

Bremische Bürgerschaft – SD.NET Vorlagenformular (Plenum)

Vorlagentyp:	Drucksache Land	Verweis:	(zu Drs. 20/1333)
Dokumententyp:	Antwort	Urheber:	des Senats
Parlament:	Bremische Bürgerschaft (Landtag) - 20. WP	Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 1:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 2:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 3:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 4:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Unterzeichnende inkl. Fraktion/Gruppe 5:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Titel:

Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst

Sachverhalt/Frage/Aktuelle Stunde:

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
vom 7. Februar 2022**

„Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst“

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

„Die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben stellt einen zentralen Bereich gesellschaftlicher Partizipation dar. Deshalb sind alle privaten sowie öffentlichen Arbeitgeber*innen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen nach dem Sozialgesetzbuch IX verpflichtet, wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze durch Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen.

Insbesondere öffentliche Arbeitgeber*innen haben gegenüber schwerbehinderter Menschen eine hervorzuhebende Unterstützungs- und Förderungspflicht: Nicht nur die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse muss unterstützt werden; es braucht auch spezieller Strategien, die ihnen im öffentlichen Dienst eine berufliche Perspektive eröffnen. Zusätzlich kommt der öffentlichen Verwaltung hinsichtlich der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen eine grundsätzliche Vorbildfunktion zu.

Vor dem Hintergrund dieser besonderen gesellschaftlichen Verantwortung hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen bereits 2001 mit der Schwerbehindertenvertretung die erste - damals noch sogenannte - Integrationsvereinbarung (IGV) abgeschlossen, die für alle Dienststellen, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gültig war. In dieser Vereinbarung wurde unter anderem - über die gesetzlichen

Vorgaben hinaus - das beschäftigungspolitische Ziel gesetzt, mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Jenes Ziel wird seit 2001 kontinuierlich erreicht bzw. übertroffen. Dennoch ist seit einigen Jahren eine stetige Abnahme der Beschäftigungsquote erkennbar.

Wir fragen den Senat:

- I. Wie viele Menschen mit Schwerbehinderung arbeiteten in den letzten 5 Jahren in den jeweiligen Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes? (bitte getrennt aufschlüsseln nach Dienststelle, Ressortzuständigkeit, Bremen und Bremerhaven, Geschlecht und Alter) Wie hat sich insgesamt der Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung entwickelt?
- II. Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst und wie viele der Absolvent*innen mit Schwerbehinderung werden übernommen? Wie viele der übernommenen Absolvent*innen mit Schwerbehinderung sind fünf Jahre später noch im öffentlichen Dienst beschäftigt? Wenn nicht alle weiterhin beschäftigt sind, was sind die Gründe hierfür?
- III. Wie hat sich die Anzahl von Beschäftigten mit Schwerbehinderung an den Universitäten und Hochschulen des Landes in den letzten fünf Jahren entwickelt (bitte aufgeschlüsselt nach Einrichtung, Tätigkeitsfeld, Bremen und Bremerhaven, Geschlecht und Alter)?
- IV. Wie bewertet der Senat die Entwicklung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst? Welche Erkenntnisse ergeben sich aufgrund der Altersstruktur und der demografischen Entwicklung für den zukünftigen Anteil von schwerbehinderten Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst?
- V. Welche Maßnahmen wurden und werden derzeit verfolgt, um den Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst zu halten bzw. zu erhöhen?
- VI. Welche Informationsmöglichkeiten über die Einstellung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst stehen Menschen mit Schwerbehinderung aktuell zur Verfügung?
- VII. Welche Netzwerkaktivitäten - z. B. in Form von Praktika - bestehen zwischen dem öffentlichen Dienst und den Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen im Hinblick auf die Integration von Studierenden mit Schwerbehinderung in die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes?
- VIII. Welche Angebote zur Fort-, Weiter- oder Nachqualifikation werden von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung insbesondere wahrgenommen und inwieweit wirkt sich dies auf die weitere Beschäftigung aus?
- IX. Welche Angebote zur Fortbildung werden für Führungskräfte im öffentlichen Dienst angeboten, um stereotype Bewertungen schwerbehinderter Menschen im Rahmen ihrer Beschäftigung abzubauen? Sind diese aus Sicht des Senats ausreichend?
- X. Wann wird die Neufassung der Integrationsvereinbarung, der „Inklusionsvereinbarung“, vorliegen und inwieweit trägt sie dazu bei, den Anteil der Schwerbehinderten zu erhöhen und die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu verbessern?
- XI. Wie hoch ist die Anzahl der sog. Budgets für Arbeit im öffentlichen Dienst und welche Anstrengungen werden unternommen, um diese kontinuierlich zu

erhöhen?

- XII. Welche Rolle kommt der Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Hinblick auf die Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst zu und wann wird die Fortschreibung vorliegen?“

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

- I. **Wie viele Menschen mit Schwerbehinderung arbeiteten in den letzten 5 Jahren in den jeweiligen Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes? (bitte getrennt aufschlüsseln nach Dienststelle, Ressortzuständigkeit, Bremen und Bremerhaven, Geschlecht und Alter) Wie hat sich insgesamt der Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung entwickelt?**

Durch die gemäß § 166 SGB IX abgeschlossene Integrations- (bzw. Inklusionsvereinbarung - IGV bzw. IKV) besteht laut Ziffer 1.4.7 die Pflicht des Arbeitgebers, jährlich einen Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur Beschäftigter mit Schwerbehinderung im bremischen öffentlichen Dienst zu erstellen. Dieser Bericht soll Aussagen über die Personalstruktur der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beim Land und der Stadtgemeinde Bremen bzw. des **Magistrats der Stadt Bremerhaven** enthalten. U.A. werden folgende Informationen bekannt gegeben:

- Beschäftigte mit Schwerbehinderung gegliedert nach Dienststellen (im Jahresdurchschnitt)
- Altersstruktur der Beschäftigten mit Schwerbehinderung
- Altersstruktur der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach Personalgruppen

Die Zahlen und Daten, über die berichtet wird, sind anonymisiert, um insbesondere auch den Datenschutz zu gewährleisten.

Bei einer Auswertung und Darstellung der in dieser Anfrage gewünschten Daten und Merkmale kann der Datenschutz nicht gewährleistet werden. Eine Beantwortung der Fragen ist in der gewünschten Differenzierung nicht möglich, da bei einer so detaillierten Aufschlüsselung insbesondere bei kleineren Dienststellen die Anonymität einzelner Personen nicht gewährleistet werden kann. Die Informationen, die datenschutzkonform über die Personalstruktur der Beschäftigten mit Schwerbehinderung beim Land und der Stadtgemeinde Bremen sowie beim Magistrat Bremerhaven in den Jahren 2017 - 2020 ermittelt werden können, kann der **Anlage 1** entnommen werden. Für das Jahr 2021 liegen noch keine Zahlen vor. Das Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit ist noch bis zum 31.03.2022 geöffnet d.h. der Bericht für das Jahr 2021 befindet sich noch in der Auswertung.

Zur Darstellung der Beschäftigtenstruktur Menschen mit Schwerbehinderung im bremischen öffentlichen Dienst werden unterschiedliche Berechnungsmodalitäten zugrunde gelegt. Einerseits werden Jahresdurchschnittswerte ausgewiesen, andererseits müssen aber auch Stichtagsberechnungen vorgenommen werden - hier wird der Monat Dezember als letzter und damit auch datenaktuellster Monat des Jahres zugrunde gelegt.

Bei einer Betrachtung der in den Anlagen ausgewiesenen Zahlen ist festzustellen, dass die Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sowie auch die Beschäftigungsquote in den letzten 5 Jahren relativ konstant ist.

Anlage 1:

Personalstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten beim Land und der Stadtgemeinde Bremen 2017-2020

Personalstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten beim Magistrat Bremerhaven

- II. Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst und wie viele der Absolvent*innen mit Schwerbehinderung werden übernommen? Wie viele der übernommenen Absolvent*innen mit Schwerbehinderung sind fünf Jahre später noch im öffentlichen Dienst beschäftigt? Wenn nicht alle weiterhin beschäftigt sind, was sind die Gründe hierfür?**

Die Quote der Auszubildenden mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2017 - 2020, sowie die Anzahl im Dezember eines Jahres können für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und den Magistrat Bremerhaven der **Anlage 2** entnommen werden. Für das Jahr 2021 liegen noch keine Zahlen vor. Das Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit sowie der Bericht für das Jahr 2021 befinden sich zurzeit noch in der Auswertung und Bearbeitung.

Daten über den Anteil der Auszubildenden, die eine angefangene Berufsausbildung abschließen und im Anschluss übernommen werden, liegen nicht vor. Ebenfalls wird nicht ermittelt, welcher Anteil ehemaliger Auszubildender nach fünf Jahren noch im öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Bisherige Erfahrungen aus der Praxis weisen allerdings darauf hin, dass Abgänge von Auszubildenden mit Schwerbehinderung nach der Ausbildung oder zum Beginn der Berufstätigkeit die Ausnahme sind. Denn das Land und die Stadtgemeinde Bremen haben sich generell eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzausstattung zum Ziel gesetzt, so dass auch den Auszubildenden mit Schwerbehinderung in der Regel eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden kann.

Anlage 2:

Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung beim Land und der Stadtgemeinde Bremen 2017-2020

Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung beim Magistrat Bremerhaven 2017-2020

- III. Wie hat sich die Anzahl von Beschäftigten mit Schwerbehinderung an den Universitäten und Hochschulen des Landes in den letzten fünf Jahren entwickelt (bitte aufgeschlüsselt nach Einrichtung, Tätigkeitsfeld, Bremen und Bremerhaven, Geschlecht und Alter)?**

Eine Beantwortung der Fragen ist auch hier im Detail bzw. in der gewünschten Differenzierung nicht möglich. Bei einer Auswertung und Darstellung der in dieser Anfrage gewünschten Daten und Merkmale kann der Datenschutz nicht gewährleistet werden.

Die Informationen, die datenschutzkonform über die Personalstruktur der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an den Universitäten und Hochschulen des Landes in den Jahren 2017 - 2020 ermittelt werden können, können der **Anlage 3 (a) und (b)** entnommen werden. Für das Jahr 2021 liegen leider noch keine Zahlen vor. Das Anzeigeverfahren an die Agentur für Arbeit sowie der Bericht für

das Jahr 2021 befinden sich zzt. noch in der Bearbeitung.

Anlage 3 (a) und (b):

Personalstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten an den Universitäten und Hochschulen

IV. Wie bewertet der Senat die Entwicklung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst? Welche Erkenntnisse ergeben sich aufgrund der Altersstruktur und der demografischen Entwicklung für den zukünftigen Anteil von schwerbehinderten Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst?

Die gesetzlich zu erreichende Beschäftigungsquote beträgt 5%. Über die IGV hat sich der Senat jedoch das beschäftigungspolitische Ziel gesetzt, mindestens eine Quote von 6% zu erreichen. Dieses Ziel erreicht die Freie Hansestadt Bremen seit Jahren.

Schwerbehindertenbeschäftigungsquote Land und Stadtgemeinde Bremen für die Jahre 2010-2020

Jahr	Arbeitsplätze	5 v.H.	6 v.H.	schwerbehinderte Beschäftigte	Anteil schwerbehinderte Frauen	Erfüllungsquote
2010	24.699	1.234,93	1.481,91	1.686	952	6,82
2011	24.809	1.240,45	1.488,54	1.712	979	6,90
2012	24.782	1.239,10	1.486,92	1.747	991	7,05
2013	24.951	1.247,55	1.497,06	1.738	983	6,96
2014	25.171	1.258,55	1.510,26	1.744	995	6,92
2015	25.247	1.262,34	1.514,81	1.708	1.008	6,76
2016	24.582	1.229,10	1.474,92	1.715	1.018	6,97
2017	25.863	1.293,15	1.551,78	1.682	960	6,50
2018	26.384	1.319,22	1.583,06	1.670	989	6,33
2019	27.119	1.355,97	1.627,16	1.693	1.013	6,24
2020	27.818	1.390,90	1.669,08	1.735	1.056	6,23

Der Magistrat Bremerhaven hat sich ebenfalls das beschäftigungspolitische Ziel gesetzt, mindestens eine Quote von 6% zu erreichen. Dieses Ziel erreicht der Magistrat seit Jahren. Der Anteil von Frauen bei den schwerbehinderten Beschäftigten wird erst seit 2014 erfasst.

Schwerbehindertenbeschäftigungsquote Magistrat Bremerhaven für die Jahre 2010-2020

Jahr	Arbeitsplätze	5 v. H	6 v. H	schwerbehinderte Beschäftigte	davon Frauen	Quote
2010	4.277	213,85	256,62	353	-	8,79
2011	4.634	231,70	278,04	361	-	8,29
2012	4.470	223,50	268,20	298	-	8,46
2013	4.401	220,03	264,04	288	-	7,48
2014	4.600	230,00	276,00	320	158	6,66
2015	4.489	224,45	269,34	325	180	6,95
2016	4.638	231,90	278,28	322	180	6,65
2017	4.800	240,00	288,00	312	189	6,45
2018	4.881	244,05	292,86	311	184	6,53
2019	5.448	272,40	326,88	349	211	6,62
2020	5.492	274,60	329,52	357	220	6,81

Die demografische Entwicklung - insbesondere der Altersstruktur im bremischen öffentlichen Dienst und beim Magistrat Bremerhaven - zeigt, dass in den kommenden Jahren in den unterschiedlichen Personalgruppen mit diversen Altersabgängen zu rechnen ist. Das führt auch dazu, dass die Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in den kommenden Jahren sinken wird. Zumal es nach wie vor so ist, dass die Zahl der anerkannten Schwerbehinderungen gerade in der Altersgruppe der 50 - 59jährigen Beschäftigten am höchsten ist, gefolgt von der Altersgruppe der 60jährigen bzw. älteren Beschäftigten und der 40 - 49jährigen.

Auch der nicht unerhebliche Anstieg der Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren und die dazu im Verhältnis gesehene geringe Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung führt möglicherweise zu einer sinkenden Erfüllungsquote. Die Einstellung Menschen mit Schwerbehinderung in den bremischen öffentlichen Dienst gestaltet sich - trotz diverser finanzieller Anreize - immer noch schwierig. Das liegt u.a. daran, dass aufgrund der seit Jahren vorgegebenen Einsparverpflichtungen einerseits und der flächendeckenden Einführung der Informations- und Kommunikationstechnik andererseits eine Vielzahl von behindertengerechten Arbeitsplätzen und Dienstposten weggefallen sind. Andererseits ist aber auch festzustellen, dass bei Stellenbesetzungsverfahren eine Besetzung mit Menschen mit Schwerbehinderung häufig mangels geeigneter oder fehlender Bewerberinnen und Bewerber - nicht möglich ist. Auch werden Arbeitsplätze häufig für Beschäftigte mit Schwerbehinderung benötigt, die aus dem internen Beschäftigungssystem kommen und zum Teil aufgrund ihrer gegebenen Leistungseinschränkungen auf andere Arbeitsplätze und Dienstposten zu vermitteln sind.

V. Welche Maßnahmen wurden und werden derzeit verfolgt, um den Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst zu halten bzw. zu erhöhen?

Der Senat hat eine Vielzahl von Maßnahmen getroffen, um die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern. Menschen mit Schwerbehinderung können sich im Land und bei der Stadtgemeinde Bremen sowie beim Magistrat Bremerhaven grundsätzlich auf jede freie und freiwerdende Stelle bewerben. Dies schließt auch die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen mit ein, die sich vorrangig nur an bereits im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigte

Mitarbeiter:innen richten. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind in der IGV bzw. IKV getroffen worden, die der Senat mit den zuständigen Interessenvertretungen abgeschlossen hat.

Neben diesen Maßnahmen wird in jeder Stellenausschreibung dafür geworben, dass sich Menschen mit Schwerbehinderung um die ausgeschriebenen Stellen bewerben sollen und bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung Vorrang haben. Unter Berücksichtigung des Benachteiligungsverbot es werden entsprechende Bewerber:innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Der Senat bemüht sich, gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie auch mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter, junge Menschen mit Schwerbehinderung für eine Ausbildung, ein Praktikum oder ein Referendariat im öffentlichen Dienst zu gewinnen. Einerseits durch gezielte Stellenausschreibungen, in denen - wie gesagt - explizit für Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung geworben wird, sowie andererseits - insbesondere für den Bereich der Ausbildung - auch durch breit angelegte „Werbekampagnen“ (z.B. Messen und Jobbörsen).

Eine weitere Maßnahme ist die Vorhaltung eines Ausbildungsplatzkontingents von bis zu 15 Plätzen für Absolvent:innen von Bremer Werkschulen. Dieses Angebot wird bereits seit geraumer Zeit vom Senat im Rahmen der Beschlüsse über die jährliche Ausbildungsplanung unterbreitet. Darüber hinaus kooperiert das Aus- und Fortbildungszentrum mit einem bremischen Bildungsträger und beteiligt sich in diesem Rahmen an einer Verbundausbildung von behinderten Menschen zur/zum Fachpraktiker:in Hauswirtschaft.

Auch die Regelungen, Handlungshilfen und Fortbildungsangebote zum betrieblichen Eingliederungsmanagement leisten einen Beitrag zum besseren Umgang mit erkrankten und leistungseingeschränkten Beschäftigten. Im Rahmen des BEM zu Vereinbarungen zu gelangen, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern, ist ein Beitrag um Menschen mit Schwerbehinderung darin zu unterstützen, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Nicht nur im Hinblick auf Menschen mit Behinderung legt der Senat einen besonderen Fokus auf gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz. Bereits seit Juni 2009 bildet die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst den konzeptionellen und strukturellen Rahmen für die Entwicklung präventiver Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

VI. Welche Informationsmöglichkeiten über die Einstellung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst stehen Menschen mit Schwerbehinderung aktuell zur Verfügung?

Menschen mit Schwerbehinderung haben die Möglichkeit, sich internetbasiert über das Karriereportal der Freien Hansestadt Bremen über alle freien und freiwerdenden Stellen zu informieren. Das gilt auch für die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen, da sich Menschen mit Schwerbehinderung grundsätzlich auch jede freie und freiwerdende Stelle bewerben dürfen. Hierfür wird zusätzlich auch ein Abonnement-Service angeboten. Die Ausschreibungstexte werden per E-Mail übermittelt.

VII. Welche Netzwerkaktivitäten - z. B. in Form von Praktika - bestehen zwischen dem öffentlichen Dienst und den Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen

im Hinblick auf die Integration von Studierenden mit Schwerbehinderung in die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes?

Derzeit gibt es kein dezidiertes Programm für die Integration von Studierenden mit Schwerbehinderung in die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes. Die Bewerbungen von Studierenden mit Schwerbehinderung auf Praktikumsplätze, Werkstudierendentätigkeiten etc. in den Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen wird ausdrücklich begrüßt.

VIII. Welche Angebote zur Fort-, Weiter- oder Nachqualifikation werden von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung insbesondere wahrgenommen und inwieweit wirkt sich dies auf die weitere Beschäftigung aus?

Aus datenschutzrechtlichen Gründen können keine Auswertungen hinsichtlich der Teilnahme von Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung an Angebote zur Fort-, Weiter- oder Nachqualifikation erhoben werden.

Grundsätzlich können sich alle Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung im Rahmen der vorgegebenen Zielgruppenbeschreibung zu den Veranstaltungen des Fort- und Weiterbildungsprogramms des Senators für Finanzen bzw. zu den internen Veranstaltungen des Magistrats Bremerhaven anmelden, um ihre beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern sowie den technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen.

Über das allgemeine Fortbildungsangebot hinaus gibt es seit Jahren in Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Veranstaltung ausschließlich für Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung, die über die rechtlichen Grundlagen und Bestimmungen zu Nachteilsausgleichen informiert.

Weiterhin gibt es im Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen Angebote für gehörlose und hörgeschädigte Mitarbeiter:innen, teilweise zusammen mit den hörenden Kolleg:innen, zur Verbesserung der Verständigung am Arbeitsplatz.

Zudem bietet das Amt für Versorgung und Integration in Bremen und das Amt für Menschen mit Behinderung in Bremerhaven mehrmals im Jahr Fortbildungen zu den Themen Kündigungsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und Prävention an.

IX. Welche Angebote zur Fortbildung werden für Führungskräfte im öffentlichen Dienst angeboten, um stereotype Bewertungen schwerbehinderter Menschen im Rahmen ihrer Beschäftigung abzubauen? Sind diese aus Sicht des Senats ausreichend?

Das aktuelle Fortbildungsprogramm beinhaltet verschiedene Fortbildungsangebote, die stereotypen Bewertungen von Menschen mit Schwerbehinderung entgegenwirken. Die Kurse haben eine unterschiedliche Ausrichtung, so dass eine Bandbreite an Themen in Bezug auf die Vermeidung von Stereotypen angesprochen wird. Eine alleinige Betrachtung des Fortbildungsangebotes greift hier jedoch zu kurz. Es benötigt vielmehr eine Gesamtstrategie, die mehrere Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen beinhaltet. Eine Schlüsselrolle in diesem Prozess spielt die Haltung der (oberen) Führungsebene. Diese muss eine Vorbildfunktion einnehmen und wichtige Impulse und Signale in die Organisation senden, damit eine offene und tolerante Organisationskultur entsteht. Durch die Fortschreibung der UN-Behindertenrechtskommission, die Umsetzung der neuen Inklusionsvereinbarung und des Diversity-Management Konzeptes stellt sich die FHB der umfassenden Aufgabe einer ganzheitlichen Betrachtung von Strukturen, Verantwortlichkeiten und Wirkmechanismen von Organisationskultur.

X. Wann wird die Neufassung der Integrationsvereinbarung, der „Inklusionsvereinbarung“, vorliegen und inwieweit trägt sie dazu bei, den Anteil der Schwerbehinderten zu erhöhen und die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu verbessern?

Um eine nachhaltige Umsetzung zu gewährleisten läuft ein intensiver Abstimmungsprozess mit den zu beteiligenden Gremien. Die neue Inklusionsvereinbarung (IKV) für das Land und die Stadtgemeinde Bremen soll möglichst im 3. Quartal 2022 in Kraft treten. Die aktuelle Inklusionsvereinbarung des Magistrats Bremerhaven „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ liegt seit dem 15.07.2020 vor.

Mit der IKV setzt die Freie Hansestadt Bremen (FHB) als öffentlicher Arbeitgeber und Dienstherr die gesetzlichen Verpflichtungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - innerhalb der Bremischen Landes- und Stadtgemeindeverwaltungen um und konkretisiert damit die besondere Fürsorgepflicht des Landes Bremen gegenüber Menschen mit Behinderung, die eine Beschäftigung anstreben oder bereits beschäftigt sind. Zielsetzung ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern, zu sichern und auszubauen.

Die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Arbeit und Ausbildung ist somit wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Um diese Ziele zu erreichen, werden die Regelungen in der IKV großzügig auf die Maßgabe ausgerichtet sein, Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderung zu begründen und auf Dauer zu erhalten. Im Vordergrund steht dabei die Teilhabe.

Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgeber:innen gegenüber den Menschen mit Behinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Verantwortung erstreckt sich die Förderung nicht nur auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch darauf, Initiativen zu ergreifen, die vielen Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst eine dauerhafte berufliche Perspektive und berufliche Weiterentwicklung ermöglicht.

Über die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung hinaus, eine Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze sicherzustellen, bleibt es weiterhin Ziel des Senats, unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Bedeutung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht und der Vorbildfunktion öffentlicher Arbeitgeber:innen, eine Beschäftigungsquote von mindestens 6% der Menschen mit Schwerbehinderung bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze zu erreichen.

Der Senat wird sich dafür einsetzen und darauf hinwirken, dass diese Vereinbarung auch in Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen und - soweit rechtlich umsetzbar - auch in die Beteiligungsgesellschaften sowie auch bei Veräußerungen oder Privatisierungen solcher Beteiligungsgesellschaften, des Landes und der Stadt übernommen wird.

XI. Wie hoch ist die Anzahl der sog. Budgets für Arbeit im öffentlichen Dienst und welche Anstrengungen werden unternommen, um diese kontinuierlich zu erhöhen?

Zurzeit sind im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen (Stadt und Land) keine Menschen über ein Budget für Arbeit beschäftigt, das aus bremischen Mitteln

gefördert wird. Beim Magistrat Bremerhaven wird zurzeit ein Mensch über das Budget für Arbeit beschäftigt. Kostenträger für das Budget für Arbeit können auch andere Kommunen oder andere Leistungsträger wie Unfallversicherung, Kriegsopferfürsorge oder Kinder- und Jugendhilfe sein. Hierüber liegen keine Informationen vor.

Um die Anzahl der Menschen mit Beeinträchtigungen, die über ein Budget für Arbeit beschäftigt werden, zu erhöhen, wurden und werden mehrere Maßnahmen unternommen. Hierzu gehören bspw. die Erhöhung des maximalen Lohnkostenzuschusses von 40 auf 60 Prozent der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV, die Finanzierung der Maßnahme ÜWA (Übergang Werkstatt Allgemeiner Arbeitsmarkt) sowie die Finanzierung eines Modellvorhabens zwischen Integrationsfachdienst und Werkstatt für behinderte Menschen in der Stadt Bremen. Bzgl. der Finanzierung eines ähnlichen Modellvorhabens steht die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport im Austausch mit Akteuren in Bremerhaven.

XII. Welche Rolle kommt der Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Hinblick auf die Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst zu und wann wird die Fortschreibung vorliegen?

Im Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention spielt die Beschäftigung im Öffentlichen Dienst eine wichtige Rolle. Im Landesaktionsplan gibt es sieben Themenfelder, zu denen jeweils eine Arbeitsgruppe eingerichtet worden ist. In der Arbeitsgruppe „Arbeit und Beschäftigung“ ist auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Öffentlichen Dienst ein Thema. Es ist vorgesehen, dass im Aktionsplan eine Maßnahme in Bezug auf die Beschäftigtenquote im Öffentlichen Dienst aufgenommen wird. Darüber hinaus geht es bei einer weiteren Maßnahme um die Prüfung, ob die Einrichtung von Inklusionsabteilungen im Öffentlichen Dienst eine Möglichkeit sind, Menschen mit Behinderung Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst zu eröffnen. Der Landesaktionsplan wird in 2022 beschlossen werden. Ziel ist die Befassung der politischen Gremien vor der Sommerpause. In Bremerhaven gibt es zudem noch den Teilhabeplan „Eine Stadt für alle“.

Der Vorlage sind die Anlagen 1 bis 3b zur Personalstruktur beigelegt.

Beschlussempfehlung:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.