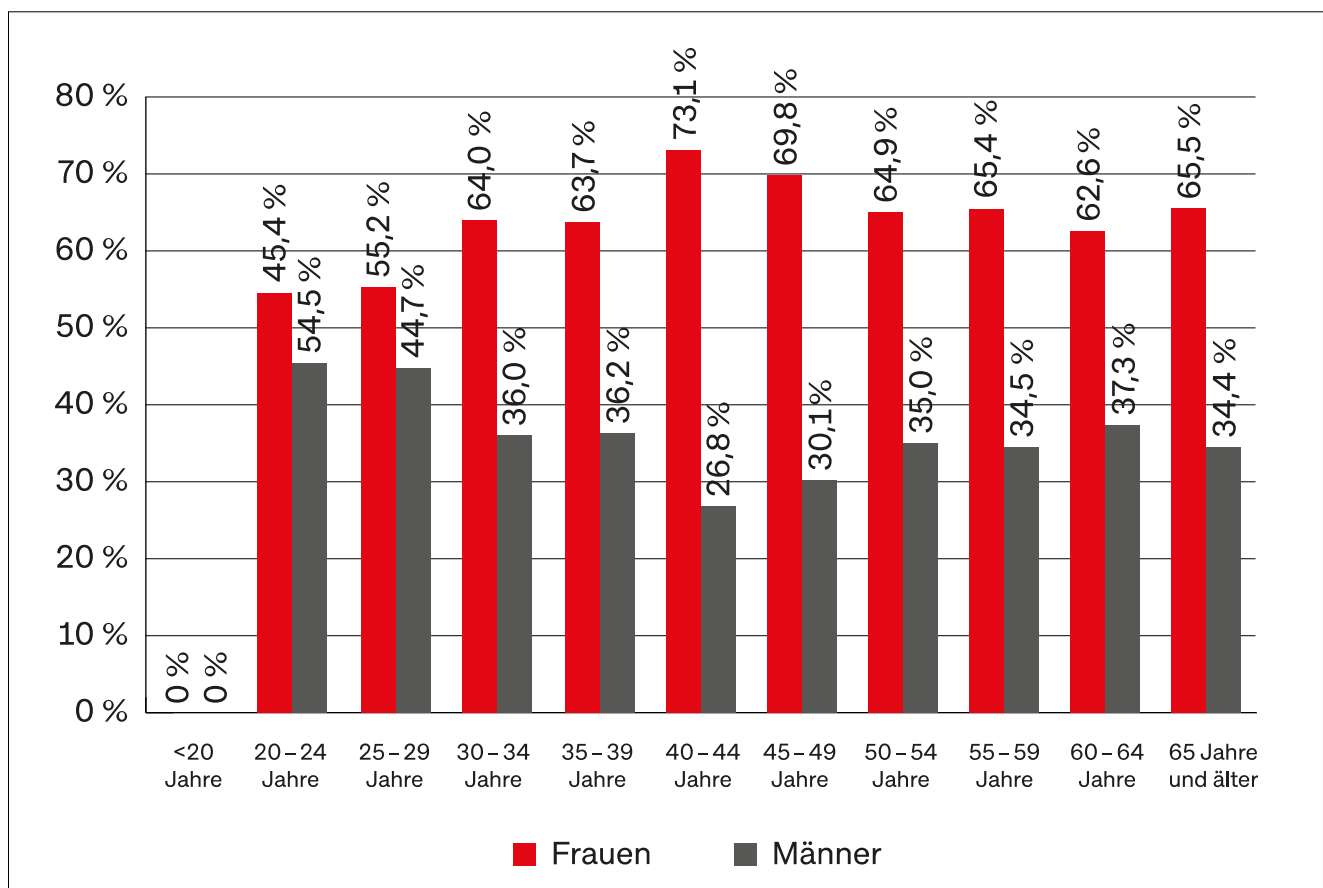
**Diagramm: Entwicklung des Durchschnittsalters seit 2012**



## 2.5 Altersstruktur

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

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

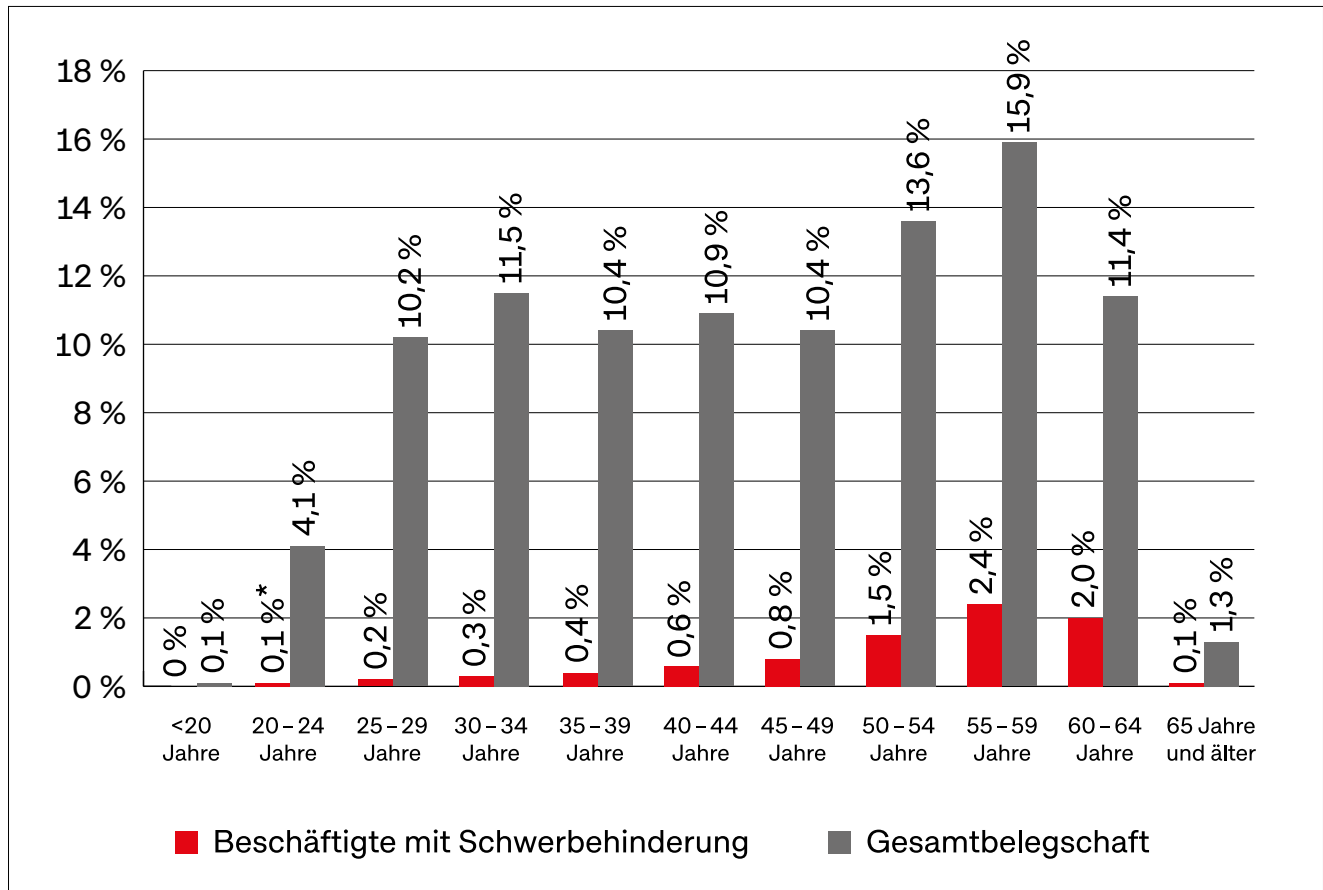


Der hohe Anteil der Frauen in den jeweiligen Altersgruppen geht im Wesentlichen darauf zurück, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung Köln generell deutlich über dem der männlichen Beschäftigten liegt.

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

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

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



\* Der Wert von 0,1 Prozent ergibt sich durch Rundung. Auf zwei Nachkommastellen beträgt der Wert 0,05 Prozent.

Somit waren im Jahr 2022 die Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Altersgruppe der 55 bis 59-jährigen mit 2,4 Prozent am stärksten und in der Altersgruppe unter 20 Jahren nicht vertreten. Dementsprechend war der Anteil aller im Stammpersonal der Gesamtverwaltung Beschäftigten in dieser Altersgruppe mit 15,9 Prozent ebenfalls am größten und in der Altersgruppe unter 20 Jahre mit 0,1 Prozent am niedrigsten. In den jüngeren Altersgruppen bis 49 Jahre lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unter einem Prozent.

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

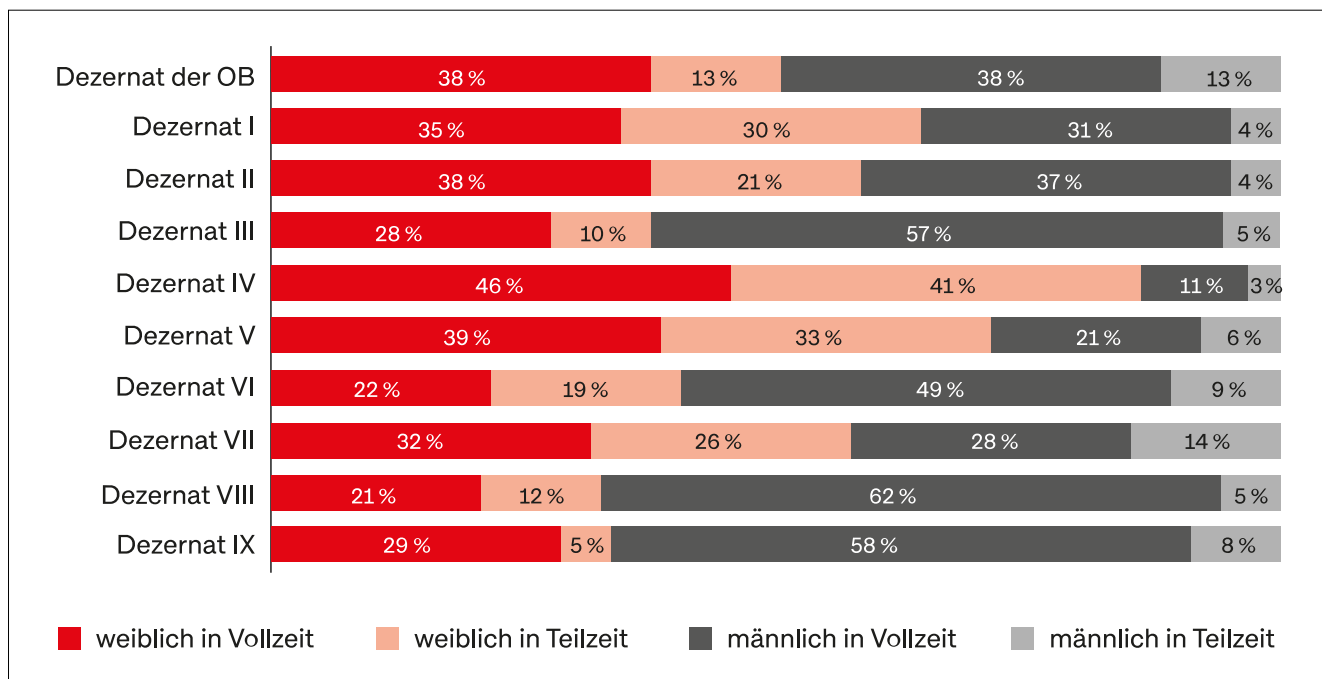
## 2.6 Teilzeitbeschäftigung

Zum 31.12.2022 waren 7.143 Personen des nicht schwerbehinderten Stammpersonals der Gesamtverwaltung und somit 33,12 Prozent in Teilzeit tätig. In der Beschäftigtengruppe der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung waren 626 Mitarbeitende und somit 34,13 Prozent in Teilzeit tätig.

Der Vergleich der Personengruppen mit Schwerbehinderung und ohne Schwerbehinderung zeigt für 2022, dass die Teilzeitquoten von Mitarbeitenden einerseits ohne sowie andererseits mit Schwerbehinderung vergleichbar hoch sind. Auch innerhalb der Geschlechtergruppen weist die Verteilung der in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden keine erheblichen Unterschiede auf. Während von den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung etwas über 14,7 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten, liegt die Teilzeitquote der Männer mit Schwerbehinderung bei knapp 14,6 Prozent. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen liegt die Quote bei den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung bei knapp 44,4 Prozent, bei denen mit Schwerbehinderung bei knapp 44,5 Prozent.

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

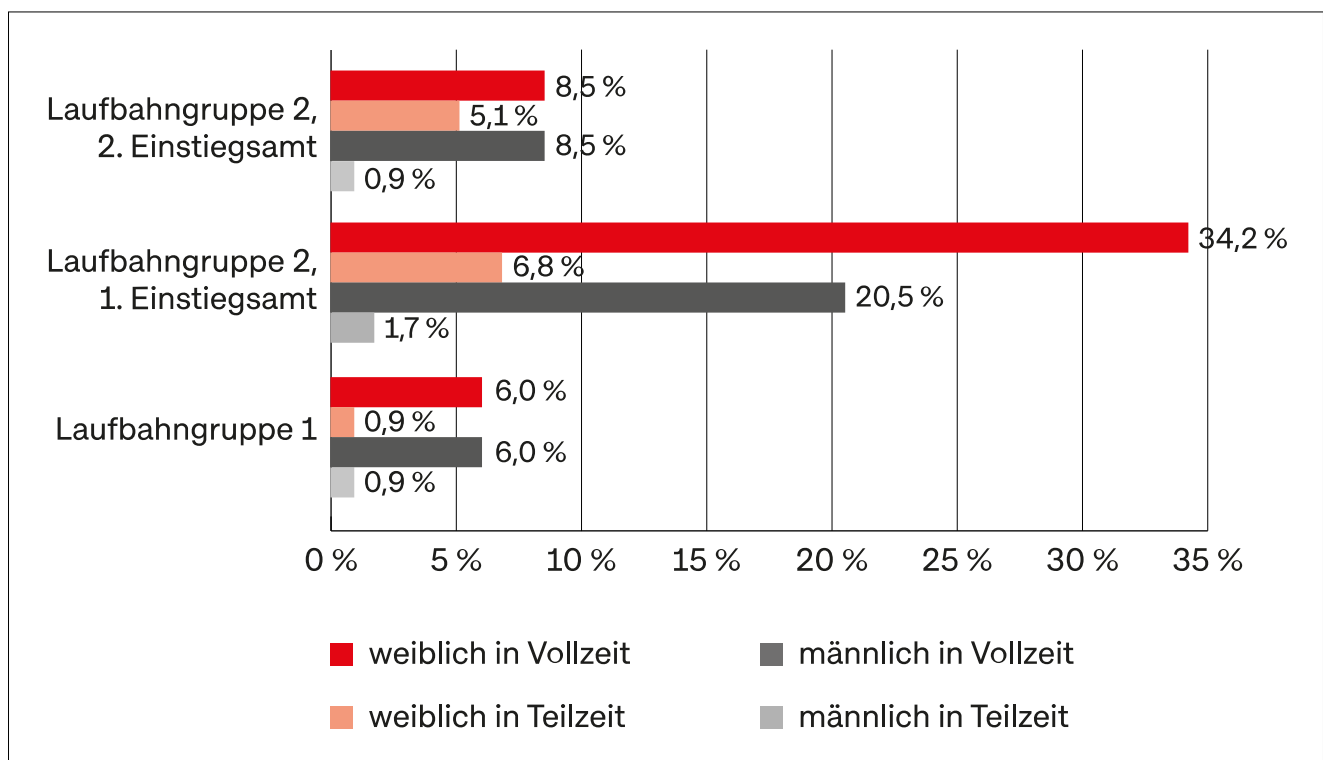
**Diagramm: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern mit Schwerbehinderung in den einzelnen Dezernaten**



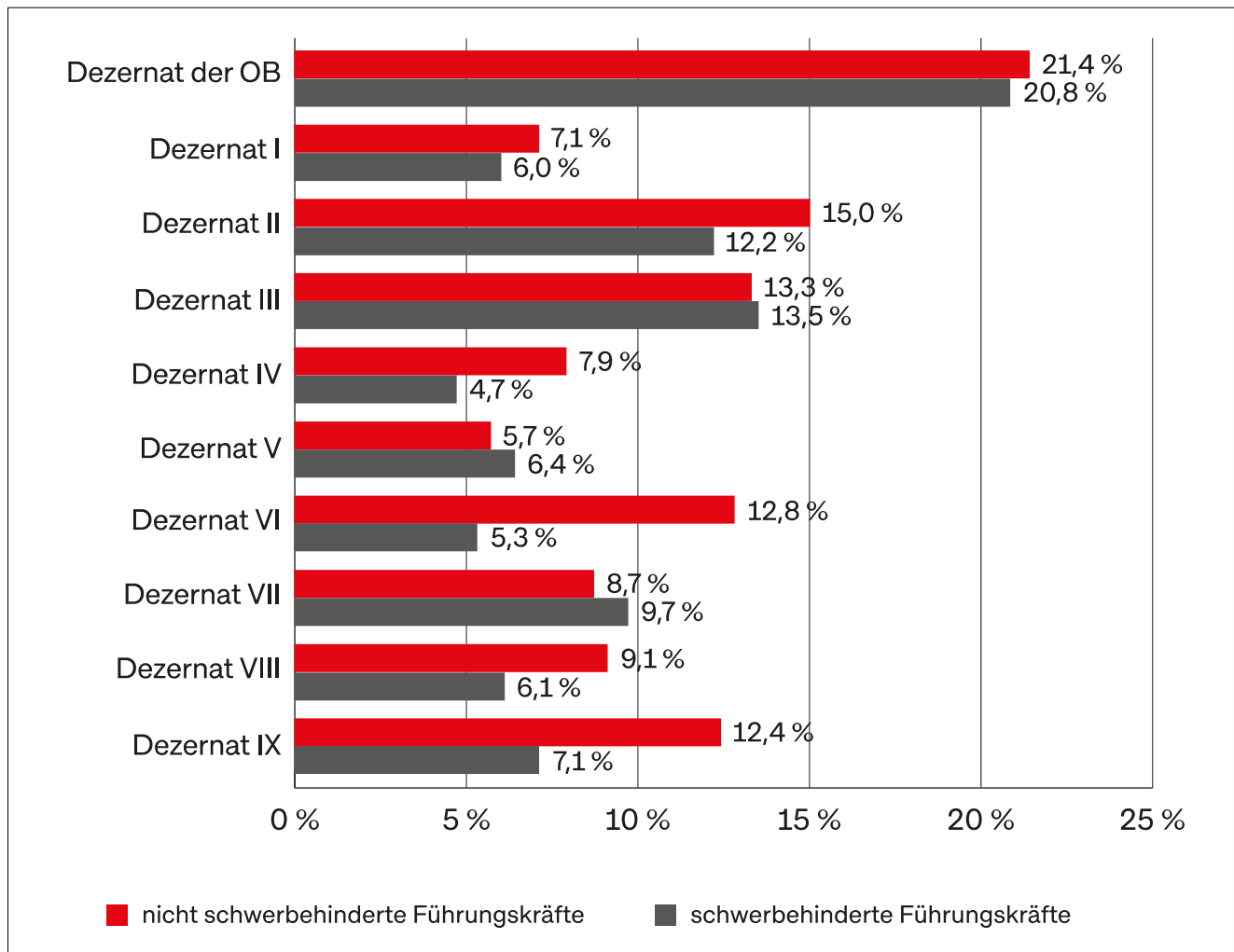
## 2.7 Führungskräfte

Zum 31.12.2022 hatten 1.812 Mitarbeitende des Personals eine Leitungsfunktion inne. Die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung in Führung lag bei 117 Personen. Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Führungspositionen an allen Führungskräften lag damit im Jahr 2022 bei 6,5 Prozent.

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



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

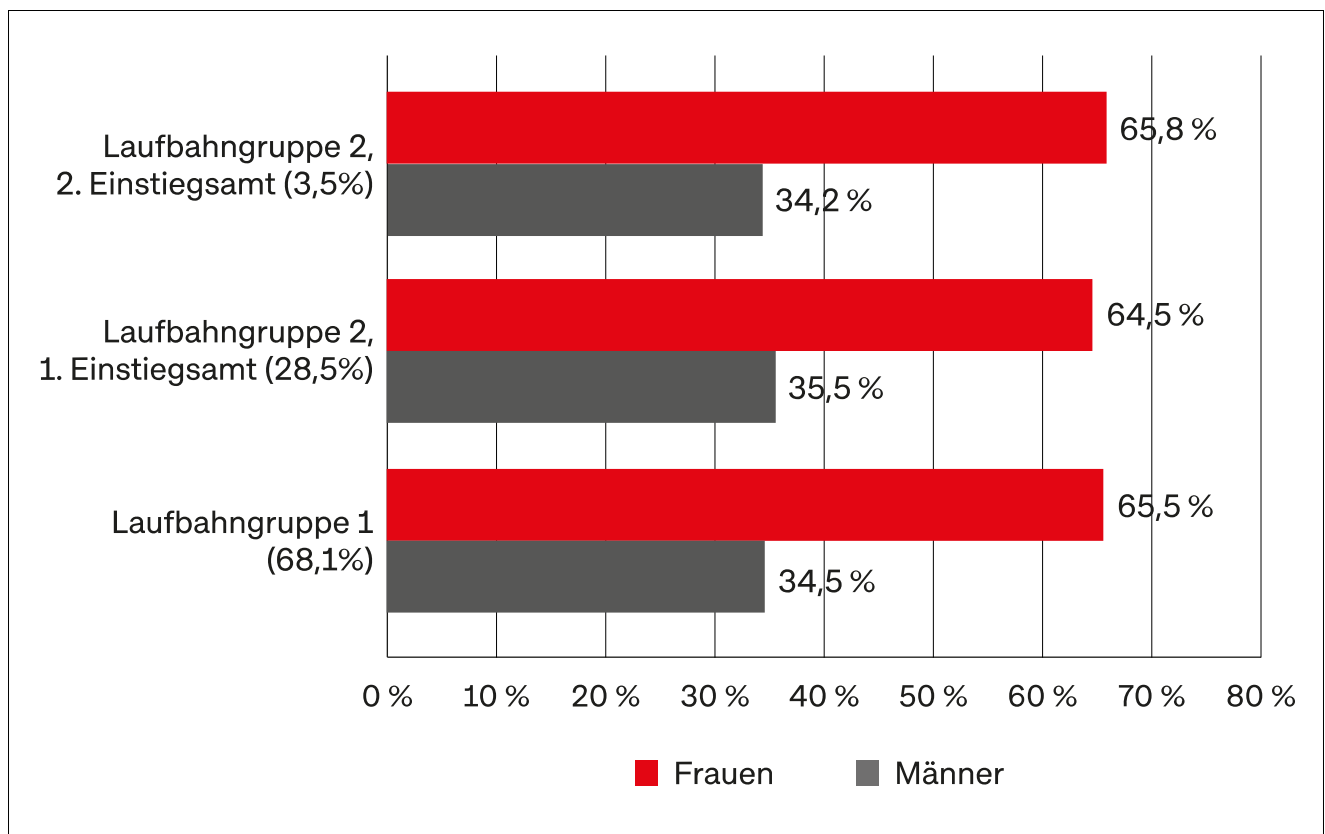


Im arithmetischen Mittel standen dabei in den Dezernaten 11,3 Prozent des Personals mit Schwerbehinderung und 9,2 Prozent des Personals ohne Schwerbehinderung in Führungsverantwortung.

## 2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung

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

**Diagramm: Prozentuale Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung**



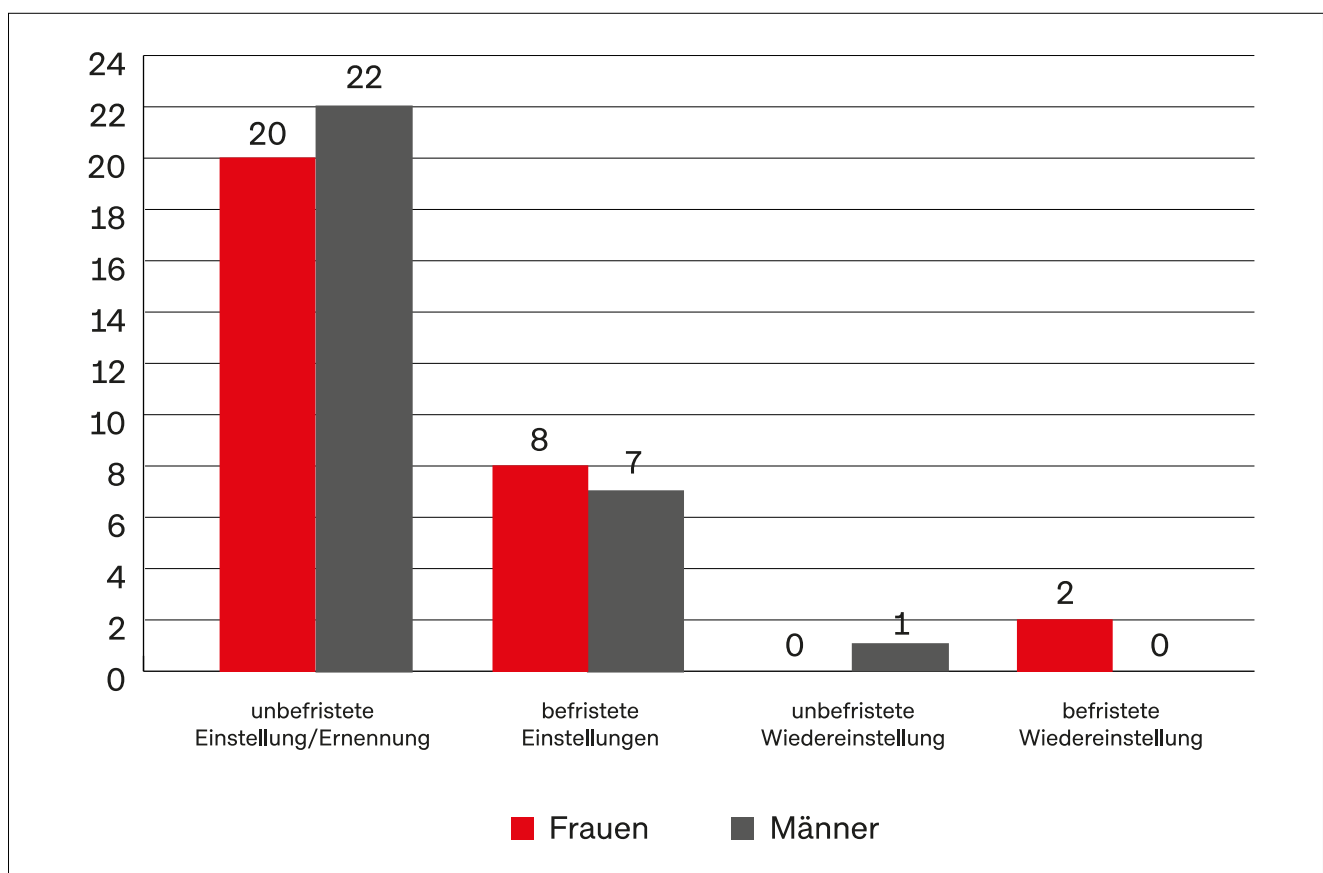
## 3. Beschäftigtenverhältnisse: Einstellung und Beendigung

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

### 3.1 Einstellung von Beschäftigten

Im Jahr 2022 wurden in die Gesamtverwaltung der Stadt Köln insgesamt 60 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt.

**Diagramm: Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung**





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

### **3.1.1 Initiativbewerbungen**

Im Berichtsjahr 2022 haben sich bei der Stadt Köln 162 Menschen mit Schwerbehinderung und 2.425 Menschen ohne Schwerbehinderung initiativ beworben. Von diesen Initiativbewerbenden wurden 5 Menschen mit Schwerbehinderung und 82 Menschen ohne Schwerbehinderung eingestellt. Bei den Bewerbenden mit Schwerbehinderung lag die Einstellungsquote dementsprechend bei 3,1 Prozent und bei den Bewerbenden ohne Schwerbehinderung bei 3,4 Prozent.

Auf ausgeschriebene Stellen bewarben sich 454 Menschen mit Schwerbehinderung und 9.241 Menschen ohne Schwerbehinderung. Von diesen Bewerbenden wurden 22 Menschen mit Schwerbehinderung und 434 Menschen ohne Schwerbehinderung eingestellt. Bei den Bewerbenden mit Schwerbehinderung lag die Einstellungsquote somit bei 4,8 Prozent und bei den Bewerbenden ohne Schwerbehinderung bei 4,7 Prozent.

Die Einstellungsquoten sind sowohl bei den Initiativbewerbungen, als auch bei den Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen vergleichbar.

### **3.1.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich**

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsbereich schwankt über die Jahre teils erheblich, auch in Abhängigkeit von den jeweils ausgeschriebenen Berufsbildern. Die Zahl der Ausbildungsbewerber\*innen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2021 bei 172 Bewerbungen und ist im Jahr 2022 auf 215 Bewerbungen gestiegen.

Bei den insgesamt 6.694 Bewerbungen (Stand 31.08.2022) liegt die Quote der Ausbildungsbewerber\*innen mit Schwerbehinderung somit bei 3,2 Prozent.

Im Berichtsjahr 2022 konnten insgesamt 335 Ausbildungs- und Studienplätze angeboten werden. 18 Bewerbende mit Schwerbehinderung begannen mit der Ausbildung bei der Stadt Köln. Damit liegt der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung an allen im Jahr 2022 in Ausbildung genommenen Personen bei 5,4 Prozent.

**Tabelle: Bewerbungs- und Einstellungsquoten von Ausbildungsbewerbenden mit Schwerbehinderung 2022**

<b>Berufszweig</b>	<b>Bewerbungsquote</b>	<b>Einstellungsquote</b>
Verwaltung	2,85 %	4,18 %
Kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe	3,25 %	5,41 %
Informationstechnologie	3,72 %	6,25 %
Inklusionsprojekt (Fachpraktiker*in für Bürokommunikation)*	46,88 %	60 %

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

Das Inklusionsprojekt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, das im Jahr 2018 erstmals mit zunächst einer Teilnehmerin gestartet ist und seitdem kontinuierlich erweitert wurde, konnte auch im Einstellungsjahr 2022 angeboten werden. Erneut starteten am 01.09.2022 insgesamt 5 Auszubildende mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und/ oder Mehrfachbehinderung mit ihrem Ausbildungsgang zur/zum Fachpraktiker\*in für Büromanagement.

Von den 281 Personen, die im Berichtsjahr 2022 ihre Prüfungen erfolgreich absolviert haben, wurden 264 übernommen, darunter 10 Auszubildenden mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung.

### **3.1.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen**

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

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

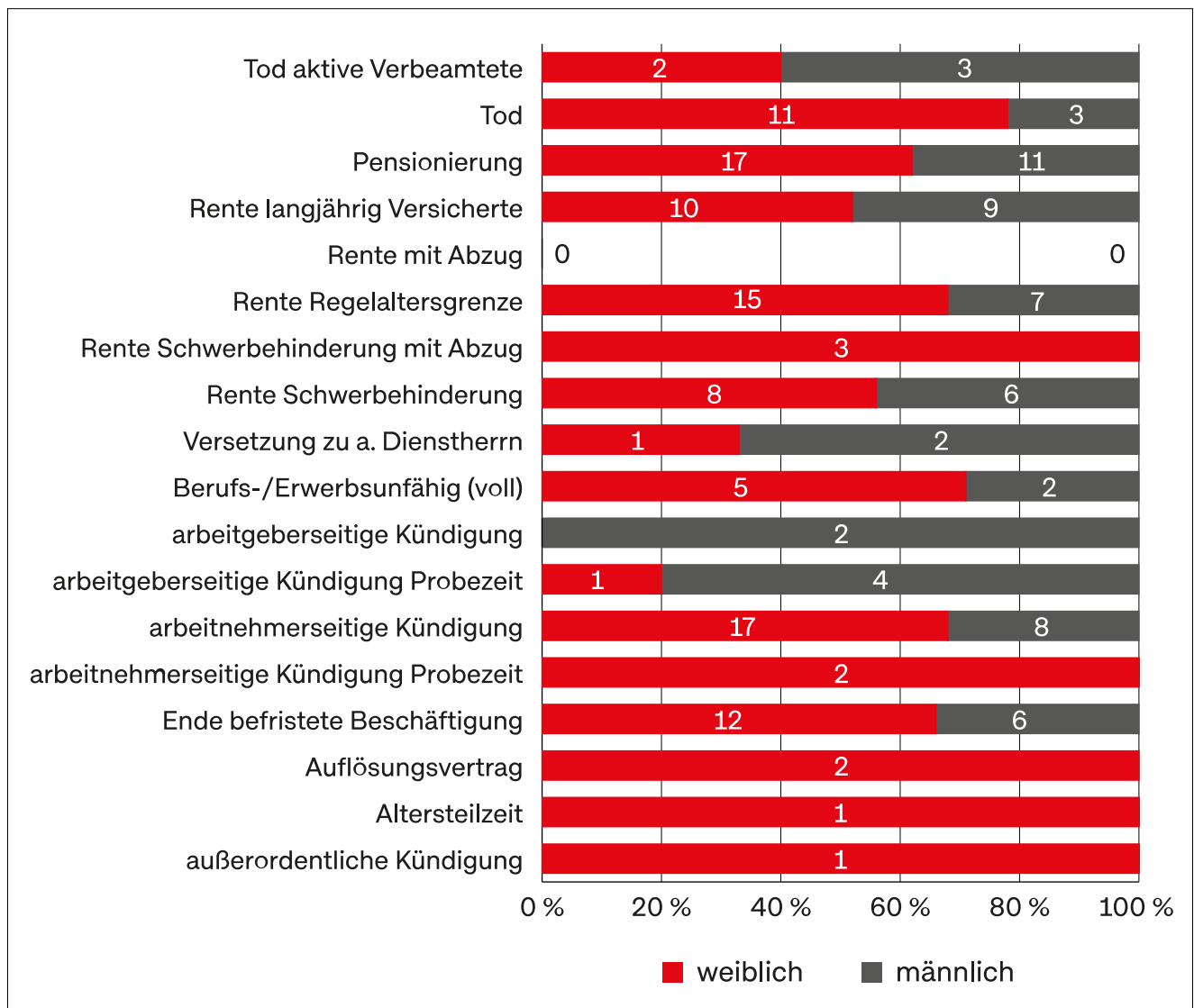
## **3.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen**

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

### **3.2.1 Austritte**

Im Berichtsjahr 2022 schieden insgesamt 171 Beschäftigte mit Schwerbehinderung aus der Beschäftigung bei der Stadt Köln aus.

**Diagramm: Austritte von Menschen mit Schwerbehinderung in 2022**



### 3.2.2 Altersteilzeit

Bezogen auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung befanden sich 45 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung in Altersteilzeit. Davon waren 33,33 Prozent weiblich und 66,67 Prozent männlich. Der Anteil der in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung an allen in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitenden lag bei 13,89 Prozent.

## 4. Leistungsgewandelte Beschäftigte

Selbst bei Einsatz aller präventiven Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit kann der Fall eintreten, dass Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld eingesetzt werden können. Durch einen Einsatz als sogenannte Leistungsgeminderte bleibt eine Teilhabe am Arbeitsleben dennoch möglich. Der im allgemeinen Sprachgebrauch zunehmend verwendete Begriff der Leistungswandlung bezieht sich dabei auf die „Leistungsminderung“ (§ 38 Absatz 4 TVÖD).

Mit Stichtag 31.12.2022 wurden insgesamt 145 Mitarbeitende mit dauerhafter Leistungsminderung durch das Personal- und Verwaltungsmanagement betreut. Hierbei gehörten alle Mitarbeitende dem Stammpersonal der Gesamtverwaltung an. Von diesen Mitarbeitenden waren 73,1 Prozent Frauen und 26,9 Prozent Männer. Davon waren 69 Prozent schwerbehindert oder gleichgestellt.

Die Verteilung auf die Altersgruppen stellte sich wie folgt dar:

**Tabelle: Leistungsgewandelte Beschäftigte nach Altersgruppen 2022**

<b>Altersgruppe</b>	<b>20 – 29 Jahre</b>	<b>30 – 39 Jahre</b>	<b>40 – 49 Jahre</b>	<b>50 – 59 Jahre</b>	<b>60 Jahre und älter</b>
<b>Prozentanteil</b>	1,4	11 %	17,9 %	47,6 %	22,1 %

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

## 4.1 Feuerwehrkonzept

Das „gesamtstädtische Konzept über den Einsatz von dienstuntauglichen Feuerwehr-beamtinnen 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 Beamt\*innen geeignete Einsatzmöglichkeiten ermittelt. Diese werden vorrangig bei der Berufsfeuerwehr, nachrangig innerhalb der gesamten Stadtverwaltung gesucht. In der Regel findet eine dreimonatige Probephase statt. Eine Qualifizierung beispielsweise für den Verwaltungsdienst wird durch den Dienstherrn finanziert.

Im Berichtsjahr wurde keiner Feuerwehrfrau/keinem Feuerwehrmann amtsärztlich attestiert, dass ein anderweitiger Einsatz erforderlich ist. Insofern brauchte das Konzept im Kalenderjahr 2022 nicht aktiv angewendet zu werden.

## 4.2 Konzept für Kindertagesstätten

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

Zum Stichtag 31.12.2022 wurden im Rahmen dieses Konzeptes für die Kindertagesstätten 19 Mitarbeiterinnen im Alter von 31 bis 58 Jahren begleitet, welche sich in der beruflichen Umschulung über einen Träger für Rehabilitation befanden. Das entspricht gegenüber dem Vorjahr mit 17 Beschäftigten einen Anstieg von 11,8 Prozent. Von diesen 19 Mitarbeiterinnen waren 13 Beschäftigte schwerbehindert beziehungsweise gleichgestellt. Daneben gab es 14 Mitarbeitende aus dem pädagogischen Bereich, die ohne Qualifizierung im Sinne des oben genannten Konzeptes auf eine EG 3- oder EG 4-Stelle in die Verwaltung vermittelt wurden.

Im Berichtsjahr sind nach erfolgreicher Erprobung zudem fünf Beschäftigte unbefristet in ein Aufgabengebiet des Verwaltungsbereichs übernommen worden, eine Person hat die Umschulung abgebrochen. 13 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 fünf Beschäftigte die Umschulung abgebrochen.

## 5. Unterstützende Maßnahmen

Den Beschäftigten mit Schwerbehinderung wurde nach Expertise der Schwerbehindertenvertretung durch die Stadt Köln und externe Träger auch im Berichtsjahr 2022 diverse Maßnahmen zur Unterstützung angeboten, insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

### 5.1 Informationstechnologie

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

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

Gemeinsam mit der GSBV wurde im Berichtsjahr 2022 seitens des Amtes für Informationsverarbeitung ein Handlungsleitfaden „Barrierefreiheit von Internetseiten und Benutzeroberflächen von Fachanwendungen“ erarbeitet und eingeführt.

Zudem wurde der Prozess zur regelmäßigen Übermittlung der Barrierefreiheitserklärungen an die GSBV etabliert.

Auch erfolgte der Einstieg in die Prozessklärung zur Einrichtung von IT-Technik bei Kolleg\*innen mit Einschränkungen.

Um allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, barrierefreie PDF-Dokumente zu erstellen, konnte im Berichtsjahr das Prüfwerkzeug „PDF Accessibility Checker (PAC)“ plangemäß in der Version 3.0 erfolgreich in Betrieb genommen und an allen städtischen Arbeitsplätzen zur Nutzung zur Verfügung gestellt werden.

## 5.2 Leistungsbeurteilungen

Die Leistungsbeurteilung als unmittelbare Führungsaufgabe ist ein Instrument der Personalentwicklung. Durch sie werden Leistung, Befähigung und Eignung der Mitarbeitenden bewertet. 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 leistungsgerecht zu bewerten.

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

Veränderte Arbeitsvoraussetzungen und neue Herausforderungen für die Stadt Köln erfordern erweiterte Kompetenzen und bewirken neue Anforderungen an die Mitarbeitenden. Die Beurteilung von Arbeitsleistung sollte mit diesen Veränderungen Schritt halten. Entsprechend wird auch das Beurteilungswesen in den nächsten Jahren neugestaltet. Grundlage für die Neugestaltung ist ein stadtweit gültiges Kompetenzmodell, das die gezeigten Leistungen in den relevanten Kompetenzbereichen betrachtet.

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 Inklusionsschulungen für Führungskräfte

Im Jahr 2022 hat die Stadt Köln die nach der Inklusionsvereinbarung verpflichtenden Fortbildungen für Führungskräfte auf ein Onlineformat umgestellt. Die Schulung behandelt die Themen:

- Inklusion – Grundlagen
- Inklusion leben in der Stadtverwaltung Köln
- Die innerstädtische Inklusionsvereinbarung
- Das Inklusionsamt und seine Aufgaben
- Inklusive Führung
- Schwerbehindertenrecht
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Insgesamt sind im Jahr 2022 fünf Onlineschulungen in Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland durchgeführt worden. Dabei sind 494 Teilnehmende geschult worden. Die digitale Durchführung der Schulungen hat sich bewährt und als praktikabel erwiesen.

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

## 5.4 Co-Finanzierung aus Mitteln des Inklusionsfonds

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

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

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

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

## 5.5 Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende

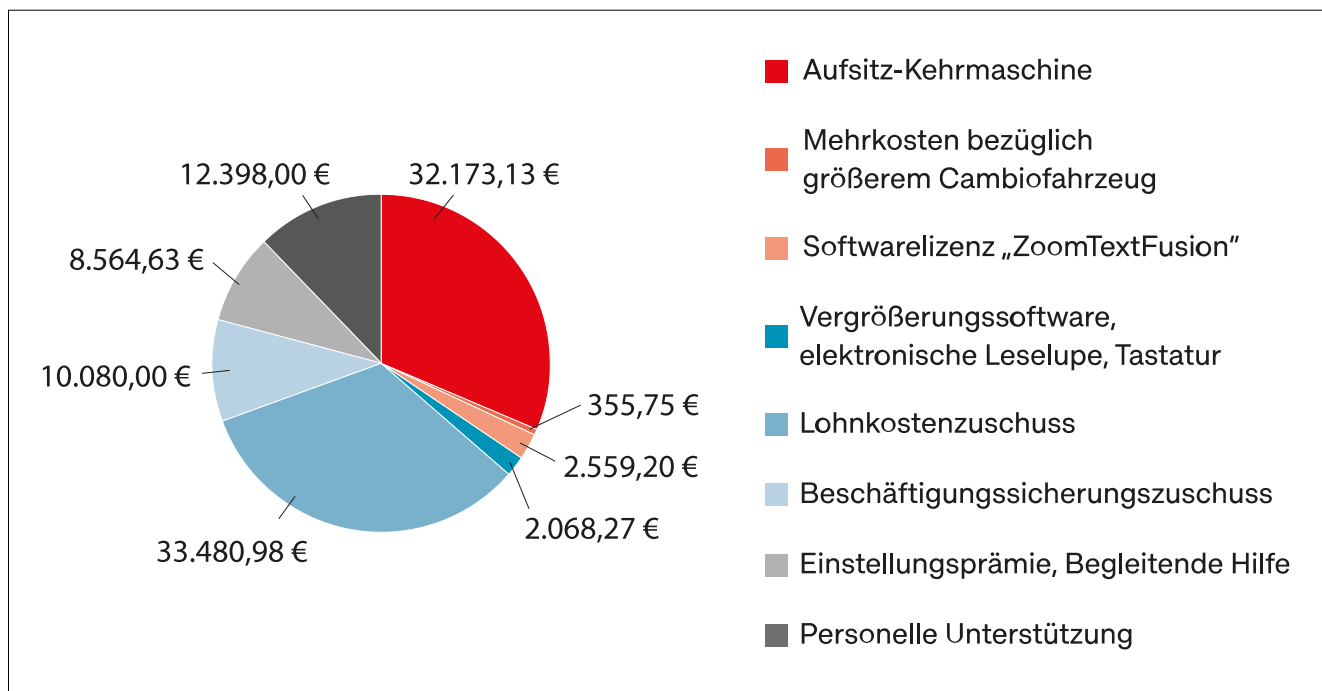
Im städtischen Haushaltsjahr 2022 wurde Personalaufwand für Auszubildende mit Schwerbehinderung mit rund 96.500 Euro bezuschusst. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem eine Bezuschussung von knapp 74.000 Euro zu verzeichnen war, hat sich der Betrag um mehr als 20.000 Euro erhöht.

## 5.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben

Die Stadt Köln kann Zuschüsse für Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse vom Landschaftsverband Rheinland erhalten. Für das Jahr 2022 wurden durch die Dienststellen betragsmäßig ähnlich wie im Vorjahr Zuschüsse in Höhe von rund 100.000 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.

Hier streben wir an, zukünftig noch höhere Zuschüsse erhalten zu können.

**Diagramm: Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben 2022**

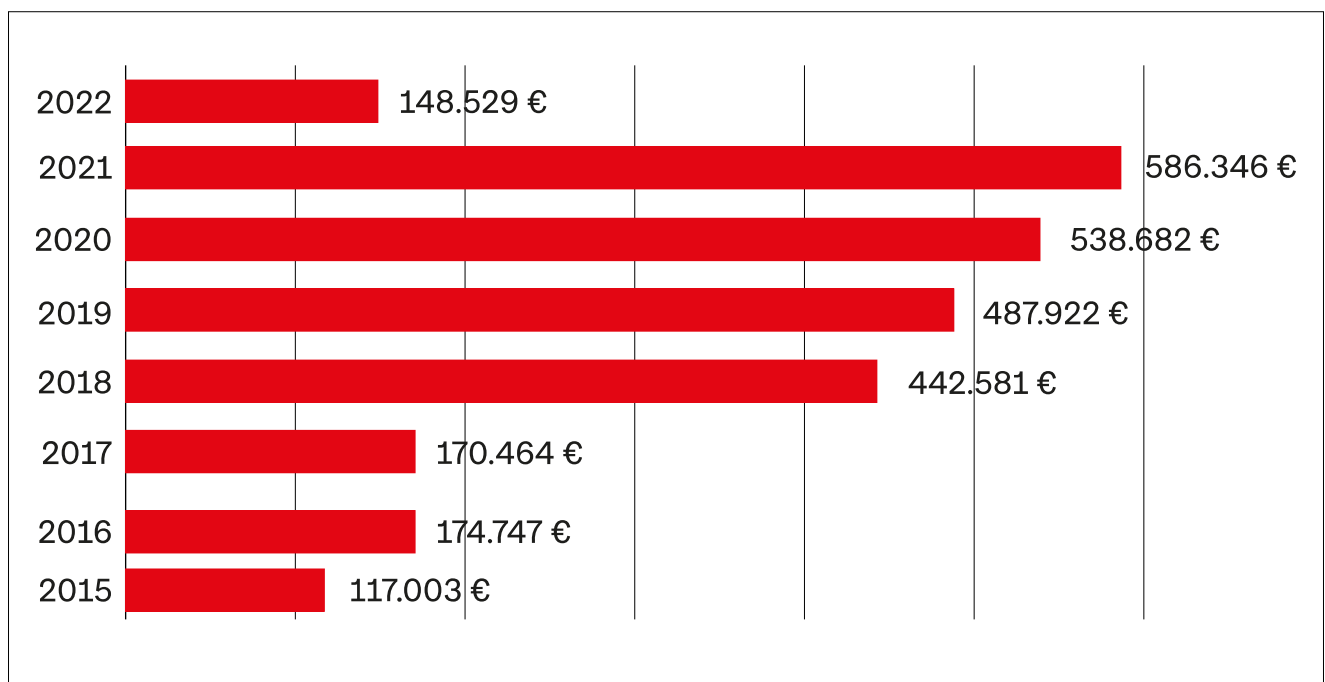


Darin nicht enthalten sind Fördermittel, die durch die Rehaträger direkt an Beschäftigte geleistet wurden. Hierzu gehören etwa Leistungen für die persönliche Assistenz und durch das persönliche Budget (§ 29 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Auch diese Leistungen entlasten indirekt den städtischen Haushalt.

## 5.7 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

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

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



Weil eine Dienststelle in den Vorjahren statt einer registrierten Werkstatt für behinderte Menschen fälschlicherweise einen Integrationsbetrieb beauftragt hat, ist das Auftragsvolumen gegenüber den Vorjahren wieder auf das Niveau der Jahre 2016 und 2017 gesunken.

Dies wird zum Anlass genommen, die Dienststellen noch einmal verstärkt auf das Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen der Bundesagentur für Arbeit hinzuweisen. Dieses Verzeichnis ist im Intranet der Stadt Köln veröffentlicht.

## 6. Vorbeugende Maßnahmen

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

### 6.1 Homeoffice

Durch die Coronapandemie hat die Bedeutung des Mobilen Arbeitens, insbesondere in der Form des Homeoffice (auch sogenannte Heimarbeit), weniger in der Form der Teleheimarbeit, auch im Jahr 2022 weiter zugenommen.

So bestanden zum Stichtag 31.12.2022 bei der Stadt Köln 18.201 vollumfängliche Homeoffice-Zugänge. Gegenüber dem Stand 31.12.2021 mit 17.022 Zugängen bedeutet dies innerhalb eines Jahres einen Zuwachs von 6,93 Prozent. Hierdurch setzt die Stadtverwaltung nicht nur ein Zeichen als moderne Arbeitgeberin, sondern bietet auch Personen insbesondere mit körperlichen Einschränkungen die Möglichkeit zur erleichterten Organisation des Arbeitsalltages.

Grundlegende städtische Regelung für das Mobile Arbeiten ist die bereits am 01.02.2013 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten bei der Stadt Köln“. Sie verfolgt unter anderem das Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu verbessern, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation zu fördern. Durch Mobiles Arbeiten werden die Arbeitswege reduziert und das individuell angepasste Arbeitsumfeld genutzt.

Um die Aufgabenwahrnehmung und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden (durch die Vermeidung von Infektionsketten) zu gewährleisten, wurden in der Coronapandemie vereinfachte Möglichkeiten zur Teilnahme am Mobilen Arbeiten eingeführt. Auch im Jahr 2022 konnten die Mitarbeitenden der Stadt Köln daher das Mobile Arbeiten überall dort nutzen, wo dienstliche Belange dem nicht entgegenstanden.

Die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen in der Arbeitswelt und die gewonnenen Erfahrungswerte sollen langfristig genutzt und fest verankert werden, um das flexible Arbeiten bei der Stadt Köln weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund wird die Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten derzeit aktualisiert. Dabei spielen auch die Themen Arbeits-, Gesundheits- und Unfallschutz sowie die Förderung von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden eine bedeutende Rolle. Die aktualisierte Dienstvereinbarung wird als richtungsweisendes Regelwerk einen Ausblick auf eine moderne Kölner Stadtverwaltung geben, in der die serviceorientierte Aufgabenwahrnehmung, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und Bedarfe der Mitarbeitenden, gewährleistet ist.

### **6.2 Kooperation: Gesamtschwerbehindertenvertretung und Verwaltung**

Die Schwerbehindertenvertretungen und die Stadt Köln arbeiten gemeinsam an dem Ziel, die Einstellungszahlen von Menschen mit Schwerbehinderung weiter zu erhöhen und die auf Menschen mit Schwerbehinderung bezogene Teilhabe am Arbeitsleben der Stadtverwaltung fortlaufend zu verbessern. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung 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 einen regen Austausch, gegenseitige Beratung und gemeinsame Verhandlung geprägt ist. Als Interessenvertretung und Vertrauensperson der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung informiert die Gesamtschwerbehindertenvertretung regelmäßig über das Intranet der Stadt Köln sowie die „Stadt intern“ – das Magazin für die Beschäftigten der Stadt Köln – über aktuelle Themen im Bereich Gesundheit, Behinderung und Schwerbehindertenrecht.

## Kontakt

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

**[personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de](mailto:personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de)**



**Stadt Köln**

**Die Oberbürgermeisterin**

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

Gestaltung  
Zentrale Dienste der Stadt Köln

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

13-CS/373-23/11/11.2023