

Die Senatorin für Finanzen

---

# Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst für das Jahr 2011



**Freie  
Hansestadt  
Bremen**



## **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](mailto:edwin.ninierza@finanzen.bremen.de)  
Marion Behrens, Tel.: 361 5509, E-Mail: [marion.behrens@finanzen.bremen.de](mailto:marion.behrens@finanzen.bremen.de)  
Claudia Gerken, Tel.: 361 5464, E-Mail: [claudia.gerken@finanzen.bremen.de](mailto:claudia.gerken@finanzen.bremen.de)

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

Stand: Juli 12

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
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	3
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	10
10. Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten	11
11. 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	12
12. Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	13
12.1 Interne Maßnahmen - Pool der schwerbehinderten Beschäftigten	13
12.2 Externe Maßnahmen	13
12.2.1 Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter	13
12.2.2 Regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen - Arbeitsmarktprogramm PLUS	13
12.2.3 Überregionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen	14
12.2.4 Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Bremen	14
12.2.5 Besondere Dienstleistungen für schwerbehinderte Menschen im Internet (bremen.online)	14
13. Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen	15
14. Betriebliches Gesundheitsmanagement	15
15. Weitere Maßnahmen im Rahmen der Integrationsvereinbarung	16
15.1 Gesamtintegrationsteam	16
15.2 Beauftragte der Arbeitgeber	17
15.3 Integrationsvereinbarungen außerhalb der Kernverwaltung	17
15.4 Barrierefreiheit	18
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 2012	21
20.1 Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen	21
20.2 Beschlüsse zur „Umsetzung der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ vom 8. März 2010 und 20. April 2010 bestehen weiter	22
20.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement - Erneute Evaluation	22

20.4	Aktives Gesundheitsmanagement bei der Freien Hansestadt Bremen - Erster Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes 2010/2011 veröffentlicht	22
20.5	Fehlzeitenstatistik - Zentrale und dienststellenbezogene Auswertungen des Krankenstandes schwerbehinderter Menschen	23
20.6	Leistungsgeminderte Jugendliche - Möglichkeit der Zusatzqualifikation ("Personenbezogene Dienstleistungen in Senioreneinrichtungen")	23
20.7	UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) - Temporärer Expertenkreis zur Erarbeitung eines Aktionsplans zur Umsetzung der BRK im Land Bremen	24

<b>Tabellen-, Schaubild- und Anlagenverzeichnis</b>		<b>Seite</b>
Tabelle 1	Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2011	2
Schaubild 1	Entwicklung der Beschäftigungsquote des Landes und der Stadtgemeinde Bremen von 2001-2011	3
Schaubild 2	Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 Absatz 3 Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2010 im Jahresdurchschnitt	4
Tabelle 2	Werkstattaufträge - Darstellung des Gesamtvolumens 2011 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	Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen von 2005-2011 ( <i>Stand jeweils 31. Dezember</i> )	11
Anlage 1	Schwerbehinderte Beschäftigte nach Dienststellen	25
Anlage 2	Zugänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Zugängen der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2011	27
Anlage 3	Abgänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Abgängen der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2011	28
Anlage 4	Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen der Beschäftigten im Jahr 2011	30
Anlage 5	Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung von Neuankömmlingen der SB-Eigenschaft bzw. Neueinstellungen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten	31
Anlage 6	Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten - prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten	32
Anlage 7	Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten nach Personalgruppen	33
Anlage 8	Pool der schwerbehinderten Beschäftigten	35

## 1. Einleitung

Durch die gemäß § 83 SGB IX abgeschlossene Integrationsvereinbarung besteht laut Ziffer 1.4.7 die Pflicht des Arbeitgebers, jährlich einen Bericht<sup>1</sup> 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 Teilzeitarbeit einschli. einer geschlechtsspezifischen Darstellung,
- Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden einschli. 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. Die gemäß § 73 SGB IX ermittelten Arbeitsplätze entsprechen nicht dem tatsächlichem Beschäftigungsvolumen, da ausschließlich Personen bzw. „Kopfzahlen“ im Jahresdurchschnitt gezählt werden. Bei der Betrachtung der schwerbehinderten Beschäftigten finden die schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Mitarbeiter/innen und Auszubildenden Berücksichtigung sowie auch die durch die Agentur für Arbeit anerkannten sog. Mehrfachanrechnungen gemäß § 76 SGB IX (**vergl. Ziffer 3 und 4 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.

---

<sup>1</sup> Die im Rahmen dieser Verpflichtung bereits seit 2002 erstellten Berichte können im internen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) unter der Adresse [www.mip.intra](http://www.mip.intra) an folgender Stelle eingesehen werden: Dokumente - Ordner Navigation - Grundsatzinformationen - Verwaltungsreform Modernisierung - Personalentwicklung inkl. Frauenförderung - Schwerbehindertenintegration - Bericht zur IGV. Im Internet kann der jeweils aktuelle Berichte unter der Adresse: [www.finanzen.bremen.de](http://www.finanzen.bremen.de) / Personal + Ausbildung - Schwerbehindertenangelegenheiten abgerufen werden.

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 - 10 sowie Anlage 2, 3, 5 und 6**).

### 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 2011 jahresdurchschnittlich über insgesamt 24.809 Arbeitsplätze.

Davon sind im Jahresdurchschnitt 1.712 mit schwerbehinderten Beschäftigten - davon 979 schwerbehinderte Frauen - besetzt gewesen, so dass sich eine Beschäftigungsquote von 6,90 v.H. für das Jahr 2011 ergibt (**siehe nachfolgende Tabelle 1: Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2011 und Anlage 1: Schwerbehinderte Beschäftigte nach Dienststellen**).

**Tabelle 1 Schwerbehindertenbeschäftigungsquote für die Jahre 2001-2011**

Jahr	Arbeitsplätze	5 v.H.	6 v.H.	schwerbehinderte Beschäftigte	Anteil schwerbehinderte Frauen	Erfüllungsquote
2001	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	k.A.	6,02
2002	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	k.A.	5,97
2003	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	k.A.	6,08
2004	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	k.A.	6,25
2005	25.092	1.254,60	1.505,52	1.602	k.A.	6,38
2006	24.821	1.241,05	1.489,26	1.557	k.A.	6,27
2007	24.655	1.232,75	1.479,30	1.517	k.A.	6,15
2008	24.631	1.231,55	1.477,86	1.523	834	6,18
2009	24.811	1.240,57	1.488,69	1.619	932	6,52
2010	24.699	1.234,93	1.481,91	1.686	952	6,82
<b>2011</b>	<b>24.809</b>	<b>1.240,45</b>	<b>1.488,54</b>	<b>1.712</b>	<b>979</b>	<b>6,90</b>

Festzustellen ist, dass die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten - insbesondere auch der Anteil der schwerbehinderten Frauen - erneut angestiegen ist.

Der Anstieg der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist vorrangig auf eine Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft der bereits im bremischen öffentlichen Dienst Beschäftigten zurückzuführen. Darüber hinaus wurden aber auch schwerbehinderte Beschäftigte neu eingestellt. Eine genaue Übersicht und Aufteilung der Zugänge finden Sie unter der **Ziffer 8 und in der Anlage 2**.

**Eine Ausgleichsabgabepflicht für das Land und die Stadtgemeinde Bremen ist im Jahr 2011 nicht entstanden.**

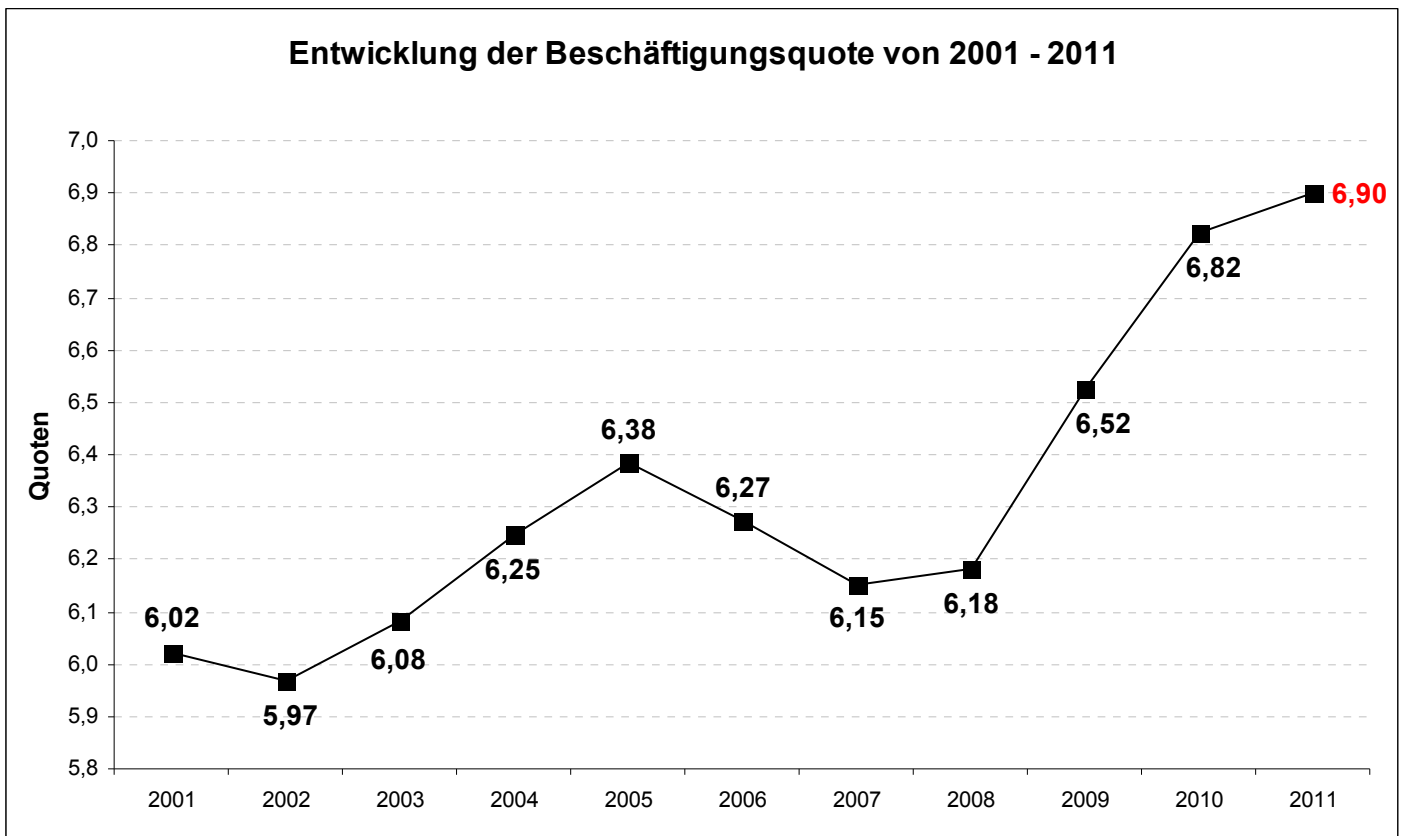
#### 4. Entwicklung der Beschäftigungsquote - Land und Stadtgemeinde Bremen

Die Entwicklung bzw. ein Vergleich der Beschäftigungsquote in der Zeit von 2001 - 2011 im nachfolgenden 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 v.H. eine Beschäftigungsquote von mindestens 6 v.H. zu erreichen - konsequent verfolgt hat und auch weiter verfolgen 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 den 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 - außer in der unter 20 Jahren - häufiger schwerbehindert sind als männliche Beschäftigte.

Weitere Informationen zur Altersstruktur entnehmen Sie bitte den **Ziffern 9 und 10** sowie den **Anlagen 5 und 6**.

**Schaubild 1 Entwicklung der Beschäftigungsquote des Landes und der Stadtgemeinde Bremen von 2001-2011**



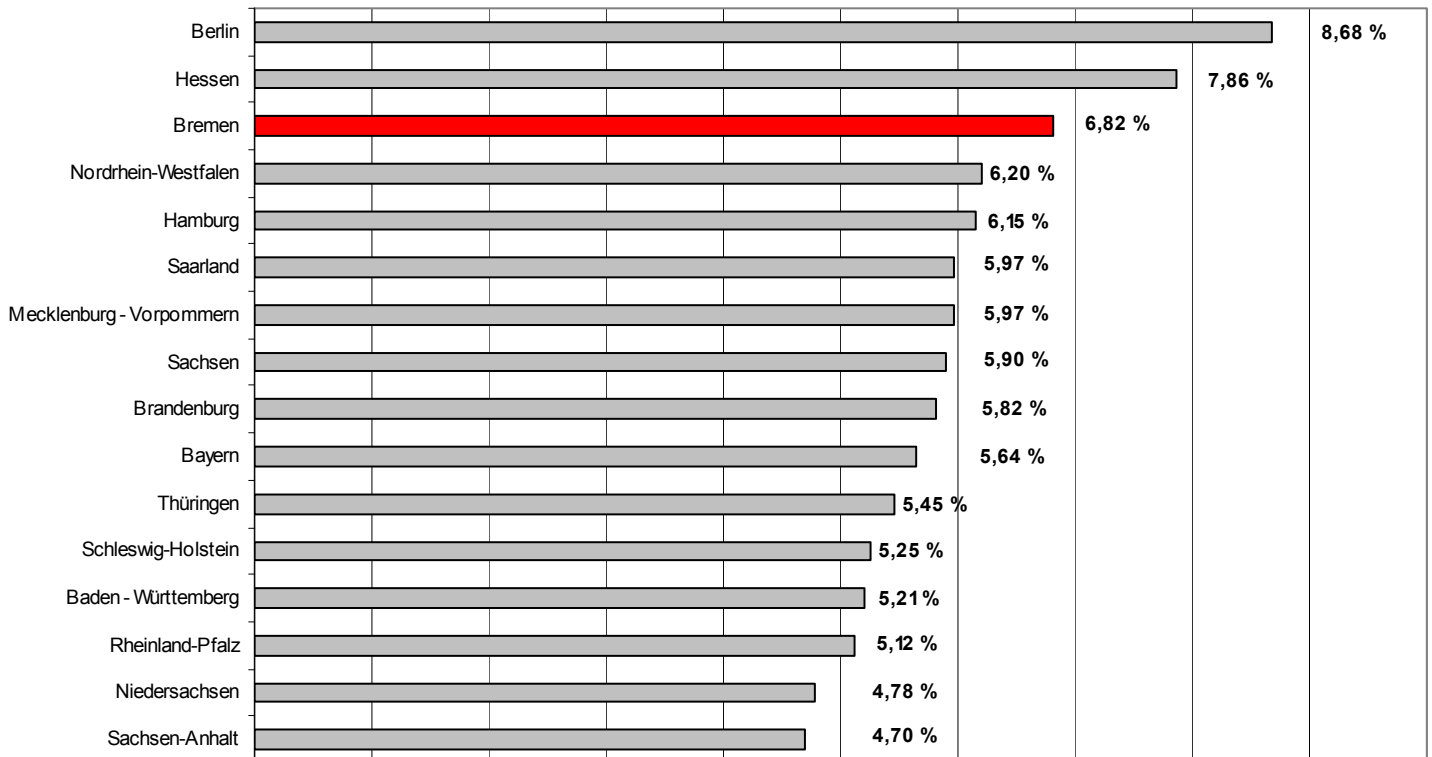
#### 5. Erfüllung der Beschäftigungsquoten im Ländervergleich

Das auf der nächsten Seite dargestellte **Schaubild 2** zeigt die Erfüllung der Beschäftigungsquote im Ländervergleich. Bremen befindet sich bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Ländervergleich bereits seit 2002 beständig auf einem der oberen Plätze.



**Schaubild 2 Erfüllung der Beschäftigungsquote gemäß § 71 Absatz 3 Nr. 2 SGB IX durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahr 2010 im Jahresdurchschnitt**

Hinweis: Entsprechende Länderübersichten für das Jahr 2011 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 2011 wurden neben der Werkstatt Bremen - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen - auch die Werkstatt für behinderte Menschen Rostock - Michaelshof, die Blindenwerkstätten Schlich GmbH in Hürtgenwald-Horn, die Blindenwerkstätten Holger Sieben e.K. in Rehburg-Loccum, das Blindenwerk Polytex gGmbH in Koblenz und das Blindenhandwerk "Fritz Reuter" gGmbH in Schwerin in Anspruch genommen.

Es wurden Aufträge in der Gesamthöhe von 531.077,07 Euro erteilt. Diese Summe beinhaltet Arbeitsleistungen in Höhe von 401.811,04 Euro. Auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar wäre gemäß § 140 SGB IX ein Betrag in Höhe von 200.905,52 Euro.

Es ist festzustellen, dass im Vergleich zum Vorjahr (2010) das Volumen der erteilten Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen erneut angestiegen ist (siehe auch **Tabelle 2**) auf der nächsten Seite.)

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 2011 im Vergleich zu den Vorjahren**

<b>Werkstattaufträge</b>	<b>Gesamtvolumen</b>	<i>davon</i> <b>Arbeitsleistungen</b>	<b>anrechenbarer Betrag</b>
<b>2008</b>	418.446,97 €	298.949,85 €	<b>149.474,93 €</b>
<b>2009</b>	474.404,41 €	337.288,60 €	<b>168.644,30 €</b>
<b>2010</b>	492.489,27 €	359.075,35 €	<b>179.537,68 €</b>
<b>2011</b>	531.077,70 €	401.811,04 €	<b>200.905,52 €</b>
<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%
<i>proz. Steigerung 2010 zu 2011</i>	7,84%	11,90%	11,90%

Folgende Leistungen wurden von den Dienststellen und Betrieben der Freien Hansestadt Bremen bei den Werkstätten für behinderte Menschen im Jahr 2011 in Anspruch genommen:

**Tabelle 3 Leistungen der Werkstätten für behinderte Menschen**

<b>Art der Werkstatteleistung</b>	<b>Gesamtbetrag in €</b>	<b>Arbeitsleistung in €</b>
Pflege von Außenanlagen	111.758,04	104.732,33
Fahrradkauf/-pflege und Fahrzeugpflege	83.816,84	81.378,92
Druckaufträge	76.500,14	30.706,04
Archivieren, Scannen von Akten, Beschriften von Ordnern, Verfilmungen, Kopierarbeiten, Aufbereitung von Unterlagen, Schreibarbeiten etc.	33.561,82	30.082,78
Möbel, Einrichtungsgegenstände	31.469,96	16.883,49
Service- und Reinigungsarbeiten	11.328,10	11.031,71
Fotoarbeiten	6.240,12	6.240,12
Versandarbeiten	6.055,35	2.357,18
Holzstempel, Datumstempel, Trodat	3.058,80	1.715,30
sonstiger Einkauf von Waren, die in den Werkstätten hergestellt werden	110.482,59	59.940,79
Sonstige Dienstleistung	56.805,94	56.742,38
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>531.077,70</b>	<b>401.811,04</b>

## 7. Personalstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten

Am 31. Dezember 2011 sind beim Land und in der Stadtgemeinde Bremen insgesamt 1.562 schwerbehinderte Menschen - davon 901 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.<sup>2</sup> Gemäß § 75 Abs. 2, Satz 2 SGB IX 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 Bremen<sup>3</sup> am 1. Dezember 2011 dargestellt.

Im Unterschied zu der in der Tabelle 1 angegebenen Zahl von 1.712 schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten im Jahresdurchschnitt des Jahres 2011, die der Ermittlung der Beschäftigungsquote gem. § 73 SGB IX dient, wird in den Schaubildern 3 bis 5 die Personalstruktur zum Stichtag 31. Dezember 2011 dargestellt. Die Differenz zu der Zahl 1.562 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 2004<sup>4</sup> 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.

---

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

<sup>3</sup> Angerechnet werden auch Auszubildende.

<sup>4</sup> BGBl. I Nr. 18 vom 28. April 2004, S. 606 ff.

Schaubild 3 Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach Statusgruppen

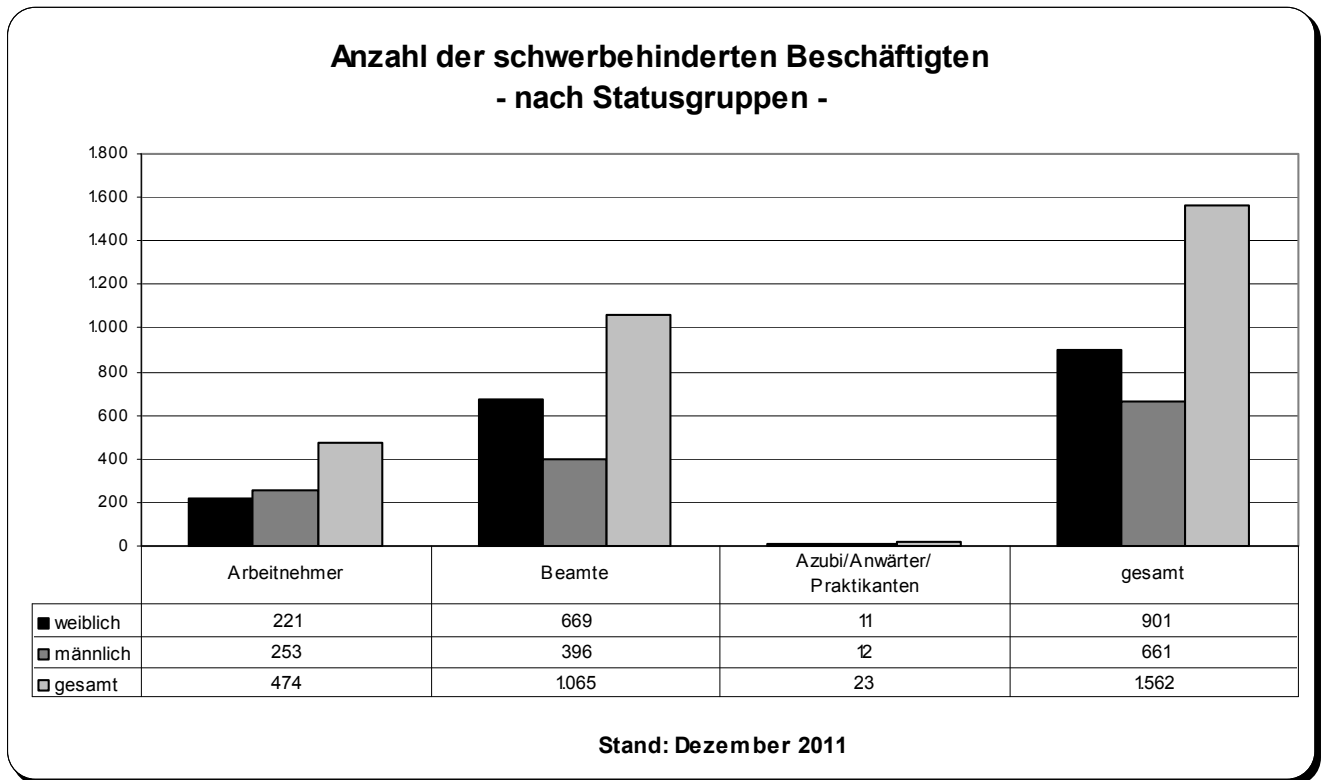


Schaubild 3a Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Statusgruppen

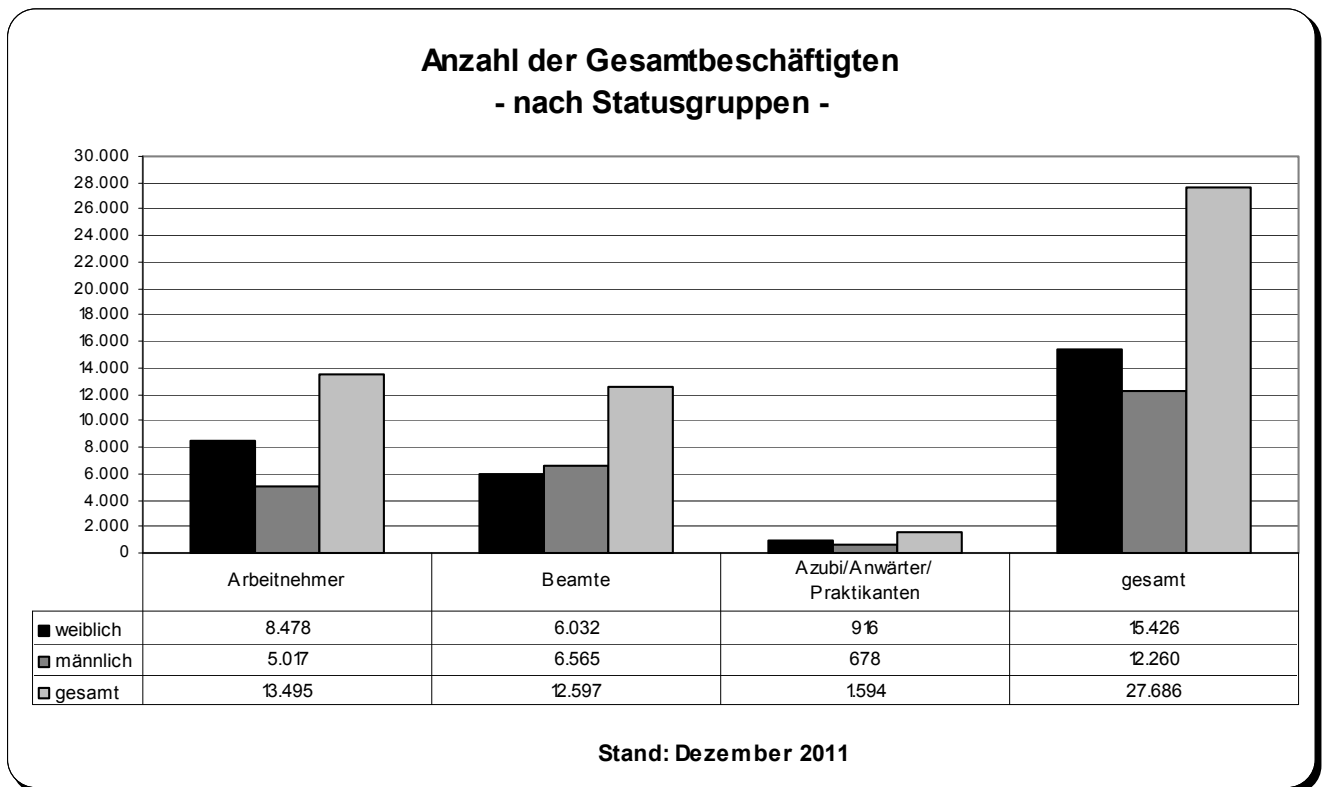


Schaubild 4 Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach Funktionsebenen<sup>5</sup>

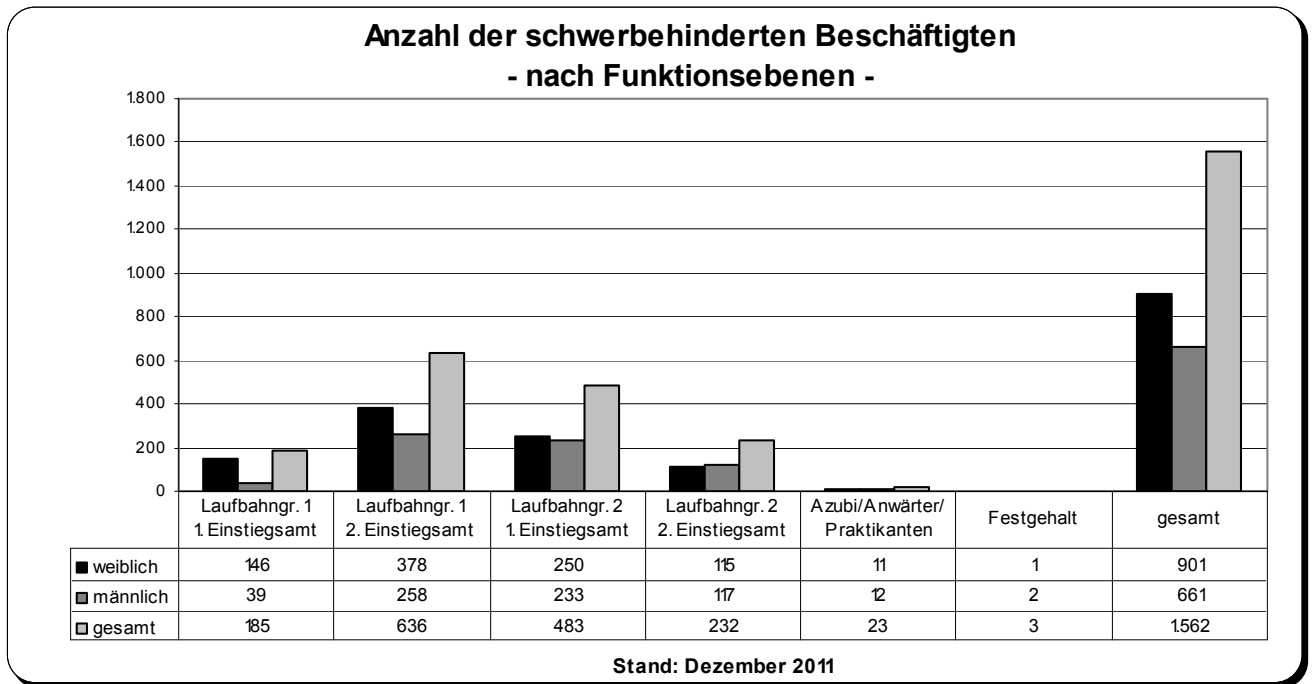
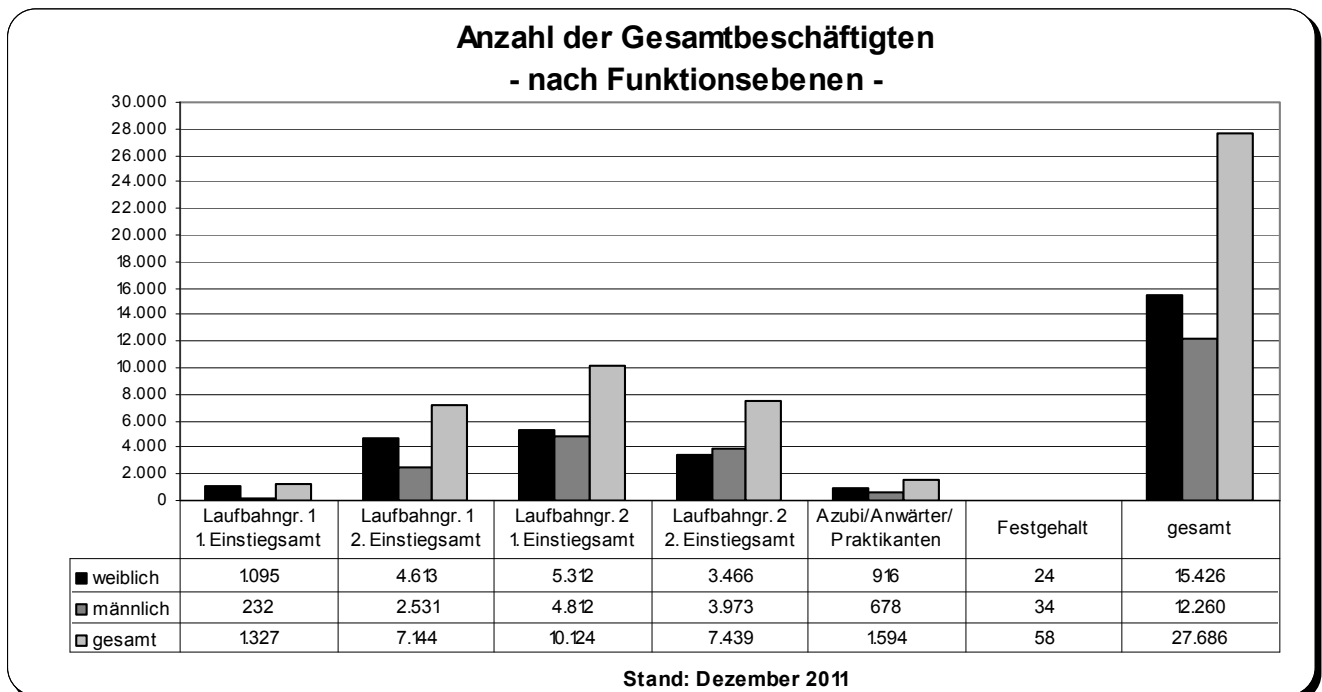


Schaubild 4a Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Funktionsebenen



<sup>5</sup> 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 -

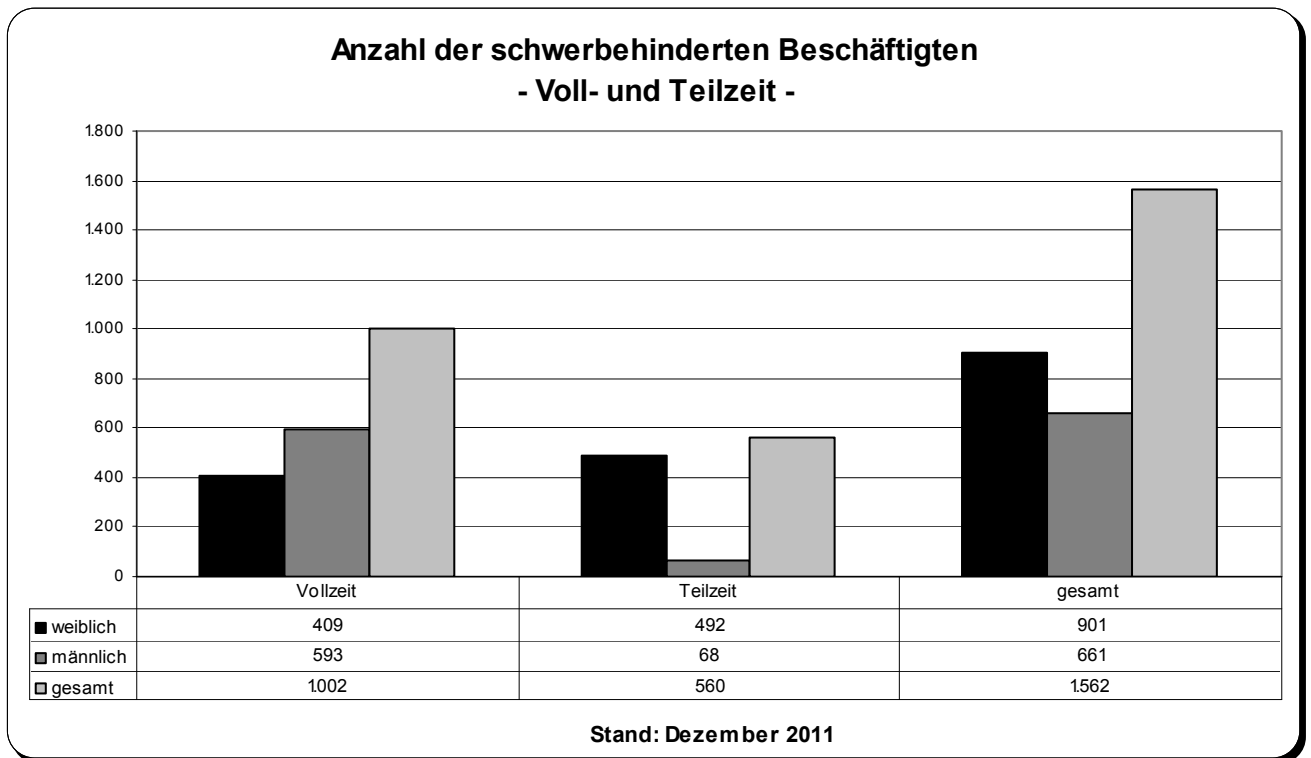
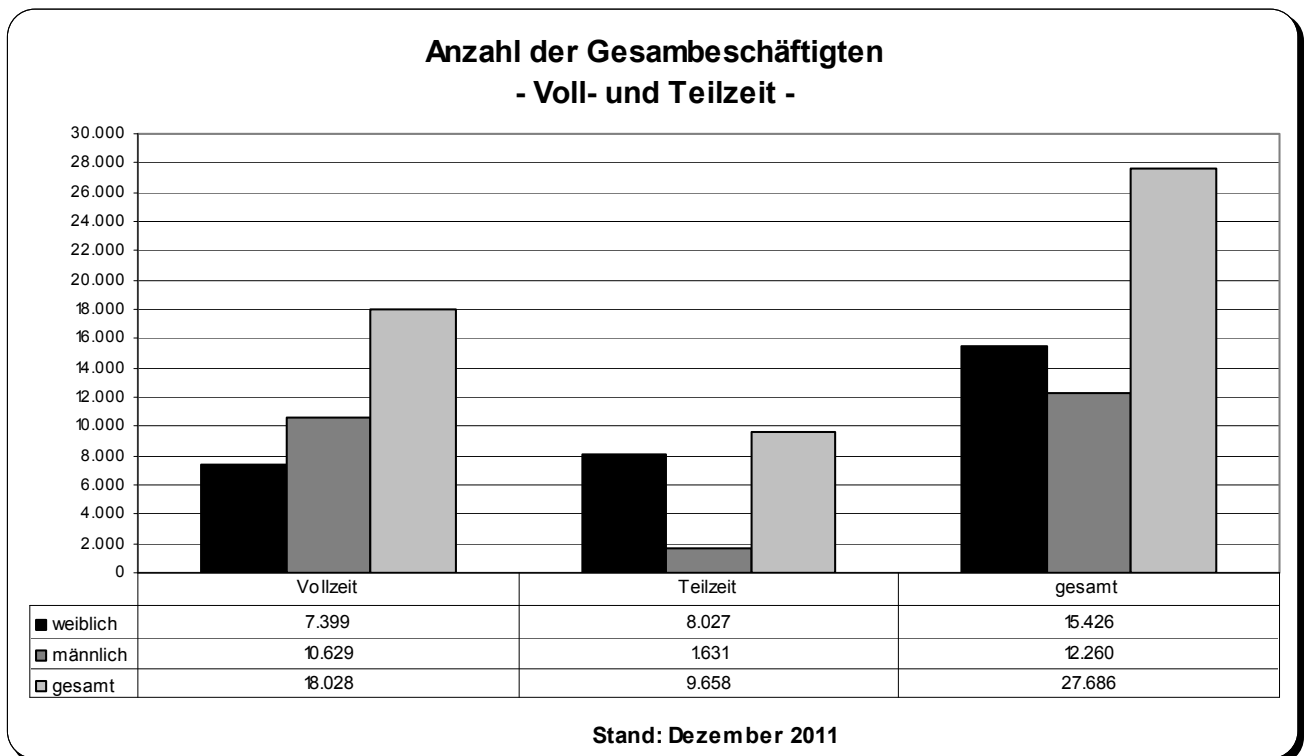


Schaubild 5a Anzahl der Gesamtbeschäftigten - Voll- und Teilzeit -



## 8. Zu- und Abgänge im Beschäftigungssystem

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 2.697 Beschäftigte - davon 1.706 Frauen - eingestellt. Bei 62 dieser Zugangsfälle - davon 27 Frauen - handelt es sich um Neueinstellungen von schwerbehinderten Menschen - einschließlich Auszubildende bzw. Praktikantinnen/Praktikanten und Referendarinnen/Referendare, soweit hier Einstellungen vorgenommen wurden. Hinzu kommen 118 Zugangsfälle - davon 73 schwerbehinderte Frauen - durch Anerkennungen der Schwerbehinderteneigenschaft bei eigenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die u.a. auch auf die Altersstruktur zurückzuführen ist.

Im Jahr 2011 sind 173 schwerbehinderte Beschäftigte - davon 92 schwerbehinderte Frauen - ausgeschieden. Darüber hinaus ist bei 39 schwerbehinderten Menschen - davon 23 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 Zugängen der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2011 / Anlage 3: Abgänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Abgängen der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2011 / Anlage 4: Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen / Gleichstellungen der Beschäftigten im Jahr 2011**).

In 3 Fällen - davon 2 schwerbehinderte Frauen - wurde die Neueinstellung im Jahr 2011 (ausgenommen der Eigenbetriebe) durch Eingliederungshilfen bzw. Arbeitsmarktprogrammen der Agentur für Arbeit Bremen sowie der Deutschen Rentenversicherung unterstützt. Es konnten für insgesamt (auch für bereits in den Vorjahren eingestellte schwerbehinderte Beschäftigte) 9 Beschäftigte - davon 3 schwerbehinderte Frauen - Zuschüsse in Höhe von rd. 40.130 Euro geltend gemacht werden, die in der Regel den jeweiligen Beschäftigungsdienststellen zufließen.

Darüber hinaus wurden für 10 Auszubildende - davon 3 schwerbehinderte Frauen -, die durch das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Jahr 2011 eingestellt wurden, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen in Höhe von rd. 21.400 Euro gewährt.

Insgesamt wurden Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für 20 schwerbehinderte Auszubildende - davon 9 schwerbehinderte Frauen - (auch für bereits in den Vorjahren eingestellte schwerbehinderte Auszubildende) in Höhe von rd. 78.000 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 und auch leistungsgeminderten nicht schwerbehinderten Beschäftigten benötigt werden, die aus dem internen Beschäftigungssystem kommen und die aufgrund ihrer Leistungseinschränkungen auf andere Arbeitsplätze und Dienstposten vermittelt werden müssen.

Weiter ist festzustellen, dass die heute überwiegend in der öffentlichen Verwaltung zu besetzenden Dienstposten und Arbeitsplätze sehr hohe Qualifikationsanforderungen an die Bewerber und Bewerberinnen stellen. Das führt dazu, 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 2011 sind beim Land und in der Stadtgemeinde Bremen insgesamt 1.562 schwerbehinderte Menschen - davon 901 schwerbehinderte Frauen - beschäftigt gewesen.

Die **Anlage 5** stellt - im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten - die Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung von Neuanerkenntnissen der Schwerbehinder-

teneigenschaft bzw. Gleichstellung (SB-Eigenschaft) und vorgenommener Neueinstellungen im Jahr 2011 dar. Festzustellen ist, dass in der Altersgruppe der 50 - 59-Jährigen, der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten besonders hoch ist, gefolgt von den Altersgruppen der 40 - 49-Jährigen und 60-Jährigen und Älteren. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den genannten Altersgruppen sind Frauen.

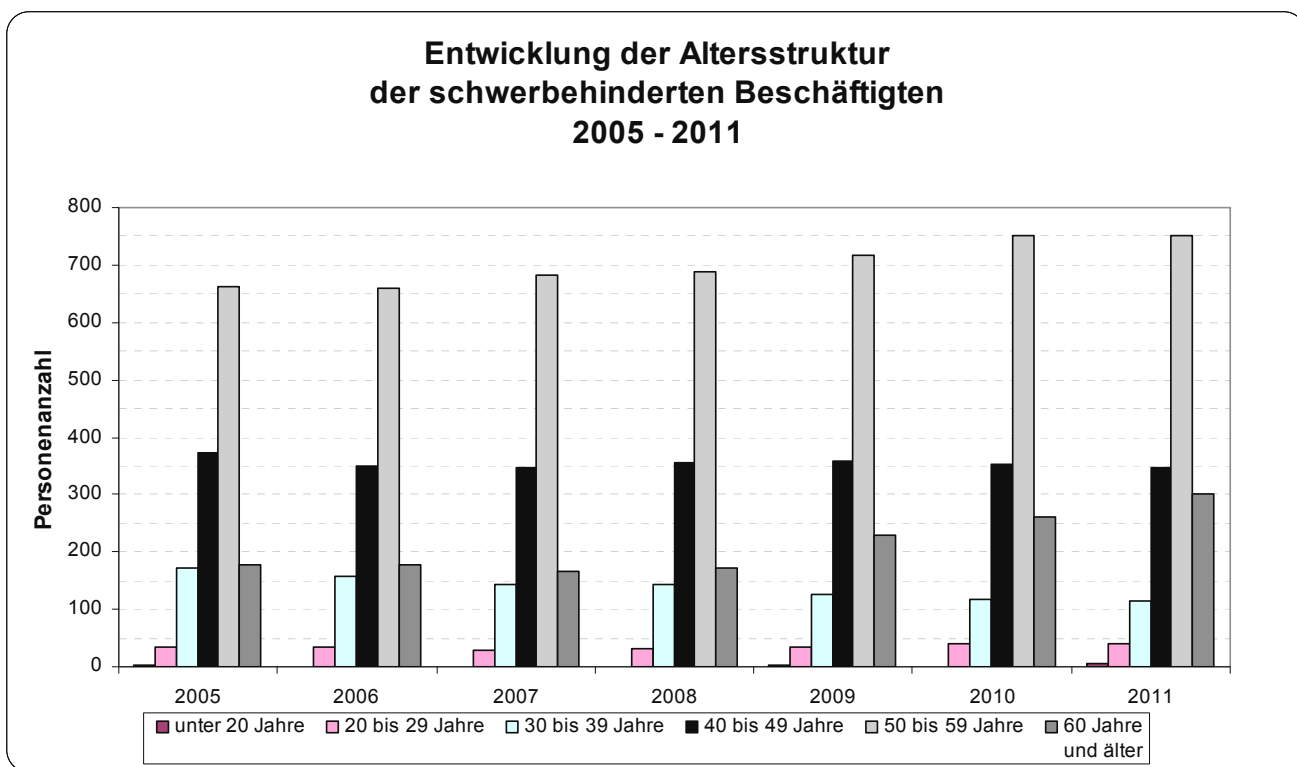
Zum Vergleich stellt die **Anlage 6** die Alterstruktur der Gesamtbeschäftigten der Freien Hansestadt Bremen im Jahr 2011 dar. Ergänzend dazu ist, bezogen auf die jeweilige Altersgruppe, noch einmal der prozentuale Anteil der schwerbehinderten Menschen ausgewiesen.

Die **Anlage 7** stellt die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten - gegliedert nach Altersgruppen - in den jeweiligen Personalgruppen dar. Festzustellen ist, dass es besonders viele schwerbehinderte Frauen in der Personalgruppe „Verwaltungspersonal“ im Alter von 40 bis 49 und 50 bis 59 gibt, gefolgt von der Personalgruppe „Haus- und Küchenpersonal“. In der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen und der 60-Jährigen und Älteren gibt es besonders viele schwerbehinderte Frauen im Bereich der Personalgruppe „Lehrpersonal“. Auch bei den männlichen Beschäftigten gibt es im Alter 40 bis 49 und 50 bis 59 Jahren viele schwerbehinderte Beschäftigte in der Personalgruppe „Verwaltungspersonal“.

## 10. Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten

Die Entwicklung bzw. ein Vergleich der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten in der Zeit von 2005 - 2011 im nachfolgenden **Schaubild 6** zeigt, dass der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in der Altersgruppe der 50 - 59-Jährigen und insbesondere der 60-Jährigen und Älteren angestiegen ist. Diese Entwicklung kann darauf hindeuten, dass ein enger Zusammenhang zwischen dem Alter und einer anerkannten Schwerbehinderung bestehen kann. Das spiegelt auch die Tatsache wider, dass der Anstieg der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten bzw. der Beschäftigungsquote vorrangig auf eine Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft der bereits im bremischen öffentlichen Dienst Beschäftigten zurückzuführen ist. Der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in der Altersgruppe der 30 - 39-Jährigen ist hingegen zurückgegangen. Die Anzahl der schwerbehinderten Menschen in der Altersgruppe der 40 - 49-Jährigen ist nahezu gleich geblieben.

**Schaubild 6** Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen von 2005-2011 (Stand jeweils 31. Dezember)





## **11. 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**

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

Bis zum 31. Dezember 2010 standen auch bei der Senatorin für Finanzen - als Gesamtarbeitgeberin für den bremischen öffentlichen Dienst (Eigenbetriebe ausgenommen) - jährlich begrenzte Mittel für technische Arbeitshilfen zur Unterstützung zur Verfügung. Zuletzt waren es für pro Jahr 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. Seit dem 1. Januar 2011 können Anträge auf Förderung arbeitstechnischer und sonstiger Hilfen von den Dienststellen - unter Berücksichtigung der o.g. Vorgaben - direkt beim Integrationsamt Bremen beantragt werden.<sup>6</sup>

Das Integrationsamt hat im Jahr 2011 für entsprechende Maßnahmen im bremischen öffentlichen Dienst 85.719,65 Euro zur Verfügung gestellt und damit erheblich zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen von 45 schwerbehinderten Beschäftigten - davon 26 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.

Folgende arbeitstechnische Hilfen und Hilfsmittel wurden z.B. im Jahr 2011 durch das Integrationsamt Bremen gefördert:

- Finanzamt Bremen-Ost: Automatische Türöffnung
- Stadtamt: Vorlagenhalter, Aktenwagen, mobiles Klimagerät
- Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit: Büroarbeitsplatz-Ausstattung für Einhänder
- Schulen: WC-Umbau / Handlauf im Büro zur Überbrückung von Stufen für eine gehbehinderte Kollegin
- Universität: Anschaffung eines Notebooks
- Performa Nord: Höhenverstellbarer Schreibtisch, Bürodrehstuhl, elektrischer Posteingangsstempel
- Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen: Büro-Arbeitsplatz-Ausstattung für eine Sehbehinderte

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 Arbeitsassistenz u.ä. wurden 33.317,05 Euro aufgewendet. Hiervon haben insgesamt 20 schwerbehinderte Menschen - davon 13 schwerbehinderte Frauen - profitieren können. Somit ergibt sich im Jahr 2011 eine Ge-

---

<sup>6</sup> Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 32-2010 vom 12. November 2010

samtleistung des Integrationsamtes für den Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes in Höhe von 119.036,70 Euro.

## **12. Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

### **12.1 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 besonders schwer betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Verfügung gestellt worden. Dieser Pool umfasst 72 Vollzeitstellen. Im Jahr 2011 wurden über diesen Pool 66 schwerbehinderte Menschen - davon 20 schwerbehinderte Frauen - finanziert und beschäftigt (Beschäftigungsvolumen 55,86). Die Verteilung auf die einzelnen Bereiche kann der **Anlage 8** entnommen werden.

### **12.2 Externe Maßnahmen**

#### **12.2.1 Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter<sup>7</sup>**

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 Handlungsbestimmungen 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.

Der Verteiler wurde um die „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit in Bonn“ ergänzt, so dass auch die dortigen Vermittlerinnen und Vermittler von schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern die Möglichkeit haben, diesen Personankreis über freie und frei werdende Stellen im bremischen öffentlichen Dienst zu informieren.

#### **12.2.2 Regionale Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Bremen - Arbeitsmarktprogramm PLUS<sup>8</sup>**

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 erweitert und bis zum 31. Dezember 2012 verlängert.

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, das sog. „Arbeitsmarktprogramm PLUS“. Ziel ist es, mit diesem Programm die immer noch bestehenden Vorbehalte gegen die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen weiter abzubauen. Das Arbeitsmarktprogramm PLUS bietet die Möglichkeit, schwerbehinderte Menschen im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne weitergehende Verpflichtung kennen zu lernen. 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 die schwerbehinderte Arbeitnehmerin bzw. den

<sup>7</sup> Seit dem 1. Januar 2011 heißt die bisherige BAglS „Jobcenter (Bremen)“

<sup>8</sup> Information der Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen - Altenbekener Damm 82, 30173 Hannover - Pressemitteilung Nr. 11/2011 - 16. März 2011

schwerbehinderten Arbeitnehmer noch sechs Monate nach Ablauf der Förderung weiter beschäftigt, bekommt darüber hinaus erstmalig - auf Antrag - eine Prämie von 5.000 Euro gezahlt.

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

Das Programm wird aus Mitteln der Schwerbehindertenausgleichsabgabe finanziert. Das Programm gilt sowohl für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld I wie auch für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II und wird von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern umgesetzt.

Schwerbehinderte Menschen haben es nicht leicht, einen Arbeitsplatz zu finden. Ein solches Programm soll dazu beitragen, dass jene Betriebe, die mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigen, deren Leistungsfähigkeit besser einschätzen können.

### **12.2.3 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 26.07.2006<sup>9</sup> 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.

### **12.2.4 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 ausschreibenden 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.

### **12.2.5 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 Ar-

<sup>9</sup> Bundesanzeiger Nr. 145 vom 4.8.2006, S. 5427 f

beitsmarkt richten, sondern ausschließlich 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](http://www.stellen.bremen.de) abonniert werden.

- Initiativbewerbungen von schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte Menschen können über das unter [bremen.online](http://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.

### **13. Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen**

Die Senatorin für Finanzen bot bzw. bietet im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms 2011/2012 folgende Veranstaltungen an:

- Schwerbehinderung - Fürsorgepflicht oder Rechtsanspruch ?
- „...Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder oft krank ?“ - Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement für hörgeschädigte Menschen
- Schwerbehinderung - ein Berufsnachteil ?
- „...und wie schreibt man das ?“ - Deutsche Schriftsprache in der modernen Arbeitswelt
- „Meine Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz“ - Grundkurs für hörgeschädigte Menschen
- Meine Kollegin/mein Kollege ist hörgeschädigt - Arbeitskollegenseminar
- 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.

### **14. Betriebliches Gesundheitsmanagement<sup>10</sup>**

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 ergreifen. 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.

---

<sup>10</sup> Die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement und die Handlungshilfe können im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) unter der Adresse [www.mip.intra](http://www.mip.intra) eingesehen 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 2011/2012 einen thematischen Schwerpunkt. Dort ist für die unterschiedlichen Zielgruppen das Angebot der gesundheitsbezogenen Fortbildungen wieder 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. Im Oktober 2010 wurde erstmals eine Auswertung des Fehlzeitengeschehens veröffentlicht und Dienststellen und Beschäftigten im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) zugänglich gemacht. Weitere Informationen finden Sie auch im Ausblick 2012 unter der Ziffer **20.5**.

## **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 Jobcenter<sup>11</sup> sowie auch des Integrationsfachdienstes Bremen (IFD Bremen) können zu diesen Treffen hinzugezogen werden.

---

<sup>11</sup> Seit dem 1. Januar 2011 heißt die BAgIS „Jobcenter (Bremen)“

Im Jahr 2011 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
- Gleichstellungen gemäß § 2 (3) SGB IX - Zusicherung der Gleichstellung - Umgang mit Anträgen für das Abonnement der „Stellenausschreibungen für schwerbehinderte 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
- Barrierefreiheit der verwaltungsinternen ADV-Verfahren (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP), Einführung basis.bremen (“Büroarbeitsplatz Standard Infrastruktur Service“ - Verwaltungs-PC

## **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 im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP)<sup>12</sup> 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.

---

<sup>12</sup> Die Informationen der Gesamtschwerbehindertenvertretung können im Bremischen Informationssystem unter der Adresse [www.mip.intra](http://www.mip.intra) an folgender Stelle eingesehen werden: Dokumente - Ordner Navigation - Grundsatzinformationen - Dienststellen - Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV) - 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.

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.

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.

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

ten 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 Behinderungen 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.<sup>13</sup>

## **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.<sup>14</sup>

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.

<sup>13</sup> Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 11-2011 vom 30. März 2011

<sup>14</sup> Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 16-2007 vom 4. Mai 2007



- 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, leistungsgeminderte junge Menschen im Bereich der Hauswirtschaft, die in der Ausbildungsgesellschaft Bremen 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 (**siehe auch Ziffer 20.6 - Ausblick 2012**)

#### **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 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 2011 beträgt 6,90 % (2010: 6,82 %).

Er zeigt aber auch, dass die Erhöhung der Beschäftigungsquote nicht im Wesentlichen auf die Einstellung schwerbehinderter Menschen bei der Freien Hansestadt Bremen zurückzuführen ist, sondern insbesondere auf die Anerkennung eines Schwerbehindertenstatus bei den bereits im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die insbesondere bei steigendem Alter zunimmt.

Dennoch macht der Bericht deutlich, 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. Er 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](http://www.stellen.bremen.de) - Stellenausschreibungen speziell für schwerbehinderte Menschen / Initiativbewerbungen von schwerbehinderten Menschen),
- Zugang zu den verwaltungsinternen Stellenausschreibungen für schwerbehinderte Menschen,
- Erneute Steigerung des Auftragsvolumens an Werkstätten für behinderte Menschen.

Dennoch gilt es, 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 Mitarbeiterinnen- und 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 technikerunterstützte 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.

## 20. Ausblick 2012

### 20.1 Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2012/2013 bietet die Senatorin für Finanzen im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms folgende Veranstaltungen zum Thema Schwerbehinderung an:

- Schwerbehinderung - Fürsorgepflicht oder Rechtsanspruch ?
- Schwerbehinderung - ein Berufsnachteil ?
- Meine Kollegin/mein Kollege ist hörgeschädigt - Arbeitskollegenseminar
- Einführung in die Gebärdensprache

Zur Durchführung des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) werden insbesondere über das Integrationsamt umfangreiche Schulungs-, Aufklärungs- und Bildungsmaßnahmen angeboten.

## **20.2 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 2012 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.

## **20.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement - Erneute Evaluation**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, neu geregelt durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 mit Wirkung vom 1. Mai 2004 im § 84 SGB IX<sup>15</sup>, ist bereits seit 2006 Teil der betrieblichen Präventionsstrategie.

Nach einer ersten Erprobung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und einer daraufhin durchgeführten Evaluation konnte festgestellt werden, dass das „BEM“ in den Dienststellen und Betrieben „angekommen“ ist. Der Abschluss einer unbefristeten Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement folgte 2009.

Für das Jahr 2012 / 2013 ist nun eine erneute Evaluation in den Dienststellen geplant. Der Schwerpunkt soll diesmal die Durchführung der Rückkehrgespräche und die darin getroffenen Vereinbarungen sein.

## **20.4 Aktives Gesundheitsmanagement bei der Freien Hansestadt Bremen - Erster Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes 2010/2011 veröffentlicht**

Im Januar 2012 hat die Senatorin für Finanzen den ersten Gesundheitsbericht für den bremischen öffentlichen Dienst 2010/2011 bekannt gemacht.<sup>16</sup>

Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst - das zeigt der Bericht - ist mittlerweile kein Fremdwort mehr. Ein aktives Gesundheitsmanagement steht mehr denn je im Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Mit einem ganzheitlich und präventiv ausgerichteten Gesundheitsmanagement will der Senat die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit verbessern.

Entscheidend für eine leistungsfähige und serviceorientierte Verwaltung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit seinem ganzheitlich und präventiv ausgerichteten Gesundheitsmanagement will der Senat der Freien Hansestadt Bremen die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit verbessern. Ein aktives Gesundheitsmanagement ist im Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber.

Der Gesundheitsbericht beinhaltet eine Fülle von Daten und Hintergrundinformationen zum Entwicklungsstand des Gesundheitsmanagements und zur Gesundheitssituation der Beschäftigten

---

<sup>15</sup> BGBl. I vom 28. April 2004, S. 606 ff

<sup>16</sup> Der Gesundheitsbericht kann im internen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) unter der Adresse [www.mip.intra](http://www.mip.intra) an folgender Stelle eingesehen werden: Dokumente - Ordner Navigation - Grundsatzinformationen - Verwaltungsreform / Modernisierung - Personalentwicklung inkl. Frauenförderung - Gesundheitsförderung - Gesundheitsbericht 2010/2011.

im bremischen öffentlichen Dienst. Er beinhaltet "good practice"-Berichte verschiedener Dienststellen und zahlreiche Handlungsempfehlungen an die handelnden Akteure.

Parallel wurde auch eine Kurzversion "Gesundheitsbericht Kompakt 2010/11" erstellt. Sie nimmt die wesentlichen Fakten und Trends aus der Langversion auf und bietet einen schnellen Überblick.

Festzustellen ist, dass bereits zwei Drittel aller Dienststellen mit dem Aufbau des Gesundheitsmanagements begonnen haben. Die im Bericht ausgewiesenen Fehlzeitenquoten (nach Kalendertagen) zeigt, dass es große Unterschiede zwischen den Dienststellen gibt, u.a. bedingt durch die Unterschiede in der Personalstruktur bzw. in den Tätigkeiten und Anforderungen.

Für ein gutes Gesundheitsmanagement gibt es keine Patentrezepte. Die speziellen Arbeitsbedingungen in den einzelnen Dienststellen müssen gemeinsam mit den Beschäftigten untersucht werden und es sind geeignete Maßnahmen im Sinne der Prävention zu ergreifen. Wichtig ist eine präventive Ausrichtung, die bei den jüngeren Beschäftigten ansetzt.

## **20.5 Fehlzeitenstatistik - Zentrale und dienststellenbezogene Auswertungen des Krankenstandes schwerbehinderter Menschen**

Grundlage für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist die Auswertung gesundheitsbezogener Informationen. Die Fehlzeitenstatistik ist dafür eine notwendige Datenquelle. Denn nur auf Basis verlässlicher Daten lassen sich Handlungsfelder identifizieren und gezielt Maßnahmen planen und später auch evaluieren.

Die Fehlzeitenstatistik stellt Daten zur Verfügung, die für die Analyse der Gesundheitssituation und ihrer Bedingungen in den Dienststellen notwendig sind. In Kombination mit weiteren Informationen und Daten kann durch die Fehlzeitenstatistik die Erfassung der gesundheitlichen Situation in den Dienststellen objektiviert und Handlungsfelder im Gesundheitsmanagement identifiziert werden.

Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst vom 23. Juni 2009 werden seit Sommer 2010 die ersten zentralen und dienststellenbezogenen Auswertungen des Krankenstandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bremischen öffentlichen Dienst vorgenommen. Diese sind über das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) einsehbar. Die Auswertungen fließen u.a. mit in den jährlich zu erstellenden zentralen Gesundheitsbericht ein (**vergl. Ziffer 20.4**). Ausgewertet werden die Fehlzeitenquoten aller Beschäftigten basierend auf Kalender- und Arbeitstagen im Dienststellenvergleich. Darüber hinaus findet u.a. eine Gliederung nach Erkrankungsdauer, nach Geschlecht und Altersgruppe, nach Laufbahngruppen oder Entlohnungsstufen oder Beschäftigungsvolumen statt.

Allerdings haben die bisherigen Auswertungen und Erfahrungen gezeigt, dass eine weitere Differenzierung zusätzliche und auch neue Erkenntnisse bringen könnte.

Es ist daher beabsichtigt, insbesondere auch für den Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen eine gesonderte Auswertung der Fehlzeiten vorzunehmen. Ziel ist es, festzustellen, inwieweit Dienststellen mit einem hohen Schwerbehindertenanteil auch eine erhöhte Fehlzeitenquote haben und ob diese beiden Faktoren in einem direktem Zusammenhang stehen. Dabei soll außerdem festgestellt werden, ob diesem Personenkreis im Rahmen der Gesundheitsförderung und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine noch intensivere Beachtung geschenkt werden muss als bisher.

## **20.6 Leistungsgeminderte Jugendliche - Möglichkeit der Zusatzqualifikation ("Personenbezogene Dienstleistungen in Senioreneinrichtungen")**

Leistungsgeminderte junge Menschen im Bereich der Hauswirtschaft, die in der Ausbildungsgesellschaft Bremen ausgebildet werden, können gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX - Geltungsbereich - für die Zeit der Ausbildung im Rahmen des Anzeigeverfahrens auf die Beschäftigungsquote an-

gerechnet werden. Es handelt sich bei diesem Personenkreis um schwer vermittelbare Jugendliche mit Beeinträchtigungen.

Diese junge Menschen wurden bisher auf der Grundlage einer Regelung der zuständigen Stelle nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zur Hauswirtschaftshelferin/zum Hauswirtschaftshelfer ausgebildet. Mit einer neuen Ausbildungsregelung vom 1. Juni 2012<sup>17</sup>, die sich an die neuen Empfehlungen des Hauptausschusses beim Bundesinstitut für Berufsbildung orientiert, wird ab dem 1. August 2012 für die genannte Personengruppe die Ausbildung zur Fachpraktikerin Hauswirtschaft /zum Fachpraktiker Hauswirtschaft durchgeführt.

Außerdem hat die bei der Senatorin für Finanzen angesiedelte zuständige Stelle zusätzlich zu der o.g. Ausbildungsregelung eine weitere Regelung nach § 9 BBiG über die Zusatzqualifikation "Personenbezogene Dienstleistungen in Senioreneinrichtungen" geschaffen. Auch diese Regelung tritt am 1. August 2012 in Kraft und bietet sowohl ausbildungsbegleitend den Fachpraktikerinnen und Fachpraktikern Hauswirtschaft als auch den bereits ausgebildeten Hauswirtschaftshelferinnen und Hauswirtschaftshelfern die Möglichkeit, sich speziell auf eine Tätigkeit im Bereich der Betreuung und Begleitung von alten Menschen z.B. in den Seniorenwohnheimen vorzubereiten. Da auf diesem Sektor gegenwärtig ein großer Bedarf an Fachkräften besteht und auch für die Zukunft steigende Bedarfe erwartet werden, hofft man, dass für entsprechend qualifizierte junge Menschen gute Beschäftigungsperspektiven entstehen.

## **20.7 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) - Temporärer Expertenkreis zur Erarbeitung eines Aktionsplans zur Umsetzung der BRK im Land Bremen**

Seit dem 26. März 2009 ist die Behindertenrechtskonvention (BRK) für Deutschland verbindlich. Die BRK ist seither geltendes Recht und eine wichtige Leitlinie für die Behindertenpolitik in Deutschland. Zur Umsetzung der BRK haben bisher die Bundesregierung und die Länder Rheinland-Pfalz sowie Brandenburg Aktionspläne erstellt. Dieses ist auch für das Land Bremen geboten und wurde in der Koalitionsvereinbarung festgelegt. Die Bremische Bürgerschaft hat den Senat daher mit Beschluss vom 21.03.2012 (Drs. 18/276) aufgefordert, bis zum 1. September 2013 einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Bremen zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Um diese Vorgabe zu erfüllen hat der Bremer Senat am 15. Mai 2012 beschlossen, einen temporären Expertenkreis einzurichten, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der sechs (gem. BremBGG) anerkannten Behindertenverbände, aller Senatsressorts, des Magistrats Bremerhaven und der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frauen (Bremischen ZGF). Den Vorsitz hat der Bremer Landesbehindertenbeauftragte - Dr. Joachim Steinbrück - die Stellvertretung erfolgt durch das federführende Ressort - der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen.

Der temporäre Expertenkreis soll den Entwurf eines Aktionsplans für das Land Bremen erarbeiten und einer Staatsräte-Lenkungsrunde - bestehend aus allen Senatsressorts, dem Magistrat Bremerhaven und der Bremischen ZGF - regelmäßig über den Erarbeitungsstand berichten.

---

<sup>17</sup> Brem. ABl. Nr. 53 vom 10. Juli 2012, S. 355

Anlage 1 Schwerbehinderte Beschäftigte nach Dienststellen

Kapi- tel	Bezeichnung	Arbeitsplätze gem. § 73 SGB IX (*)			SOLL gem. § 71 SGB IX			IST			QUOTE		
		2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
00100	Bürgerschaft	76,50	73,17	74,92	3,83	3,66	3,75	10,92	10,17	11,00	14,27	13,90	14,68
00110	Rechnungshof	42,75	42,33	41,25	2,14	2,12	2,06	3,00	2,00	2,00	7,02	4,72	4,85
00200	Senatskanzlei	82,58	82,17	81,83	4,13	4,11	4,09	4,50	4,42	6,50	5,45	5,38	7,94
00280	Bevollmächtigte der FHB	31,25	30,92	29,50	1,56	1,55	1,48	2,00	3,00	2,00	6,40	9,70	6,78
00290	Landesbeauftr. f. d. Datenschutz	13,92	14,92	16,00	0,70	0,75	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
00300	Inneres und Sport	80,67	83,33	84,50	4,03	4,17	4,23	8,92	7,50	7,58	11,06	9,00	8,97
00320	LA für Verfassungsschutz	40,25	42,50	41,17	2,01	2,13	2,06	4,50	5,00	5,75	11,18	11,76	13,97
00340	Polizei Bremen	2.570,33	2.543,12	2.555,17	128,52	127,16	127,76	57,00	68,50	75,92	2,22	2,69	2,97
00360	Statistisches Landesamt	100,42	94,50	132,50	5,02	4,73	6,63	19,42	17,42	21,17	19,34	18,43	15,98
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	14,83	14,42	13,33	0,74	0,72	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
01000	Justiz und Verfassung	38,08	37,00	35,42	1,90	1,85	1,77	2,00	1,00	1,58	5,25	2,70	4,46
01100	Generalstaatsanwaltschaft	6,42	7,92	9,00	0,32	0,40	0,45	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	11,11
01110	Staatsanwaltschaft	194,83	192,00	189,33	9,74	9,60	9,47	19,25	21,00	17,25	9,88	10,94	9,11
01200	Justizvollzugsanstalten	356,75	360,25	353,25	17,84	18,01	17,66	14,25	16,17	15,42	3,99	4,49	4,37
01300	Hanseat. Oberlandesgericht	38,92	42,25	42,83	1,95	2,11	2,14	1,00	1,00	1,17	2,57	2,37	2,73
01310	Landgericht Bremen	149,92	146,75	144,58	7,50	7,34	7,23	9,00	8,17	6,33	6,00	5,57	4,38
01320	Amtsgericht Bremen	373,67	368,75	353,83	18,68	18,44	17,69	16,08	17,25	17,25	4,30	4,68	4,88
01330	Amtsgericht Bremerhaven	107,08	100,00	95,00	5,35	5,00	4,75	11,42	9,75	7,50	10,66	9,75	7,89
01340	Amtsgericht Bremen-Blumenthal	57,58	60,58	60,92	2,88	3,03	3,05	5,00	4,58	2,58	8,68	7,56	4,24
01500	Landesarbeitsgericht	9,33	9,00	10,00	0,47	0,45	0,50	0,25	1,33	2,00	2,68	14,78	20,00
01510	Arbeitsgericht Bremen + Brhv.	31,92	33,00	29,83	1,60	1,65	1,49	1,00	1,17	1,08	3,13	3,55	3,62
01600	Finanzgericht	9,75	10,17	11,33	0,49	0,51	0,57	1,50	1,50	1,00	15,38	14,75	8,83
01700	Landessozialgericht Nds.-Bremen	11,00	25,00	24,50	0,55	1,25	1,23	0,00	1,00	1,00	0,00	4,00	4,08
01710	Sozialgericht	31,58	37,08	39,58	1,58	1,85	1,98	4,92	4,08	2,25	15,58	11,00	5,68
01800	Oberverwaltungsgericht	11,92	12,08	11,42	0,60	0,60	0,57	1,42	2,00	3,00	11,91	16,55	26,27
01810	Verwaltungsgericht	37,67	36,75	36,08	1,88	1,84	1,80	4,25	4,00	3,92	11,28	10,88	10,86
02000	Bildung, Wissenschaft + Gesundh.	306,83	305,92	314,83	15,34	15,30	15,74	30,08	28,50	27,00	9,80	9,32	8,58
02300	Landesinstitut für Schule	164,42	153,83	140,67	8,22	7,69	7,03	18,75	15,83	12,00	11,40	10,29	8,53
02500	Kultur	39,58	38,92	45,25	1,98	1,95	2,26	4,50	4,58	5,00	11,37	11,77	11,05
02560	Landesamt für Denkmalpflege	8,92	8,00	8,00	0,45	0,40	0,40	1,00	0,00	0,00	11,21	0,00	0,00
02570	Landeszentrale für pol. Bildung	8,33	7,75	9,50	0,42	0,39	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
02580	Staatsarchiv	23,17	24,58	23,75	1,16	1,23	1,19	0,00	1,00	1,00	0,00	4,07	4,21
02590	Der Landesarchäologe	6,00	7,17	6,92	0,30	0,36	0,35	1,00	0,75	1,00	16,67	10,46	14,45
02610	Deutsches Schifffahrtsmuseum	52,33	47,42	40,58	2,62	2,37	2,03	1,83	2,00	2,00	3,50	4,22	4,93
03100	Gewerbeaufsicht d. Landes Bremen	62,25	51,17	68,67	3,11	2,56	3,43	7,00	9,00	9,50	11,24	17,59	13,83
03310	Versorgungsamt	118,25	114,92	109,42	5,91	5,75	5,47	28,83	27,67	26,75	24,38	24,08	24,45
04000	Soziales, Kinder, Jugend + Frauen	326,42	313,25	356,67	16,32	15,66	17,83	35,00	35,92	49,58	10,72	11,47	13,90
03500	Fachdienste für Arbeitsschutz	26,25	23,00	22,58	1,31	1,15	1,13	5,08	4,00	2,50	19,35	17,39	11,07
05150	LMTVet Bremen + Bremerhaven	71,50	74,00	73,17	3,58	3,70	3,66	12,50	9,42	11,25	17,48	12,73	15,38
05180	Eichamt des Landes Bremen	12,50	11,08	14,17	0,63	0,55	0,71	1,00	1,00	1,00	8,00	9,03	7,06
06000	Umwelt, Bau und Verkehr	581,00	575,58	565,08	29,05	28,78	28,25	60,17	57,42	54,83	10,36	9,98	9,70
06820	GEOInformation Bremen	134,42	122,40	130,33	6,72	6,12	6,52	18,58	18,33	22,67	13,82	14,98	17,39
07000	Wirtschaft, Arbeit und Häfen	176,58	181,83	186,33	8,83	9,09	9,32	10,42	12,17	14,08	5,90	6,69	7,56
09000	Finanzen	287,50	295,66	290,25	14,38	14,78	14,51	17,84	21,58	13,09	6,21	7,30	4,51
09010	Finanzen - Pool	145,92	138,84	139,17	7,30	6,94	6,96	11,83	8,34	18,33	8,11	6,01	13,17
09100	Landeshauptkasse	77,08	72,17	72,42	3,85	3,61	3,62	12,00	12,00	10,92	15,57	16,63	15,08
09230	Verwaltungsschule	9,58	9,83	10,17	0,48	0,49	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
09260	Aus- und Fortbildungsz. (AFZ)	38,08	37,08	39,33	1,90	1,85	1,97	4,08	5,00	5,75	10,71	13,48	14,62
09220	AFZ - Auszubildende	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,17	23,33	30,50	(**)	(**)	(**)
09270	Hochschule f. öffentliche Verw.	18,25	17,42	18,58	0,91	0,87	0,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Zwischensumme</b>	<b>7.222</b>	<b>7.139</b>	<b>7.210</b>	<b>361</b>	<b>357</b>	<b>360</b>	<b>497</b>	<b>510</b>	<b>535</b>	<b>6,89</b>	<b>7,14</b>	<b>7,42</b>

(\*) Die gemäß § 73 SGB IX ausgewiesene Zahl der Arbeitsplätze entspricht nicht dem tatsächlichen Beschäftigungsvolumen, da hier ausschließlich Personen bzw. „Kopfzahlen“ im Jahresdurchschnitt ermittelt werden.

(\*\*) 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		
		2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
09510	Finanzamt Bremen-Mitte	353,75	332,50	314,08	17,69	16,63	15,70	31,58	28,00	31,92	8,93	8,42	10,16
09520	Finanzamt Bremen-Ost	251,17	189,42	162,33	12,56	9,47	8,12	19,42	22,67	21,75	7,73	11,97	13,40
09530	Finanzamt Bremen-West	226,42	210,08	171,83	11,32	10,50	8,59	30,33	29,92	26,92	13,40	14,24	15,67
09540	Finanzamt Bremen-Nord	96,67	142,00	129,33	4,83	7,10	6,47	8,00	9,08	10,92	8,28	6,40	8,44
09550	Finanzamt Bremerhaven	151,00	145,50	130,17	7,55	7,28	6,51	9,00	10,58	10,50	5,96	7,27	8,07
09560	Finanzamt für Großbetriebspr.	81,17	(**)	(**)	4,06	(**)	(**)	6,83	(**)	(**)	8,41	(**)	(**)
09570	Finanzamt für Außenprüfung	(**)	122,58	195,83	(**)	6,13	9,79	(**)	7,25	12,58	(**)	5,91	6,42
30410	Stadtteilmanagement	55,33	55,08	55,58	2,77	2,75	2,78	9,33	11,75	12,00	16,86	21,33	21,59
30510	Stadtamt Bremen	433,75	445,75	435,67	21,69	22,29	21,78	68,67	69,67	65,00	15,83	15,63	14,92
30540	Feuerwehr Bremen	503,92	498,33	498,08	25,20	24,92	24,90	2,00	3,17	4,00	0,40	0,64	0,80
31920	Sportamt Bremen	21,83	24,00	21,58	1,09	1,20	1,08	5,00	4,25	4,00	22,90	17,71	18,54
32100	Schulen des Primarbereichs	1.270,42	1.225,67	1.283,92	63,52	61,28	64,20	41,00	46,75	48,58	3,23	3,81	3,78
32110	Sonderschulen	633,17	626,00	525,00	31,66	31,30	26,25	44,17	47,42	40,83	6,98	7,58	7,78
32140	Gesamtschulen	744,17	743,42	744,83	37,21	37,17	37,24	47,08	50,92	45,58	6,33	6,85	6,12
32150	Schulen des SEK I	987,50	949,42	1.002,83	49,38	47,47	50,14	36,33	43,67	48,50	3,68	4,60	4,84
32160	Schulen des SEK II	1.527,75	1.519,75	1.515,17	76,39	75,99	75,76	64,58	56,33	53,33	4,23	3,71	3,52
32170	Gymnasien	526,33	536,75	565,33	26,32	26,84	28,27	18,25	18,17	17,83	3,47	3,39	3,15
34900	Amt f. Soz. D. - Zentrale Dienste	169,83	130,33	69,67	8,49	6,52	3,48	31,92	27,50	12,33	18,80	21,10	17,70
34930	Amt f. Soz. D. - Jobcenter	302,08	301,67	322,50	15,10	15,08	16,13	19,92	18,08	20,42	6,59	5,99	6,33
34960	Amt f. Soz. D. - Soz.Zentren	620,25	664,75	654,67	31,01	33,24	32,73	72,50	81,58	68,83	11,69	12,27	10,51
35100	Gesundheitsamt	193,58	194,17	191,75	9,68	9,71	9,59	16,42	18,83	17,50	8,48	9,70	9,13
35120	Hafengesundheitsamt	18,83	19,75	19,00	0,94	0,99	0,95	2,42	1,83	1,00	12,85	9,27	5,26
36870	Amt für Straßen und Verkehr	287,50	282,67	278,42	14,38	14,13	13,92	30,33	32,08	30,58	10,55	11,35	10,98
36910	Bauamt Bremen-Nord	35,67	34,00	29,67	1,78	1,70	1,48	2,00	2,00	3,00	5,61	5,88	10,11
38540	Hansestadt Brem. Hafenamts	105,50	101,83	99,17	5,28	5,09	4,96	11,75	11,25	9,58	11,14	11,05	9,66
22700	Universität Bremen	3.096,25	3.146,40	3.233,92	154,81	157,32	161,70	121,92	115,80	113,20	3,94	3,68	3,50
22760	Staats- und Universitätsbibliothek	141,50	140,08	140,33	7,08	7,00	7,02	11,08	12,00	14,67	7,83	8,57	10,45
22790	Hochschule Bremen	519,83	530,83	518,00	25,99	26,54	25,90	26,92	30,42	29,50	5,18	5,73	5,69
22800	Hochschule für Künste	144,00	145,50	149,58	7,20	7,28	7,48	1,00	2,67	3,00	0,69	1,84	2,01
22850	Hochschule Bremerhaven	154,75	158,17	165,75	7,74	7,91	8,29	2,67	5,58	7,83	1,73	3,53	4,72
25250	Landesuntersuchungsamt	52,50	53,75	53,17	2,63	2,69	2,66	5,42	6,67	8,00	10,32	12,41	15,05
26300	Performa Nord	209,17	211,33	209,67	10,46	10,57	10,48	12,92	13,58	14,33	6,18	6,43	6,83
54100	Bremer Entsorgungsbetriebe	90,50	89,33	(**)	4,53	4,47	(**)	6,50	7,33	(**)	7,18	8,21	(**)
54200	Werkstatt Bremen	340,17	363,42	355,83	17,01	18,17	17,79	38,58	41,33	48,67	11,34	11,37	13,68
54500	KiTa Bremen	1.376,58	1.405,17	1.468,75	68,83	70,26	73,44	73,58	86,33	98,83	5,35	6,14	6,73
54600	Stadtgrün Bremen / Umweltbetrieb	419,08	420,17	498,50	20,95	21,01	24,93	39,00	39,00	50,33	9,31	9,28	10,10
54700	Volkshochschule Bremen	74,83	69,83	73,25	3,74	3,49	3,66	9,00	10,17	10,00	12,03	14,56	13,65
54800	Stadtbibliothek Bremen	145,67	146,00	142,08	7,28	7,30	7,10	14,00	15,33	15,33	9,61	10,50	10,79
54900	Musikschule der FHB	26,17	25,92	24,00	1,31	1,30	1,20	2,25	2,25	2,00	8,60	8,68	8,33
56000	Studentenwerk	287,17	285,00	284,00	14,36	14,25	14,20	16,50	20,00	22,08	5,75	7,02	7,77
58500	Immobilien Bremen	913,65	874,33	865,83	45,68	43,72	43,29	111,50	114,50	122,17	12,20	13,10	14,11
	<b>GESAMTSUMME</b>	<b>24.811</b>	<b>24.699</b>	<b>24.809</b>	<b>1.241</b>	<b>1.235</b>	<b>1.240</b>	<b>1.619</b>	<b>1.686</b>	<b>1.712</b>	<b>6,52</b>	<b>6,82</b>	<b>6,90</b>

(\*) Die gemäß § 73 SGB IX ausgewiesene Zahl der Arbeitsplätze entspricht nicht dem tatsächlichen Beschäftigungsvolumen, da hier ausschließlich Personen bzw. „Kopfzahlen“ im Jahresdurchschnitt ermittelt werden.

(\*\*) 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 Zugängen der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2011**

ZUGÄNGE	schwerb. Beschäftigte			Gesamtbeschäftigte			Prozentualer Anteil		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
<b>Neueinstellungen</b>	22	25	<b>47</b>	1.213	666	<b>1.879</b>	1,81%	3,75%	<b>2,50%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	4	4	8	278	48	326	1,44%	8,33%	2,45%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	11	16	27	223	118	341	4,93%	13,56%	7,92%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	2	6	271	106	377	1,48%	1,89%	1,59%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	3	2	5	414	378	792	0,72%	0,53%	0,63%
sonstige		1	1	27	16	43	0,00%	6,25%	2,33%
<b>Neueinstellungen im Bereich Ausbildung</b>	5	10	<b>15</b>	493	325	<b>818</b>	1,01%	3,08%	<b>1,83%</b>
davon:									
Auszubildende	4	7	11	88	68	156	4,55%	10,29%	7,05%
Praktikanten	0	2	2	122	31	153	0,00%	6,45%	1,31%
Referendare	1	1	2	283	226	509	0,35%	0,44%	0,39%
	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>1.706</b>	<b>991</b>	<b>2.697</b>	<b>1,58%</b>	<b>3,53%</b>	<b>2,30%</b>



**Anlage 3 Abgänge von schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu den Abgängen der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2011**

ABGÄNGE	schwerb. Beschäftigte			Gesamtbeschäftigte			Prozentualer Anteil		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
<b>Erreichung der Altersgrenze</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>78</b>	<b>153</b>	<b>231</b>	<b>11,54%</b>	<b>10,46%</b>	<b>10,82%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	2	0	2	14	0	14	14,29%	---	<b>14,29%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	6	7	23	36	59	4,35%	16,67%	<b>11,86%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	5	9	26	76	102	15,38%	6,58%	<b>8,82%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	5	7	15	41	56	13,33%	12,20%	<b>12,50%</b>
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
<b>Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>30</b>	<b>82</b>	<b>32,69%</b>	<b>23,33%</b>	<b>29,27%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	2	0	2	5	2	7	40,00%	0,00%	<b>28,57%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	8	5	13	17	8	25	47,06%	62,50%	<b>52,00%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	6	1	7	22	10	32	27,27%	10,00%	<b>21,88%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	1	2	7	10	17	14,29%	10,00%	<b>11,76%</b>
sonstige	0	0	0	1	0	1	0,00%	---	<b>0,00%</b>
<b>Auf Antrag mit 63.Lj. (flex. Altersgrenze)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>14,29%</b>	<b>23,81%</b>	<b>17,86%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	1	0	1	3	0	3	33,33%	---	<b>33,33%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	1	7	0	7	14,29%	---	<b>14,29%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	2	2	4	22	9	31	9,09%	22,22%	<b>12,90%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	3	4	3	12	15	33,33%	25,00%	<b>26,67%</b>
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
<b>Mit dem 60. Lj. vorgez. Altersrente -Frauen-</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>10,34%</b>	<b>---</b>	<b>10,34%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	1	0	1	7	0	7	14,29%	---	<b>14,29%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	1	9	0	9	11,11%	---	<b>11,11%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	1	9	0	9	11,11%	---	<b>11,11%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0	4	0	4	0,00%	---	<b>0,00%</b>
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
<b>Versetzung in den einstweiligen Ruhestand</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0,00%</b>	<b>16,67%</b>	<b>18,18%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	---	---	---
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	1	2	0	2	50,00%	---	<b>50,00%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	1	1	1	6	7	0,00%	16,67%	<b>14,29%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0	2	0	2	0,00%	---	<b>0,00%</b>
sonstige	0	0	0	0	0	0	---	---	---
<b>Altersrente für schwerbehinderte Menschen</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	6	1	7	6	1	7	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	5	5	10	5	5	10	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	9	5	14	9	5	14	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	7	8	1	7	8	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
sonstige			0	0	0	0	---	---	---
<b>Ausscheiden nach Altersteilzeit</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>134</b>	<b>127</b>	<b>261</b>	<b>4,48%</b>	<b>7,09%</b>	<b>5,75%</b>
davon:									
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	7	0	7	0,00%	---	<b>0,00%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	2	3	31	12	43	3,23%	16,67%	<b>6,98%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	3	7	79	46	125	5,06%	6,52%	<b>5,60%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	4	5	17	68	85	5,88%	5,88%	<b>5,88%</b>
sonstige	0	0	0	0	1	1	---	0,00%	<b>0,00%</b>
<b>Zwischensumme</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>118</b>	<b>354</b>	<b>355</b>	<b>709</b>	<b>17,51%</b>	<b>15,77%</b>	<b>16,64%</b>

ABGÄNGE	schwerb. Beschäftigte			Gesamtbeschäftigte			Prozentualer Anteil		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
<b>Tod</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>33,33%</b>	<b>26,32%</b>	<b>29,03%</b>
davon:									
Laufbahnggruppe 1, 1. Einstiegsamt	2	0	2	3	0	3	66,67%	--	<b>66,67%</b>
Laufbahnggruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	2	2	4	6	10	0,00%	33,33%	<b>20,00%</b>
Laufbahnggruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	2	2	2	5	7	0,00%	40,00%	<b>28,57%</b>
Laufbahnggruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	1	3	3	7	10	66,67%	14,29%	<b>30,00%</b>
sonstige	0	0	0	0	1	1	--	0,00%	<b>0,00%</b>
<b>Auf eigenen Wunsch m. Auflösungsvertrag</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>83</b>	<b>43</b>	<b>126</b>	<b>1,20%</b>	<b>2,33%</b>	<b>1,59%</b>
davon:									
Laufbahnggruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	13	2	15	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Laufbahnggruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	0	0	28	11	39	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Laufbahnggruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	0	0	17	8	25	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Laufbahnggruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	1	2	25	22	47	4,00%	4,55%	<b>4,26%</b>
sonstige	0	0	0	0	0	0	--	--	--
<b>Auf eigenen Wunsch - sonstige Gründe</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>80</b>	<b>12,77%</b>	<b>9,09%</b>	<b>11,25%</b>
davon:									
Laufbahnggruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	4	4	8	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Laufbahnggruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	1	14	2	16	7,14%	0,00%	<b>6,25%</b>
Laufbahnggruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	2	7	18	8	26	27,78%	25,00%	<b>26,92%</b>
Laufbahnggruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	1	1	11	19	30	0,00%	5,26%	<b>3,33%</b>
sonstige	0	0	0	0	0	0	--	--	--
<b>Fristablauf / Zeitablauf</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>435</b>	<b>255</b>	<b>690</b>	<b>1,38%</b>	<b>2,75%</b>	<b>1,88%</b>
davon:									
Laufbahnggruppe 1, 1. Einstiegsamt	1	2	3	198	34	232	0,51%	5,88%	<b>1,29%</b>
Laufbahnggruppe 1, 2. Einstiegsamt	0	2	2	59	37	96	0,00%	5,41%	<b>2,08%</b>
Laufbahnggruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	1	2	15	25	40	6,67%	4,00%	<b>5,00%</b>
Laufbahnggruppe 2, 2. Einstiegsamt	4	1	5	141	156	297	2,84%	0,64%	<b>1,68%</b>
sonstige	0	1	1	22	3	25	0,00%	33,33%	<b>4,00%</b>
<b>sonstige Gründe</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>178</b>	<b>95</b>	<b>273</b>	<b>5,62%</b>	<b>4,21%</b>	<b>5,13%</b>
davon:									
Laufbahnggruppe 1, 1. Einstiegsamt	4	0	4	53	7	60	7,55%	0,00%	<b>6,67%</b>
Laufbahnggruppe 1, 2. Einstiegsamt	3	3	6	14	17	31	21,43%	17,65%	<b>19,35%</b>
Laufbahnggruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	1	46	24	70	2,17%	0,00%	<b>1,43%</b>
Laufbahnggruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	0	2	51	39	90	3,92%	0,00%	<b>2,22%</b>
sonstige	0	1	1	14	8	22	0,00%	12,50%	<b>4,55%</b>
<b>Ausbildungsende</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>50</b>	<b>143</b>	<b>2,15%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,10%</b>
<b>Praktikumsende</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>113</b>	<b>34</b>	<b>147</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,88%</b>	<b>1,36%</b>
<b>Ende Referendariat</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>213</b>	<b>113</b>	<b>326</b>	<b>0,47%</b>	<b>1,77%</b>	<b>0,92%</b>
<b>SUMME</b>	<b>92</b>	<b>81</b>	<b>173</b>	<b>1.528</b>	<b>997</b>	<b>2.525</b>	<b>6,02%</b>	<b>8,12%</b>	<b>6,85%</b>

**Anlage 4 Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen der Beschäftigten im Jahr 2011**

Ab- und Anerkennungen von Schwerbehinderungen/Gleichstellungen	Aberkennung/Ablauf			Neuanerkennung		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Eigenschaft der Schwerbehinderung/Gleichstellung	23	16	<b>39</b>	73	45	<b>118</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	3	1	4	15	0	15
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	6	2	8	22	15	37
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	8	10	18	29	18	47
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	6	3	9	7	12	19

**Anlage 5 Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung von Neuenerkennungen der SB-Eigenschaft bzw. Neueinstellungen im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten**

(Quelle: Gesamtverzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten 2011, Stand Dezember 2011)

Alter	Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten					
	Gesamt	Anteil weibliche Beschäftigte	davon Neueinstellungen		davon Neuenerkennungen	
			weiblich	männlich	weiblich	männlich
<b>unter 20 Jahre Summe:</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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	0	0	0	0	0
Sonstige	7	2	1	5	0	0
<b>20 bis 29 Jahre Summe:</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	1	0	0	1	0	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	20	13	1	4	2	0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	6	5	1	0	0	0
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	0	0	0	0	0
Sonstige	13	7	3	3	0	0
<b>30 bis 39 Jahre Summe:</b>	<b>114</b>	<b>62</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	6	1	2	1	0	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	54	30	2	4	1	0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	27	17	2	0	0	1
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	25	12	3	2	1	0
Sonstige	2	2	1	2	0	0
<b>40 bis 49 Jahre Summe:</b>	<b>348</b>	<b>216</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>7</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	35	27	1	1	4	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	187	126	3	3	8	4
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	88	43	0	1	2	3
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	38	20	0	0	0	0
Sonstige	0	0	0	1	0	0
<b>50 bis 59 Jahre Summe:</b>	<b>750</b>	<b>435</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>21</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	103	85	1	1	7	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	300	168	5	5	9	10
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	250	125	1	1	17	10
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	96	57	0	0	3	1
Sonstige	1	0	0	0	0	0
<b>60 Jahre und älter Summe:</b>	<b>302</b>	<b>161</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>16</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	40	33	0	0	4	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	76	41	0	0	2	1
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	113	61	0	0	10	4
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	72	26	0	0	3	11
Sonstige	1	0	0	0	0	0
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.562</b>	<b>901</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>73</b>	<b>45</b>
davon:						
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	185	146	4	4	15	0
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	637	378	11	16	22	15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	484	251	4	2	29	18
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	232	115	3	2	7	12
Sonstige	24	11	5	11	0	0

## Anlage 6 Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten - prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten

(Quelle: Verzeichnis der Gesamtbeschäftigten 2011, Stand Dezember 2011)

Alter	Anzahl der Gesamtbeschäftigten				Prozentualer Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten
	Gesamt	Anteil weibliche Beschäftigte	davon Neueinstellungen		
			weiblich	männlich	
<b>unter 20 Jahre</b> <b>Summe:</b>	<b>201</b>	<b>109</b>	<b>73</b>	<b>60</b>	<b>3,48%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	--
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	0	2	--
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	--
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0	0	--
Sonstige	200	109	73	58	3,50%
<b>20 bis 29 Jahre</b> <b>Summe:</b>	<b>3.066</b>	<b>1.821</b>	<b>714</b>	<b>387</b>	<b>1,34%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	35	26	48	12	2,86%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	678	431	86	46	2,95%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	696	436	103	37	0,86%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	629	339	163	100	0,16%
Sonstige	1.028	589	314	192	1,26%
<b>30 bis 39 Jahre</b> <b>Summe:</b>	<b>5.117</b>	<b>2.914</b>	<b>453</b>	<b>324</b>	<b>2,23%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	92	66	65	8	6,52%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1.116	676	45	31	4,84%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1.870	1.125	99	34	1,44%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1.741	878	151	178	1,44%
Sonstige	298	169	93	73	0,67%
<b>40 bis 49 Jahre</b> <b>Summe:</b>	<b>7.478</b>	<b>4.282</b>	<b>323</b>	<b>155</b>	<b>4,65%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	384	312	114	20	9,11%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2.529	1.661	56	27	7,39%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	2.544	1.311	46	21	3,46%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1.935	944	71	73	1,96%
Sonstige	86	54	36	14	--
<b>50 bis 59 Jahre</b> <b>Summe:</b>	<b>8.208</b>	<b>4.458</b>	<b>127</b>	<b>55</b>	<b>9,14%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	555	474	45	6	18,56%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2.204	1.440	31	11	13,61%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3.556	1.659	21	11	7,03%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1.870	872	26	24	5,13%
Sonstige	23	13	4	3	4,35%
<b>60 Jahre und älter</b> <b>Summe:</b>	<b>3.616</b>	<b>1.842</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>8,35%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	261	217	6	2	15,33%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	616	405	5	1	12,34%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1.458	781	2	3	7,75%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1.264	433	3	3	5,70%
Sonstige	17	6	0	1	5,88%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>27.686</b>	<b>15.426</b>	<b>1.706</b>	<b>991</b>	<b>5,64%</b>
davon:					
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	<b>1.327</b>	<b>1.095</b>	<b>278</b>	<b>48</b>	<b>13,94%</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	<b>7.144</b>	<b>4.613</b>	<b>223</b>	<b>118</b>	<b>8,92%</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	<b>10.124</b>	<b>5.312</b>	<b>271</b>	<b>106</b>	<b>4,78%</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	<b>7.439</b>	<b>3.466</b>	<b>414</b>	<b>378</b>	<b>3,12%</b>
Sonstige	<b>1.652</b>	<b>940</b>	<b>520</b>	<b>341</b>	<b>1,45%</b>

## Anlage 7 Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten nach Personalgruppen

(Quelle: Gesamtverzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten 2011, Stand Dezember 2011)

Personalgruppen (*)													
Altersgruppe	Geschlecht	erzieherisches, betreuerisches und medizinisches Personal	Forschungspersonal	Haus- und Küchenpersonal	Lehrpersonal	Polizei	Richter / Staatsanwälte	Steuerpersonal	Strafvollzugspersonal	technisches Personal	übriges Personal	Verwaltungspersonal	Gesamtergebnis
unter 20 Jahre	männlich	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5
	weiblich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
<b>Summe:</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
20 bis 29 Jahre	männlich	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	13	16
	weiblich	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	20	25
<b>Summe:</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>41</b>
30 bis 39 Jahre	männlich	1	3	3	5	2	1	4	0	3	1	29	52
	weiblich	5	3	0	12	0	2	3	0	3	1	33	62
<b>Summe:</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>114</b>
40 bis 49 Jahre	männlich	5	2	2	7	5	0	9	1	14	13	74	132
	weiblich	21	2	24	14	7	0	12	1	17	7	111	216
<b>Summe:</b>		<b>26</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>185</b>	<b>348</b>
50 bis 59 Jahre	männlich	10	2	8	30	34	1	24	3	35	47	121	315
	weiblich	53	2	82	78	3	3	20	0	14	16	164	435
<b>Summe:</b>		<b>63</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>108</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>63</b>	<b>285</b>	<b>750</b>
60 Jahre und älter	männlich	9	1	5	40	2	4	8	0	17	14	41	141
	weiblich	15	0	33	45	0	0	5	0	4	6	53	161
<b>Summe:</b>		<b>24</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>85</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>94</b>	<b>302</b>

**Gesamtanzahl der schwerbehinderten Beschäftigten: 1.562**  
davon männlich: 661  
davon weiblich: 901

(\*) Eine Übersicht aller Personalgruppen finden Sie auf der nachfolgenden Seite.

## Übersicht Personalgruppen

<b>01</b>	<b>Verwaltungspersonal</b>	01	Verwaltungspersonal
		02	Schreibkräfte
		06	Justizpersonal (ord. Gerichte)
		09	Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten
<b>03</b>	<b>Polizei</b>	03	Polizei
<b>04</b>	<b>Feuerwehr</b>	04	Feuerwehr
<b>05</b>	<b>Richter / Staatsanwälte</b>	05	Richter / Staatsanwälte (ord. Gerichte)
		08	Richter bei den übrigen Gerichten
<b>07</b>	<b>Strafvollzugspersonal</b>	07	Strafvollzugspersonal
<b>10</b>	<b>Lehrpersonal</b>	10	Lehrpersonal
<b>13</b>	<b>erzieherisches, betreuerisches und medizinisches Personal</b>	13	Sozialarbeiter
		14	Erziehungs- und Betreuungspersonal für Jugendl. und Kinder
		15	Ärzte und Zahnärzte
		18	Sonst. Krankenhauspersonal (ohne 01, 02, 15, 17, 20)
		19	Sonstiges Personal der Gesundheitspflege
<b>21</b>	<b>technisches Personal</b>	12	Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens
		21	Bautechnisches Personal
		22	Sonstiges technisches Personal
		23	Betriebspersonal
		34	Fahrer, Beifahrer, Fahrer von Arbeitsgeräten
		35	Kfz-Handwerker
		36	Metallhandwerker
		37	Maschinisten
		38	Betriebspersonal
		39	Technisches Hilfspersonal (ohne 34, 35, 36, 37, 47)
<b>25</b>	<b>Steuerpersonal</b>	25	Steuerpersonal
<b>26</b>	<b>Forschungspersonal</b>	26	Forschungspersonal
<b>30</b>	<b>Haus- und Küchenpersonal</b>	30	Raumpflegerinnen
		31	Reinigungs- und Küchenhilfspersonal (ohne 30)
		32	Hausmeister, Heizer u. sonst. Hauspersonal
		33	Köche, Konditoren und Schlachter
<b>50</b>	<b>übriges Personal</b>	11	Personal der Kulturpflege
		16	Tierärzte
		17	Krankenpflegepersonal (nur Krankenhäuser)
		20	Haus-, Küchen- und Wirtschaftspersonal
		24	Hafenpersonal
		27	Sonstiges Personal
		40	Personal im Bereich der Kulturpflege
		41	Personal im Bereich der Gesundheitspflege (ohne 30-33)
		42	Wäscharbeiter
		43	Gärtner, Garten- und Friedhofsarbeiter
		44	Straßenfeger und Müllwerker
		45	Kanalarbeiter, Arbeiter bei den Pumpwerken
		46	Straßen-, Brücken- und Streckenunterhaltungsarbeiter
		47	Fernmeldehandwerker und -mechaniker
		49	Arbeiter im Hafенbetriebsdienst
		50	Sonstige

### Anlage 8 Pool der schwerbehinderten Beschäftigten

Gliederung nach Bereichen im Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten (Stand Dezember 2011)

Ressort	Status				Gesamtergebnis
			m	w	
Bürgerschaft	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	-	1
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	1,00	-	1,00
SIS	Beamte	Anzahl der Mitarbeiter/innen	6	1	7
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	5,30	0,75	6,05
	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	4	1	5
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	3,11	0,75	3,86
SJV	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	1	2
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	0,51	0,88	1,39
	Abwesend *	Anzahl der Mitarbeiter/innen	-	1	1
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	-	1,00	1,00
SBWG	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	3	-	3
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	2,50	-	2,50
Kultur	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	4	3	7
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	4,00	2,64	6,64
SSKJF	Beamte	Anzahl der Mitarbeiter/innen	3	-	3
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	2,50	-	2,50
	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	6	2	8
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	4,96	1,30	6,26
	Abwesend *	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	-	1
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	1,00	-	1,00
SUBV	Beamte	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	-	1
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	0,80	-	0,80
	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	1	2
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	1,00	0,48	1,48
SWAH	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	5	-	5
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	4,22	-	4,22
SF	Beamte	Anzahl der Mitarbeiter/innen	2	1	3
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	2,00	0,88	2,88
	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	6	6	12
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	5,50	4,02	9,52
Uni	Beamte	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	-	1
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	1,00	-	1,00
	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	1	1	2
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	1,00	0,99	1,99
Werkstatt	Arbeitnehmer	Anzahl der Mitarbeiter/innen	-	2	2
		Beschäftigungsvolumen im SB-Pool	-	1,78	1,78
<b>Gesamt: Anzahl der Mitarbeiter/innen nach Geschlecht</b>			<b>46</b>	<b>20</b>	<b>66</b>
<b>Gesamt: Beschäftigungsvolumen im SB-Pool</b>			<b>40,40</b>	<b>15,46</b>	<b>55,86</b>

(\* Abwesend: Beurlaubte / Rente auf Zeit)