



Stadt Köln

# Inklusionsbericht 2023

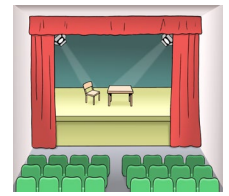


# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <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>Basisdaten</b>  | <b>10</b> |
| <b>Inklusionsvereinbarung</b>  | <b>11</b> |
| <b>1. Schlaglicht 2023</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  | 21        |
| 2.7 Führungskräfte   | 22        |
| 2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung             | 24        |
| <b>3. Einstellung von Beschäftigten</b>                                    | <b>25</b> |
| 3.1 Initiativbewerbungen   | 26        |
| 3.2 Einstellungen im Ausbildungsbereich                                    | 27        |
| 3.3 Barrierefreie Eignungsprüfungen  | 29        |
| <b>4. Leistungsgewandelte Beschäftigte</b>                                 | <b>30</b> |
| 4.1 Konzept „Neustart Plus“  | 30        |
| 4.2 Feuerwehrkonzept   | 32        |
| 4.3 Konzept für Kindertagesstätten   | 32        |
| <b>5. Unterstützende Maßnahmen</b>   | <b>34</b> |
| 5.1 Informationstechnologie  | 34        |
| 5.2 Dienstliche Beurteilungen  | 35        |
| 5.3 Inklusionsschulungen für Führungskräfte                                | 36        |
| 5.4 Co-Finanzierung aus Mitteln des Inklusionsfonds                        | 37        |
| 5.5 Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende | 37        |
| 5.6 Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben                    | 38        |
| 5.7 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen                        | 39        |
| <b>6. Kooperation und Prävention</b>                                       | <b>40</b> |

# 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.

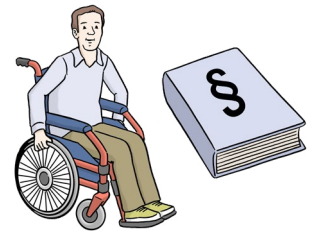
Und: Menschen mit Behinderungen  
haben besondere Rechte.

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 2023.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie bei der Stadt Köln anrufen:

Telefon: 0221 / 221-35701.

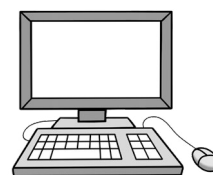


Viele Informationen zur Stadt Köln in Leichter Sprache

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



---

Dr. Monique Offelder und  
Daya Holzhauer

Liebe Leser\*innen,

ist von einem inklusiven Arbeitsumfeld die Rede, denken wir häufig an Aufzüge statt Treppen, Brailleschrift auf Wegweisern oder Telefone mit Leuchtsignal. Natürlich sind solche Vorkehrungen sehr wichtig. Aber Barrierefreiheit und Inklusion im Berufsleben bedeuten sehr viel mehr.

---

**„Inklusion bedeutet für uns, dass jeder Mensch ganz selbstverständlich die gleichen Chancen hat, spannende Aufgaben zu übernehmen, sich einzubringen und gefördert zu werden.“**

Gerade in der Arbeitswelt ist es wichtig, dass die Menschen miteinander auf Augenhöhe zusammenarbeiten und sich gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Besonders Führungskräfte sollten sich im individuellen und persönlichen Blick auf Teamkolleg\*innen üben und sich aktiv mit unbewussten Vorurteilen und inneren Hürden auseinandersetzen.

Behinderung sollte nicht als Defizit betrachtet werden, sondern als Teil der Vielfalt, die uns bereichert. Inklusion ist ein wertvoller Mehrwert. Ein gutes Miteinander zu fördern und jedem die Möglichkeit zu geben, sich einzubringen, ist eine zentrale Verantwortung der Arbeitgeberin. Als Amtsleiterin des Personal- und Verwaltungsmanagements und Gesamtschwerbehindertenvertreterin verfolgen wir gemeinsam das Ziel, sich

auf die Fähigkeiten der Menschen zu konzentrieren und die Befähigung ins Zentrum der Betrachtung einer zunehmend inklusiveren Arbeitswelt zu stellen.

Um unsere eigene Wahrnehmung zu verändern, bedarf es Unterstützung in Form von Informationen, Austausch und Chancen für Begegnung. Der zweite innerstädtische Inklusionstag der Stadt Köln im August 2024 bot Führungskräften und Kolleg\*innen, die mit dem Thema Inklusion in besonderer Weise beschäftigt sind, einen passenden Rahmen hierfür.

Durch die interaktive Vorstellung der Inklusionshauptbeauftragten und Leiterin des Amtes für Integration und Vielfalt, Bettina Baum, und der Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Daya Holzhauer sowie durch spannende Vorträge und Workshops wurde an diesem Tag deutlich, was die Stadt Köln als Arbeitgeberin bereits unternimmt, um Inklusion in unseren Arbeitsalltag zu bringen. Die Teilnehmenden bekamen zudem neue Impulse und Perspektiven für weitere Handlungsspielräume zur Inklusionsförderung. Sie hatten die Möglichkeit, Fragen zu klären und sich untereinander zu vernetzen.

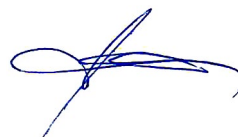
Mehr zum zweiten Inklusionstag erfahren die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung im Intranet. Hier und jetzt möchten wir den Fokus aber auf das Jahr 2023 richten. Wie haben sich die Zahlen und Werte im letzten Jahr entwickelt, welche Erfolge sind zu verzeichnen und welche Ziele wollen wir noch erreichen?

Gemeinsam möchten wir Sie mit dem diesjährigen Schlaglicht einladen, Inklusion als eine „Chance für Alle“ zu betrachten und freuen uns, wenn Sie sich mit dem vorliegenden Inklusionsbericht 2023 befassen.

Viel Freude beim Lesen!



Dr. Monique Offelder  
Amtsleiterin des Personal- und  
Verwaltungsmanagements



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

Der Grad der Behinderung wird entsprechend bundeseinheitlicher versorgungsmedizinischer Grundsätze bemessen. Er wird in Zehnerschritten festgestellt. Menschen mit Schwerbehinderung sind Personen, deren Behinderung einen Grad von mindestens 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 Beschäftigungsanreize wie Lohnkostenzuschüsse. 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 auch die Gruppe der Personen mit Gleichstellung. Ansonsten werden die Gruppen ausdrücklich unterschieden.

### Berechnungsgrundlagen

In Anlehnung an die Ermittlung der Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 SGB IX 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 Mitarbeitenden 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 31.12.2023.

Die Daten für die 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 31.12.2023 arbeiteten bei der Stadtverwaltung Köln 1.849 Beschäftigte mit Schwerbehinderung. Die Beschäftigungsquote nach § 163 Absatz 2 SGB IX lag mit 9,53 Prozent für 2023 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 5,5 Prozent. Das sind 104 Personen. Die Teilzeitquote der Beschäftigten mit Schwerbehinderung betrug nahezu 33 Prozent. Von den 1.849 Beschäftigten mit Schwerbehinderung waren 64 Prozent Frauen und 36 Prozent Männer. Das Durchschnittsalter der Menschen mit Schwerbehinderung betrug in 2023 nahezu 53 Jahre.

Bewerber\*innen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung werden in Stellenbesetzungsverfahren bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Ferner wird in den Stellenangeboten der Stadt Köln mit Hinweis auf die Ziele der Inklusionsvereinbarung der Wunsch nach Bewerbungen von Menschen mit Behinderung deutlich deklariert. Denn eingestellt kann nur werden, wer sich bewirbt. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 50 Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt, hiervon 6 Initiativbewerber\*innen.

100 Prozent aller Nachwuchskräfte mit Schwerbehinderung haben im Berichtsjahr ihre Ausbildungsprüfung bestanden und wurden übernommen. 11 Auszubildende mit Behinderung haben eine Ausbildung bei der Stadt Köln in 2023 begonnen und erneut konnte ein Ausbildungsgang zur\*zum Fachpraktiker\*in für Bürokommunikation speziell für Jugendliche mit Förderbedarf angeboten werden.

# Inklusionsvereinbarung

---

**„Vielfalt ist die Mischung, Inklusion bedeutet, die Mischung zum Funktionieren zu bringen.“**

(Andrés Tapia)

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 nicht-behinderter Beschäftigter strategisch und gezielt in der Personalarbeit mit einbaut. 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.

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

# 1. Schlaglicht 2023

## Potenziale erkennen und fördern – Inklusion als Chance für alle

Ein Arbeitsalltag, der Teilhabe und Chancen für alle ermöglicht: das ist Inklusion. Eine Arbeitskultur, in der die Stärken eines jeden und einer jeden gesehen und geschätzt werden und eine Arbeitsmoral, bei der alle „an einem Strang ziehen“, auch das ist Inklusion.

Teilhabe und Chance gehen Hand in Hand, denn das Erfordernis des Einen, etwas neu lernen zu müssen, ist die Bereicherung des Anderen. Ein Beispiel: Die Teilnahme an einer Schulung zur Gebärdensprache ist für bestimmte Mitarbeitende für eine einwandfreie Kommunikation unerlässlich, während sie für andere das Erlernen einer weiteren Sprache bedeutet. Inklusive Teams können also eine sogenannte win-win-Situation erzeugen: In beiden Fällen wird eine Bereicherung nicht nur des Arbeitslebens, sondern auch des Lebens überhaupt geschaffen. Dies ist aber nicht immer auf Anhieb einleuchtend. Barrieren abbauen meint also nicht nur die rein tatsächlichen, sondern auch die „Barrieren im Kopf“. Wenn dies einmal geschafft ist, öffnet sich die Tür zu etwas Positivem: Partizipationsmöglichkeiten und Entfaltungsraum. Für alle.

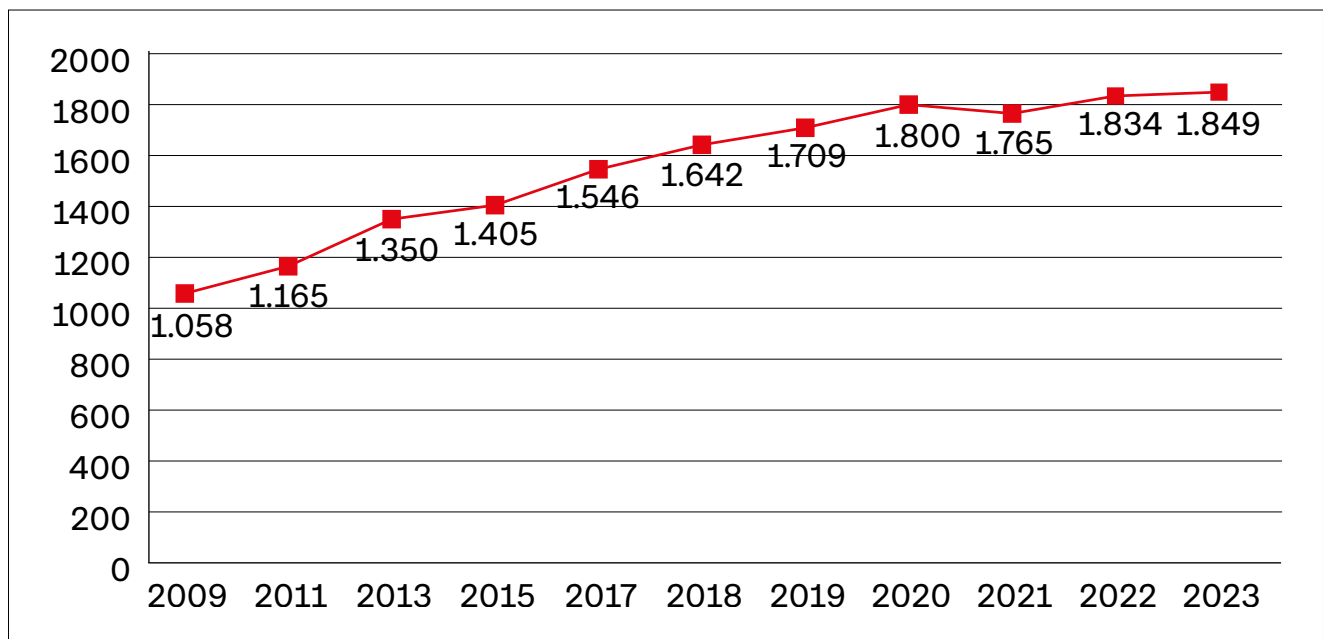
Damit ein inklusiv gestalteter Arbeitsalltag gelingt, müssen entsprechende Voraussetzungen wie Barrierefreiheit geschaffen werden. Dies stärkt nicht nur die Effizienz im Arbeitsalltag, sondern auch den Teamgeist und schafft eine Situation des Begegnens auf Augenhöhe. Eine solche wiederum ist notwendig, um die Dinge aus einer Perspektive betrachten zu können, die den Blick mehr auf Gemeinsamkeiten lenkt und dabei die Talente als auch Fähigkeiten aller gezielt in den Fokus nimmt.

Zu guter Letzt lässt sich sagen, dass es für die Stadtverwaltung eine Selbstverständlichkeit ist, Inklusion zu leben. Hier tut sie schon einiges, denn es werden bereits mehrere inklusive Projekte durchgeführt. Die Stadt Köln befindet sich damit auf einem guten Weg, einen Arbeitsalltag zu schaffen, der Teilhabe für alle bietet.

## 2. Zahlen, Daten, Fakten

Das Stammpersonal der Gesamtverwaltung am 31.12.2023 umfasste 21.461 Beschäftigte. Darunter befanden sich 1.849 Menschen mit Schwerbehinderung.

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



### 2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung

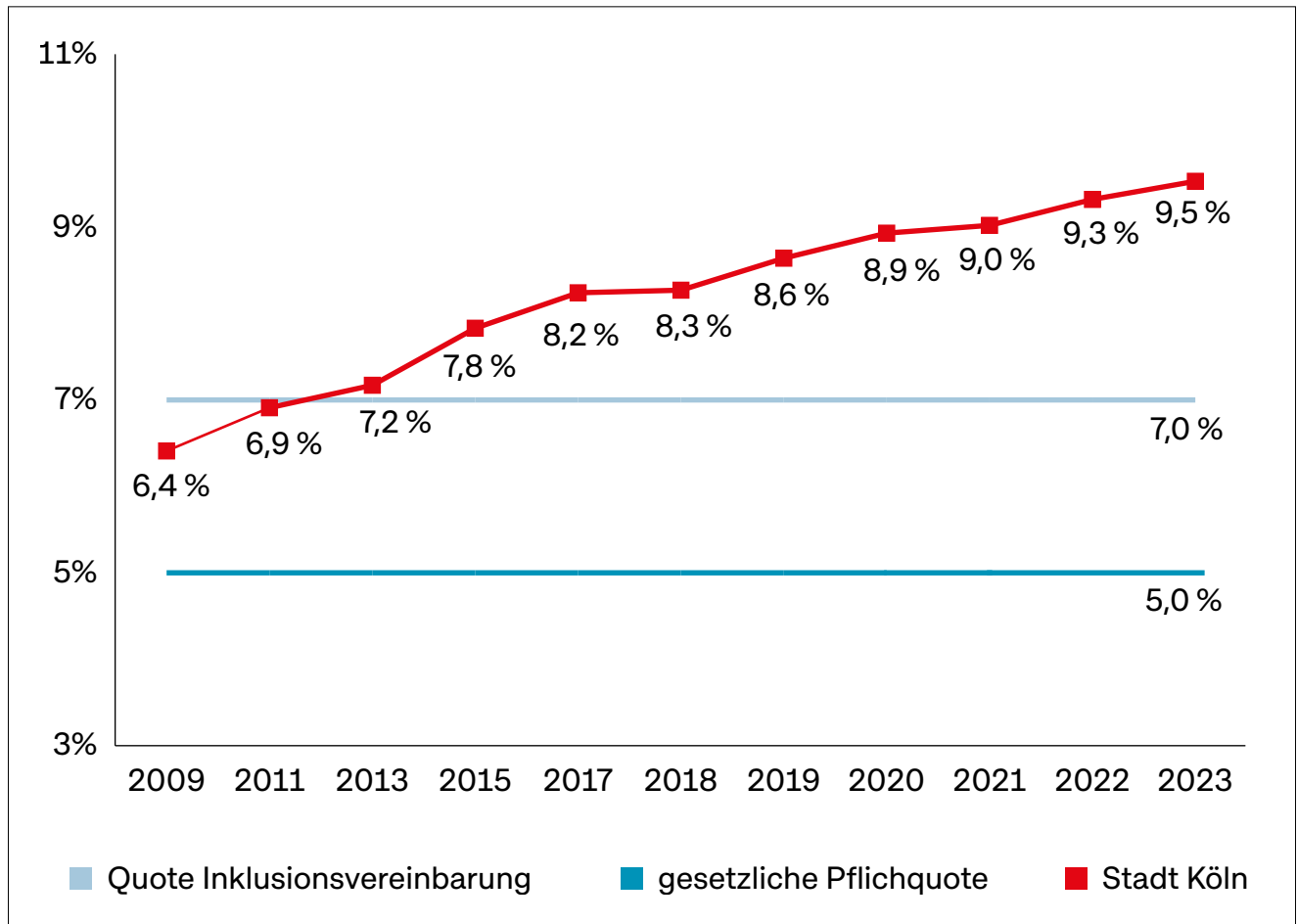
Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 SGB IX. Diese erfolgt an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband. Die gesetzliche Pflichtquote nach § 154 SGB IX beträgt 5 Prozent.

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 9,53 Prozent hat die Stadt Köln in 2023 eine Beschäftigungsquote erreicht, welche die Zielquote der Inklusionsvereinbarung abermals um mehr als zwei Prozentpunkte übertrifft.

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

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

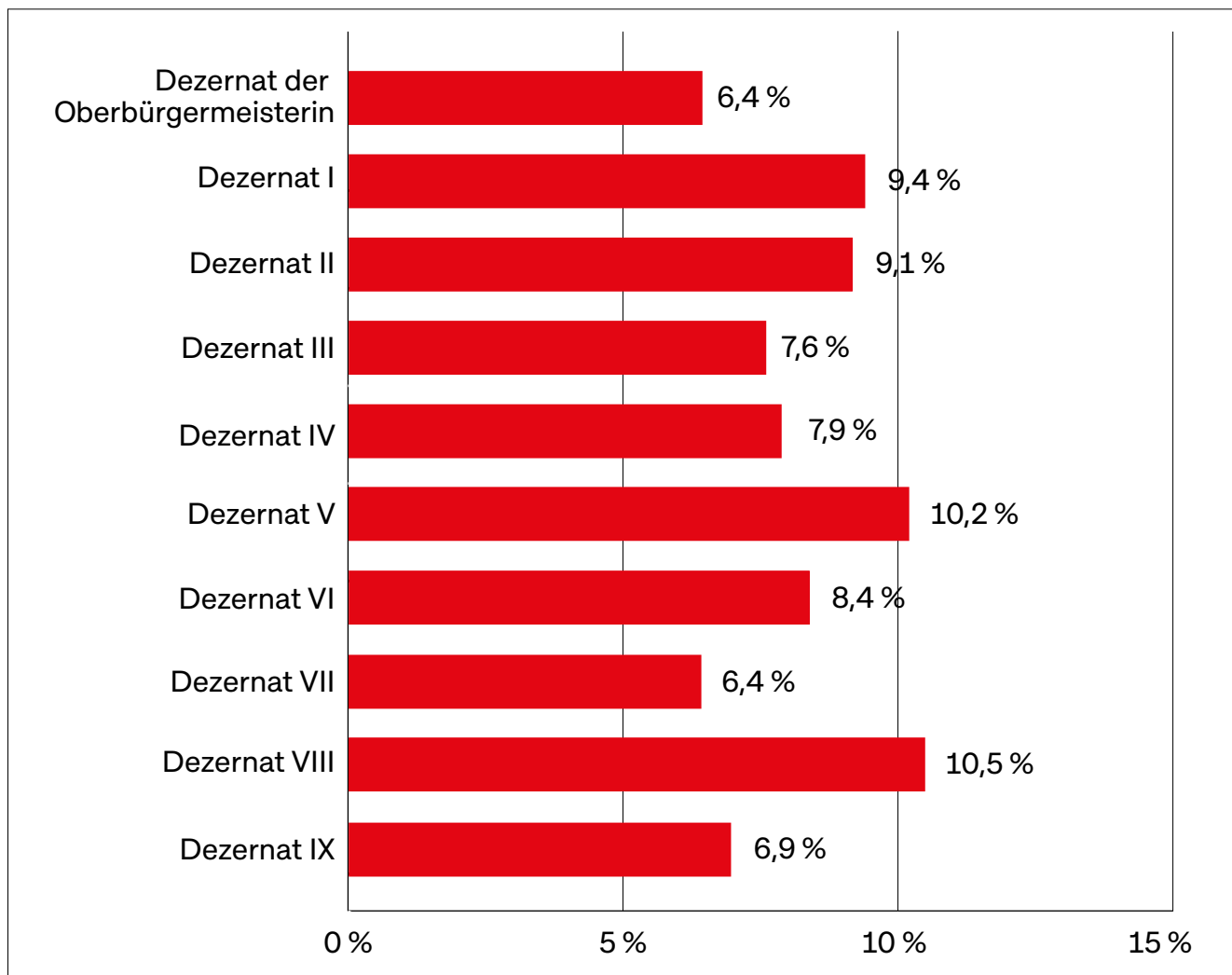


## 2.2 Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dezernaten

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 verschieden ausfallen können.

Der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an der jeweiligen Beschäftigtenzahl je Dezernat zeigt im Jahr 2023 eine Bandbreite von über 6 bis nahezu 11 Prozent. Damit liegt der Anteil in jedem Dezernat der Stadt Köln auch in 2023 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 gut 64 Prozent deutlich höher als derjenige der Männer, welcher bei nahezu 36 Prozent liegt. Diese Verteilung entspricht in etwa der Geschlechterverteilung insgesamt mit nahezu 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 8,1 Prozent.

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

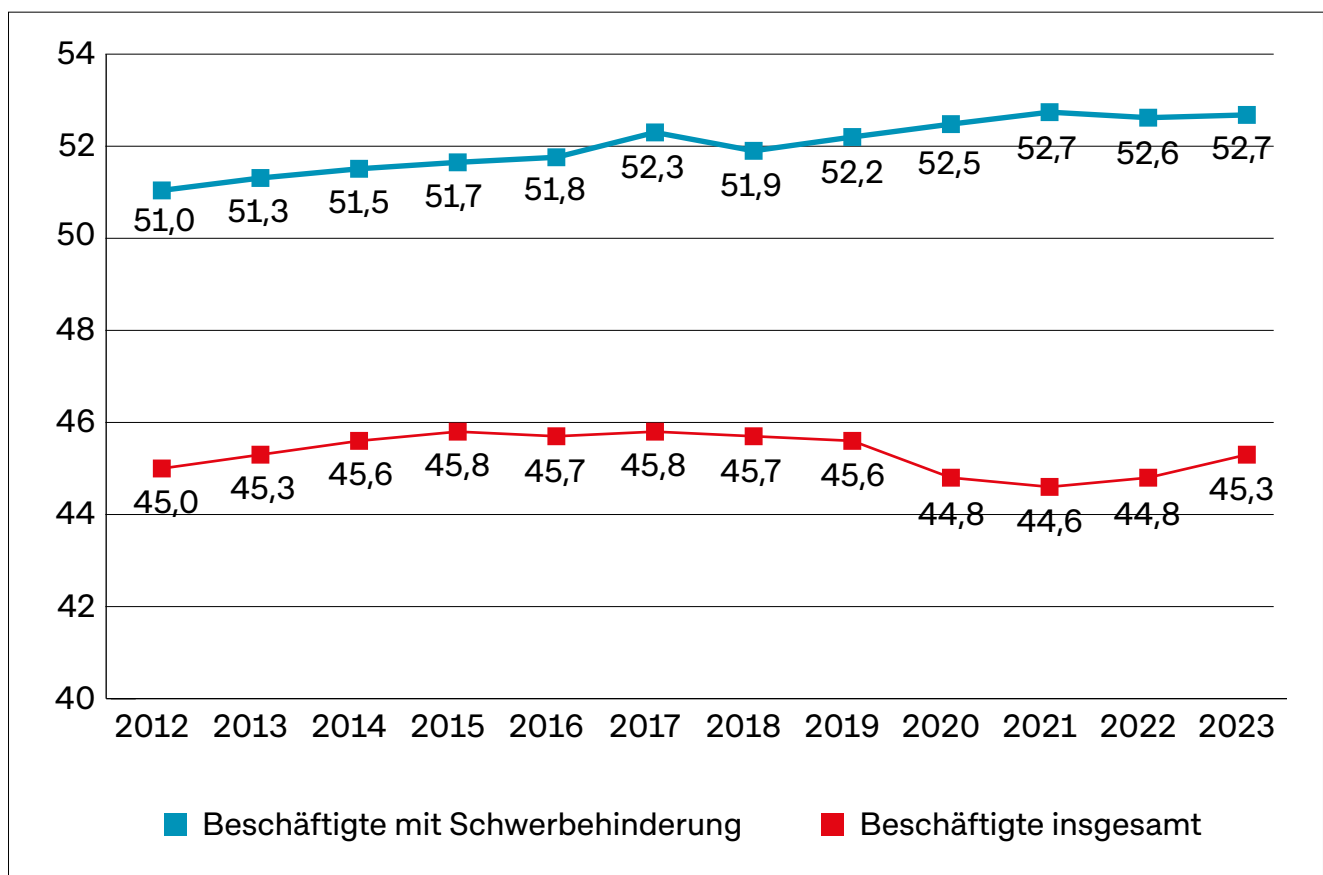
| <b>Bezugsgruppe</b>   | <b>weiblich</b> | <b>männlich</b> |
|---|-----------------|-----------------|
| Beschäftigte mit Schwerbehinderung                          | 64,2%           | 35,8%           |
| Beschäftigte im Stammpersonal der Gesamtverwaltung          | 61,9%           | 38,1%           |
| Schwerbehindertenquote innerhalb des jeweiligen Geschlechts | 8,9%            | 8,1%            |



## 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**

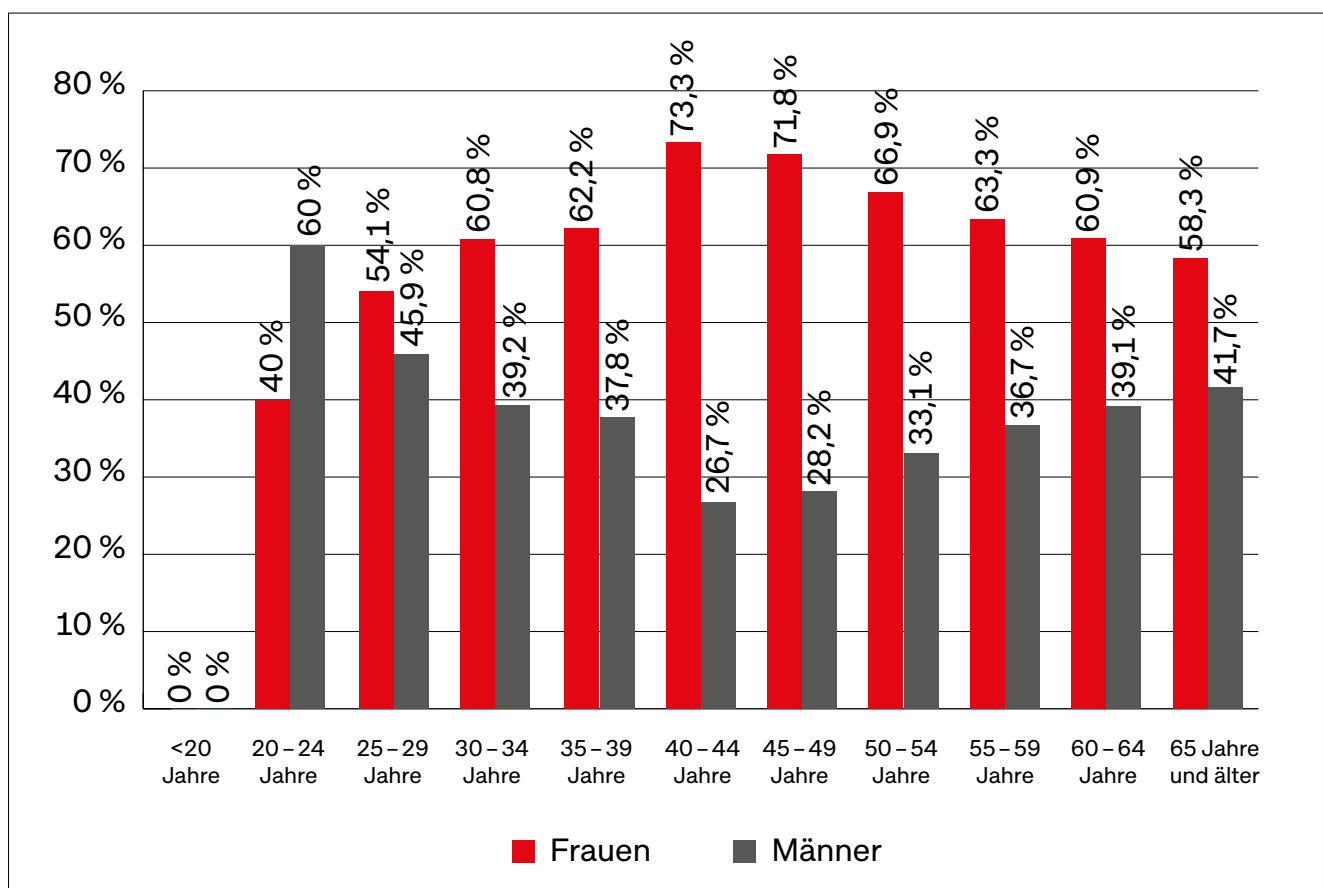


## 2.5 Altersstruktur

Zunächst wird die Altersstruktur der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unterteilt nach Frauen und Männern betrachtet, darauffolgend die Altersstruktur der Gesamtbelegschaft, und der Anteile der Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Bei Betrachtung der Altersgruppen der schwerbehinderten Beschäftigten zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen schwerbehinderten Beschäftigten in den mittleren Altersstufen tendenziell ansteigt.

Der Anteil der unter 20-jährigen Beschäftigten beträgt bei den Menschen mit Schwerbehinderung null Prozent. Zum Vergleich: Der gesamtstädtische Anteil der unter 20-Jährigen beträgt bei über 21.000 Mitarbeiter\*innen ebenfalls lediglich 0,1 Prozent.

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

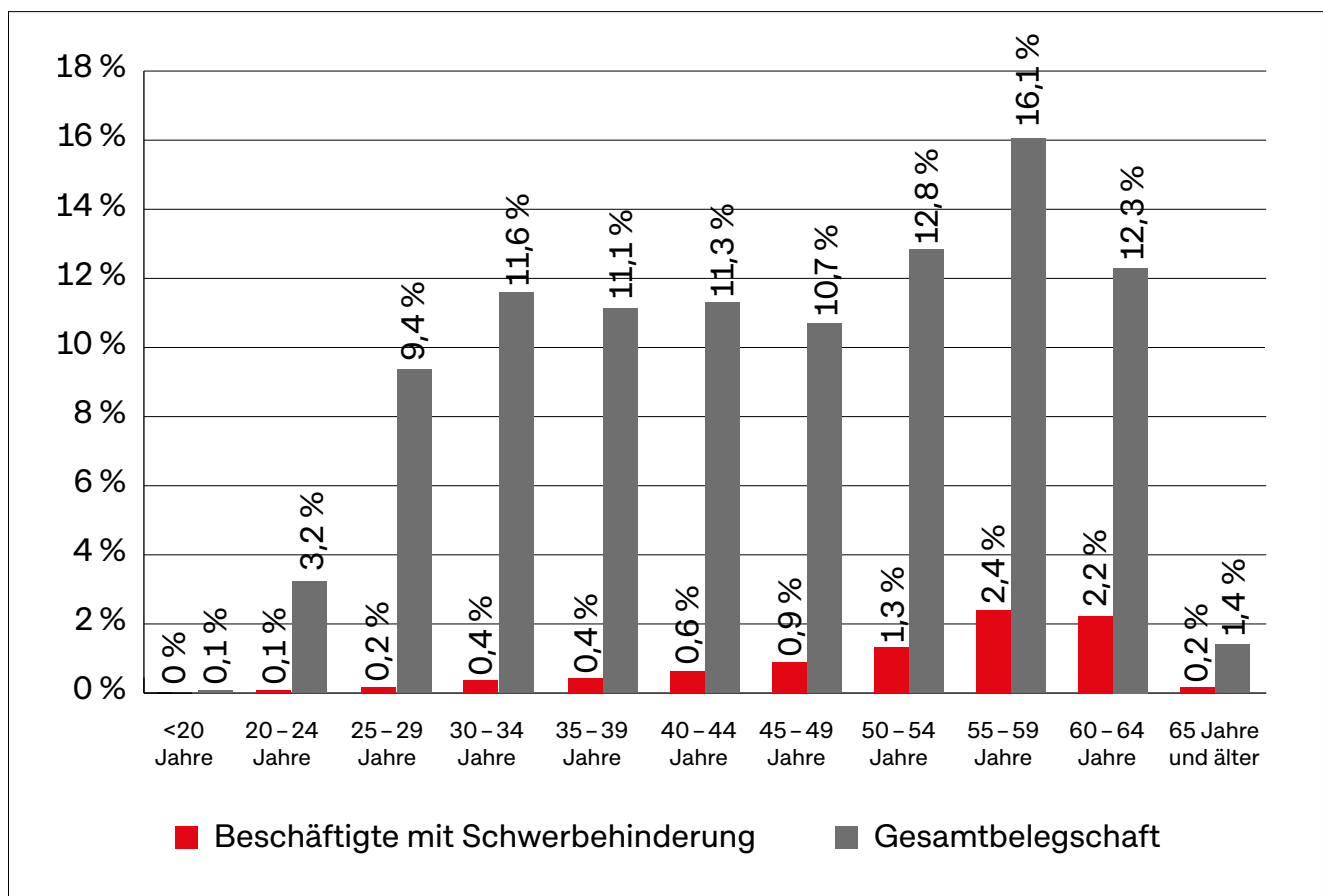


Der hohe Anteil der Frauen in den jeweiligen Altersgruppen geht im Wesentlichen darauf zurück, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung Köln generell deutlich über dem der männlichen Beschäftigten liegt.

Der allgemeine demografische Wandel mit einer Zunahme der älteren Bevölkerungsgruppen sowie damit zunehmend einhergehenden Erkrankungen und Behinderungen spiegelt sich auch in der Gesamtbelegschaft der Stadt Köln wider.

Dabei verfolgt die Stadtverwaltung Köln das Ziel, auch Menschen, die erst im Laufe des Arbeitslebens Einschränkungen erworben haben, durch Unterstützungsmaßnahmen die Teilhabe am Arbeitsleben weiter zu ermöglichen. Auf diese Weise gelingt es, soziale Arbeitgeberin zu bleiben.

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



Somit waren im Jahr 2023 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 16,1 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.

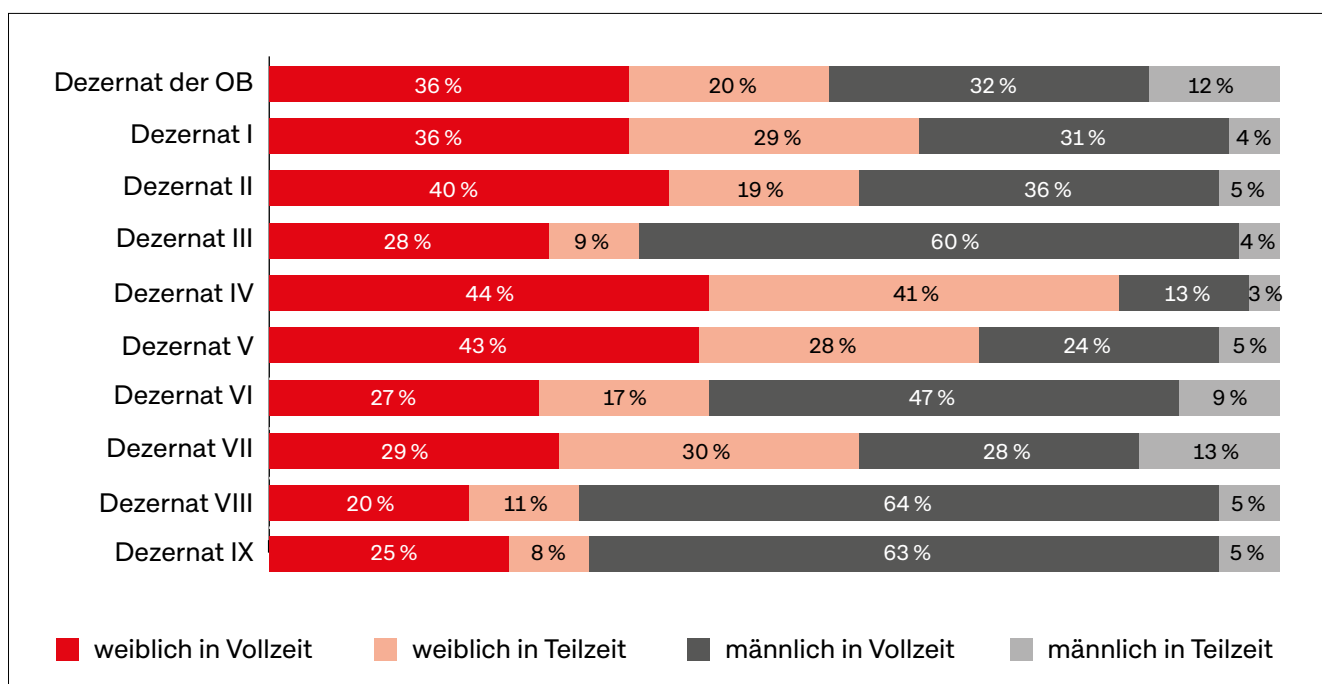
## 2.6 Teilzeitbeschäftigung

Zum 31.12.2023 waren 6.229 Personen des nicht schwerbehinderten Stammpersonals der Gesamtverwaltung und somit knapp 32 Prozent in Teilzeit tätig. In der Beschäftigtengruppe der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung waren 608 Mitarbeitende und somit knapp 33 Prozent in Teilzeit tätig.

Der Vergleich der Personengruppen mit Schwerbehinderung und ohne Schwerbehinderung zeigt für 2023, dass die Teilzeitquoten von Mitarbeitenden einerseits ohne sowie andererseits mit Schwerbehinderung vergleichbar hoch sind. Innerhalb der Geschlechtergruppen weist die Verteilung der in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden nur kleine Unterschiede auf. Während von den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung etwas über 12 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten, beträgt die Teilzeitquote der Männer mit Schwerbehinderung nicht ganz 14 Prozent. Bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen liegt die Quote bei den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung bei etwas über 44 Prozent, bei denen mit Schwerbehinderung bei etwas über 43 Prozent.

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

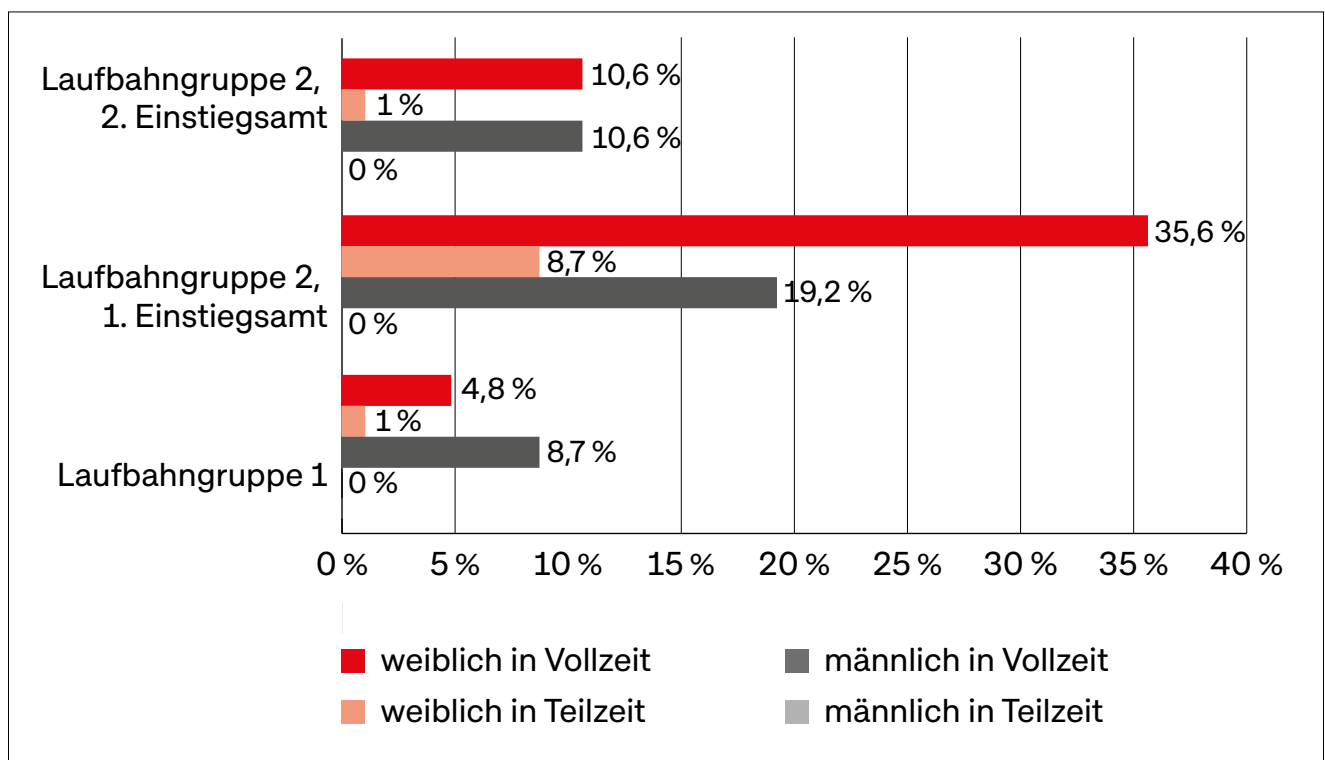
**Diagramm: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern mit Schwerbehinderung in den einzelnen Dezernaten**



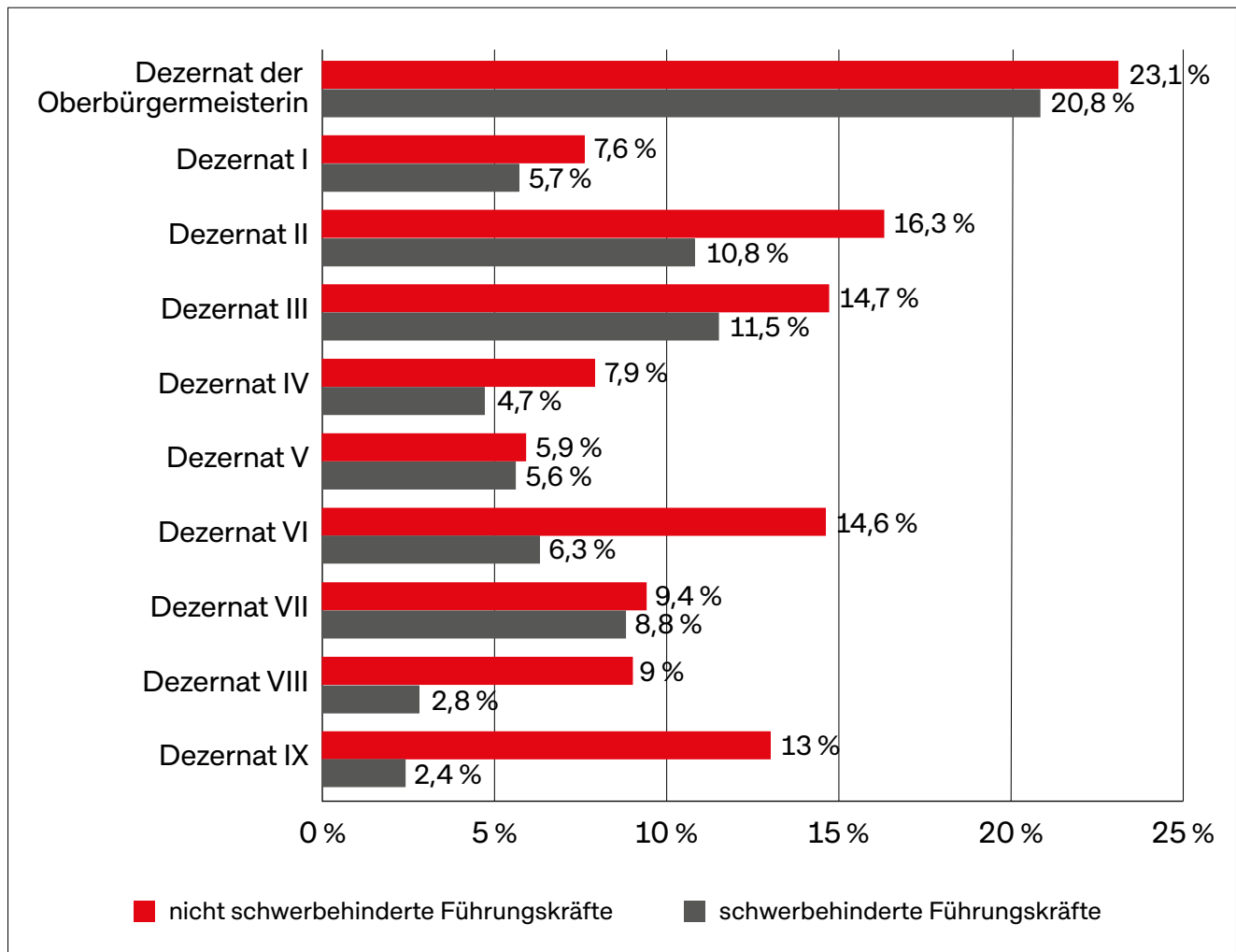
## 2.7 Führungskräfte

Zum 31.12.2023 hatten 1.884 Mitarbeitende des Personals eine Leitungsfunktion inne. Die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Führung lag bei 104 Personen. Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Führungspositionen an allen Führungskräften lag damit im Jahr 2023 bei 5,5 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**

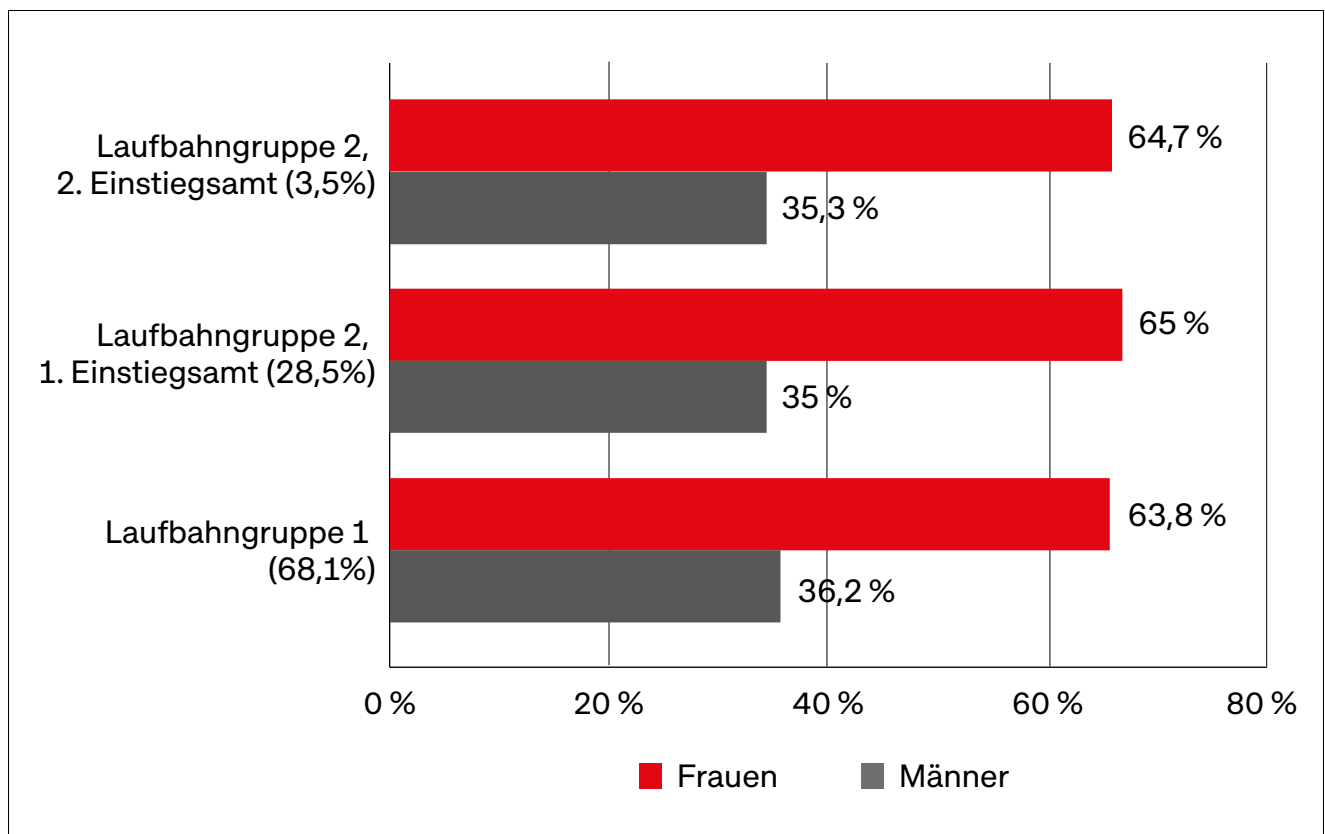


Im arithmetischen Mittel standen dabei in den Dezernaten nahezu 8 Prozent des Personals mit Schwerbehinderung und gute 12 Prozent des Personals ohne Schwerbehinderung in Führungsverantwortung.

## 2.8 Laufbahnverteilung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung

Bei den laufbahnangehörigen Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist der Männeranteil am stärksten in der Laufbahngruppe 1 ausgeprägt. Der Frauenanteil ist dagegen in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt am höchsten.

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



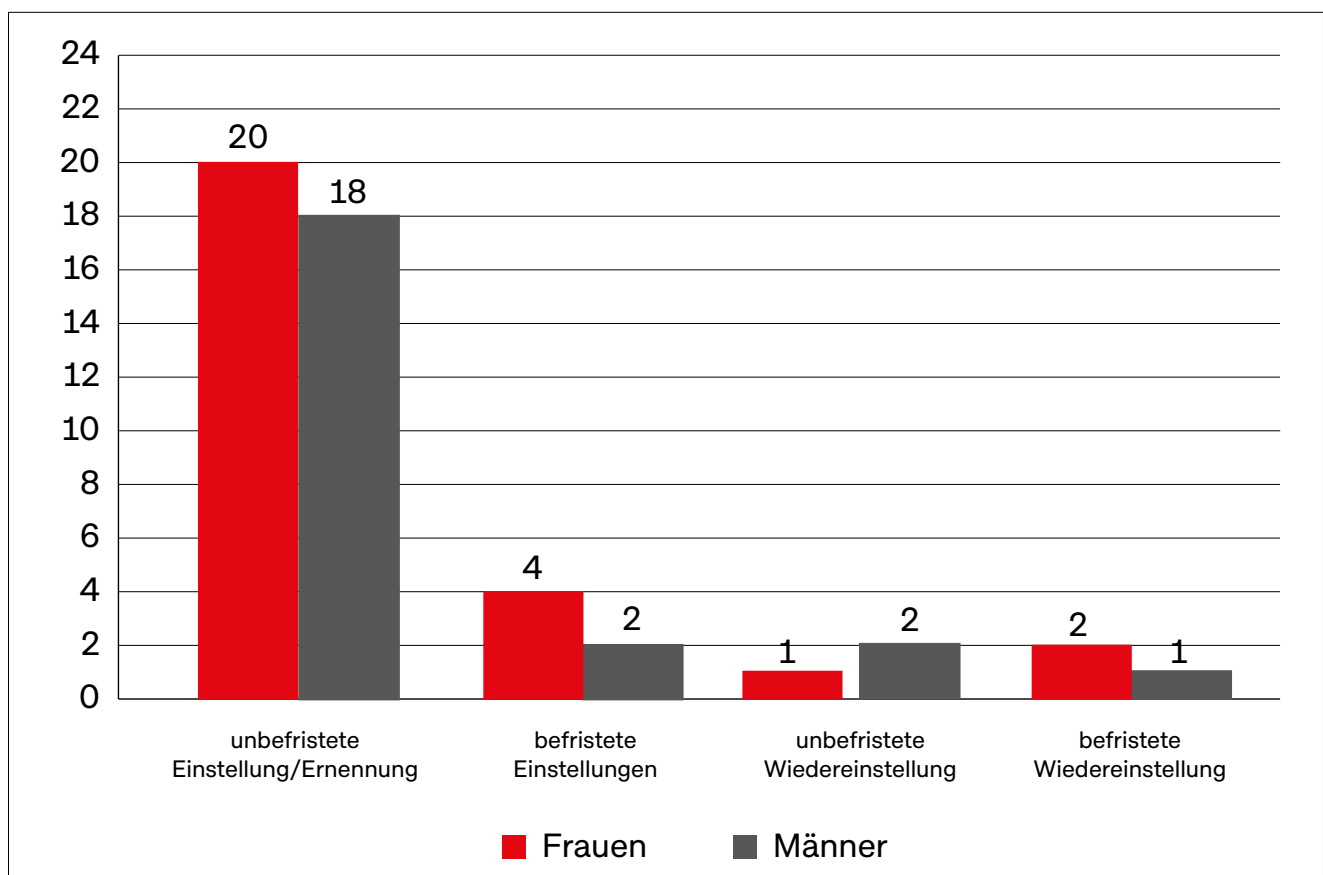
Ergänzungshinweis zur Grafik: Die in Klammern gesetzten Prozentangaben hinter der Bezeichnung der Laufbahngruppen bezeichnen den jeweiligen Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an der in der jeweiligen Laufbahngruppe vertretenen Gesamtzahl der Beschäftigten.



### 3. Einstellung von Beschäftigten

In 2023 betrug die gesamtstädtische Quote aller Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung und Schwerbehinderung 2,79 Prozent. Von 1.794 Neueinstellungen waren 50 Personen Menschen mit einer Behinderung oder Schwerbehinderung.

**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 Initiativbewerbungen

Als Arbeitgeberin fördert die Stadt Köln die Bewerbung von Menschen mit Behinderung ausdrücklich. Stellenangebote sind mit dem Hinweis versehen, dass mit der innerstädtischen Inklusionsvereinbarung das Ziel, behinderte, schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern, unterstützt wird. Ferner werden Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber\*innen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Um die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung weiter zu fördern, sollen künftig gezielt weitere Maßnahmen entwickelt werden. Denn es können nur Menschen eingestellt werden, die sich auch bewerben und dann die erforderliche Eignung nachweisen. Von allen Einstellungen aufgrund von Initiativbewerbungen waren 109 Menschen ohne Schwerbehinderung (2.573 Bewerbungen) und 6 Menschen mit Schwerbehinderung (167 Bewerbungen). Die Einstellung von Menschen mit Behinderung entspricht bei den Initiativbewerbungen somit einem Anteil von 5,2 Prozent. Bei den Bewerbenden mit Schwerbehinderung lag die Einstellungsquote bei 3,6 Prozent und bei den Bewerbenden ohne Schwerbehinderung bei 4,2 Prozent.

Auf ausgeschriebene Stellen bewarben sich 564 Menschen mit Schwerbehinderung und 13.135 Menschen ohne Schwerbehinderung. Von diesen Bewerbenden wurden 24 Menschen mit Schwerbehinderung und 644 Menschen ohne Schwerbehinderung eingestellt. Bei den Bewerbenden mit Schwerbehinderung lag die Einstellungsquote somit bei 4,3 Prozent und bei den Bewerbenden ohne Schwerbehinderung bei 4,9 Prozent.

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

### 3.2 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 2023 bei 136.

Bei den insgesamt 5.239 Bewerbungen liegt die Quote der Ausbildungsbewerber\*innen mit Schwerbehinderung somit bei 2,6 Prozent.

Im Berichtsjahr 2023 konnten insgesamt 267 Ausbildungs- und Studienplätze angeboten werden. 11 Bewerbende mit Schwerbehinderung begannen mit der Ausbildung bei der Stadt Köln. Damit liegt der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung an allen im Jahr 2023 in Ausbildung übernommenen Personen bei 4,12 Prozent.

**Tabelle: Bewerbungs- und Einstellungsquoten von Ausbildungsbewerbenden mit Schwerbehinderung 2023**

| Berufszweig  | Bewerbungsquote | Einstellungsquote |
|--|-----------------|-------------------|
| Verwaltung   | 2,77 %          | 1,53 %            |
| Kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe             | 2,73 %          | 7,32 %            |
| Informationstechnologie  | 2,8 %           | 7,14 %            |
| Inklusionsprojekt<br>(Fachpraktiker*in für Bürokommunikation)* | 33,33 %         | 100 %             |

\* 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 2023 angeboten werden.

Am 01.08.2023 starteten insgesamt 4 Auszubildende mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und/oder Mehrfachbehinderung mit ihrem Ausbildungsgang zur\*zum Fachpraktiker\*in für Büromanagement. Eine Person mit Einstellungszusage erhielt die erforderliche Eignungsfeststellung nach § 66 BBiG durch die Bundesagentur für Arbeit nicht, sodass die Ausbildung nicht angetreten werden konnte.

Von den 302 Personen, die im Berichtsjahr 2023 ihre Prüfungen erfolgreich absolviert haben, waren 6 Absolvent\*innen mit Schwerbehinderung. Insgesamt wurden 286 Absolvent\*innen übernommen, darunter auch alle Nachwuchskräfte mit Schwerbehinderung. Demnach lag die Erfolgsquote der schwerbehinderten Absolvent\*innen im Jahr 2023 bei 100 Prozent.

### 3.3 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.

## 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. Der im allgemeinen Sprachgebrauch zunehmend verwendete Begriff der Leistungswandlung bezieht sich dabei auf die „Leistungsminderung“ (§ 38 Absatz 4 TVÖD). Leistungsgemindert ist demnach, wer ärztlich attestiert dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seinen Arbeitsvertrag zu erfüllen.

Maßstab für das Vorliegen einer Leistungsminderung ist der bestehende Arbeitsvertrag und nicht die individuelle Verfassung des\*der Kolleg\*in. Eine Schwerbehinderung bedeutet nicht, dass auch eine Leistungsminderung vorliegt und umgekehrt.

### 4.1 Konzept „Neustart Plus“

11 Personal- und Verwaltungsmanagement hat sich 2022 auf den Weg gemacht, einen neuen Umgang unter anderem auch mit Leistungsminderung zu finden. Die Aufgabe wurde bei 113/4 Fachstelle für Leistungsgeminderte Kolleg\*innen in einem eigenen Sachgebiet gebündelt und trägt nun den Namen „113/4 Neustart Plus“.

Das „Plus“ steht für Personalvermittlung orientiert am individuellen Leistungsprofil oder nach erfolgter UmSchulung. Die dortigen Expert\*innen begleiten Kolleg\*innen aller Professionen aus allen Bereichen der Stadtverwaltung. Das Ziel ist es, individuelle und passgenaue Lösungen im Benehmen mit den betroffenen Kolleg\*innen, der Dienststelle, dem betriebsärztlichen Dienst, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, sowie der Personalvertretung zu finden. Liegt eine Schwerbehinderung vor, ergänzen die Schwerbehindertenvertretung sowie das Inklusionsamt beim Landschaftsverband Rheinland mit ihrer Expertise.

Für Kolleg\*innen der Berufsfeuerwehr sowie der Kindertagesstätten gibt es bereits seit langem erfolgreiche Konzepte, die unter Punkt 4.2 und 4.3 genauer vorgestellt werden. Diese werden ebenfalls durch die Fachstelle im Personal- und Verwaltungsmanagement unterstützt.

Mit Stichtag 31.12.2023 wurden insgesamt 140 Mitarbeitende mit dauerhafter Leistungsminderung auf dem Weg in eine neue Tätigkeit durch die Fachstelle begleitet.

Hierbei gehörten 139 Mitarbeitende dem Stammpersonal der Gesamtverwaltung an. Von diesen Mitarbeitenden waren 67,1 Prozent Frauen und 32,9 Prozent Männer. Davon waren 61,4 Prozent schwerbehindert oder gleichgestellt.

Die Verteilung auf die Altersgruppen stellte sich wie folgt dar:

**Tabelle: Leistungsgewandelte Beschäftigte nach Altersgruppen 2023**

| <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> | 3,6 %                | 15 %                 | 23,6 %               | 41,4 %               | 16,4 %                    |

## 4.2 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 2023 nicht aktiv angewendet zu werden.

## 4.3 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 31.12.2023 wurden im Rahmen dieses Konzeptes für die Kindertagesstätten 14 Mitarbeiterinnen im Alter von 32 bis 59 Jahren begleitet, welche sich in der beruflichen Umschulung über einen Träger für Rehabilitation befanden. Im Vergleich zum Vorjahr mit 19 Mitarbeiterinnen wurden damit 35,8 Prozent weniger begleitet.

Von diesen 14 Mitarbeiterinnen waren 10 schwerbehindert beziehungsweise gleichgestellt. Daneben gab es 10 Mitarbeiterinnen 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 vier Beschäftigte unbefristet in ein Aufgabengebiet des Verwaltungsbereichs übernommen worden. Eine Person hat die Umschulung abgebrochen.

6 Beschäftigte befanden sich fortlaufend in der Umschulung. 3 Beschäftigte waren nach Abschluss der Umschulung in der Erprobung in einem Aufgabengebiet der Verwaltung eingesetzt.

Seit Beginn des KiTa-Konzeptes bis einschließlich des Berichtsjahres haben nur 6 Beschäftigte die Umschulung abgebrochen

## 5. Unterstützende Maßnahmen

Den Beschäftigten mit Schwerbehinderung wurden nach Expertise der Schwerbehindertenvertretung durch die Stadt Köln und externe Träger auch im Berichtsjahr 2023 diverse Maßnahmen zur Unterstützung angeboten, insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Zudem wurde eine Arbeitshilfe zum § 178 Absatz 2 SGB IX vom Personal- und Verwaltungsmanagement in enger Abstimmung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung erarbeitet. Hierin sind die Beteiligungsrechte und Zuständigkeiten der Schwerbehindertenvertretung für die Praxis bei der Stadt Köln konkretisiert.

Der Mehrwert liegt in einer größeren Rechts- und Anwendungssicherheit für alle Beteiligten, sowohl die jeweilige Dienst- oder Personalstelle (Arbeitgeberin), die Schwerbehindertenvertretung als auch die betroffenen Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Diese Arbeitshilfe findet sich auf der Intranetseite zu den Beteiligungsrechten der Schwerbehindertenvertretung im Downloadbereich.

### 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. Der vom Amt für Informationsverarbeitung eingeführte Handlungsleitfaden „Barrierefreiheit von Internetseiten und Benutzeroberflächen von Fachanwendungen“ bleibt weiterhin maßgeblich für Inbetriebnahmen von IT-Lösungen. Zudem existiert ein etablierter Prozess zur regelmäßigen Übermittlung der Barrierefreiheitserklärungen an die GSBV. Auch erfolgte der Einstieg in die Prozessklärung zur Einrichtung von IT-Technik bei Kolleg\*innen mit Einschränkungen.

Vielfache Verbesserungen gab es zur Barrierefreiheit im GEO/GIS-Bereich: So wurde der Internetauftritt (GeoPortal in [www.stadt-koeln.de](http://www.stadt-koeln.de)) nach barrierefreien Gesichtspunkten optimiert (unter anderem Bildschirmgestaltung, TAB-Steuerung, Vorlesefunktion).

Zudem wurde beispielsweise die Routingfunktion im KölnGIS optimiert und um die Funktion „barrierefrei“ angereichert. Darüber hinaus soll zukünftig die Barrierefreiheit von gescannten Dokumenten realisiert werden.

Hierfür wurde die Erprobung und der Aufbau einer zentralen Softwarekomponente begonnen. Diese wurde im 2. Quartal 2024 stadtweit produktiv zur Verfügung gestellt.

### 5.2 Dienstliche Beurteilungen

Die dienstliche Beurteilung ist ein elementares Instrument der Personalentwicklung. Durch sie werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Mitarbeitenden bewertet. Die Erstellung von Beurteilungen ist unmittelbare und nicht delegierbare Führungsaufgabe. Führungskräfte haben bei der Beurteilung von Menschen mit Behinderung die Verantwortung, die rechtlichen Bestimmungen des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches zu beachten. Eine behinderungsbedingte Minderung in der Arbeits- und Einsatzfähigkeit ist in der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

In der verpflichtenden Schulungsreihe „Qualifizierung kompakt“ für neue Führungskräfte sowie in Kooperation mit dem Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung werden Führungskräfte in Schulungen zielgerichtet auf die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen und auf das Führen von Beurteilungsgesprächen vorbereitet.

Veränderte Arbeitsbedingungen und die sich wandelnden Herausforderungen für die Stadt Köln stellen auch an die Mitarbeitenden und Führungskräfte neue Anforderungen.

Die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollte dies umfänglich berücksichtigen und kompetenzbasiert erfolgen. Daher wird das Beurteilungswesen aktuell basierend auf dem Kölner Kompetenz Modell (KKM) neugestaltet. Die neue dienstliche Beurteilung betrachtet somit zukünftig die gezeigten Leistungen in den für alle Mitarbeitenden der Stadt Köln relevanten Kompetenzbereichen. In diesen Gestaltungsprozess ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung eingebunden. Dadurch stellen wir sicher, dass die Interessen und Rechte von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten sowie die Regelungen der Inklusionsvereinbarung umfassende Berücksichtigung finden.

### 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 Schulungen wurden auch im Jahr 2023 fortgeführt.

Folgende Themen werden den Führungskräften im Rahmen der halbtägigen Schulung nähergebracht:

- Grundlagen von Inklusion
- Inklusion leben in der Stadtverwaltung Köln
- Die innerstädtische Inklusionsvereinbarung und weitere Rahmenbedingungen
- Das Inklusionsamt und seine Aufgaben
- Inklusive Führung (Haltung, Aufgaben und Gestaltung der Arbeit)
- Schwerbehindertenrecht
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Insgesamt sind im Jahr 2023 zwei Onlineschulungen in Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland durchgeführt worden. Dabei sind 174 Teilnehmende geschult worden. Die Inhalte werden regelmäßig inhaltlich aktualisiert und auf die Bedarfe der Zielgruppe angepasst.

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 SGB IX. 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.

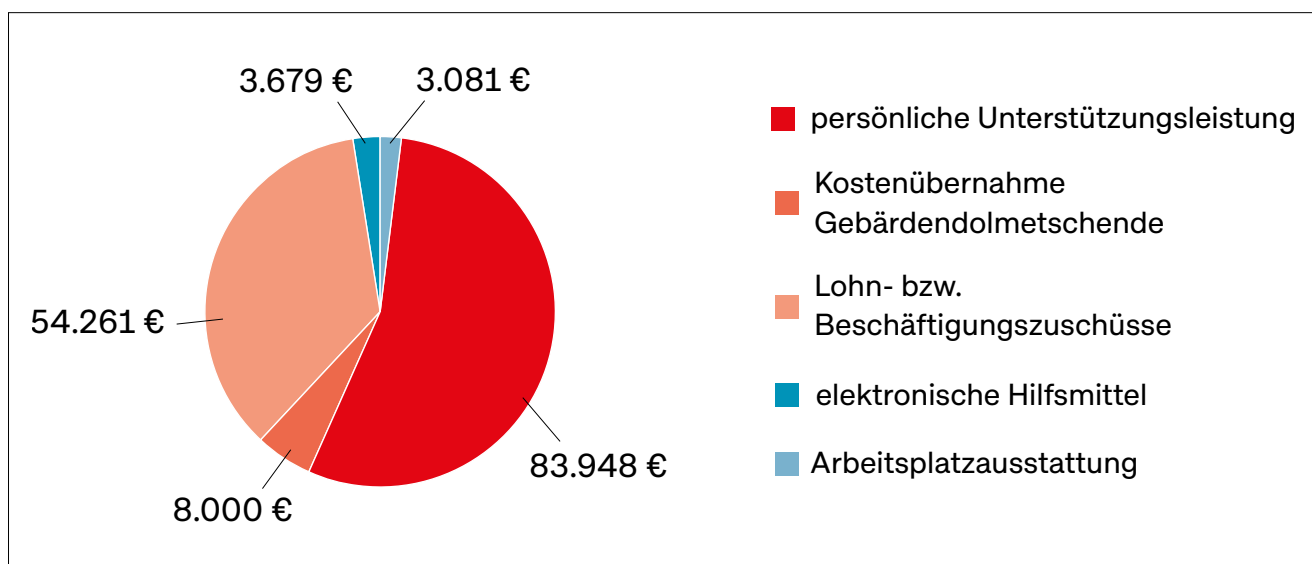
## 5.5 Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende

Im städtischen Haushaltsjahr 2023 wurde der Personalaufwand für Auszubildende mit Schwerbehinderung mit rund 172.500 Euro bezuschusst. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem eine Bezuschussung von knapp 96.500 Euro zu verzeichnen war, hat sich der Betrag um mehr als 76.000 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 2023 wurden durch die Dienststellen Zuschüsse in Höhe von 152.969,27 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: Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben 2023**

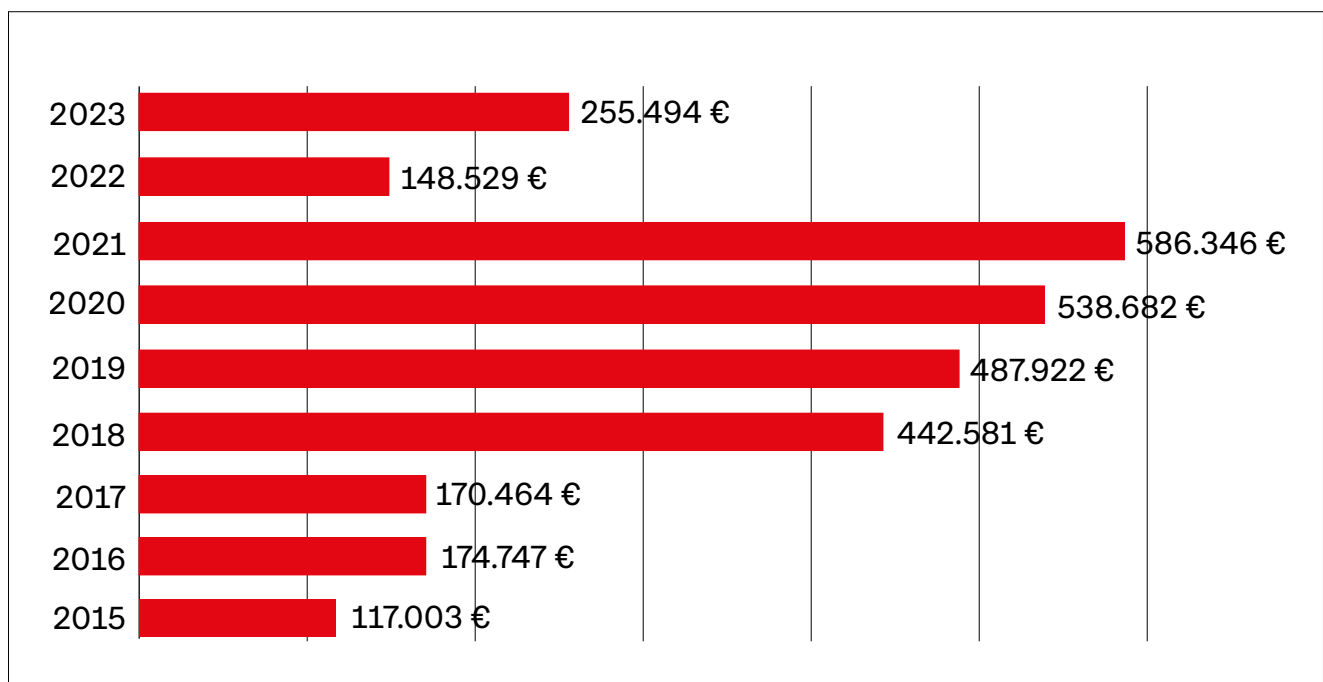


Darin nicht enthalten sind Fördermittel, die durch die Rehaträger direkt an Beschäftigte geleistet wurden. Hierzu gehören etwa Leistungen für die persönliche Assistenz und durch das persönliche Budget (§ 29 SGB IX). Auch diese Leistungen entlasten indirekt den städtischen Haushalt.

## 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**



Die Dienststellen wurden mit dem letzten Bericht noch einmal verstärkt auf das Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen. Dies ist möglicherweise ein Grund dafür, warum das Auftragsvolumen deutlich erhöht werden konnte. Das Verzeichnis der oben genannten anerkannten Werkstätten ist im Intranet der Stadt Köln veröffentlicht.

## 6. Kooperation und Prävention

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

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.

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-St/522-24/11/12.2024