



# Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln

vom 01.12.2016

# Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Köln

## (Integrationsvereinbarung i. S. d. § 83 SGB IX)

### Gliederung

1. Präambel
2. Grundsätze
3. Geltungsbereich
4. Ziele
5. Städtischer Integrationsfonds
6. Controlling und Berichtspflicht
7. Anderweitige interne Regelungen
8. Geltungsdauer / Übergangsvorschriften

#### **1. Präambel**

Die Stadt Köln als öffentliche Arbeitgeberin unterstützt mit dieser Inklusionsvereinbarung das Ziel, behinderte und schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern.

Grundlagen für die Inklusionsvereinbarung sind das Schwerbehindertenrecht insbesondere das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) und die Richtlinie des Innenministeriums NRW für den Öffentlichen Dienst vom 14.11.2003.

Auch die Behindertenrechtskonvention (BRK) der Vereinten Nationen – insbesondere Art. 27 und 28 - aus 2008 (seit 26.03.2009 geltendes Recht in Deutschland und seit Dezember 2010 in der EU) sowie der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung - Handlungsfeld 1 Arbeit und Beschäftigung - und des Landes NRW finden hier ihre Berücksichtigung.

#### **2. Grundsätze**

Behinderte Beschäftigte leisten einen wichtigen und effektiven Beitrag zur Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung.

Die Stadtverwaltung fördert die Ausbildung und Beschäftigung von behinderten und schwerbehinderten Menschen und verbessert ihre Chancen im Arbeits- und Berufsleben.

In diesem Rahmen werden alle gesetzlichen Regelungen und Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen beachtet und angewandt.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Köln, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf.

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Stadtverwaltung, sind die Rechte und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Die Teilhabe ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt.

Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Schwerbehindertenquote zu sichern und den Anteil schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen, insbesondere Frauen, in der Stadtverwaltung nach Möglichkeit zu erhöhen. Die Stadtverwaltung Köln strebt an, eine Quote von mindestens 2 % höher als die gesetzlich vorgegebenen 5% zu erfüllen. Vor allem fördert sie die Einstellung, Ausbildung und Weiterbeschäftigung von behinderten Frauen und jungen Menschen.

Oberbürgermeisterin, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung sowie die Führungskräfte der Stadtverwaltung wirken intensiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe mit.

Die Erreichung dieser Ziele setzt voraus, dass alle Beschäftigten der Stadt Köln - Führungskräfte wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - die Verantwortung für einen positiven und vertrauensvollen Umgang miteinander übernehmen und sich mit gegenseitigem Respekt begegnen.

Führungskräfte haben Vorbildfunktion und deshalb eine besondere Verantwortung.

Sie haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsklima und können auf die positive Gestaltung durch respektvolle Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinwirken.

Alle Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte sind aufgerufen, ihren persönlichen Möglichkeiten entsprechend, Betroffenen zu helfen und/oder ihnen anderweitige Hilfe zukommen zu lassen.

### **3. Geltungsbereich**

#### **3.1. sachlicher Geltungsbereich**

Die Inklusionsvereinbarung gilt für den Bereich der gesamten Stadtverwaltung Köln einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

#### **3.2. persönlicher Geltungsbereich**

Die folgende Regelung ist auf die Personen anzuwenden, die von den zuständigen Stellen nach § 69 Abs. 1 SGB IX als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Arbeitsverwaltung gleichgestellt (§ 68 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 2 Abs. 3 SGB IX) wurden.

Im Sinne der Prävention berücksichtigt die Stadt Köln als Arbeitgeberin auch die Interessen der Menschen, bei denen eine Behinderung nach § 2 SGB IX vorliegt.

Den Parteien bleibt es vorbehalten, in Einzelfällen einstimmig abweichende Regelungen zu treffen.

### **4. Ziele**

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- die Einstellung von behinderten, insbesondere schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen
- die Bereitstellung eines angemessenen Kontingentes an Ausbildungsplätzen für behinderte Jugendliche

- die Verpflichtung seitens der Stadtverwaltung Köln, die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote (z. Z. 5 %) zu erfüllen und eine um mindestens 2 % über der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestquote anzustreben
- der Arbeitsplatzverlust durch Förderung/Qualifizierung/Umschulung
- die Unterstützung von Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Reha
- das betriebliche Eingliederungsmanagement nach §84 Abs.2 SGB IX zeitnah einzuleiten und zügig durchzuführen.
- die Sicherstellung der Barrierefreiheit im Rahmen von Baumaßnahmen (Neubaumaßnahmen, Generalsanierungen sowie für Erweiterungsbauten) nach den jeweils aktuellen Regelwerken zum barrierefreien Bauen von öffentlich zugänglichen Gebäuden und Arbeitsstätten
- die Verbesserung der Zusammenarbeit aller am betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsgeschehen Beteiligter

## 4.1 Umsetzung

Mindeststandards sind das SGB IX und die Richtlinie des Innenministeriums NRW für den Öffentlichen Dienst vom 14.11.2003.

### 4.1.1 Freie Arbeitsplätze

Grundsätzlich ist jeder Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Köln für Menschen mit Behinderungen geeignet. Bei Ausnahmen wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung vorab beteiligt.

Im Stellenbesetzungsverfahren wird geprüft, ob eine Stelle im Sinne des § 81 ff SGB IX vorrangig mit einem schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen besetzt werden kann.

Bei extern zu besetzenden Arbeitsplätzen ist bei der Arbeitsagentur, beim Integrationsfachdienst (IFD) und dem Berufsförderungswerk Köln (BFW) abzufragen, ob schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen benannt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Geeignete schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen sind einzuladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Bei diesen vorgenannten Prüfschritten ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

### 4.1.2 Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Menschen

Für die Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung gelten die für alle städtischen Auszubildenden festgelegten Übernahmeregelungen. Sollten nicht alle Auszubildenden übernommen werden können, weil ein entsprechender Bedarf nicht bestätigt werden kann, werden behinderte/schwerbehinderte Auszubildende bei vorliegender personen- und verhaltensbedingter Voraussetzung sowie gleicher Eignung besonders berücksichtigt.

Sollte der Ausbildungserfolg aufgrund einer Behinderung gefährdet sein, werden individuelle Lösungen geprüft. Sofern angebotene Unterstützungsmaßnahmen zur Erreichung des Ausbildungserfolges, die immer vorrangig eingesetzt werden, nicht ausreichend sind, wird z.B. das Angebot einer anderen Ausbildung geprüft.

Die Zusagen gelten auch für Auszubildende, deren Behinderung, Schwerbehinderung/Gleichstellung erst nach Beginn der Ausbildung entstanden ist bzw. anerkannt wurde.

Die besonderen Fördermöglichkeiten für behinderte/schwerbehinderte Auszubildende sind abzurufen (s. hierzu u. a. §34 SGB IX, §73 Abs.1, 2 SGB III und §16 Abs.1 SGB II i.V.m. §73 Abs.1 u. 2 SGB III).

#### **4.1.3 Prüfungserleichterungen für behinderte Menschen**

Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren werden den behinderten Menschen zum Nachteilsausgleich die, ihrer individuellen Behinderung angemessenen, Prüfungserleichterungen gewährt.

#### **4.1.4 Finanzierung/Hilfen /Zuschüsse externer Zuschussträger**

Alle Nachteilsausgleiche, Förderleistungen und Zuschüsse der Reha-Träger, insbesondere des Integrationsamtes, der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, der Agentur für Arbeit und des Rententrägers, werden beantragt. Diese finanziellen Leistungen werden in Anspruch genommen und stehen den Dienststellen **in voller Höhe zu**, in der die behinderte Mitarbeiterin/der behinderte Mitarbeiter beschäftigt ist.

Damit wird ein Anreiz zur Beschäftigung behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Entlastung des städtischen Haushalts erreicht.

Die vereinnahmten Mittel sowie deren Verwendung sind der Steuerungsgruppe jährlich zu melden.

#### **4.2 Gestaltung von Arbeitsplätzen und Fortbildung**

Unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung ist der Arbeitsplatz entsprechend zu gestalten und anzupassen. Dazu gehört neben der technischen Ausstattung auch die organisatorische Anpassung. § 106 Satz 3 GewO ist zu beachten (Einschränkung des Direktionsrechts).

Bei der Planung und der Herrichtung von notwendigen Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen sind der Betriebsärztliche Dienst, der Arbeitssicherheitstechnische Dienst, die Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben (503-31) ggf. der Reha-Träger (z. B. Krankenkasse, Rententräger, Agentur für Arbeit), das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst (IFD) hinzuzuziehen.

Besondere Arbeitszeitmodelle und individuelle Regelungen aufgrund Art und Schwere der Behinderung werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen (z. B. Einzelvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, individuelle Regelungen zum Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, Anpassung der Dienstverteilung, individuelle Regelungen in der Geschäftsverteilung bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Arbeitspausen). Das individuelle Leistungsvermögen bei behinderten Menschen ist gegebenenfalls mit Unterstützung des betriebsärztlichen Dienstes und der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.

Alle erforderlichen Hilfsmittel werden durch die Beschäftigungsdienststellen zeitnah und mit Priorität beschafft und zur Verfügung gestellt. Bei einem evtl. anstehenden Arbeitsplatzwechsel werden diese mitgenommen.

Um die Kenntnisse und Fähigkeiten von behinderten, insbesondere schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu erweitern, ist auf die berufliche Fortbildung besonderer Wert zu legen.

Die Führungskräfte achten darauf, dass bei internen Maßnahmen der beruflichen Bildung, schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden. Die

Teilnahme an entsprechenden externen Maßnahmen (Fortbildung, Umschulung, Qualifizierung, etc.) ist zu unterstützen.

Arbeitgeberbeauftragte/r und Schwerbehindertenvertretung arbeiten hierbei eng zusammen.

### **4.3 Sicherung und Erhalt des Arbeitsplatzes sowie behinderungsgerechte Beschäftigung**

**4.3.1** Beschäftigte, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung und deren Auswirkungen auf einen besonderen Schutz angewiesen sind, erhalten die Möglichkeit auf dem für sie geeigneten Arbeitsplatz zu verbleiben.

Für schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen, die ihre eigentliche Aufgabe aus Krankheits- oder Behinderungsgründen nicht mehr ausüben können, ist ein ihrer gesundheitlichen Einschränkung entsprechender Einsatz –soweit der Einzelfall für den Arbeitgeber nicht unzumutbar ist- zu realisieren (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

Erfordert der Einzelfall eine Umschulung oder eine Qualifizierungsmaßnahme (§ 81 in Verbindung mit § 33 SGB IX) steht das Amt für Personal, Organisation und Innovation unterstützend zur Seite.

**4.3.2** Sobald bei behinderten Beschäftigten Anhaltspunkte/Umstände auftreten, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, schaltet die Beschäftigungsdienststelle unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat ein. Dies gilt insbesondere bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten/Problemen.

Unter Hinzuziehung von weiteren internen und externen Fachleuten/Helferinnen und Helfer ist ein Gespräch anzuberaumen. Das sind insbesondere der betriebsärztliche Dienst, Mitarbeiter-Unterstützungs-Team (MUT), Integrationsamt und Integrationsfachdienst.

Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung oder Milderung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten/Problemen. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen. (§ 84 Absatz 1 SGB IX)

### **4.4 Betriebsärztlicher Dienst/Arbeitssicherheit**

Bei der Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen ist der Betriebsärztliche Dienst immer einzubinden. Die Empfehlungen sind grundsätzlich umzusetzen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt und berät die Dienststelle bei der Erstellung und Fortführung der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz. Gegebenenfalls sind behinderungsbedingte Einschränkungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. In der Gefährdungsbeurteilung ist festzulegen, wie die Rettung (z. B. Notrufeinrichtungen, Pateninnen und Paten für Evakuierungsstühle) bei einem Brandfall oder einer Notfallsituation sichergestellt ist.

### **4.5 Barrierefreie Informationstechnik**

Die Stadt Köln gestaltet ihr Intranetportal barrierefrei.

Bei der Beschaffung von IT-Produkten für Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten immer dort zu realisieren, wo sie von den betroffenen Beschäftigten konkret benötigt werden.

#### **4.6 Barrierefreiheit im Bauen**

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen (z. B. DIN-Vorschriften) wird im Rahmen der baulichen und technischen Möglichkeiten sichergestellt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

Bei Neubauten, Umbauten und Erweiterungen von Gebäuden gewährleistet die Gebäudewirtschaft die umfassende Barrierefreiheit. Als Qualitätssicherung für die Barrierefreiheit der Projekte erstellt eine Gutachterin oder ein Gutachter für die Maßnahmen ein Konzept zur Barrierefreiheit.

Bei neu anzumietenden Gebäuden sollte die barrierefreie Grundausstattung (z.B. Zugang, sanitäre Einrichtungen, Aufzug, etc.) grundsätzlich vorhanden sein, ansonsten sind technische Nachrüstmöglichkeiten zu prüfen und –soweit technisch und organisatorisch machbar– umzusetzen.

Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen sind bei wesentlichen Neu- und Umbauten zu beteiligen.

Sie haben somit außerhalb der Prozessverantwortung die Möglichkeit zu prüfen, ob die Barrierefreiheit umfassend berücksichtigt wird.

#### **4.7 Prävention/Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX)**

Allen Beschäftigten, die langzeiterkrankt, behindert oder von Behinderung bedroht sind, werden, ggf. in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern, Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten (z. B. stufenweise Wiedereingliederung, Veränderung am Arbeitsplatz oder Arbeitsumfeld).

Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und betriebsärztlicher Dienst werden dabei frühzeitig beteiligt. Die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen obliegt der Arbeitgeberin.

Das Eingliederungsmanagement ist ein Baustein im Rahmen der bei der Stadtverwaltung Köln bestehenden Organisationsstruktur und ist Teil der ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitspolitik. Es muss mit den vorhandenen oder noch zu entwickelnden anderen Instrumenten vernetzt werden, z. B. den Ergebnissen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung (§§ 5 u. 6 ArbSchG) und des Gesundheitsberichtes, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Sozialbetreuung und Suchtarbeit.

Der Erhalt des Arbeitsplatzes gesundheitsbeeinträchtigter und leistungsgewandelter Beschäftigter soll erreicht werden durch die systematische Vernetzung von inner- und außerbetrieblicher Unterstützung. Den Betroffenen sollen unterschiedlichste bedarfsgerechte Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten werden. Anknüpfungspunkte dabei finden sich z. B. in den Bereichen des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation, der Personalplanung und -entwicklung (inner- und außerbetriebliche berufliche Qualifizierung und/oder Rehabilitation) und der stufenweisen Wiedereingliederung. Auch die Möglichkeiten des Integrationsfonds zur Reintegration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu nutzen.

#### **4.8 Unterstützung von Rehabilitationsmaßnahmen**

Rehabilitation beinhaltet im Wesentlichen medizinische, schulische, berufsfördernde und soziale Maßnahmen und Hilfen.

Die Arbeitgeber berät und begleitet behinderte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte bei der Umsetzung einer medizinischen oder beruflichen Rehabilitation.

Diese Leistungen werden durch folgende Reha-Träger erbracht: Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Unfallkassen, Krankenkassen, Träger der sozialen Entschädigung, Sozial- und Jugendhilfe.

Des Weiteren helfen auch Integrationsämter oder Berufsförderungswerke behinderten und schwerbehinderten/gleichgestellte Menschen beim (Wieder-) Einstieg in das Berufsleben.

#### **4.9 Qualifizierung der Führungskräfte**

Führungskräfte und die/der Beauftragte der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber informieren sich über die gesetzlichen Regelungen des SGB IX, die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sowie sonstige Regelungen. Sie sind verpflichtet an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen (interne Fortbildungsprogramme und Angebote des LVR). Dies sollte in einem Zeitraum von drei Jahren erfolgen.

Entsprechende Fortbildungen zu Fördermaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. durch Integrationsamt, Fachstelle, IFD, Reha-Träger) hinsichtlich der Ausstattung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen sowie Förderprogramme werden jährlich als Seminare angeboten. Themen und Zielgruppen werden jährlich in der Steuerungsgruppe festgelegt und koordiniert.

Der Nachweis solcher Schulungen gilt als ein Qualifikationsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen. Führungskräfte, die erstmals Führungsaufgaben übernehmen, sollen innerhalb eines Jahres eine entsprechende Schulung nachweisen

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten wahrt und respektiert.

### **5. Städtischer Integrationsfonds**

Der städtische Integrationsfonds wird für die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung in der Stadtverwaltung verwendet und angemessen ausgestattet.

### **6. Controlling und Berichtspflicht**

Die Steuerungsgruppe, bestehend aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Leiterin/dem Leiter der Verwaltung, der/dem Beauftragten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und dem Gesamtpersonalrat und der Leitung I/2. Sie ist bei Nichteinhaltung der Inklusionsvereinbarung und der anderen Vorschriften des SGB IX und der Richtlinien berechtigt, eine Empfehlung auszusprechen, dass bei den entsprechenden Dienststellen interveniert wird.

Die mit dieser Inklusionsvereinbarung verbundenen Regelungsaufgaben nimmt die Steuerungsgruppe wahr. Sie tagt mindestens zweimal im Jahr.

Die Verwaltung berichtet in enger Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung im Rahmen eines Erfahrungsberichtes einmal im Jahr schriftlich an den Rat (Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales) über die Umsetzung und Realisierung der Inklusionsvereinbarung sowie Ausschöpfung und Verwendung der Mittel.



Die Geschäftsführung der Steuerungsgruppe liegt bei der Verwaltung.

## **7. Anderweitige interne Regelungen**

Neben dieser Inklusionsvereinbarung sind die Nachteilsausgleiche für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vorhandenen internen städtischen Regelungen (DV, DA, AA, Verfügungen, etc.) zu beachten (siehe Anhang). Diese Anlage wird alle zwei Jahre von der Steuerungsgruppe überarbeitet.

## **8. Geltungsdauer/Übergangsvorschriften**

Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Integrationsvereinbarung vom 20.06.2002.

Die Inklusionsvereinbarung ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden.

Eine Nachwirkung der Inklusionsvereinbarung wird im Falle der Kündigung auf zwei Jahre beschränkt.

Für gesetzliche Grundlagen und Richtlinien gilt immer die jeweils aktuelle Fassung. Soweit einzelne Regelungen der Vereinbarung aufgrund rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Dies gilt auch im Falle künftiger Rechtsänderungen.

Köln, den 01.12.2016

gez. H. Reker

Henriette Reker  
Oberbürgermeisterin

gez. A. Dhemant

Alexander Dhemant  
Gesamtvertrauensmann der  
Schwerbehinderten

gez. U. Langner

Ulrich Langner  
stellvertretender Vorsitzender des  
Gesamtpersonalrates

Anlage

Anlage zur Inklusionsvereinbarung

Altersteilzeit

DA Betriebliches Eingliederungsmanagement

DV Mobiles Arbeiten bei der Stadt Köln

Digitalisierte Arbeitszeiterfassung

DV Betriebliches Gesundheitsmanagement

DV Gleitende Arbeitszeit

DV Leistungsorientierte Bezahlung § 18 TVöD ab 2008

Handbuch der Stadtverwaltung Köln

Personalbeurteilung

Richtlinie Barrierefreie Dokumente

Richtlinie für den Einsatz von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen

Umgang mit barrierefreien Dokumenten im IntraNet