



Bericht

**über die Beschäftigungssituation und
Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im
bremischen öffentlichen Dienst für das
Jahr 2010**



Impressum

Herausgeberin:
Die Senatorin für Finanzen
Referat 33 - Personalentwicklung -
Doventorscontrescarpe 172 (Block C), 28195 Bremen

Ansprechpartner/innen:

Edwin Ninierza, Tel.: 361 5465, E-Mail: edwin.ninierza@finanzen.bremen.de
Marion Behrens, Tel.: 361 5509, E-Mail: marion.behrens@finanzen.bremen.de
Claudia Gerken, Tel.: 361 5464, E-Mail: claudia.gerken@finanzen.bremen.de

Druck: Hausdruckerei, Die Senatorin für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Stand: Juli 2011

Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Einleitung	1
2.	Grundsätzliche Hinweise zu den im Bericht ausgewiesenen Zahlen und Informationen	1
3.	Beschäftigungsquote	2
4.	Entwicklung der Beschäftigungsquote - Land und Stadtgemeinde Bremen	3
5.	Erfüllung der Beschäftigungsquoten im Ländervergleich	4
6.	Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe (Werkstattaufträge)	4
7.	Personalstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten	6
8.	Zu- und Abgänge im Beschäftigungssystem	10
9.	Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten	11
10.	Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen - Arbeitstechnische und sonstige Hilfen	13
11.	Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	13
11.1	Interne Maßnahmen - Pool der schwerbehinderten Beschäftigten	13
11.2	Externe Maßnahmen	13
11.2.1	Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter	13
11.2.2	Regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen	14
11.2.3	Überregionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen	14
11.2.4	Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Bremen	15
11.2.5	Besondere Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen im Internet (bremen.online)	15
12.	Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen	15
13.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	16
14.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	16
15.	Weitere Maßnahmen im Rahmen der Integrationsvereinbarung	17
15.1	Gesamtintegrationsteam	17
15.2	Beauftragte der Arbeitgeber	18
15.3	Integrationsvereinbarungen außerhalb der Kernverwaltung	18
15.4	Barrierefreiheit	19
16.	Weitere Maßnahmen	19
16.1	Jährliches Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit	19
17.	Berücksichtigung von leistungsgeminderten Jugendlichen während der Berufsausbildung im Rahmen des Anzeigeverfahrens an die Agentur für Arbeit	20
18.	Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 8. März 2010 und 20. April 2010	20
19.	Fazit	21
20.	Ausblick 2011	22
20.1	Bremer Arbeitsmarktprogramm PLUS - Förderung schwerbehinderter Menschen wird erweitert	22
20.2	Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen - Arbeitstechnische und sonstige Hilfen - Änderung des Verfahrens bei der Beantragung von Fördermittel zur Beschaffung arbeitstechnischer und sonstiger Hilfen	22

20.3	Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen	23
20.4	Barrierefreiheit	23
20.5	Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 8. März 2010 und 20. April 2010 bestehen weiter	24

Tabellen-, Schaubild- und Anlagenverzeichnis		Seite
Tabelle 1	Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2010	2
Schaubild 1	Entwicklung der Beschäftigungsquote des Landes und der Stadtgemeinde Bremen von 2001-2010	3
Schaubild 2	Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 Absatz 3 Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2009 im Jahresdurchschnitt	4
Tabelle 2	Werkstattaufträge - Darstellung des Gesamtvolumens 2010 im Vergleich zu den Vorjahren	5
Tabelle 3	Leistungen der Werkstätten für behinderte Menschen	5
Schaubild 3	Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach Statusgruppen	7
Schaubild 3a	Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Statusgruppen	7
Schaubild 4	Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach Funktionsebenen	8
Schaubild 4a	Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Funktionsebenen	8
Schaubild 5	Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten - Voll- und Teilzeit -	9
Schaubild 5a	Anzahl der Gesamtbeschäftigten - Voll- und Teilzeit -	9
Schaubild 6	Prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	10
Tabelle 4	Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung von Neuankennungen der SB-Eigenschaft bzw. Neueinstellungen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten	12
Tabelle 5	Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten - prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten	12
Anlage 1	Schwerbehinderte Beschäftigte nach Dienststellen	25
Anlage 2	Zugänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2010	27
Anlage 3	Abgänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2010	28
Anlage 4	Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen der Beschäftigten im Jahr 2010	30
Anlage 5	Arbeitstechnische Hilfen	31
Anlage 6	Pool der schwerbehinderten Beschäftigten	32

1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für behinderte Menschen einen besonderen Stellenwert: Sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen ist insofern ein grundlegendes Ziel staatlicher Sozialgesetzgebung. Das Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) setzt hier einen Schwerpunkt. Seine wichtigsten Ziele sind, darauf hinzuwirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung gleichberechtigt sind und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse ohne Nachteile einsetzen und weiterentwickeln können. Durch Hilfen von Arbeitgebern und sozialen Leistungsträgern sollen schwerbehinderte Menschen befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten.

Durch die gemäß § 83 SGB IX abgeschlossene Integrationsvereinbarung besteht laut Ziffer 1.4.7 die Pflicht des Arbeitgebers, jährlich einen Bericht¹ über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst zu erstellen. Dieser Bericht soll Aussagen enthalten über:

- die Beschäftigungsquote im Sinne von § 71 SGB IX,
- Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten nach Funktions- und Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschl. einer geschlechtsspezifischen Darstellung,
- Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden einschl. deren Zu- und Abgänge,
- tatsächliche Abgänge und Neueinstellungen von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen,
- Ab- und Zugänge im Beschäftigungssystem (Wegfall/Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft),
- Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen (z.B. technische Arbeitshilfen),
- Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie
- Maßnahmen, die zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen ergriffen wurden und die, die für die Zukunft beabsichtigt sind.

2. Grundsätzliche Hinweise zu den im Bericht ausgewiesenen Zahlen und Informationen

Ausgehend von den Vorgaben aus der Integrationsvereinbarung zu den Berichtsinhalten, werden in den nachfolgenden Ausführungen unterschiedliche Berechnungsmodalitäten zur Darstellung der Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Menschen im bremischen öffentlichen Dienst zugrunde gelegt. Es werden einerseits Jahresdurchschnittswerte ausgewiesen, andererseits müssen aber auch Stichtagsberechnungen vorgenommen werden. Das führt im direkten Vergleich zwangsläufig zu Abweichungen.

Allem voran steht die Ermittlung der Beschäftigungsquote im Sinne von § 71 SGB IX im Rahmen des jährlichen Anzeigeverfahrens an die Agentur für Arbeit.

Für die Berechnung der Beschäftigungsquote wird die Zahl der Arbeitsplätze gem. § 73 - 74 SGB IX und auch der schwerbehinderten Beschäftigten und Auszubildenden (§ 75 - 76 SGB IX) im Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt. Bei der Betrachtung der schwerbehinderten Beschäftigten finden die schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Mitarbeiter/innen und Auszu-

¹ Die im Rahmen dieser Verpflichtung bereits seit 2002 erstellten Berichte können im Bremischen Informationssystem unter der Adresse www.infosys.intra an folgender Stelle eingesehen werden: Öffentlicher Ordner - Grundsatzinformationen - Verwaltungsreform / Modernisierung - Personalentwicklung inkl. Frauenförderung - Schwerbehindertenintegration - Bericht zur IGv.

bildenden Berücksichtigung, sowie auch die durch die Agentur für Arbeit anerkannten sog. Mehrfachanrechnungen gemäß § 76 SGB IX (**vergl. Ziffer 3 - 5 und 19 sowie Anlage 1**).

Für eine Differenzierung nach Laufbahn- und Funktionsgruppen, Voll- und Teilzeit, nach Geschlecht oder auch der jährlichen Zu- und Abgänge - insbesondere im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten - ist eine stichtagsgenaue Auswertung der Personen bzw. „Kopfzahlen“ erforderlich. Hier wird der Monat Dezember als letzter und damit auch datenaktuellster Monat des Jahres zugrunde gelegt.

Mehrfachanrechnungen werden dabei außer Acht gelassen, da diese die eigentliche „Kopfzahl“ der schwerbehinderten Beschäftigten verfälschen und - im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten - zu einem Ungleichgewicht führen würden (**vergl. Ziffer 7 - 9 und 19**).

3. Beschäftigungsquote

Nach § 71 SGB IX - Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen - haben Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 73 SGB IX - Begriff des Arbeitsplatzes - zu beschäftigen.

Im Sinne des § 73 SGB IX verfügen das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Bereich ihrer Kernverwaltung, der Sonderhaushalte und der Betriebe nach § 26 LHO im Jahre 2010 jahresdurchschnittlich über insgesamt 24.699 Arbeitsplätze.

Davon sind im Jahresdurchschnitt 1.686 mit schwerbehinderten Beschäftigten - davon 952 schwerbehinderte Frauen - besetzt gewesen, so dass sich eine Beschäftigungsquote von 6,82 v.H. für das Jahr 2010 ergibt (**siehe nachfolgende Tabelle 1: Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2010 und Anlage 1: Schwerbehinderte Beschäftigte nach Dienststellen**).

Tabelle 1 Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2010

	Arbeitsplätze	5 v.H.	6 v.H.	schwerbehinderte Beschäftigte	Anteil schwerbehinderte Frauen	Erfüllungsquote
Jahr 2001	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	k.A.	6,02
Jahr 2002	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	k.A.	5,97
Jahr 2003	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	k.A.	6,08
Jahr 2004	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	k.A.	6,25
Jahr 2005	25.092	1.254,60	1.505,52	1.602	k.A.	6,38
Jahr 2006	24.821	1.241,05	1.489,26	1.557	k.A.	6,27
Jahr 2007	24.655	1.232,75	1.479,30	1.517	k.A.	6,15
Jahr 2008	24.631	1.231,55	1.477,86	1.523	834	6,18
Jahr 2009	24.811	1.240,57	1.488,69	1.619	932	6,52
Jahr 2010	24.699	1.234,93	1.481,91	1.686	952	6,82

Festzustellen ist, dass die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten - insbesondere auch der Anteil der schwerbehinderten Frauen - weiter angestiegen ist, obwohl die Zahl der Arbeitsplätze gesunken ist.

Der Anstieg der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist vorrangig auf eine Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft der bereits im bremischen öffentlichen Dienst Be-

schäftigten zurückzuführen. Darüber hinaus wurden aber auch schwerbehinderte Beschäftigte neu eingestellt. Eine genaue Übersicht und Aufteilung der Zugänge entnehmen Sie bitte der **Ziffer 8 und den Anlagen 3 und 4**.

Eine Ausgleichsabgabepflicht für das Land und die Stadtgemeinde Bremen ist im Jahr 2010 nicht entstanden.

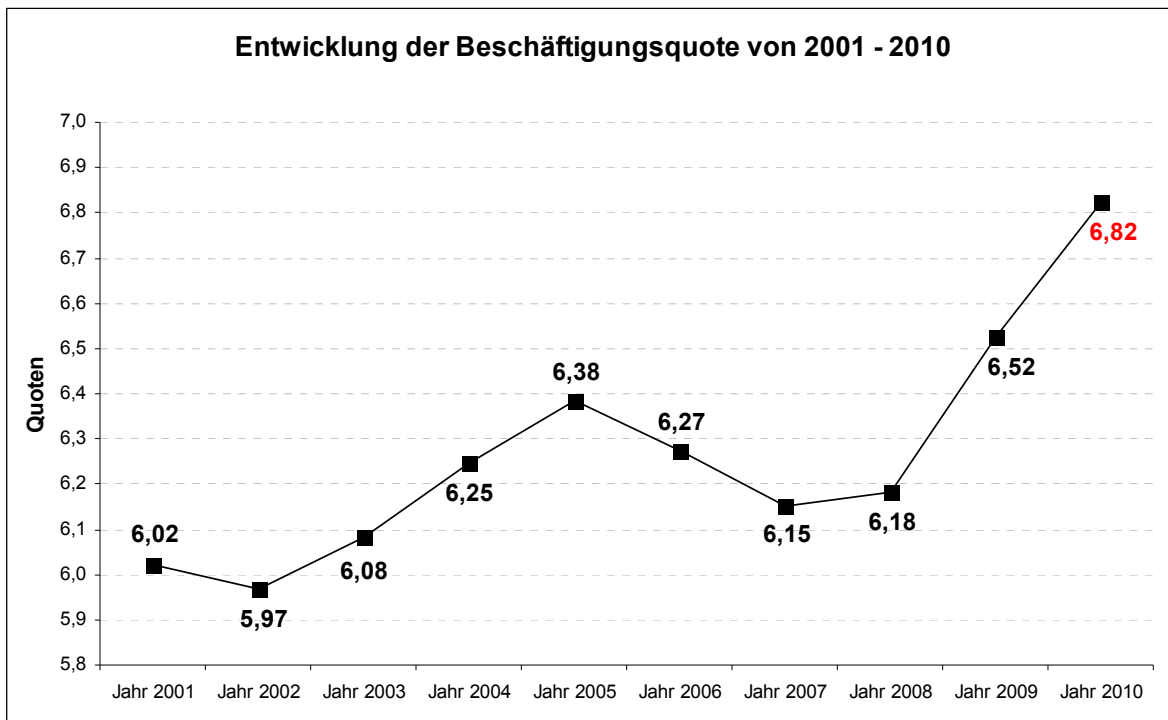
4. Entwicklung der Beschäftigungsquote - Land und Stadtgemeinde Bremen

Die Entwicklung bzw. ein Vergleich der Beschäftigungsquoten in der Zeit von 2001 - 2010 im umseitig folgenden **Schaubild 1** zeigt, dass das Land und die Stadtgemeinde Bremen das in der Integrationsvereinbarung vom 17. Dezember 2007 verankerte Ziel - nämlich über die selbstverständliche Erfüllung der gemäß § 71 SGB IX - Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen - gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungsquote von 5 % eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 % zu erreichen - konsequent verfolgt hat und auch weiter verfolgt wird.

Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung der Beschäftigungsquote nicht nur auf die Einstellung schwerbehinderter Menschen bei der Freien Hansestadt Bremen zurückzuführen ist, sondern insbesondere auch auf die Anerkennung eines Schwerbehindertenstatus bei bereits im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Mit steigendem Alter nimmt auch der Anteil der Schwerbehinderungen zu. Eine geschlechterspezifische Betrachtung zeigt außerdem, dass weibliche Beschäftigte in allen Altersklassen häufiger schwerbehindert sind als männliche Beschäftigte.

Weitere Informationen zur Altersstruktur entnehmen Sie bitte der **Ziffer 9 und den Tabellen 4 und 5**.

Schaubild 1 Entwicklung der Beschäftigungsquote des Landes und der Stadtgemeinde Bremen von 2001-2010

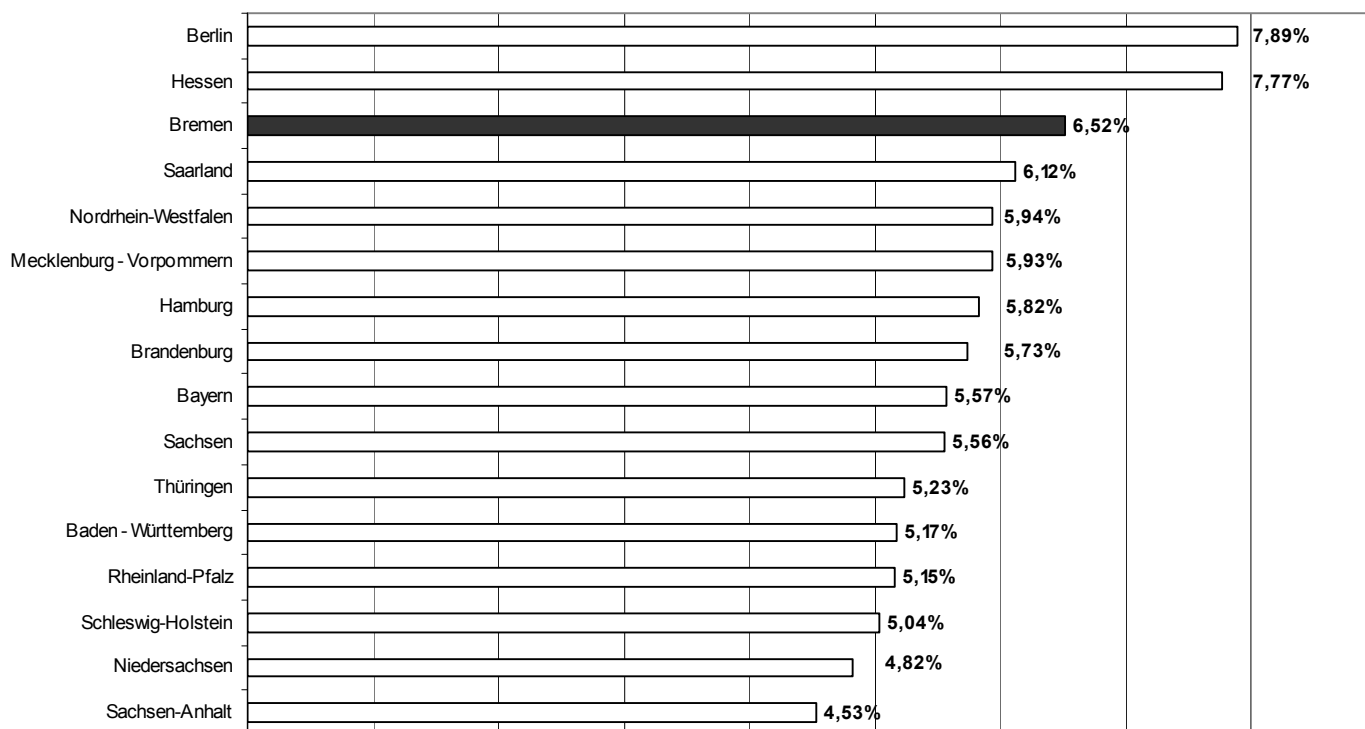


5. Erfüllung der Beschäftigungsquoten im Ländervergleich

Das nachfolgende **Schaubild 2** zeigt die Erfüllung der Beschäftigungsquote im Ländervergleich. Bremen nimmt bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Ländervergleich auch weiterhin einen guten dritten Platz ein. Bremen befindet sich somit im Ländervergleich seit 2002 beständig auf einem der Spitzenplätze.

Schaubild 2 Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 Absatz 3 Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2009 im Jahresdurchschnitt

Hinweis: Entsprechende Länderübersichten für das Jahr 2010 liegen noch nicht vor.



6. Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe (Werkstattaufträge)

Gemäß § 140 SGB IX - Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe - können Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung behinderter Menschen beitragen, 50 v.H. des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. Dabei wird die Arbeitsleistung des Fachpersonals zur Arbeits- und Berufsförderung berücksichtigt, nicht hingegen die Arbeitsleistung sonstiger nicht behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Auch wenn keine Ausgleichsabgabepflicht für das Land und die Stadtgemeinde Bremen entsteht, ist dennoch im Rahmen des Anzeigeverfahrens bei der Agentur für Arbeit Bremen zu ermitteln, in welcher Höhe Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen erteilt wurden.

Im Jahr 2010 wurden neben der Werkstatt Bremen - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen - auch die Werkstatt für behinderte Menschen Rostock - Michaelshof, die Südpfalzwerkstatt gGmbH in Offenbach, die Rotenburger Werke, die Blindenwerkstätten Holger Sieben e.K. in Rehburg-Loccum und das Blindenhandwerk "Fritz Reuter" gGmbH in Schwerin in Anspruch genommen.

Es wurden Aufträge in der Gesamthöhe von 492.489,27 Euro erteilt. Diese Summe beinhaltet Arbeitsleistungen in Höhe von 359.075,35 Euro. Auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar wäre gemäß § 140 SGB IX ein Betrag in Höhe von 179.537,68 Euro.

Es ist festzustellen, dass im Vergleich zum Vorjahr (2009), das Volumen der erteilten Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen erneut angestiegen ist (siehe auch die nachfolgende **Tabelle 2**).

Auch wenn solche Aufträge, aufgrund der bereits erfüllten gesetzlichen Pflichtquote für schwerbehinderte Menschen durch die Freie Hansestadt Bremen, letztendlich zu keiner Senkung der Ausgleichsabgabe führen kann, ist dieses Ergebnis dennoch ein wichtiges Signal für die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und muss auch künftig weiter verfolgt werden. Die Möglichkeit, Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen umfassend auszuschöpfen und weiter zu erhöhen, bewirkt letztendlich eine mittelbare Förderung bzw. Integration behinderter Menschen, insbesondere solcher, die auf dem ersten Arbeitsmarkt nur schwer oder gar nicht vermittelt werden können.

Tabelle 2 Werkstattaufträge - Darstellung des Gesamtvolumens 2010 im Vergleich zu den Vorjahren

Werkstattaufträge	Gesamtvolumen	<i>davon</i> Arbeitsleistungen	anrechenbarer Betrag
2008	418.446,97 €	298.949,85 €	149.474,93 €
2009	474.404,41 €	337.288,60 €	168.644,30 €
2010	492.489,27 €	359.075,35 €	179.537,68 €
<i>proz. Steigerung 2008 zu 2009</i>	13,37%	12,82%	12,82%
<i>proz. Steigerung 2009 zu 2010</i>	3,81%	6,46%	6,46%

Folgende Leistungen wurden von den Dienststellen und Betrieben der Freien Hansestadt Bremen bei den Werkstätten für behinderte Menschen im Jahr 2010 in Anspruch genommen:

Tabelle 3 Leistungen der Werkstätten für behinderte Menschen

Art der Werkstattdienstleistung	Gesamtbetrag in €	Arbeitsleistung in €
Pflege von Außenanlagen	102.100,89	98.201,14
Fahrradkauf/-pflege und Fahrzeugpflege	84.519,58	81.843,32
Druckaufträge	68.910,31	31.747,90
Archivieren, Scannen von Akten, Ordner beschriften, Verfilmungen, Kopierarbeiten, Aufbereitung von Unterlagen, Schreibarbeiten etc.	38.683,08	34.491,01
Fotoarbeiten	8.294,86	6.515,97
Holzstempel	4.172,76	2.368,66
Versandarbeiten	3.251,85	3.251,85
sonstige Dienstleistungen / Einkauf von Waren, die in den Werkstätten hergestellt werden	182.555,94	100.655,50
Gesamtbetrag	492.489,27	359.075,35

7. Personalstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten

Am 31. Dezember 2010 sind beim Land und in der Stadtgemeinde Bremen insgesamt 1.527 schwerbehinderte Menschen - davon 889 schwerbehinderte Frauen - beschäftigt gewesen. Hierbei wird nach § 75 SGB IX - Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen - jede/jeder schwerbehinderte Beschäftigte gezählt, wenn sie/er mindestens 18 Stunden pro Woche arbeitet.² Gemäß § 75 Abs. 2, Satz 2 werden auch die schwerbehinderten Menschen gezählt, deren Arbeitszeit infolge von Altersteilzeit auf unter 18 Wochenstunden herabgesetzt wird.

Gemäß § 75 Abs. 2a SGB IX können Arbeitgeber eine zeitlich beschränkte rückwirkende Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze in Anspruch nehmen, die schwerbehinderte Menschen im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen (z.B. Betriebspraktikanten während lfd. Trainingsmaßnahmen).

Die Differenzierung nach Funktionsebenen, Geschlechtern sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist den nachfolgend dargestellten **Schaubildern 3 - 5** zu entnehmen. Zum Vergleich ist in den jeweils beigefügten Schaubildern **3a - 5a** die Differenzierung bezogen auf die Gesamtbeschäftigten der Freien Hansestadt Bremen³ am 1. Dezember 2010 dargestellt. Das **Schaubild 6** stellt den prozentualen Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten dar.

Im Unterschied zu der in der Tabelle 1 angegebenen Zahl von 1.686 schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten im Jahresdurchschnitt des Jahres 2010, die der Ermittlung der Beschäftigungsquote gem. § 73 SGB IX dient, wird in den Schaubildern 3 bis 5 die Personalstruktur zum Stichtag 31. Dezember 2010 dargestellt. Die Differenz zu der Zahl 1.527 ergibt sich zum einen aus den jahresdurchschnittlichen Personalbewegungen und zum anderen aus gesetzlich zulässigen Mehrfachanrechnungen gemäß § 76 SGB IX, wenn die Teilhabe eines schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Um die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Übernahme schwerbehinderter Auszubildender in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis zu erhöhen, wird seit der Novellierung des SGB IX durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004⁴ bei Übernahme eines schwerbehinderten Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis die Mehrfachanrechnung gemäß § 76 Abs. 2 SGB IX fortgeführt.

Im ersten Jahr nach der Übernahme erfolgt eine Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen. Diese Mehrfachanrechnung erfolgt auch dann, wenn der schwerbehinderte Jugendliche nach Abschluss seiner Ausbildung von einem anderen Betrieb übernommen wird. Die Möglichkeit einer weitergehenden Anrechnung nach § 76 Abs. 1 SGB IX (3fach-Anrechnung) bleibt unberührt. Nur eine anschließende Übernahme eines schwerbehinderten Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis führt zu einer Mehrfachanrechnung. Es muss also ein zeitlicher Zusammenhang (Anschluss) zwischen dem Ende der Berufsausbildung und der Beschäftigung bestanden haben. Der zeitliche Zusammenhang ist gewahrt, wenn die Beschäftigung bis zum Ablauf des Kalendermonats beginnt, der dem Kalendermonat der Beendigung der Ausbildung folgt.

² Angerechnet werden auch Auszubildende, Beamtenanwärter/-innen, Praktikanten/-innen und Referendare/-innen.

³ Angerechnet werden auch Auszubildende.

⁴ BGBl. I Nr. 18 vom 28. April 2004, S. 606 ff.

Schaubild 3 Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach Statusgruppen

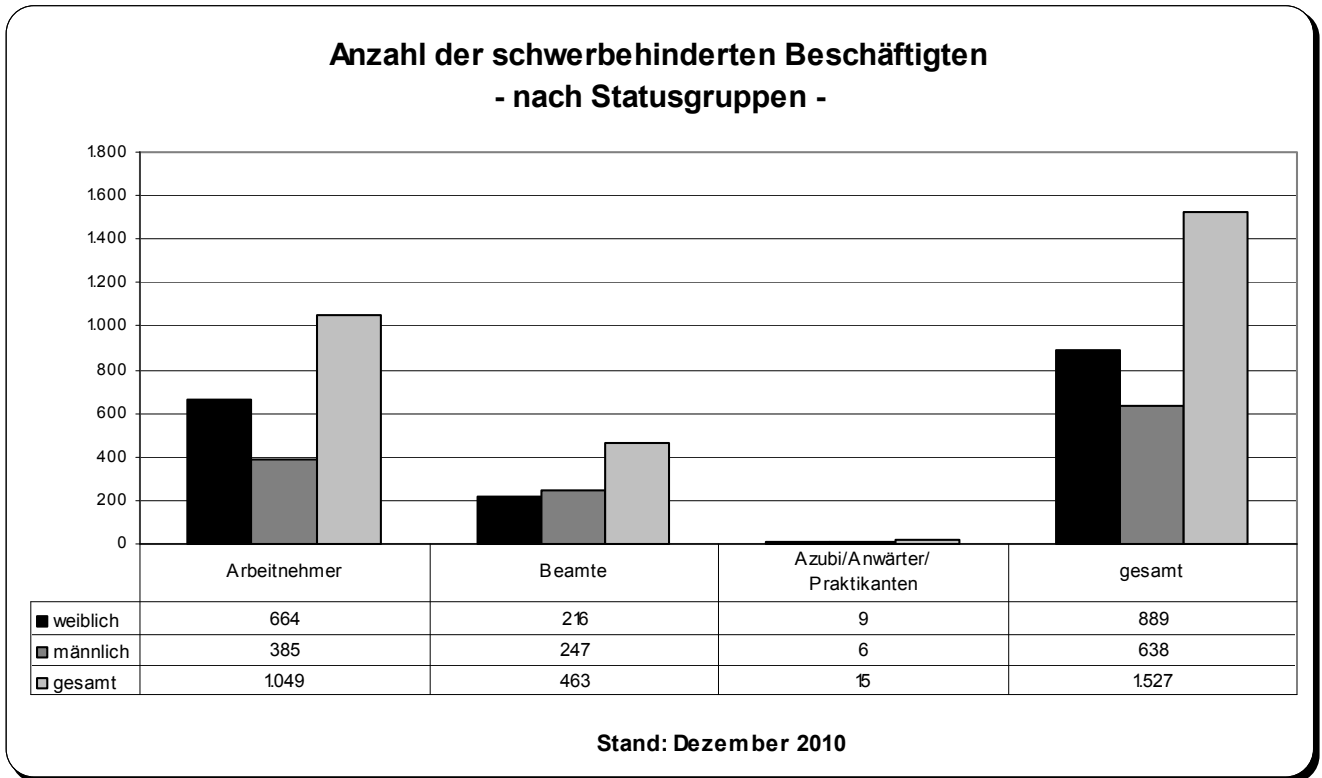


Schaubild 3a Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Statusgruppen

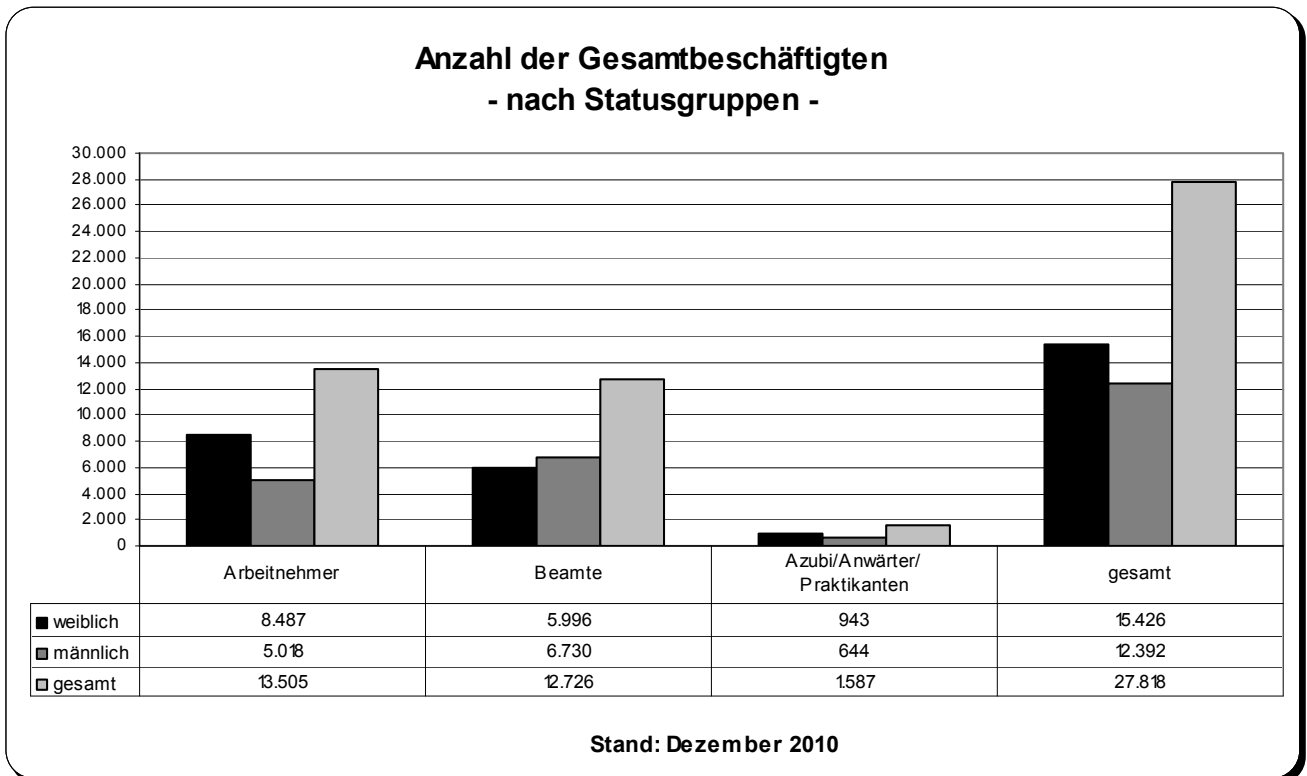


Schaubild 4 Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach Funktionsebenen⁵

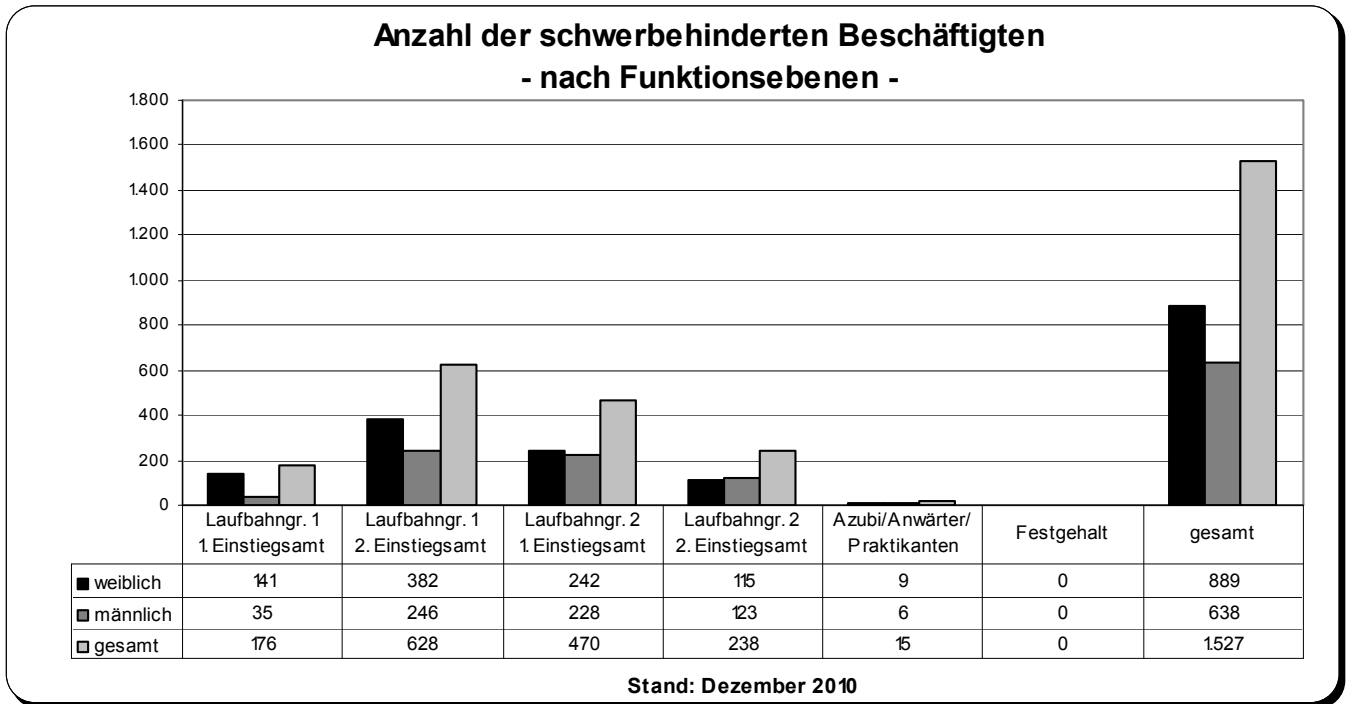
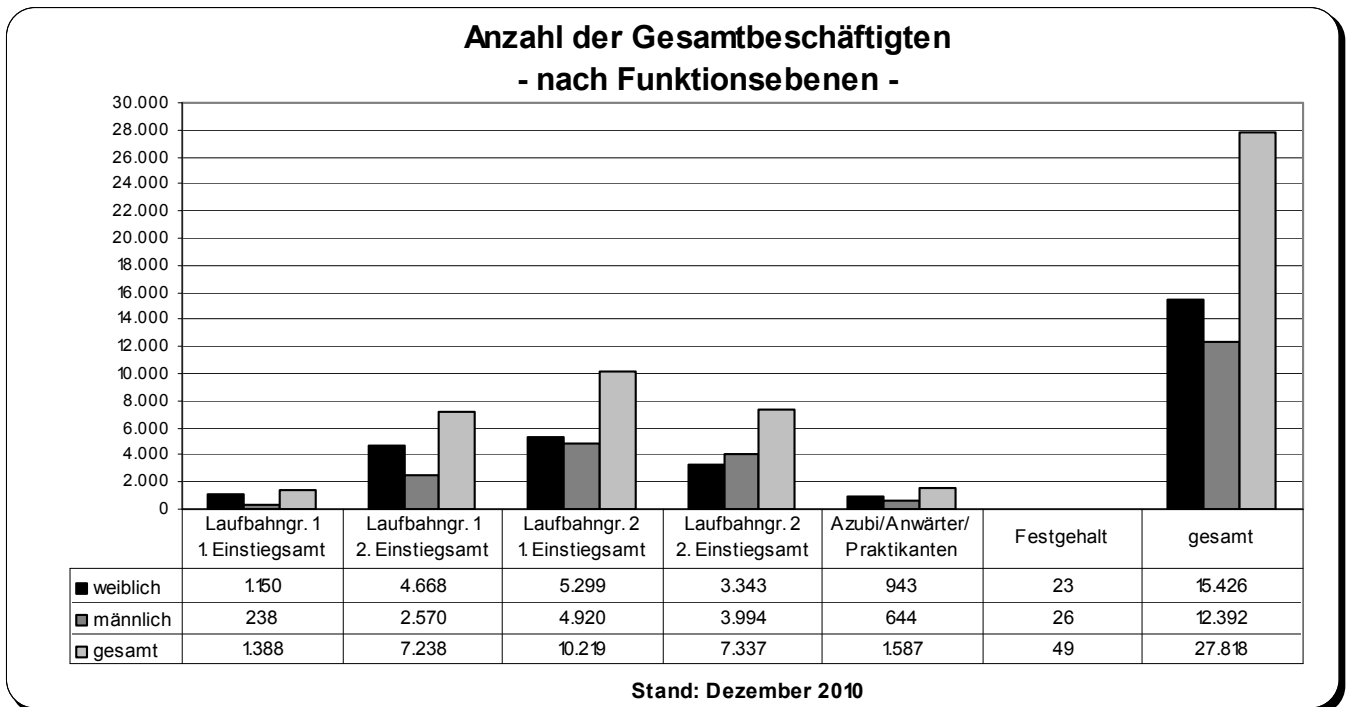


Schaubild 4a Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Funktionsebenen



⁵ Festgehalt: Über- bzw. außertariflich bezahlte Kräfte, nach Arbeitsstunden abgerechnet (z.B. Mitarbeiter/innen in leitenden Positionen, studentische Hilfskräfte)

Schaubild 5 Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten - Voll- und Teilzeit -

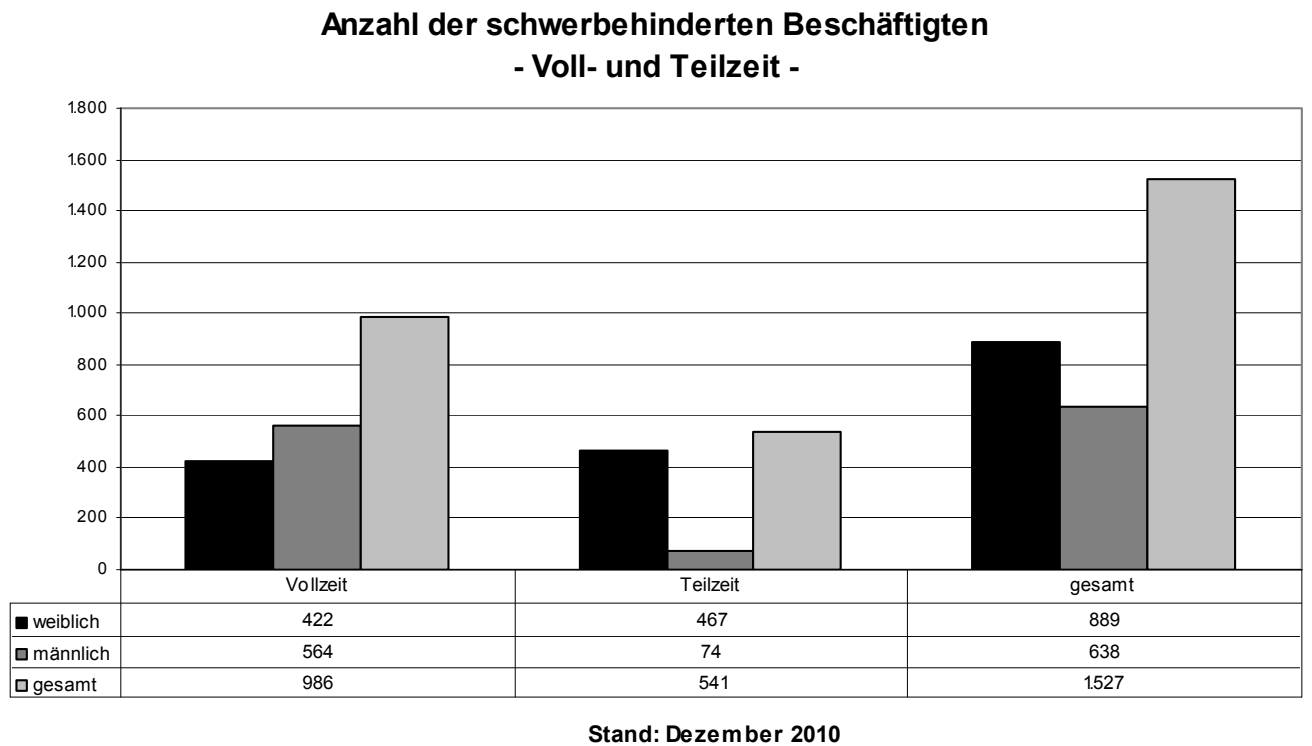


Schaubild 5a Anzahl der Gesamtbeschäftigten - Voll- und Teilzeit -

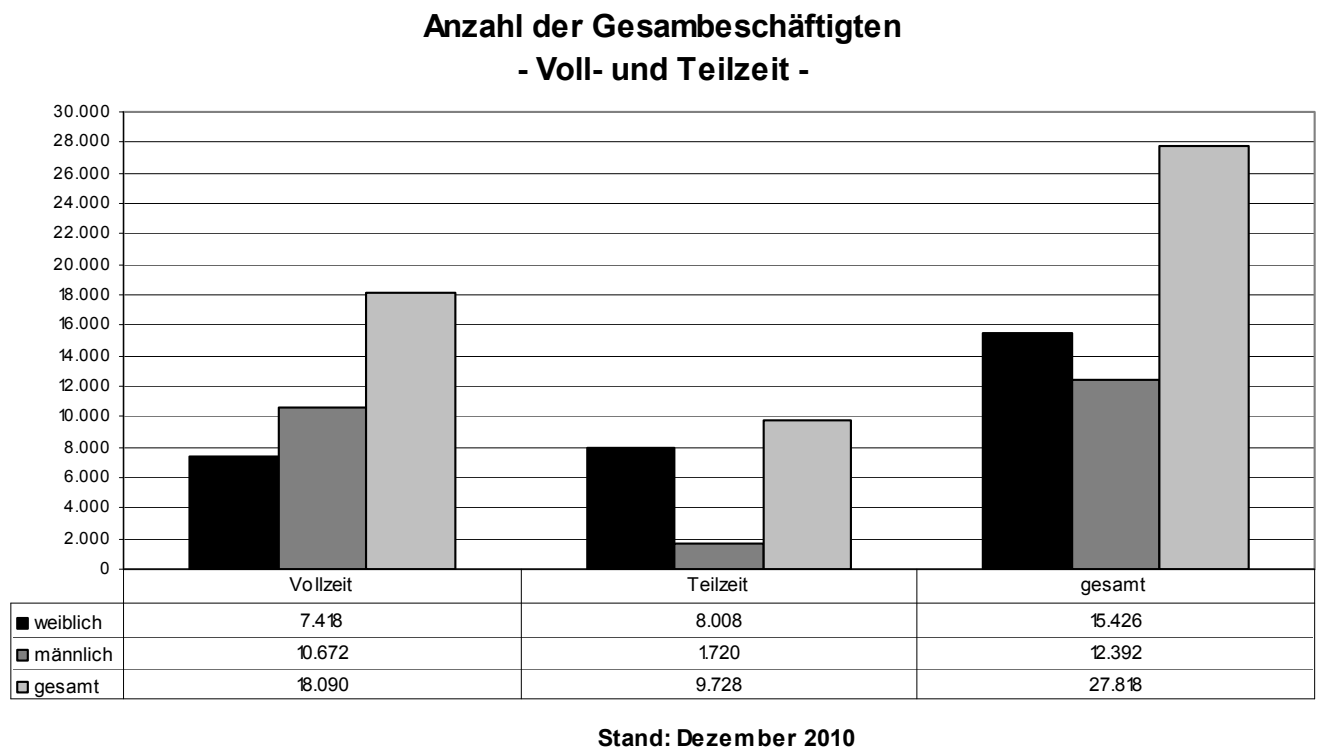
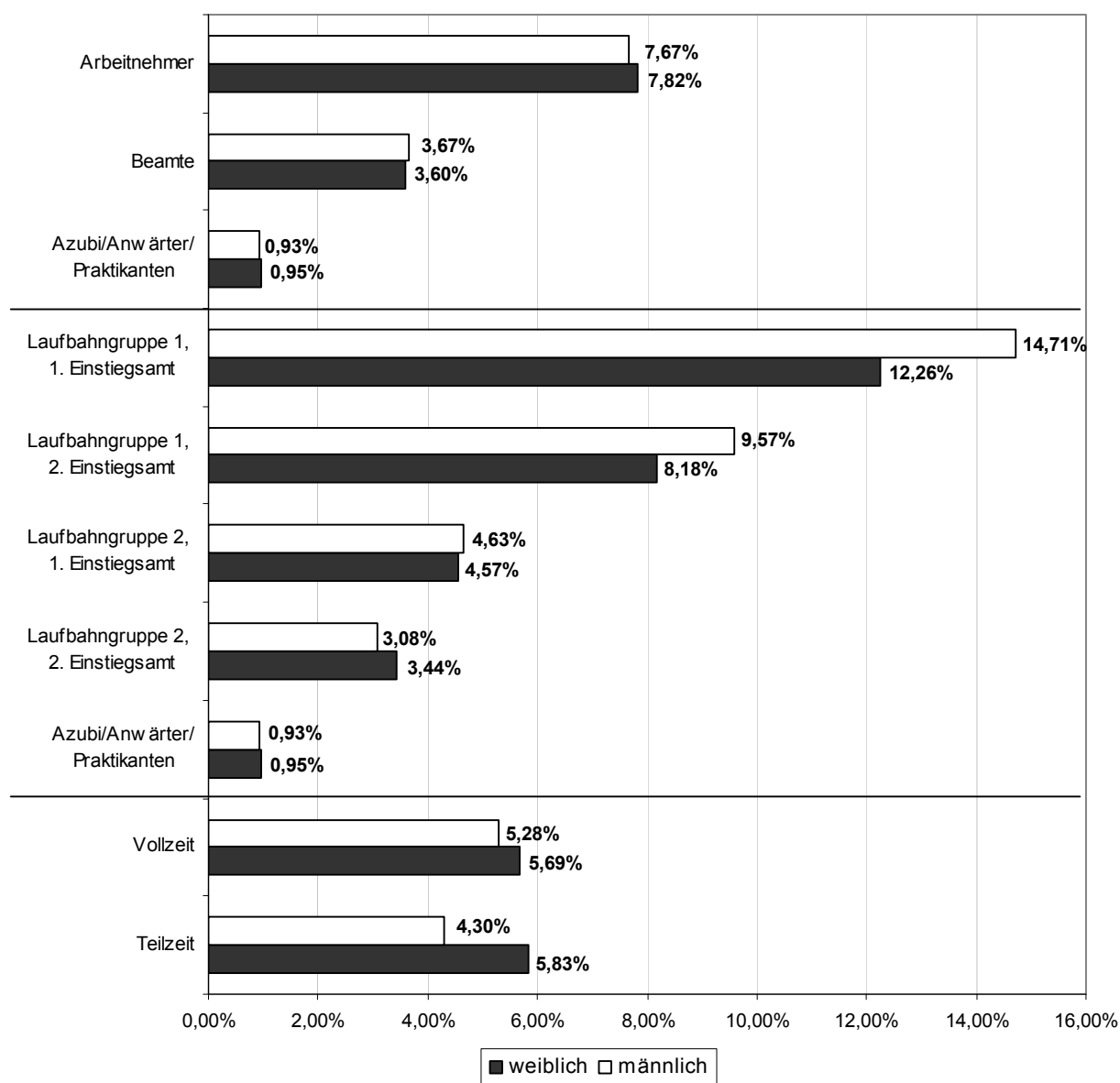


Schaubild 6 Prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten



8. Zu- und Abgänge im Beschäftigungssystem

Im Jahr 2010 wurden insgesamt 2.878 Beschäftigte - davon 1.777 Frauen - eingestellt. Bei 38 dieser Zugangsfälle - davon 19 Frauen - handelt es sich um Neueinstellungen von schwerbehinderten Menschen - einschließlich Auszubildende bzw. Praktikantinnen/Praktikanten und Referendarinnen/Referendare, soweit hier Einstellungen vorgenommen wurden. Hinzu kommen 121 Zugangsfälle - davon 74 schwerbehinderte Frauen - durch Anerkennungen der Schwerbehinderteneigenschaft bei eigenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die u.a. auch auf die Altersstruktur zurückzuführen ist.

Im Jahr 2010 sind 150 schwerbehinderte Beschäftigte - davon 79 schwerbehinderte Frauen - ausgeschieden. Darüber hinaus ist bei 10 schwerbehinderten Menschen - davon 8 schwerbehinderte Frauen - die Schwerbehinderteneigenschaft abgelaufen bzw. nach § 116 SGB IX - Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen - weggefallen. (Siehe dazu **Anlage 2: Zugänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2010** / **Anlage 3: Abgänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2010** / **Anlage 4:**

Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen der Beschäftigten im Jahr 2010).

In 7 Fällen - davon 2 schwerbehinderte Frauen - wurde die Neueinstellung im Jahr 2010 (ausgenommen der Eigenbetriebe) durch Eingliederungshilfen bzw. Arbeitsmarktprogrammen der Agentur für Arbeit Bremen, dem Jobcenter⁶ sowie der Deutschen Rentenversicherung unterstützt. Es konnten für insgesamt (auch für bereits in den Vorjahren eingestellte schwerbehinderte Beschäftigte) 19 Beschäftigte - davon 8 schwerbehinderte Frauen - Zuschüsse in Höhe von rd. 213.089,00 Euro geltend gemacht werden, die in der Regel den jeweiligen Beschäftigungsdienststellen zufließen.

Darüber hinaus wurden für 5 Auszubildende - davon 4 schwerbehinderte Frauen -, die durch das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Jahr 2010 eingestellt wurden, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen in Höhe von rd. 11.500,00 Euro gewährt.

Insgesamt wurden Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung in Höhe von rd. 52.000,00 Euro gewährt.

Festzustellen ist, dass die Einstellung und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen in den bremischen öffentlichen Dienst trotz finanzieller Anreize zunehmend schwieriger wird, da immer weniger geeignete Arbeitsplätze und Dienstposten zur Verfügung stehen. Das liegt u.a. daran, dass zum einen mit der flächendeckenden Einführung der Informations- und Kommunikationstechnik und der vorgegebenen Einsparverpflichtungen eine Vielzahl von behindertenspezifischen Arbeitsplätzen und Dienstposten weggefallen sind, zum anderen aber auch Stellenbesetzungen mit schwerbehinderten Menschen mangels geeigneter oder fehlender Bewerber und Bewerberinnen nicht vorgenommen werden können. Hinzu kommt, dass die verbliebenen Arbeitsplätze häufig für die schwerbehinderten Beschäftigten benötigt werden, die aus dem internen Beschäftigungssystem kommen und die aufgrund ihrer Leistungseinschränkungen auf andere Arbeitsplätze und Dienstposten vermittelt werden müssen.

Weiterhin ist festzustellen, dass die heute überwiegend in der öffentlichen Verwaltung zu besetzenden Dienstposten und Arbeitsplätze sehr hohe Qualifikationsanforderungen an die Bewerber und Bewerberinnen stellen. Hieraus ergibt sich, dass für dieses Arbeitsplatzsegment potentiell weniger geeignete Bewerber und Bewerberinnen zur Verfügung stehen, was sich dann auch in Relation dazu in einer geringeren Zahl schwerbehinderter Bewerber und Bewerberinnen widerspiegelt. Unabhängig davon fällt es schwerbehinderten Menschen häufig aufgrund ihrer Einschränkungen - die sich aus ihrer Behinderung ergeben - schwer, entsprechende Qualifikationsprofile zu entwickeln.

9. Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten

Im Dezember 2010 sind beim Land und in der Stadtgemeinde Bremen insgesamt 1.527 schwerbehinderte Menschen - davon 889 schwerbehinderte Frauen - beschäftigt gewesen.

Die nachfolgende **Tabelle 4** stellt - im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten - die Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung von Neuanerkennungen der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung (SB-Eigenschaft) und vorgenommener Neueinstellungen im Jahr 2010 dar.

Zum Vergleich stellt die umseitig folgende **Tabelle 5** die Alterstruktur der Gesamtbeschäftigten der Freien Hansestadt Bremen im Jahr 2010 dar. Ergänzend dazu ist, bezogen auf die jeweilige Altersgruppe, noch einmal der prozentuale Anteil der schwerbehinderten Menschen ausgewiesen.

Festzustellen ist, dass in den Altersgruppen 40 - 49 Jahre und 50 - 59 Jahre der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten besonders hoch ist. Mehr als die

⁶ Seit dem 1. Januar 2011 heißt die BAgIS „Jobcenter (Bremen)“.

Hälfte dieser Beschäftigten sind Frauen. Das ist insbesondere auch darauf zurück zu führen, dass der Anteil der Frauen in körperlich belastenden Arbeitsbereichen (z.B. Raumpflegerinnen / Hausmeisterinnen) sehr hoch ist. Die körperliche Belastung führt in diesen Bereichen - insbesondere bei lebensälteren Mitarbeiterinnen - immer wieder dazu, dass auch die Zahl der anerkannten Schwerbehinderungen ansteigt.

Tabelle 4 Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung von Neuaneuerkennungen der SB-Eigenschaft bzw. Neueinstellungen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten

(Quelle: Gesamtverzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten 2010, Stand Dezember 2010)

Alter	Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten					
	Gesamt	davon weibl. Anteil	davon Neueinstellungen		davon Neuanerkennungen	
			weiblich	männlich	weiblich	männlich
unter 20 Jahre	1	1	1	-	-	-
20 bis 29 Jahre	40	25	5	6	1	-
30 bis 39 Jahre	118	70	4	7	2	2
40 bis 49 Jahre	354	217	6	3	18	3
50 bis 59 Jahre	752	442	3	3	39	34
60 Jahre und älter	262	134	-	-	14	8
Summe	1.527	889	19	19	74	47

Tabelle 5 Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten - prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten

(Quelle: Gesamtverzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten 2010, Stand Dezember 2010)

Alter	Anzahl der Gesamtbeschäftigten				Prozentualer Anteil der schw. Beschäftigten
	Gesamt	davon weibl. Anteil	davon Neueinstellungen		
			weiblich	männlich	
unter 20 Jahre	186	105	79	46	0,54%
20 bis 29 Jahre	3.089	1.814	669	419	1,29%
30 bis 39 Jahre	4.998	2.867	379	298	2,36%
40 bis 49 Jahre	7.554	4.242	249	154	4,69%
50 bis 59 Jahre	8.408	4.586	62	47	8,94%
60 Jahre und älter	3.583	1.812	8	9	7,31%
Summe	27.818	15.426	1.446	973	5,49%

10. Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen - Arbeitstechnische und sonstige Hilfen

Für technische Arbeitshilfen standen der Senatorin für Finanzen als Gesamtarbeitgeberin für den bremischen öffentlichen Dienst (ausgenommen der Eigenbetriebe) für das Jahr 2010 Mittel in Höhe von 5.650,00 Euro zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der Bewirtschaftungsmaßnahmen durften jedoch nur 80 % der veranschlagten Haushaltsmittel ausgegeben werden, so dass tatsächlich nur 4.520,00 Euro genutzt werden konnten. Aus diesem Fond wurde in 13 Fällen - davon 8 schwerbehinderte Frauen - Zuschüsse gewährt (siehe **Anlage 5**). Bezuschusst wurde u.a. Mobiliar, wie z.B. behindertengerechte Bürostühle, elektrisch höhenverstellbare Schreibtische sowie auch Soft- und Hardware.

Generell sind in erster Linie die jeweiligen Beschäftigungsdienststellen für die Bereitstellung bzw. Beschaffung der Arbeitsmittel ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig - dies gilt auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Sollten die Kosten für die Beschaffung von arbeitstechnischen Hilfen für schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das jeweilige Budget der Dienststellen übermäßig belasten, kann im Einzelfall eine finanzielle Unterstützung bei den zuständigen Reha-Trägern (z.B. Deutsche Rentenversicherung), beim Integrationsamt bzw. bei der Senatorin für Finanzen beantragt werden.

Das Integrationsamt hat im Jahr 2010 für entsprechende Maßnahmen im bremischen öffentlichen Dienst 78.619,46 Euro zur Verfügung gestellt und damit erheblich zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen von 55 schwerbehinderten Beschäftigten - davon 34 schwerbehinderte Frauen - beigetragen. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass die genannte Summe auch sogenannte „investive Leistungen“ beinhaltet, da sie neben der eigentlichen Arbeitserleichterung für den schwerbehinderten Menschen auch einen positiven Effekt für den Arbeitgeber bzw. die Beschäftigungsdienststelle beinhaltet. Dies ist z.B. der Fall, wenn eine bauliche Veränderung des Gebäudes vorgenommen wird, wie z.B. bei der Installation eines Türöffners.

Für sonstige Hilfen, insbesondere für außergewöhnliche Belastungen, wie z.B. Hilfen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten, Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes, Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistentin u.ä. wurden 63.214,78 Euro aufgewendet. Hiervon haben insgesamt 25 schwerbehinderte Menschen - davon 6 schwerbehinderte Frauen - profitieren können.

Somit ergibt sich im Jahr 2010 eine Gesamtleistung des Integrationsamtes für den Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes in Höhe von 141.834,24 Euro.

11. Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

11.1 Interne Maßnahmen - Pool der schwerbehinderten Beschäftigten

Seit Beginn der siebziger Jahre sind durch mehrere Senatsbeschlüsse für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Haushaltsmittel/Stellen für die unbefristete Einstellung von schwerstbehinderten Menschen zur Verfügung gestellt worden. Dieser Pool umfasst 72 Vollzeitstellen. Im Jahr 2010 wurden über diesen Pool 68 schwerbehinderte Menschen - davon 20 schwerbehinderte Frauen - finanziert und beschäftigt (Beschäftigungsvolumen 56,27). Die Verteilung auf die einzelnen Bereiche kann der **Anlage 6** entnommen werden.

11.2 Externe Maßnahmen

11.2.1 Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter⁷

Ziffer 2.1 IGV konkretisiert in Verbindung mit dem SGB IX die Unterstützung von schwerbehinderten Bewerbern und Bewerberinnen bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen wie auch in dem sich anschließenden Bewerbungsverfahren. Für die Umsetzung dieser Handlungsbestim-

⁷ Seit dem 1. Januar 2011 heißt die bisherige BAgIS „Jobcenter (Bremen)“

mungen nach dem SGB IX ist der Arbeitgeber auf die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Bremen und dem Jobcenter angewiesen, um geeignete schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen berücksichtigen zu können.

Um den Informationsfluss zwischen der Agentur für Arbeit Bremen und dem Arbeitgeber Land und Stadtgemeinde Bremen zu verbessern, sind wiederholt mit der Agentur für Arbeit Bremen und dem Jobcenter Vereinbarungen getroffen worden, sowohl die jeweilige ausschreibende Dienststelle direkt als auch die Senatorin für Finanzen über schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen zu informieren. Ziel ist es, eine sinnvolle und optimale Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Bremen und dem Jobcenter zu realisieren, um die Vermittlung schwerbehinderter Bewerber und Bewerberinnen zu verbessern. Der Agentur für Arbeit Bremen und dem Jobcenter werden dazu regelmäßig alle freien Stellen im bremischen öffentlichen Dienst per E-Mail gemeldet.

11.2.2 Regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen

Für den unter das Sozialgesetzbuch II und III fallenden Personenkreis wird erneut durch die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales ein sog. befristetes regionales Arbeitsmarktprogramm angeboten. Dieses Programm gilt nur für befristete Beschäftigungsverhältnisse, die in der Zeit vom 1. März 2009 bis zum 28. Februar 2011 begonnen wurden bzw. beginnen werden. Eine Förderung von bis zu 100 % der Personalkosten ist bis zu einer Dauer von maximal 6 Monaten möglich, in Ausnahmefällen auch bis zu 12 Monate. Für die verlängerte Förderung von bis zu 75 % der Personalkosten kommen insbesondere schwerbehinderte Frauen, schwerbehinderte Menschen gemäß § 104 Abs. 1 Nr. 3 a), b) und d) SGB IX, schwerbehinderte Jugendliche unter 25 Jahren und schwerbehinderte Berufsrückkehrer/innen in Betracht.

Dieses Programm kann von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen in Anspruch genommen werden, die ihren Betriebssitz/Dienststelle in Bremen haben. Im Einzelfall können auch Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit Betriebssitz/Dienststelle in Niedersachsen gefördert werden.

Zu fördern sind schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Land Bremen. Zum förderbaren Personenkreis gehören grundsätzlich alle schwerbehinderten Menschen, die ohne diese Leistung voraussichtlich nicht in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

Die Belange schwerbehinderter Frauen sollen vorrangig berücksichtigt werden. Diese Regelung gilt auch für gleichgestellte Menschen gem. § 2 Abs. 3 SGB IX.

11.2.3 Überregionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen

Richtlinie "Job 4000" - Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen

Nach der o.g. Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 26.07.2006⁸ soll die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen verbessert werden. Zugleich soll die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen unterstützt werden.

Durch die vom Bund und den Ländern bereitgestellten Mittel sollen bundesweit mindestens 1.000 neue Arbeitsplätze und 500 neue betriebliche Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Ferner sollen mindestens 2.500 schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 109 Abs. 2 SGB IX, insbesondere schwerbehinderte Schulabgänger und Schulabgängerinnen, mit Hilfe der Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

⁸ Bundesanzeiger Nr. 145 vom 4.8.2006, S. 5427 f

11.2.4 Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Bremen

Bei der Vermittlung arbeitssuchender schwerbehinderter Menschen (§§ 102 und 109 ff SGB IX) arbeitet die Senatorin für Finanzen eng mit dem Integrationsfachdienst Bremen zusammen. Immer wieder werden durch den Integrationsfachdienst gezielt schwerbehinderte Arbeitssuchende in Stellenbesetzungsverfahren eingebracht. Hierbei handelt es sich sowohl um Stellenbesetzungen über den allgemeinen Arbeitsmarkt, als insbesondere auch um verwaltungsinterne Stellenbesetzungen.

Die Senatorin für Finanzen unterstützt den Integrationsfachdienst, in dem sie sich bei den aus-schreibenden Dienststellen für eine vorrangige Berücksichtigung der zu Vermittelnden einsetzt. Darüber hinaus wird die Dienststelle über Eingliederungshilfen und Fördermöglichkeiten informiert bzw. bei der Beantragung dieser Mittel unterstützt.

11.2.5 Besondere Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen im Internet (bremen.online)

Seit Juni 2004 werden im Internet (bremen.online) unter der Adresse <https://stellen.bremen.de> für schwerbehinderte Menschen zwei zusätzliche Dienstleistungen angeboten:

- Stellenausschreibungen speziell für schwerbehinderte Menschen

Diese Stellenausschreibungen richten sich ausschließlich an schwerbehinderte Menschen bzw. diesen gleichgestellte Menschen. Es sind die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen des Beiblatts zum Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen, die sich nicht an den allgemeinen Arbeitsmarkt richten, sondern lediglich an bereits im bremischen öffentlichen Dienst Beschäftigte. Schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen dürfen sich allerdings auf diese Stellen bewerben.

Diese Stellenausschreibungen können im Internet unter der Adresse www.stellen.bremen.de abonniert werden.

- Initiativbewerbungen von schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte Menschen können über das unter bremen.online zur Verfügung gestellte „Bewerbungsformular“ eine Initiativbewerbung an die Freie Hansestadt Bremen richten. Die aufgegebenen persönlichen Daten werden für 6 Monate gespeichert. Es erfolgt per E-Mail eine Information, wenn die Daten gelöscht werden.

Eine anonymisierte Kurzbeschreibung der Person wird per E-Mail zur Information an die Personalstellen der bremischen Dienststellen weitergeleitet. Weitere Informationen bzw. ein Lebenslauf der Bewerberin/des Bewerbers sind dann bei der Senatorin für Finanzen - Referat 33 - Stellen- und Personalbörse erhältlich.

12. Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Die Senatorin für Finanzen bot bzw. bietet im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms 2010/2011 folgende Veranstaltungen an:

- Schwerbehinderung - Fürsorgepflicht oder Rechtsanspruch ?
- „Ärger am Arbeitsplatz - was tun“ - Kritik und Konflikte
- „Hilfe...!“ - Unterstützung am Arbeitsplatz
- Schwerbehinderung - ein Berufsnachteil ?
- „Mein Chef will mit mir reden!“ - Das Mitarbeiter-Gespräch/Mitarbeiterinnen-Gespräch
- „... zum besseren Verständnis - Gehörlosigkeit im Arbeitsleben
- Meine Kollegin/mein Kollege ist hörgeschädigt - Kollegenseminar
- Deutsche Gebärdensprache I

Darüber hinaus sind das Schwerbehindertenrecht, die Umsetzung der Integrationsvereinbarung und die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Leben eigenständige Bausteine der Einführungsfortbildung für die Nachwuchskräfte des höheren Dienstes.

13. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wurde durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 mit Wirkung vom 1. Mai 2004 im § 84 SGB IX⁹ neu geregelt und ist daher in die betriebliche Präventionsstrategie einzubeziehen. Es zielt darauf ab,

- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken,
- den individuellen Anspruch auf Eingliederung nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit zu gewährleisten,
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen und zu fördern und
- für die jeweiligen Beschäftigten den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für alle Beschäftigten, d.h. für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Die mit Wirkung vom 28. Juni 2006 in Kraft getretene Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements endete zum 30. Juni 2009.

Fasst man die Ergebnisse der Evaluation der Erprobungsphase zusammen, so lässt sich generell sagen, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Dienststellen/Betrieben „angekommen“ ist. Das in der Handlungshilfe beschriebene Verfahren wird von den Beteiligten angenommen. Den Verantwortlichen in den Dienststellen und Betrieben wurde demnach ausreichend Zeit gegeben, um Erfahrungen mit den Regelungen der Dienstvereinbarung und der Handlungshilfe zu sammeln. Aus den erfahrungsgestützten Einschätzungen konnten konkrete Ansatzpunkte genannt werden, die zu einer Weiterentwicklung der Regelungen führen konnten.

Die Erfahrungen in den Dienststellen zeigen, dass die Umsetzung der Dienstvereinbarung schon jetzt zu einem bewussteren und sensibleren Umgang und zu mehr Aufmerksamkeit gegenüber Arbeitsunfähigkeitszeiten und deren Dauer geführt hat.

Die Senatorin für Finanzen, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Gesamtrichterrat für das Land Bremen haben sich demnach darauf verständigt, eine (unbefristete) Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX abzuschließen. Sie ist mit Wirkung vom 23. Juni 2009 in Kraft getreten.

14. Betriebliches Gesundheitsmanagement¹⁰

Um die Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhalten und zu erhöhen, ist ein langfristig ausgerichtetes Gesundheitsmanagement unverzichtbar. Vor diesem Hintergrund hat die Senatorin für Finanzen gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und dem Gesamtrichterrat des Landes Bremen eine Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst abgeschlossen. Diese ist mit Wirkung vom 23. Juni 2009 - zeitgleich mit der Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement - in Kraft getreten.

Gesundheitsmanagement ist ein wichtiger Beitrag zur zukunftsorientierten Personalpolitik. Das Ziel soll es sein, die speziellen Arbeitsbedingungen in den einzelnen Dienststellen gemeinsam mit den dort Beschäftigten zu untersuchen und Maßnahmen im Sinne der Prävention zu ergrei-

⁹ BGBl. I vom 28. April 2004, S. 606 ff

¹⁰ Die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement und die Handlungshilfe können im Bremischen Informationssystem unter der Adresse www.infosys.intra eingesehen werden.

fen. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist erforderlich, um möglichst vorausschauend belastende Faktoren in der Arbeit zu erkennen und abzubauen. Für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist entscheidend, dass die Beschäftigten aktiv an der Überprüfung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen beteiligt werden.

Die Dienstvereinbarung sorgt dafür, dass in den Beschäftigungsdienststellen künftig Gremien gegründet und Verantwortliche benannt werden, die sich explizit und kontinuierlich um Fragen von gesundheitlicher Belastung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten kümmern. Gesundheitsmanagement setzt bei der Prävention an. Es schafft Rahmenbedingungen, die Berufskrankheiten oder psychische Belastungen vorbeugen. Bremen fängt dabei nicht bei Null an. Bisherige Ansätze und Aktivitäten in einzelnen Dienststellen sollen zukünftig auf eine breite und solide Basis gestellt werden.

Das „Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement“ in der zentralen Personalentwicklung bei der Senatorin für Finanzen berät und unterstützt die Dienststellen beim Aufbau geeigneter Strukturen und bei der nachhaltigen Entwicklung ihres Gesundheitsmanagements. Es koordiniert und vernetzt die verschiedenen Handlungsansätze und stellt zentrale Dienstleistungen für das Gesundheitsmanagement zur Verfügung.

Verschiedene Unterstützungsaktivitäten sind bereits angelaufen. So wurde z.B. eine ausführliche Handlungshilfe entwickelt und im Sommer 2010 veröffentlicht. Sie zeigt den Akteuren und Verantwortlichen in den Dienststellen konkrete Entwicklungsschritte und Vorgehensweisen im BGM auf und beschreibt praxisorientiert die Nutzung von bewährten Instrumenten.

Im zentralen Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen bildet der Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz im Programmjahr 2010/2011 den thematischen Schwerpunkt. Dort ist für die unterschiedlichen Zielgruppen das Angebot der gesundheitsbezogenen Fortbildungen erweitert worden. Neu hinzugekommen sind Angebote für die Akteure und Verantwortlichen in den Dienststellen. Sie können nun gezielt auf die unterschiedlichen Aufgaben im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vorbereitet und qualifiziert werden.

Viele Dienststellen im bremischen öffentlichen Dienst haben begonnen, ihre bisherigen gesundheitsbezogenen Aktivitäten auf den Prüfstand zu stellen und zu erweitern. Andere Dienststellen wiederum haben sich erstmals mit der Einführung des Gesundheitsmanagements beschäftigt. Sie nutzen die Angebote des Kompetenzzentrums, um ihre Führungskräfte im Rahmen einer internen Veranstaltung über Ziele und Chancen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements informieren zu lassen. Viele Dienststellen haben Arbeitsgruppen gegründet, Strukturen aufgebaut und analysieren nun die gesundheitsbezogene Ausgangssituation in der Dienststelle, um daraus Handlungsfelder identifizieren zu können. Beratungsleistungen und Unterstützungsprozesse des Kompetenzzentrums können die Einführung weiter begleiten.

Mit der Dienstvereinbarung ist auch die Einführung einer zentralen Fehlzeitenstatistik beschlossen. Sie liefert den Dienststellen Daten, die für die Analyse ihrer Ausgangssituation notwendig sind und die Grundlagen für den Aufbau einer regelmäßigen Gesundheitsberichterstattung darstellen. Im Oktober 2010 wurde erstmals eine Auswertung des Fehlzeitengeschehens veröffentlicht und Dienststellen und Beschäftigten zugänglich gemacht.

15. Weitere Maßnahmen im Rahmen der Integrationsvereinbarung

15.1 Gesamtintegrationsteam

Zur Sicherstellung und ressortübergreifenden Umsetzung der IGV wurde bei der Senatorin für Finanzen ein Gesamtintegrationsteam eingerichtet (Ziff. 1.4.10 IGV), dem jeweils die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtbeauftragte des Arbeitgebers, ein Mitglied des Gesamtpersonalrats und eine Vertreterin der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau angehören soll. Das Gesamtintegrationsteam trifft sich halbjährlich und hat u.a. die Aufgabe - ableitend aus der Berichterstattung - notwendige übergreifende Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen. Vertreter/Vertreterinnen des Integrationsamtes, der Agentur für

Arbeit Bremen, dem Jobcenter¹¹ sowie auch des Integrationsfachdienstes Bremen (IFD Bremen) können zu diesen Treffen hinzugezogen werden.

Im Jahr 2010 hat sich das Gesamtintegrationsteam mit folgenden Themen befasst:

- Berichtspflichten im Rahmen der Integrationsvereinbarung - Ermittlung der Beschäftigungsquote §§ 71-76 und § 140 SGB IX/Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit gem. § 80 SGB IX
- Schwerbehinderten-Bericht gemäß der Integrationsvereinbarung (IGV - Ziffer 1.4.7) im Sinne von § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- Förderungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen/regionales Arbeitsmarktprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen/EU-Mittel der bremer arbeit GmbH
- Bremer Vereinbarungen (Vereinbarungen zur Fortführung des Pakts für Ausbildung/Vereinbarungen zur Begleitung des demografischen Wandels)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- „Barrierefreies eGovernment“ - Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen im Internet (Stellenausschreibungen/Initiativbewerbungen)
- Beschlüsse des Senats vom 8. März und vom 20. April 2010 - Ergebnisse der Föderalismuskommission II und deren personalwirtschaftliche Auswirkungen

15.2 Beauftragte der Arbeitgeber

Der Gesamtbeauftragte der Arbeitgeber bei der Senatorin für Finanzen (Ziffer 1.2.6 IGV) führt das Verzeichnis der in den Dienststellen gemäß Ziffer 1.2.5 der IGV benannten Beauftragten der Arbeitgeber. Sie hat einen Informationsdienst in Analogie zum Rundschreibendienst der Gesamtschwerbehindertenvertretung eingerichtet und informiert u.a. über Rechtsänderungen sowie Einstellungs- und Förderungsmöglichkeiten von schwerbehinderten Menschen. Neben der reinen Informationsvermittlung soll diese Maßnahme auch die Identifikation mit der Rolle des Beauftragten des Arbeitgebers stärken.

Die für den Informationsdienst von der Gesamtschwerbehindertenvertretung als pdf-Datei zur Verfügung gestellten Rundschreiben werden in das Informationssystem (InfoSys)¹² eingestellt bzw. per E-Mail übersandt.

15.3 Integrationsvereinbarungen außerhalb der Kernverwaltung

In der Präambel der Integrationsvereinbarung erklärt der Senat ausdrücklich, dass er sich aus seiner besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen wird, dass auch in Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts und Beteiligungsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen Integrationsvereinbarungen abgeschlossen werden. Seit 2002 hat die Senatorin für Finanzen jährlich die Mitglieder des Senats schriftlich gebeten, dieser Hinwirkungspflicht im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion nachzukommen und sich dafür einzusetzen, dass in den jeweils unterstehenden Einrichtungen, Betrieben und Gesellschaften entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

Durch Beschluss der Senatskommission für öffentliche Unternehmen am 6. November 2007, wurde in das Handbuch Beteiligungsmanagement der Freien Hansestadt Bremen aufgenommen, dass in Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind und in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, durch die Geschäftsführung eine Integrationsvereinbarung im Sinne des § 83 SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - abzuschließen ist. Unabhängig davon gelten die Bestimmungen des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - in der jeweils geltenden Fassung.

¹¹ Seit dem 1. Januar 2011 heißt die BAglS „Jobcenter (Bremen)“

¹² Die Informationen der Gesamtschwerbehindertenvertretung können im Bremischen Informationssystem unter der Adresse www.infosys.intra an folgender Stelle eingesehen werden: Öffentlicher Ordner - Grundsatzinformationen - Dienststellen - Gesamtschwerbehindertenvertretung - Veröffentlichungen

Darüber hinaus sind Stellenausschreibungen um einen "Schwerbehindertenpassus" zu ergänzen. Dies soll jedoch von der jeweiligen Betriebsgröße abhängig gemacht werden. So ist vorgesehen, dass bei Stellenausschreibungen von Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten grundsätzlich darauf hinzuweisen ist, dass schwerbehinderte Menschen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt einzustellen sind.

15.4 Barrierefreiheit

Gemäß § 9 des Bremischen Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Gesetze (BremBGG - Brem.GBl. 2003, S. 413) haben die zuständigen Behörden des Landes Bremen und der Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven sowie die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Sitz im Land Bremen ihre Internet- und Intranetseiten sowie die von ihnen zur Verfügung gestellten grafischen Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, schrittweise technisch so zu gestalten, dass sie auch von behinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.

Die bisherigen Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung des Internet- und Intranetangebots zielen im Wesentlichen darauf ab, dass auch blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen mit zusätzlichen Hilfsmitteln wie Screenreadern, Vergrößerungssoftware und/oder Braille-Zeilen die Internet- und Intranet-Auftritte nutzen können. Bei der weiteren Entwicklung wird darauf zu achten sein, dass bei der Gestaltung von Internet- und Intranetseiten zunehmend auch die Belange von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Hörbehinderungen berücksichtigt werden, indem auch leichte Sprache und Videospots mit Übersetzungen in Gebärdensprache zum Einsatz kommen. Im Zuge der Umsetzung des BremBGG hat der Senat dafür Sorge getragen, dass die wesentlichen Teile in Rechtsverordnungen (BremGBl. Nr. 46 vom 13. Oktober 2005, S. 531 ff) umgesetzt wurden (Bremische barrierefreie Informationstechnik-Verordnung - BremBITV/Bremische Verordnung über barrierefreie Dokumente - BremVBD/Bremische Kommunikationshilfenverordnung - BremKHV).

Bereits im Vorgriff auf diese Regelung hatte die Freie Hansestadt Bremen in der Entwicklung und Umsetzung innovativer eGovernment-Konzepte einen Schwerpunkt in die „Barrierefreiheit“ gesetzt. Durch die behindertengerechte Gestaltung von elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufen innerhalb der Verwaltung und die Optimierung internet-basierter Kontakte zwischen Bürger/Bürgerinnen und der Verwaltung soll eine bessere Benutzbarkeit erreicht werden, von der nicht nur schwerbehinderte Menschen profitieren. In mehreren Projekten zur Umsetzung der Barrierefreiheit wurden und werden alle Geschäftsprozesse auf ihre Barrierefreiheit bzw. -tauglichkeit geprüft und überarbeitet.

Mittlerweile wurden die drei o.g. Rechtsverordnungen überarbeitet, da festgestellt wurde, dass die Bedarfe von und Unterstützungsmöglichkeiten für behinderte Menschen in der Praxis zu wenig bekannt sind. Weitere Informationen dazu entnehmen Sie bitte der **Ziffer 20.4** im Ausblick für das Jahr 2011.

16. Weitere Maßnahmen

16.1 Jährliches Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit

Gemäß § 80 SGB IX muss der Arbeitgeber (Land und Stadtgemeinde Bremen) einmal jährlich - spätestens bis zum 31. März - der zuständigen Agentur für Arbeit die Daten für das vorangegangene Kalenderjahr nach Monaten aufgegliedert anzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Diese Daten werden der Agentur für Arbeit zentral durch die Senatorin für Finanzen, Referat 33 - Personalentwicklung, übermittelt.

Darüber hinaus sind diese Daten auch Grundlage für diesen gemäß Ziff. 1.4.7 der Integrationsvereinbarung vom 17. Dezember 2007 jährlich zu erstellenden Bericht über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Um das jährliche Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit, die Berichterstattung im Rahmen der IGV und die damit verbundene „Pflege“ der Schwerbehindertendaten in den Dienststellen und Eigenbetrieben zu erleichtern, wird die Bearbeitung dieser Daten über das interne Personal- und Management-Programm „PuMa-Online“ ermöglicht, die üblicherweise halbjährlich erforderliche schriftliche Veränderungsanzeige und die manuelle Pflege der Daten bei der Senatorin für Finanzen, Referat 33 entfällt dadurch. Die erforderlichen Daten können monatlich über PuMa-Online abgerufen und ausgewertet werden.¹³

Besonders positiv ist dabei, dass jede Dienststelle über PuMa-Online die Möglichkeit hat, sich über gesonderte Listen einen Überblick über die monatlichen Personalbewegungen - z.B. Ab- und Zugänge - im Bereich der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten zu verschaffen.

Eine regelmäßige Pflege der Daten durch die Personalbüros ist dennoch unerlässlich. Um die Dienststellen hierbei unterstützen zu können, sind in PuMa-Online diverse Erinnerungsfunktionen - insbesondere für die Personalbüros aber auch für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - eingerichtet worden. Z.B.:

- Die Personalbüros haben die Möglichkeit bei der Befristung des Schwerbehindertenausweises eine Wiedervorlage einzurichten.
- Die Personalbüros werden regelmäßig aufgefordert, ihre Schwerbehindertendaten auf ihre Aktualität zu überprüfen.
- Für die schwerbehinderten Beschäftigten wurde im sog. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) für die bremische Verwaltung eine Erinnerungsfunktion eingerichtet, die 3 Monate vor Ablauf der Befristung des Schwerbehindertenausweises aktiviert wird.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich alle im Rahmen des Anzeigeverfahrens und für den nach der Integrationsvereinbarung jährlich zu erstellenden Bericht benötigten Daten mit einfachen Möglichkeiten über PuMa-Online bearbeiten und auswerten lassen. Voraussetzung ist natürlich die eigenverantwortliche und regelmäßige Pflege der Daten durch die einzelnen Dienststellen.

„Stichprobenartige“ Überprüfungen der in das System eingearbeiteten Daten sowie auch der Auswertungsmöglichkeiten haben gezeigt, dass das System fehlerfrei läuft und die Dienststellen ihrer Eigenverantwortung nachkommen. Auch die Übermittlung der für das gesetzliche Anzeigeverfahren relevanten Daten über das Programm Rehadat-Elan an die Agentur für Arbeit erfolgt fehlerfrei und reibungslos.

Die „stichprobenartigen“ Überprüfungen werden auch künftig durchgeführt.

17. Berücksichtigung von leistungsgeminderten Jugendlichen während der Berufsausbildung im Rahmen des Anzeigeverfahrens an die Agentur für Arbeit

Bei der Agentur für Arbeit konnte die Möglichkeit erwirkt werden, die Berufsgruppe der Hauswirtschaftshelfer und Hauswirtschaftshelferinnen, die in der Ausbildungsgesellschaft Bremen bzw. im Aus- und Fortbildungszentrum ausgebildet werden, gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX - Geltungsbereich - für die Zeit der Ausbildung im Rahmen des Anzeigeverfahrens auf die Beschäftigungsquote anzurechnen. Es handelt sich bei diesem Personenkreis um schwer vermittelbare Jugendliche mit Beeinträchtigungen. Bis zu 15 Personen im Jahr, können somit während der Berufsausbildung im Rahmen des Anzeigeverfahrens berücksichtigt werden.

18. Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 8. März 2010 und 20. April 2010

Im Rahmen der Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 8. März 2010 und 20. April 2010 hat der Senat entschieden, dass als flankierende Maßnahme im Personalbereich Neueinstellungen grundsätzlich auf den Bedarf im

¹³ Rundschreiben Nr. 16-2007 der Senatorin für Finanzen vom 4. Mai 2007

Rahmen der Übernahme von Nachwuchskräften begrenzt werden sollen. Das bedeutet, dass Einstellungen vom allgemeinen Arbeitsmarkt weitestgehend nicht möglich sind und Stellen ausschließlich verwaltungsintern - also unter den bereits im bremischen öffentlichen Dienst unbefristet beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen - auszuschreiben sind.

Gemäß Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. In Ziffer 2.1.9 der Integrationsvereinbarung vom 17. Dezember 2007 ist geregelt, dass sich schwerbehinderte Menschen auch auf die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen bewerben können, die sich nur an unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bremischen öffentlichen Dienstes richten.

Um dieser gesetzlichen Verpflichtung und den sich daraus ergebenden Vereinbarungen in der Integrationsvereinbarung auch weiterhin gerecht werden zu können, wurde für den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen und diesen gleichgestellte behinderte Menschen eine Ausnahme vom genannten Beschluss gefasst.

Die in Ziffer 2.1.9 der Integrationsvereinbarung zugesicherte Möglichkeit, dass sich schwerbehinderte Menschen grundsätzlich auf jede freie und freiwerdende Stelle bewerben können und somit auch auf die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen des bremischen öffentlichen Dienstes, bleibt weiterhin bestehen.

19. Fazit

Der Bericht zeigt, dass sich die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen im Lande Bremen weiterhin verbessert hat. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Jahr 2010 beträgt 6,82 % (2009: 6,52 %). Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten (Stichtag 31. Dezember) hat sich - im Vergleich zum Vorjahr (2009: 1.466) - im Jahr 2010 auf 1.527 erhöht, das entspricht einer prozentualen Steigerung von 4,16 %.

Diese Entwicklung zeigt, dass sich die Freie Hansestadt Bremen ihrer Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber bewusst ist und ihrer Vorbildfunktion bei der Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen, insbesondere im Berufsleben gerecht wird. Sie spiegelt wider, dass der Schwerbehindertenintegration im bremischen öffentlichen Dienst eine große Bedeutung beigemessen wird.

Eine Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen konnte insbesondere durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Abschluss einer Integrationsvereinbarung (erstmalig 2001, novelliert 2007),
- besondere Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen im Internet
- (www.stellen.bremen.de - Stellenausschreibungen speziell für schwerbehinderte Menschen / Initiativbewerbungen von schwerbehinderten Menschen),
- Zugang zu den verwaltungsinternen Stellenausschreibungen für schwerbehinderte Menschen,
- Steigerung des Auftragsvolumens an Werkstätten für behinderte Menschen.

Es gilt also insbesondere, die erkennbaren positiven Entwicklungen und Tendenzen auszubauen und weiter zu stärken. Es gilt aber auch, bestehende Defizite im Bereich der Schwerbehindertenintegration und im Bereich der gleichberechtigten Teilhabe weiter abzubauen und die Bereitschaft zu Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben weiter zu steigern.

Für die Freie Hansestadt Bremen bedeutet das insbesondere, bereits bestehende Systeme, wie z.B. das Mitarbeiterportal (MiP), hinsichtlich einer gänzlichen Barrierefreiheit zu überprüfen und weiter auszubauen. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) für die bremische Verwaltung stellt personalrelevante Informationen zur Verfügung und bietet über verschiedene Self-Service-Funktionen den virtuellen Zugang zum Personalbüro. Grundlage ist die „Dienstvereinbarung über die technikunterstützte Verarbeitung von Personaldaten und das zentrale Verfahren

zur Unterstützung der Personalverwaltung und des Personalcontrollings (PuMa-Online) sowie das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal der Freien Hansestadt Bremen (MiP)“ vom 13.12.2005.

Auch gilt es die im Zuge der Umsetzung des BremBGG erlassenen Rechtsverordnungen (BremGBI. Nr. 46 vom 13. Oktober 2005, S. 531 ff - Bremische barrierefreie Informationstechnik-Verordnung - BremBITV / Bremische Verordnung über barrierefreie Dokumente - BremVBD / Bremische Kommunikationshilfenverordnung - BremKHV) - auf Ihre Aktualität zu überprüfen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter der **Ziffer 20.4.**

20. Ausblick 2011

20.1 Bremer Arbeitsmarktprogramm PLUS - Förderung schwerbehinderter Menschen wird erweitert

Das bisherige Regionale Arbeitsmarktprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen, welches in der Zeit vom 1. März 2009 bis zum 28. Februar 2011 galt, wurde verlängert bzw. erweitert:

„Betrieben wird die Möglichkeit gegeben, schwerbehinderte Menschen im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne weiter gehende Verpflichtung kennen zu lernen bzw. zu erproben. Dazu können im ersten Jahr der Beschäftigung die Lohnkosten bezuschusst werden - für die ersten sechs Monate mit bis zu 100%, für die zweiten sechs Monate mit bis zu 75%. Wer den schwerbehinderten Arbeitnehmer noch sechs Monate nach Ablauf der Förderung beschäftigt, bekommt darüber hinaus erstmalig mit diesem neuen Programm auf Antrag eine Prämie von 5.000 Euro.

Für das Programm stehen aus Mitteln der Schwerbehindertenabgabe 1,44 Mio. Euro zur Verfügung. Das Programm gilt sowohl für Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I wie auch für Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II und wird von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern umgesetzt. Das Integrationsamt berät die Betriebe beim konkreten Unterstützungsbedarf bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Schwerbehinderte Menschen haben es nicht leicht, einen Arbeitsplatz zu finden. Das bestätigte auch eine Studie, die kürzlich vom bremischen Integrationsamt in Auftrag gegeben wurde. Danach erfüllen rund 65% der Bremer Betriebe die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 5% nicht. Gleichzeitig verdeutlicht die Studie, dass aber jene Betriebe, die mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigen, zu einer besseren Einschätzung von deren Leistungsfähigkeit kommen.“¹⁴

20.2 Förderungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen - Arbeitstechnische und sonstige Hilfen - Änderung des Verfahrens bei der Beantragung von Fördermitteln zur Beschaffung arbeitstechnischer und sonstiger Hilfen

Gemäß § 81 Absatz 4, Nr. 5 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern einen Anspruch auf die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln.

Grundsätzlich sind in erster Linie die jeweiligen Beschäftigungsdienststellen für die Bereitstellung bzw. Beschaffung der Arbeitsmittel ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig - das gilt auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Sollten die Kosten für die Beschaffung von arbeitstechnischen Hilfen für schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das jeweilige Budget der Dienststellen jedoch übermäßig belasten, kann im Einzelfall eine finanzielle Unterstützung beantragt werden. Hierbei ist vorrangig die Inanspruchnahme von Fördermitteln Dritter - z.B. Deutsche Rentenversicherung / Agentur für Arbeit - zu prüfen (vergl. § 18 Schwerbehinderten-

¹⁴ Information der Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen - Altenbekener Damm 82, 30173 Hannover - Pressemitteilung Nr. 11/2011 - 16. März 2011

Ausgleichsabgabeverordnung / Ziffer 4.1.3 Integrationsvereinbarung). Ist das nicht möglich, können entsprechende Zuschüsse beim Integrationsamt beantragt werden.

Bisher standen auch bei der Senatorin für Finanzen - als Gesamtarbeitgeberin für den bremschen öffentlichen Dienst (Eigenbetriebe ausgenommen) - jährlich begrenzte Mittel für technische Arbeitshilfen zur Unterstützung zur Verfügung. Zuletzt waren es für das Jahr 2010 5.650,00 €. Unter Berücksichtigung der Bewirtschaftungsmaßnahmen durften jedoch nur 80 % der veranschlagten Haushaltsmittel genutzt werden. Aus diesen Mitteln wurde - auf Antrag - in den Dienststellen die Beschaffung von arbeitstechnischen Hilfen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beschäftigte bezuschusst.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2011 stehen diese Mittel bei der Senatorin für Finanzen jedoch nicht mehr zur Verfügung.

Anträge auf Förderung arbeitstechnischer und sonstiger Hilfen können daher von den Dienststellen - unter Berücksichtigung der o.g. Vorgaben - direkt beim Integrationsamt Bremen beantragt werden.¹⁵

20.3 Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2011/2012 bietet die Senatorin für Finanzen im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms folgende Veranstaltungen zum Thema Schwerbehinderung an:

- Schwerbehinderung - Fürsorgepflicht oder Rechtsanspruch?
- Prävention und BEM für hörgeschädigte Menschen
- Schwerbehinderung - ein Berufsnachteil?
- Deutsche Schriftsprache in der modernen Arbeitswelt
- „Meine Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz“
- Meine Kollegin/mein Kollege ist hörgeschädigt - Kollegenseminar
- Deutsche Gebärdensprache I

20.4 Barrierefreiheit

Über die drei Rechtsverordnungen zum Bremischen Behindertengleichstellungsgesetz - Bremische barrierefreie Informationstechnik-Verordnung - BremBITV/Bremische Verordnung über barrierefreie Dokumente - BremVBD/Bremische Kommunikationshilfenverordnung - BremKHV - wird geregelt, dass alle Menschen die Möglichkeit haben sollen, ihre Verwaltungsgeschäfte selbstständig und eigenverantwortlich ohne fremde Hilfe erledigen zu können. Diese Verordnungen werden derzeit überarbeitet, da festgestellt wurde, dass die Bedarfe von und Unterstützungsmöglichkeiten für behinderte Menschen in der Praxis zu wenig bekannt sind.

Es wurde somit eine komprimierte und praxisorientierte Checkliste erstellt, die die beiden bisherigen umfangreichen Handlungshilfen (BremVBD und BremKHV) ersetzen soll. Darüber hinaus wurde das Merkblatt für blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit einer Hör- und/oder Sprachbehinderung aktualisiert.

Die Checkliste zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei Behördenkontakten soll Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kundenkontakt unterstützen. Sie vermittelt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen detailliert, auf welche Rechte und Wahlmöglichkeiten Menschen mit einer Behinderung hingewiesen werden müssen und welche zusätzlichen Unterstützungsmöglichkeiten genutzt werden können. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gehalten, die genannten Regeln anzuwenden und somit Menschen mit Behinderungen unterstützenden und konfliktfreien Kontakt mit der Behörde zu ermöglichen.

Das Merkblatt für blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit einer Hör- und/oder Sprachbehinderung beschreibt die Rechte und Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinde-

¹⁵ Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 32-2010 vom 12. November 2010

rungen im Verwaltungsverfahren und benennt nützliche Adressen von Verbänden, Beratungsstellen und Selbsthilfeeinrichtungen; diese Informationen wurden aktualisiert. Das Merkblatt ist Menschen mit Behinderungen im Verwaltungsverfahren grundsätzlich auszuhändigen.

Sowohl die Checkliste als auch das Merkblatt werden im internen Verwaltungsportal - dem Informationssystem (InfoSys) - zum Herunterladen zur Verfügung gestellt.

Die Dienststellenleitungen - insbesondere in Einrichtungen mit starkem Publikumsverkehr - sind gehalten, alle notwendigen organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Seh-, Hör- oder Sprachbehinderungen einen eigenständigen Behördenkontakt zu ermöglichen. Insbesondere sollen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Publikumsverkehr die o. g. Checkliste kennen und anwenden.¹⁶

20.5 Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 8. März 2010 und 20. April 2010 bestehen weiter

Die im Jahr 2010 gefassten Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ werden auch im Jahr 2011 weiter konsequent umgesetzt.

Demnach werden im Personalbereich Neueinstellungen auch weiterhin grundsätzlich auf den Bedarf im Rahmen der Übernahme von Nachwuchskräften begrenzt werden. Einstellungen vom allgemeinen Arbeitsmarkt sind also nach wie vor weitestgehend nicht möglich. Freie bzw. frei werdende Stellen sollen ausschließlich verwaltungsintern - also unter den bereits im bremischen öffentlichen Dienst unbefristet beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen - ausgeschrieben werden.

Die in Ziffer 2.1.9 der Integrationsvereinbarung zugesicherte Möglichkeit, dass sich schwerbehinderte Menschen grundsätzlich auf jede freie und frei werdende Stelle bewerben können und somit auch auf die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen des bremischen öffentlichen Dienstes, bleibt - als Ausnahme der genannten Beschlüsse weiterhin bestehen.

¹⁶ Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 11-2011 vom 30. März 2011

Anlage 1 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Dienststellen

Kapi- tel	Bezeichnung	Arbeitsplätze gem. § 73 SGB IX			SOLL gem. § 71 SGB IX			IST			QUOTE		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
00100	Bürgerschaft	75,40	76,50	73,17	3,77	3,83	3,66	8,92	10,92	10,17	11,83	14,27	13,90
00110	Rechnungshof	45,80	42,75	42,33	2,29	2,14	2,12	4,00	3,00	2,00	8,73	7,02	4,72
00200	Senatskanzlei	90,40	82,58	82,17	4,52	4,13	4,11	7,42	4,50	4,42	8,20	5,45	5,38
00280	Bevollmächtigte	39,90	31,25	30,92	2,00	1,56	1,55	2,00	2,00	3,00	5,01	6,40	9,70
00290	Landesbeauftragt. f. d. Datenschutz	13,90	13,92	14,92	0,70	0,70	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
00300	Inneres und Sport	79,80	80,67	83,33	3,99	4,03	4,17	8,00	8,92	7,50	10,03	11,06	9,00
00320	LA für Verfassungsschutz	38,30	40,25	42,50	1,92	2,01	2,13	3,92	4,50	5,00	10,23	11,18	11,76
00340	Polizei Bremen	2.657,00	2.570,33	2.543,12	132,85	128,52	127,16	56,67	57,00	68,50	2,13	2,22	2,69
00360	Statistisches Landesamt	92,50	100,42	94,50	4,63	5,02	4,73	19,83	19,42	17,42	21,44	19,34	18,43
00380	Landesfeuerwehrschule	7,00	7,00	7,00	0,35	0,35	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
00450	Gleichstellungsstelle	15,60	14,83	14,42	0,78	0,74	0,72	0,50	0,00	0,00	3,21	0,00	0,00
01000	Justiz und Verfassung	37,70	38,08	37,00	1,89	1,90	1,85	2,00	2,00	1,00	5,31	5,25	2,70
01100	Generalstaatsanwaltschaft	7,00	6,42	7,92	0,35	0,32	0,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
01110	Staatsanwaltschaft	195,80	194,83	192,00	9,79	9,74	9,60	20,50	19,25	21,00	10,47	9,88	10,94
01200	Justizvollzugsanstalten	353,20	356,75	360,25	17,66	17,84	18,01	11,75	14,25	16,17	3,33	3,99	4,49
01300	Hanseat. Oberlandesgericht	37,50	38,92	42,25	1,88	1,95	2,11	0,00	1,00	1,00	0,00	2,57	2,37
01310	Landgericht Bremen	158,30	149,92	146,75	7,92	7,50	7,34	9,25	9,00	8,17	5,84	6,00	5,57
01320	Amtsgericht Bremen	383,60	373,67	368,75	19,18	18,68	18,44	16,75	16,08	17,25	4,37	4,30	4,68
01330	Amtsgericht Bremerhaven	113,00	107,08	100,00	5,65	5,35	5,00	10,33	11,42	9,75	9,14	10,66	9,75
01340	Amtsgericht Bremen-Blumenthal	54,90	57,58	60,58	2,75	2,88	3,03	4,08	5,00	4,58	7,44	8,68	7,56
01500	Landesarbeitsgericht	11,30	9,33	9,00	0,57	0,47	0,45	0,00	0,25	1,33	0,00	2,68	14,78
01510	Arbeitsgericht Bremen + Brhv.	32,20	31,92	33,00	1,61	1,60	1,65	0,25	1,00	1,17	0,78	3,13	3,55
01600	Finanzgericht	9,90	9,75	10,17	0,50	0,49	0,51	1,00	1,50	1,50	10,10	15,38	14,75
01700	Landessozialgericht Nds.-Bremen	11,10	11,00	25,00	0,56	0,55	1,25	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	4,00
01710	Sozialgericht	24,70	31,58	37,08	1,24	1,58	1,85	3,00	4,92	4,08	12,15	15,58	11,00
01800	Oberverwaltungsgericht	12,80	11,92	12,08	0,64	0,60	0,60	1,67	1,42	2,00	13,02	11,91	16,55
01810	Verwaltungsgericht	41,20	37,67	36,75	2,06	1,88	1,84	3,00	4,25	4,00	7,28	11,28	10,88
02000	Bildung u. Wissenschaft	312,90	306,83	305,92	15,65	15,34	15,30	28,58	30,08	28,50	9,13	9,80	9,32
02300	Landesinstitut für Schule	174,30	164,42	153,83	8,72	8,22	7,69	16,00	18,75	15,83	9,18	11,40	10,29
02500	Kultur	40,10	39,58	38,92	2,01	1,98	1,95	5,08	4,50	4,58	12,68	11,37	11,77
02560	Landesamt für Denkmalpflege	9,00	8,92	8,00	0,45	0,45	0,40	1,00	1,00	0,00	11,11	11,21	0,00
02570	Landeszentrale für pol. Bildung	8,70	8,33	7,75	0,44	0,42	0,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
02580	Staatsarchiv	25,00	23,17	24,58	1,25	1,16	1,23	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	4,07
02590	Der Landesarchäologe	6,00	6,00	7,17	0,30	0,30	0,36	1,00	1,00	0,75	16,67	16,67	10,46
02610	Deutsches Schifffahrtsmuseum	48,30	52,33	47,42	2,42	2,62	2,37	1,00	1,83	2,00	2,07	3,50	4,22
03100	Gewerbeaufsichtsamt Land Bremen	62,30	62,25	51,17	3,12	3,11	2,56	7,00	7,00	9,00	11,24	11,24	17,59
03200	Landeseichdirektion	12,70	12,50	11,08	0,64	0,63	0,55	1,00	1,00	1,00	7,87	8,00	9,03
03310	Versorgungsamt	122,30	118,25	114,92	6,12	5,91	5,75	31,50	28,83	27,67	25,76	24,38	24,08
04000	Arb., Frauen, Ges., Jug. u. Soz.	335,90	326,42	313,25	16,80	16,32	15,66	38,58	35,00	35,92	11,49	10,72	11,47
03500	Fachdienste für Arbeitsschutz	27,40	26,25	23,00	1,37	1,31	1,15	6,00	5,08	4,00	21,90	19,35	17,39
05150	LMTVet Bremen + Bremerhaven	68,50	71,50	74,00	3,43	3,58	3,70	9,00	12,50	9,42	13,14	17,48	12,73
06000	Umwelt , Bau, Verkehr u. Euro.	583,90	581,00	575,58	29,20	29,05	28,78	51,92	60,17	57,42	8,89	10,36	9,98
07000	Wirtschaft und Häfen	178,20	176,58	181,83	8,91	8,83	9,09	8,42	10,42	12,17	4,72	5,90	6,69
09000	Finanzen	283,50	287,50	295,66	14,18	14,38	14,78	19,42	17,84	21,58	6,85	6,21	7,30
09010	Finanzen - Pool	147,30	145,92	138,84	7,37	7,30	6,94	11,00	11,83	8,34	7,47	8,11	6,01
09100	Landeshauptkasse	78,90	77,08	72,17	3,95	3,85	3,61	13,33	12,00	12,00	16,90	15,57	16,63
09230	Verwaltungsschule	10,00	9,58	9,83	0,50	0,48	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
09260	Aus- und Fortbildungsz. (AFZ)	39,80	38,08	37,08	1,99	1,90	1,85	3,00	4,08	5,00	7,54	10,71	13,48
09220	AFZ - Auszubildende	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	14,17	23,33	(**)	(**)	(**)
09270	HS f. öffentliche Verwaltung	20,20	18,25	17,42	1,01	0,91	0,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Zwischensumme	7.235	7.088	7.016	362	354	351	458	479	492	6,33	6,75	7,01

(*) In den entsprechend gekennzeichneten Feldern sind keine Zahlen ausgewiesen, da diese Dienststellen neu geschaffen, aufgelöst oder mit einer anderen Dienststelle zusammengelegt wurden.

(**) Eine Quote kann hier nicht ausgewiesen werden, da bei den Auszubildenden keine Anrechnung auf einen Arbeitsplatz erfolgt.

Kapi- tel	Bezeichnung	Arbeitsplätze gem. § 73 SGB IX			SOLL gem. § 71 SGB IX			IST			QUOTE		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
09510	Finanzamt Bremen-Mitte	350,92	353,75	332,50	17,55	17,69	16,63	31,17	31,58	28,00	8,88	8,93	8,42
09520	Finanzamt Bremen-Ost	254,25	251,17	189,42	12,71	12,56	9,47	16,42	19,42	22,67	6,46	7,73	11,97
09530	Finanzamt Bremen-West	226,58	226,42	210,08	11,33	11,32	10,50	23,42	30,33	29,92	10,33	13,40	14,24
09540	Finanzamt Bremen-Nord	98,92	96,67	142,00	4,95	4,83	7,10	6,83	8,00	9,08	6,91	8,28	6,40
09550	Finanzamt Bremerhaven	160,75	151,00	145,50	8,04	7,55	7,28	8,33	9,00	10,58	5,18	5,96	7,27
09560	Finanzamt für Großbetriebspr.	83,17	81,17	(*)	4,16	4,06	(*)	6,08	6,83	(*)	7,31	8,41	(*)
09570	Finanzamt für Außenprüfung	(*)	(*)	122,58	(*)	(*)	6,13	(*)	(*)	7,25	(*)	(*)	5,91
30410	Stadtteilmanagement	58,92	55,33	55,08	2,95	2,77	2,75	9,00	9,33	11,75	15,28	16,86	21,33
30510	Stadtamt	439,40	433,75	445,75	21,97	21,69	22,29	68,00	68,67	69,67	15,48	15,83	15,63
30540	Feuerwehr Bremen	502,60	503,92	498,33	25,13	25,20	24,92	2,00	2,00	3,17	0,40	0,40	0,64
31920	Sportamt Bremen	29,80	21,83	24,00	1,49	1,09	1,20	5,92	5,00	4,25	19,85	22,90	17,71
32100	Schulen des Primarbereichs	1.426,00	1.270,42	1.225,67	71,30	63,52	61,28	46,17	41,00	46,75	3,24	3,23	3,81
32110	Sonderschulen	664,50	633,17	626,00	33,23	31,66	31,30	41,33	44,17	47,42	6,22	6,98	7,58
32140	Gesamtschulen	793,30	744,17	743,42	39,67	37,21	37,17	51,75	47,08	50,92	6,52	6,33	6,85
32150	Schulen des SEK I	1.028,70	987,50	949,42	51,44	49,38	47,47	40,50	36,33	43,67	3,94	3,68	4,60
32160	Schulen des SEK II	1.585,00	1.527,75	1.519,75	79,25	76,39	75,99	75,50	64,58	56,33	4,76	4,23	3,71
32170	Gymnasien	512,00	526,33	536,75	25,60	26,32	26,84	14,75	18,25	18,17	2,88	3,47	3,39
34900	Amt f. Soz. D. - Zentr. Dienst	167,00	169,83	130,33	8,35	8,49	6,52	26,58	31,92	27,50	15,92	18,80	21,10
34930	Amt f. Soz. D. - BAglS	318,00	302,08	301,67	15,90	15,10	15,08	28,00	19,92	18,08	8,81	6,59	5,99
34960	Amt f. Soz. D. - Soz.Zentren	625,00	620,25	664,75	31,25	31,01	33,24	67,50	72,50	81,58	10,80	11,69	12,27
35100	Gesundheitsamt	197,00	193,58	194,17	9,85	9,68	9,71	17,00	16,42	18,83	8,63	8,48	9,70
35120	Hafengesundheitsamt	20,00	18,83	19,75	1,00	0,94	0,99	2,00	2,42	1,83	10,00	12,85	9,27
36870	Amt für Straßen und Verkehr	299,00	287,50	282,67	14,95	14,38	14,13	29,92	30,33	32,08	10,01	10,55	11,35
38540	Hansestadt Brem. Hafenamt	111,90	105,50	101,83	5,60	5,28	5,09	13,00	11,75	11,25	11,62	11,14	11,05
22700	Universität Bremen	3.029,00	3.096,25	3.146,40	151,45	154,81	157,32	116,25	121,92	115,80	3,84	3,94	3,68
22760	Staats- und Universitätsbibl.	137,60	141,50	140,08	6,88	7,08	7,00	11,25	11,08	12,00	8,18	7,83	8,57
22790	HS Bremen	492,40	519,83	530,83	24,62	25,99	26,54	24,83	26,92	30,42	5,04	5,18	5,73
22800	HS für Künste	143,40	144,00	145,50	7,17	7,20	7,28	1,00	1,00	2,67	0,70	0,69	1,84
22850	HS Bremerhaven	147,30	154,75	158,17	7,37	7,74	7,91	5,00	2,67	5,58	3,39	1,73	3,53
25250	Landesuntersuchungsamt	58,92	52,50	53,75	2,95	2,63	2,69	3,83	5,42	6,67	6,51	10,32	12,41
26300	Performa-Nord	196,80	209,17	211,33	9,84	10,46	10,57	12,58	12,92	13,58	6,39	6,18	6,43
55050	Bauamt Bremen-Nord	36,30	35,67	34,00	(*)	(*)	1,70	2,83	2,00	2,00	7,81	5,61	5,88
54100	Bremer Entsorgungsbetriebe	89,17	90,50	89,33	4,46	4,53	4,47	7,00	6,50	7,33	7,85	7,18	8,21
54700	Bremer Volkshochschule	70,33	74,83	69,83	3,52	3,74	3,49	8,92	9,00	10,17	12,68	12,03	14,56
56300	Gebäude-Technik Management	344,08	(*)	(*)	17,20	(*)	(*)	41,92	(*)	(*)	12,18	(*)	(*)
25200	GEOInformation Bremen	142,92	134,42	122,40	7,15	6,72	6,12	18,75	18,58	18,33	13,12	13,82	14,98
54500	KiTa Bremen	1.332,17	1.376,58	1.405,17	66,61	68,83	70,26	63,83	73,58	86,33	4,79	5,35	6,14
54900	Musikschule der FHB	27,00	26,17	25,92	1,35	1,31	1,30	1,00	2,25	2,25	3,70	8,60	8,68
54800	Stadtbibliothek Bremen	150,83	145,67	146,00	7,54	7,28	7,30	17,75	14,00	15,33	11,77	9,61	10,50
54600	Stadtgrün Bremen/Umweltbetrieb	444,25	419,08	420,17	22,21	20,95	21,01	44,75	39,00	39,00	10,07	9,31	9,28
54200	Werkstatt Bremen	329,50	340,17	363,42	16,48	17,01	18,17	38,42	38,58	41,33	11,66	11,34	11,37
56000	Studentenwerk	271,17	287,17	285,00	13,56	14,36	14,25	13,83	16,50	20,00	5,10	5,75	7,02
58500	Immobilien Bremen	(*)	913,65	874,33	(*)	45,68	43,72	(*)	111,50	114,50	(*)	12,20	13,10
	GESAMTSUMME	24.631	24.811	24.699	1.232	1.241	1.235	1.523	1.619	1.686	6,18	6,52	6,82

(*) In den entsprechend gekennzeichneten Feldern sind keine Zahlen ausgewiesen, da diese Dienststellen neu geschaffen, aufgelöst oder mit einer anderen Dienststelle zusammengelegt wurden.

(**) Eine Quote kann hier nicht ausgewiesen werden, da bei den Auszubildenden keine Anrechnung auf einen Arbeitsplatz erfolgt.

Anlage 2 Zugänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2010

ZUGÄNGE	schwerb. Beschäftigte			Gesamtbeschäftigte			Prozentualer Anteil		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Neueinstellungen	14	17	31	1.225	761	1.986	1,14%	2,23%	1,56%
<u>davon:</u>									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	4	3	7	291	63	354	1,37%	4,76%	1,98%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	5	10	15	254	109	363	1,97%	9,17%	4,13%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	2	6	280	166	446	1,43%	1,20%	1,35%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	2	3	377	407	784	0,27%	0,49%	0,38%
sonstige			0	23	16	39	0,00%	0,00%	0,00%
Neueinstellungen im Bereich Ausbildung	5	2	7	552	340	892	0,91%	0,59%	0,78%
<u>davon:</u>									
Auszubildende	5	1	6	182	173	355	2,75%	0,58%	1,69%
Praktikanten		1	1	111	30	141	0,00%	3,33%	0,71%
Referendare			0	259	137	396	0,00%	0,00%	0,00%
	19	19	38	1.777	1.101	2.878	1,07%	1,73%	1,32%

Anlage 3 Abgänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2010

ABGÄNGE	schwerb. Beschäftigte			Gesamtbeschäftigte			Prozentualer Anteil		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Erreichung der Altersgrenze	4	8	12	51	148	199	7,84%	5,41%	6,03%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	1	0	1	11	0	11	9,09%	---	9,09%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2	2	4	17	30	47	11,76%	6,67%	8,51%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	3	4	17	63	80	5,88%	4,76%	5,00%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	3	3	6	54	60	0,00%	5,56%	5,00%
sonstige	0	0	0	0	1	1	---	0,00%	0,00%
Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit	19	11	30	53	36	89	35,85%	30,56%	33,71%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	6	0	6	12	1	13	50,00%	0,00%	46,15%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	7	5	12	13	9	22	53,85%	55,56%	54,55%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	5	10	21	14	35	23,81%	35,71%	28,57%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	1	2	7	12	19	14,29%	8,33%	10,53%
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Auf Antrag mit 63.Lj. (flex. Altersgrenze)	4	4	8	30	26	56	13,33%	15,38%	14,29%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	3	0	3	0,00%	---	0,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	1	2	6	1	7	16,67%	100,00%	28,57%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3	1	4	14	9	23	21,43%	11,11%	17,39%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	2	2	7	16	23	0,00%	12,50%	8,70%
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Mit dem 60. Lj. vorgez. Altersrente -Frauen-	3	0	3	21	0	21	14,29%	---	14,29%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	8	0	8	0,00%	---	0,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	3	0	3	8	0	8	37,50%	---	37,50%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	0	0	1	0	1	0,00%	---	0,00%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0	4	0	4	0,00%	---	0,00%
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Versetzung in den einstweiligen Ruhestand	0	1	1	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	1	1	0	1	1	---	100,00%	100,00%
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	11	7	18	11	7	18	100,00%	100,00%	100,00%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	2	1	3	2	2	4	100,00%	50,00%	75,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	6	3	9	6	2	8	100,00%	150,00%	112,50%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3	3	6	3	3	6	100,00%	100,00%	100,00%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	---	---	---
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Ausscheiden nach Altersteilzeit	6	13	19	145	151	296	4,14%	8,61%	6,42%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	2	0	2	8	1	9	25,00%	0,00%	22,22%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2	4	6	38	18	56	5,26%	22,22%	10,71%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	2	6	8	73	54	127	2,74%	11,11%	6,30%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	3	3	26	78	104	0,00%	3,85%	2,88%
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Zwischensumme	47	44	91	311	369	680	15,11%	11,92%	13,38%

ABGÄNGE	schwerb. Beschäftigte			Gesamtbeschäftigte			Prozentualer Anteil		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Tod	4	8	12	8	20	28	50,00%	40,00%	42,86%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	1	0	1	2	2	4	50,00%	0,00%	25,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	1	2	1	3	50,00%	0,00%	33,33%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	2	5	7	4	12	16	50,00%	41,67%	43,75%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	3	3	0	5	5	---	60,00%	60,00%
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Auf eigenen Wunsch m. Auflösungsvertrag	0	2	2	77	47	124	0,00%	4,26%	1,61%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	4	2	6	0,00%	0,00%	0,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	1	1	27	11	38	0,00%	9,09%	2,63%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	1	1	6	9	15	0,00%	11,11%	6,67%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0	39	25	64	0,00%	0,00%	0,00%
sonstige	0	0	0	1	0	1	0,00%	---	0,00%
Auf eigenen Wunsch - sonstige Gründe	2	2	4	40	32	72	5,00%	6,25%	5,56%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	4	0	4	0,00%	---	0,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	1	2	11	4	15	9,09%	25,00%	13,33%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	1	9	8	17	11,11%	0,00%	5,88%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	1	1	15	18	33	0,00%	5,56%	3,03%
sonstige	0	0	0	1	2	3	0,00%	0,00%	0,00%
Fristablauf / Zeitablauf	8	6	14	416	260	676	1,92%	2,31%	2,07%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	4	2	6	211	37	248	1,90%	5,41%	2,42%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	3	4	49	21	70	2,04%	14,29%	5,71%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	1	19	19	38	5,26%	0,00%	2,63%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	1	3	125	172	297	1,60%	0,58%	1,01%
sonstige	0	0	0	12	11	23	0,00%	0,00%	0,00%
sonstige Gründe	13	8	21	143	71	214	9,09%	11,27%	9,81%
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	17	4	21	0,00%	0,00%	0,00%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	8	2	10	15	7	22	53,33%	28,57%	45,45%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3	4	7	63	32	95	4,76%	12,50%	7,37%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	2	4	48	27	75	4,17%	7,41%	5,33%
sonstige	0	0	0	0	1	1	---	0,00%	0,00%
Ausbildungsende	5	0	5	33	29	62	15,15%	0,00%	8,06%
Praktikumsende	0	1	1	96	33	129	0,00%	3,03%	0,78%
Ende Referendariat	0	0	0	194	88	282	0,00%	0,00%	0,00%
SUMME	79	71	150	1.318	949	2.267	5,99%	7,48%	6,62%

Anlage 4 Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen der Beschäftigten im Jahr 2010

Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen	Aberkennung/Ablauf			Neuanerkennung		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Eigenschaft der Schwerbehinderung/Gleichstellung	8	2	10	74	47	121
<u>davon:</u>						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt			0	16	0	16
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2	1	3	23	12	35
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	1	5	21	20	41
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2		2	14	15	29

Anlage 5 Arbeitstechnische Hilfen

Beschäftigungsdienststelle	Arbeitstechnische Hilfe	angefallene Kosten	geförderter Betrag
Statistisches Landesamt	elektrisch höhenverstellbare Schreibtische	3.038,07 €	550,00 €
Stadtamt	XXL-Bürostuhl / Bürodrehstuhl, elektrisch höhenverstellbare Schreibtische, Aktenwagen, Klimagerät, Dokumentenhalter	4.373,60 €	1.100,00 €
Landgericht	Software	4.884,95 €	500,00 €
Bildung und Wissenschaft	höhenverstellbarer Schreibtisch, Lesegerät, Einhänderausstattung	8.851,31 €	900,00 €
Schulen	Bürodrehstühle	1.233,44 €	414,74 €
Universität Bremen	Bürodrehstuhl	746,73 €	414,72 €
Finanzamt Bremen-Mitte	Bürodrehstuhl	322,05 €	222,05 €
Finanzamt Bremen-Ost	Einhänderausstattung	1.202,85 €	300,00 €

Gesamtsumme: 24.653,00 € 4.401,51 €

Anlage 6 Pool der schwerbehinderten Beschäftigten

Gliederung nach Bereichen im Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten (Stand Dezember 2010)

	Beamte				Arbeitnehmer/innen				Abwesende (Beurlaubte / Rente auf Zeit)			
	Anzahl der Mitarbeiter/innen			Beschäftigungs- volumen	Anzahl der Mitarbeiter/innen			Beschäftigungs- volumen	Anzahl der Mitarbeiter/innen			Beschäftigungs- volumen
Ressort / Dienststelle	w	m	gesamt	gesamt	w	m	gesamt	gesamt	w	m	gesamt	gesamt
Bürgerschaft	-	-	-	-	-	1	1	1,00	-	-	-	-
Inneres und Sport	1	6	7	6,05	1	4	5	3,86	-	-	-	-
Justiz und Verfassung	-	-	-	-	2	2	4	2,92	1	-	1	1,00
Bildung und Wissenschaft	-	-	-	-	-	1	1	1,00	-	-	-	-
Universität	-	1	1	1,00	1	1	2	1,89	-	-	-	-
Kultur	-	-	-	-	4	4	8	7,15	-	-	-	-
Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	-	3	3	2,50	2	13	15	11,83	-	2	2	1,50
Werkstatt Bremen	-	-	-	-	2	-	2	1,78	-	-	-	-
Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	-	1	1	0,80	1	1	2	1,48	-	-	-	-
Finanzen	1	2	3	2,50	5	4	9	7,01	-	1	1	1,00
Gesamtsumme	2	13	15	12,85	18	31	49	39,92	1	3	4	3,50

Beschäftigungsvolumen insgesamt: 56,27

Gesamtzahl der Beschäftigten: 68

Anteil der weiblichen Beschäftigten: 20

Anteil der abwesenden Beschäftigten: 4