

## Unterrichtung

Hannover, den 18.02.2025

Die Präsidentin des Niedersächsischen Landtages  
- Landtagsverwaltung -

### **Ein Arbeitsmarkt für alle: Ausgleichsabgabe für mehr Inklusion in Betrieben nutzen**

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - Drs. 19/3992

Beschluss des Landtages vom 18.06.2024 - Drs. 19/4639 - nachfolgend abgedruckt:

### **Ein Arbeitsmarkt für alle: Ausgleichsabgabe für mehr Inklusion in Betrieben nutzen**

Der Landtag erkennt an, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine zentrale soziale Herausforderung darstellt. Mit der deutschen Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention vor 15 Jahren und der daraus resultierenden Verpflichtungen aus Artikel 27 stellt die Integration schwerbehinderter Menschen und der ihnen Gleichgestellten in den Arbeitsmarkt auch eine menschenrechtlich gebotene Verpflichtung dar. Berufliche Teilhabe ist dabei ein wichtiger Teilbereich zur Realisierung von Inklusion in der gesamten Gesellschaft. Zugleich besteht ein hoher Bedarf an gut ausgebildeten Arbeits- und Fachkräften. Zwar ist die Arbeitslosenquote der schwerbehinderten Menschen zuletzt wieder gesunken, dennoch liegt sie noch immer fast doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote<sup>1</sup>. Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung sind gut qualifiziert: Anteilig finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen<sup>2</sup>.

Damit bleiben Menschen mit Behinderungen trotz ihres oftmals guten Ausbildungs- und Qualifikationsstandes und bestehender gesetzlicher Regelungen und Förderprogramme auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Dies spiegelt sich auch im kontinuierlichen Anstieg der Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe in Niedersachsen wider, die Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen zahlen, wenn sie die gesetzliche Vorgabe des § 154 SGB IX von 5 % Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht erfüllen. Die Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX stellt ein wichtiges Instrument dar, um die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Der Landtag sieht es als notwendig an, die Wirksamkeit dieses Instruments zu erhöhen und die Unterstützungsstrukturen weiterzuentwickeln.

Vor diesem Hintergrund bittet der Landtag die Landesregierung,

1. das Jobcoaching am Arbeitsplatz (JCAP) flächendeckend auszubauen, um eine individuelle Unterstützung und Arbeitsplatzsicherung für Menschen mit Schwerbehinderungen zu ermöglichen. Dabei soll auch der Personenkreis der Menschen mit Hörbehinderungen berücksichtigt werden. Dies beinhaltet insgesamt die Nutzung digitaler Technologien zur Vereinfachung der Verfahrensabläufe und Erweiterung der Zugänglichkeit.
2. den Ausbau von Inklusionsbetrieben durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkbildung in Kooperation mit der NBank zu fördern. Ziel ist es, die Bekanntheit dieser Betriebe zu steigern und Anreize für die Neugründung sowie den Ausbau bestehender Inklusionsbetriebe zu schaffen.
3. eine Kampagne für die im Mai 2023 gestarteten Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) auszurollen, mit der die EAA zielgerichtet auf Unternehmen ihrer Region zugehen, ihre

---

<sup>1</sup> Inklusionsbarometer Arbeit Aktion Mensch 2023: Im Jahr 2022 lag die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen in Niedersachsen bei 9,9%, die bundesweite Quote betrug 10,8%. Die allgemeine Arbeitslosenquote betrug 2022 im Bundesschnitt 5,3%.

<sup>2</sup> Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022.

Services zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt vorstellen und bewerben können,

4. neue Förderansätze und zielgruppenspezifische Programme für Menschen mit Schwerbehinderungen zu entwickeln, die zusätzlichen Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Nicht-Sichtbarkeit ihrer Behinderung ausgesetzt sind (z. B. ältere Arbeitnehmende, Personen im Übergang von der Schule in den Beruf, Menschen mit Migrationsgeschichte, hier insbesondere Frauen),
5. eine Unterstützungsleistung zu entwickeln, die niedrigschwellig und leicht zugänglich schwerbehinderten Menschen die nötige Begleitung und Unterstützung für Hospitationen und Praktika zur Verfügung stellt,
6. auf eine angemessene personelle Ausstattung im Integrationsamt hinzuwirken, um eine effektive Umsetzung der genannten Maßnahmen zu ermöglichen,
7. die Vorbildfunktion des Landes als Arbeitgeber zu stärken: Die Landesregierung wird gebeten, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass das Land als Arbeitgeber eine führende Rolle in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung übernimmt. Dazu sollen konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung der Beschäftigtenquote von Menschen mit Behinderungen in allen Ressorts und bei allen dem Land zugehörigen Einrichtungen entwickelt und umgesetzt werden.<sup>3</sup>

Ferner bittet der Landtag die Landesregierung, sich im Bundesrat dafür einzusetzen,

8. die entsprechenden Normen des SGB IX dahingehend zu ändern, dass auch die Integrationsämter der Länder individuelle und sächliche Kosten der Verwaltung in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe decken können, sowie
9. zu prüfen, inwieweit unverbrauchte Mittel für die allgemeine Förderung von Maßnahmen, die dauerhaft die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als Nutzerinnen und Nutzer, Konsumentinnen und Konsumenten, Arbeitnehmende oder Arbeitgebende außerhalb von besonderen Wohnstätten und Werkstätten ermöglichen oder verbessern, genutzt werden können.

Antwort der Landesregierung vom 18.02.2025

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist für die Landesregierung ein zentrales Anliegen, das alle Lebensbereiche betrifft. Dabei nimmt die Inklusion im Arbeitsleben einen besonderen Stellenwert ein, denn für den betroffenen Personenkreis bedeutet eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht nur die finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts, sondern beinhaltet auch eine hohe soziale Komponente beispielsweise in Bezug auf Wertschätzung, Anerkennung und soziale Kontakte. Gesamtgesellschaftlich betrachtet sind Menschen mit einer Schwerbehinderung darüber hinaus wichtige Fach- und Arbeitskräfte, die in den Betrieben dringend gebraucht werden. Für eine inklusive Gesellschaft in Niedersachsen ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Erwerbsleben deshalb essenziell.

Menschen mit Schwerbehinderung haben im Vergleich zu Menschen ohne Schwerbehinderung jedoch nach wie vor schlechtere Chancen bei der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Nach dem Bericht der Bundesagentur für Arbeit ist nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Schwerbehinderung niedriger als bei der nichtschwerbehinderten Bevölkerung, sondern sie sind trotz guter Qualifizierung auch häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen.<sup>4</sup>

Der größte Teil der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung in Niedersachsen bedarf keiner besonderen Unterstützungsmaßnahmen aufgrund der Behinderung. Aber in den Fällen, in denen behinderungsbedingte Einschränkungen spezielle Hilfen erforderlich machen, bieten insbesondere die Leistungen aus der Ausgleichsabgabe schon heute vielfältige Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten, die sich an der individuellen Situation ausrichten.

<sup>3</sup> Im Jahr 2021 betrug die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter in der Landesverwaltung 4,57 %.

<sup>4</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023, Juli 2024.

Das beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS) angesiedelte Integrationsamt fördert, sichert und unterstützt die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf der Grundlage des Teils 3 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) und der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung mit einem breit gefächerten Leistungsportfolio. In vielen Leistungsbereichen konnten die Unterstützungsleistungen des Integrationsamtes an die Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung und ihre Arbeitgebenden sowie an sonstige Akteurinnen und Akteure deutlich gesteigert werden. So haben sich beispielsweise die Ausgaben an Arbeitgebende zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen<sup>5</sup> von rund 17,2 Millionen Euro im Jahr 2019 auf rund 20,3 Millionen Euro im Jahr 2023 erhöht. Im gleichen Zeitraum konnte die Anzahl der Inklusionsbetriebe in Niedersachsen von 67 im Jahr 2019 auf 78 im Jahr 2023 gesteigert werden. Auch die jährlichen Bewilligungen im Rahmen des landeseigenen Arbeitsmarktprogramms „Arbeit ohne Hindernisse“ sind im Zeitraum von 2019 bis 2023 um fast 20 % auf 700 Bewilligungen pro Jahr angestiegen. Insgesamt hat sich das Ausgabevolumen bei den Leistungen aus der Ausgleichsabgabe von 55,59 Millionen Euro im Jahr 2019 um über 35 % auf 75,46 Millionen Euro im Jahr 2023 erhöht. Mit dieser Ausweitung des Leistungsvolumens, zusammen mit der Einführung von neuen gesetzlichen Aufgaben<sup>6</sup>, sind die personellen Ressourcen des Integrationsamtes bereits vollständig gebunden.

Dies vorausgeschickt, wird zu den Nummern 1 bis 9 der Landtagsentschließung Folgendes ausgeführt:

Zu 1:

Die Maßnahme Jobcoaching<sup>AP</sup> (JC<sup>AP</sup>) richtet sich an auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigte, schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz. Es handelt sich um ein definiertes, zeitlich befristetes Unterstützungsangebot von in der Regel sechs bis acht Monaten. Der Zusatz „AP“ verdeutlicht, dass die Maßnahme direkt in dem Betrieb bzw. der Dienststelle des schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen stattfindet. Es wird von einer betriebsexternen Fachkraft durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag des schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen einbindet. Das JC<sup>AP</sup> initiiert und gestaltet lösungs- und ergebnisorientiert Lern- und Entwicklungsprozesse der betrieblich beteiligten Personen (schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen, Kollegenkreis, Vorgesetzte, Schwerbehindertenvertretungen etc.). Mögliche Anlässe können beispielsweise der Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit, Nachlassen von Arbeitsfähigkeiten, Veränderung in der Belastbarkeit sein. Ziel des JC<sup>AP</sup> ist die Sicherung des Arbeitsplatzes des schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen.

Das LS - Integrationsamt - hat im Rahmen einer durch die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) begleitete Machbarkeitsstudie (JoNiMa) ein Konzept zum flächendeckenden Ausbau des JC<sup>AP</sup> in Niedersachsen entwickelt. In einem kontinuierlich fortentwickelten Handbuch wurden Qualitätsstandards für den Prozess verbindlich festgehalten.

In einem ersten Schritt hat das Integrationsamt einzelnen Integrationsfachdiensten (IFD) zusätzliche finanzielle Ressourcen für die Einstellung von Jobcoaches<sup>AP</sup> zur Verfügung gestellt. Damit wird das Angebot an selbstständigen Jobcoaches<sup>AP</sup> in Niedersachsen vor allem dort ergänzt, wo regionale und hörbehinderungsbedingte Versorgungslücken bestehen, weil freiberufliche oder bei anderen Trägern angestellte Jobcoaches<sup>AP</sup> nicht verfügbar sind. Um den besonderen Bedarfen von Menschen mit einer Hörbehinderung gerecht werden zu können, gibt es in Niedersachsen acht spezielle IFD für hörbehinderte Menschen im Arbeitsleben. Diese halten teilweise gebärdenkompetente Jobcoaches<sup>AP</sup>, finanziert durch das Integrationsamt, vor.

Um einen flächendeckenden Ausbau des Angebots zu realisieren, ist im Rahmen der Ausschreibung der IFD-Leistungen für den Zeitraum ab 01.01.2026 vorgesehen, den IFD und den IFD für Menschen

---

<sup>5</sup> Außergewöhnliche Belastungen sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen, die einem Arbeitgeber bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen entstehen. Das Integrationsamt bewilligt in diesen Fällen einen monatlichen Beschäftigungssicherungszuschuss als Ausgleich für die Minderleistung und/oder ein Zuschuss für die personelle Unterstützung am Arbeitsplatz.

<sup>6</sup> Z.B. die Einführung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber durch das Teilhabestärkungsgesetz vom 02.06.2021.

mit Hörbehinderung - vorrangig in den bisher unterversorgten Gebieten - zehn zusätzliche Vollzeit-einheiten (VZE) für Jobcoaches<sup>AP</sup> zur Verfügung zu stellen.

Eine Übersicht über die in Niedersachsen tätigen Jobcoaches<sup>AP</sup> - einschließlich der selbstständig Tätigen und der bei anderen Trägern angestellten Jobcoaches<sup>AP</sup> -, welche die im Projekt definierten Qualitätsstandards erfüllen, hält eine durch das Integrationsamt bei den IFD eingerichtete Koordinierungsstelle für Jobcoaching<sup>AP</sup> (KooSt) vor. Zu den Aufgaben der KooSt zählen neben der Verwaltung dieses Jobcoach<sup>AP</sup>-Pools das Schnittstellenmanagement zwischen allen im Prozess beteiligten Personen, das Matching zwischen Coachee und Jobcoach<sup>AP</sup> und die intensive Fallbegleitung.

Darüber hinaus leisten das Integrationsamt und die KooSt gemeinsam Öffentlichkeitsarbeit. Flyer zum JC<sup>AP</sup> wurden entwickelt, Informationsmaterial wird auf der Homepage des Integrationsamtes vorgehalten, und die Maßnahme wird auf verschiedensten Veranstaltungen mit einschlägigen Akteurinnen und Akteuren vorgestellt (z. B. Qualitätskreis Arbeitsmedizin vom Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.).<sup>7</sup> Ziel ist es, die Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich künftig zu verstärken. Hierzu bedarf es jedoch zunächst einer personellen Aufstockung der KooSt, welche ebenfalls im anstehenden Ausschreibungsverfahren für die IFD berücksichtigt wird.

Zudem ist der technische Ausbau durch die Anschaffung oder Programmierung einer entsprechenden Software geplant, mit welcher alle am Prozess Beteiligten noch besser zusammenarbeiten können.

In einer Anschlussstudie untersucht die HAWK derzeit bis Dezember 2025 die Nachhaltigkeit von JC<sup>AP</sup>-Maßnahmen. Die Erkenntnisse der Studie werden in die künftige Ausrichtung von JC<sup>AP</sup> in Niedersachsen einfließen. Eine Abschlussveranstaltung zu den Forschungen der HAWK, an welcher voraussichtlich auch Sozialminister Dr. Philippi teilnehmen wird, ist für November 2025 geplant.

Zu 2:

Inklusionsbetriebe sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit einen sozialen Auftrag haben. Sie beschäftigen zwischen 30 % und 50 % schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund der Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. In dem aktuellen Niedersächsischen Aktionsplan Inklusion hat sich die Landesregierung zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Inklusionsbetriebe im Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026 um 10 % zu steigern.

Der Ausbau von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben hängt wesentlich von der Bekanntheit der bestehenden Inklusionsbetriebe, den Fördermöglichkeiten sowie der Vernetzung der Inklusionsbetriebe und der in der Förderung aktiven Stakeholder ab. Hierzu bedarf es einer konzeptionellen Entwicklung und Koordination der Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkbildung. Im Auftrag des Integrationsamtes hat die NBank ein entsprechendes Öffentlichkeitsarbeitskonzept erarbeitet. Sie wurde vom Integrationsamt mit der Entwicklung, Betreuung und Umsetzung der Maßnahmen beauftragt. Ziele sind eine größere Bekanntheit der Beschäftigungsmöglichkeiten in Inklusionsbetrieben bei Arbeitgebenden und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Beratung sowie die Vermittlung eines positiven Images der Beschäftigungsform bei Arbeitgebenden und in der Öffentlichkeit mit der Folge, mehr Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in Inklusionsbetrieben zu schaffen.

Aus diesem Konzept wurden gemeinsam von der NBank und dem Integrationsamt in 2024 bereits Aktivitäten umgesetzt:

- Erarbeitung eines Flyers, der digital und in gedruckter Form vorliegt;<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Vgl. [https://soziales.niedersachsen.de/startseite/menschen\\_mit\\_behinderung/schwerbehinderte\\_menschen\\_im\\_arbeitsleben/finanzielle\\_forderung\\_fur\\_menschen\\_mit\\_behinderungen/jobcoaching-ap-227691.html](https://soziales.niedersachsen.de/startseite/menschen_mit_behinderung/schwerbehinderte_menschen_im_arbeitsleben/finanzielle_forderung_fur_menschen_mit_behinderungen/jobcoaching-ap-227691.html).

<sup>8</sup> Vgl. <https://www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Publikationen/NBank-Brosch%C3%BCren/Infolyer-Inklusionsbetriebe.pdf>.

- Landkarte zum betrieblichen Inklusionsgeschehen in Niedersachsen auf der Homepage der NBank;<sup>9</sup>
- Teilnahme an Veranstaltungen (z. B. Herbstforum für Social Entrepreneurship Südniedersachsen, IHK-Jahresempfang, Aktionstag Arbeit Inklusiv Lüneburg), bilaterale Austausch mit Stakeholdern / Multiplikatoren,
- Information aller Beraterinnen und Berater der NBank zum Thema Inklusionsbetriebe, damit diese das Thema in ihren Beratungsterminen anbringen können.

In Planung sind

- Inklusionsbetriebe als Thema auf der Hannover Messe (im Rahmen des NBank-Standes),
- Informations- und Netzwerkveranstaltungen an den Standorten der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zum Thema Inklusionsbetriebe,
- Redaktionsplan für eine gezielte Informations- und Pressearbeit (gezielte Ansprache der Regionalpresse, Newsletter mit Unternehmensbeispielen, Anzeigenkampagne),
- Entwicklung von Auftritten in Social Media Formaten,
- Erstellung eines Erklärfilms für Internetpräsenz und als Einspieler bei Veranstaltungen.

Zu 3:

Seit Juli 2022 sind an sechs Standorten<sup>10</sup> die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Niedersachsen mit der Aufgabe betraut, Arbeitgebenden als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zu Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung zu stehen. Sie sind proaktiv tätig und gehen auf die Arbeitgebenden zu, um ihre Beratungstätigkeiten vorzustellen.

Um sich in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, haben die EAA bereits einige Maßnahmen umgesetzt. Es sind Flyer gestaltet worden, eine eigene Homepage ist online gegangen, und quartalsweise werden „Newsletter“ herausgegeben, die auch konkrete Praxisbeispiele enthalten.

Es wurde ebenfalls ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit dem Integrationsamt erstellt. Die EAA-Fachberaterinnen und -berater nehmen vor Ort Kontakt zu relevanten Akteurinnen und Akteuren des Förder- und Unterstützungssystems auf und bauen Netzwerke mit wichtigen Partnerinnen und Partnern auf. Sie beteiligen sich an Fachtagungen und Netzwerkveranstaltungen Dritter sowie an Job- und Ausbildungsmessen. Sie organisieren „Runde Tische“ zur Aufbereitung unterschiedlicher Inklusionsthemen, an denen Arbeitgebende teilnehmen und teilweise Reha- und Inklusionsakteure als Expertinnen bzw. Experten oder Referentinnen bzw. Referenten dabei sind.

Nach der Anlaufphase im Jahr 2023 hat das Integrationsamt erstmals im Jahr 2024 Zielvereinbarungen mit den EAA geschlossen. Diese beinhalten neben der Kontaktaufnahme zu Arbeitgebenden die Durchführung eigener Veranstaltungen, Mitwirkung bei Veranstaltungen Dritter als Referentinnen und Referenten sowie die Teilnahme an Netzwerk- und Kooperationstreffen. Geplant sind in Zusammenarbeit mit der NBank Informations- und Netzwerkveranstaltungen zum Thema Inklusionsbetriebe. Ferner gibt es eine Kooperation mit dem Institut für Freie Berufe an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg e. V. Diese beinhaltet eine Teilnahme an berufsständischen Veranstaltungen des Projekts in Niedersachsen.

Perspektivisch ist eine Kampagne geplant, die sich insbesondere an die Branchen richtet, die die Angebote der EAA bisher nur unterdurchschnittlich in Anspruch nehmen, um auch dort den Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

---

<sup>9</sup> Vgl. <https://www.nbank.de/F%C3%B6rderprogramme/Aktuelle-F%C3%B6rderprogramme/Inklusionsbetriebe.html#landkarteinklusionsgescheheninniedersachsen>.

<sup>10</sup> Braunschweig, Göttingen, Hannover, Lüneburg, Oldenburg, Osnabrück

Zu 4:

In Niedersachsen wird bereits sehr erfolgreich das Arbeitsmarktprogramm „Arbeit ohne Hindernisse“ (AOH) eingesetzt. Arbeitgebende, die neue und unbefristete Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen schaffen, können eine arbeitsplatzbezogene Förderung von bis zu 40 000 Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren bzw. für ältere Arbeitnehmende (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) eine Förderung von bis zu 50 000 Euro über einen Zeitraum von acht Jahren in Form von Lohnkostenzuschüssen erhalten. Das Programm wird sehr gut in Anspruch genommen und verzeichnet steigende Antrags- und Bewilligungszahlen.

Derzeit wird geprüft, ob die erhöhte Förderung in Höhe von 50 000 Euro auch auf weitere Zielgruppen ausgedehnt werden sollte, die häufig eine Mehrfachbenachteiligung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfahren, wie z. B.

- Menschen mit Migrationshintergrund,
- Frauen,
- LSBTIQ\* / Schwule, Bisexuelle, trans\*, inter\* und queere Personen (das Sternchen\* steht stellvertretend für weitere Identitäten).

Eine entsprechende Maßnahme findet sich auch im Aktionsplan Inklusion für die Jahre 2024 bis 2027.

In der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf erfolgt eine grundlegende Weichenstellung für das spätere Berufsleben. Ziel ist es, Menschen mit (Schwer-)Behinderungen an dieser Schnittstelle gute Rahmenbedingungen zu bieten, damit inklusive Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen. Das von der Technischen Universität Dortmund gemeinsam mit der Leibniz Universität Hannover geplante Projekt „Menschen Orientierung Schule Arbeit Inklusion Kompetenzen“ (MOSAIK) setzt an dieser Stelle an. Es zielt auf die Entwicklung eines Konzepts zur Vorbereitung und Gestaltung inklusiver Übergänge, um jungen Menschen mit kognitiven oder kognitiv-körperlichen Beeinträchtigungen Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Mit dem Ziel, eine möglichst optimale Person-Arbeitsplatz-Passung zu erreichen, sollen überfachliche Kompetenzen und fachliche Handlungskompetenzen an realen Arbeitsplätzen identifiziert und zur Entwicklung eines kompetenzorientierten Diagnose- und Fördermodells mit dem Ziel der systematischen Förderung von Kompetenzen in Institutionen am Übergang Schule-Beruf didaktisch nutzbar gemacht werden. Die im Projekt erzielten Befunde sollen eine passgenaue Vorbereitung auf eine Tätigkeit in Betrieben und Unternehmen ermöglichen.

Angesichts der Vielfalt und Komplexität der Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt soll das Konzept in unterschiedlichen institutionellen Kontexten von der allgemeinbildenden (Regel- und Förder-)Schule, über (rehaspezifische) berufsvorbereitende Bildungsgänge bis hin zu Anbietern der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung genutzt werden können.

Das Modellprojekt MOSAIK soll im Frühjahr 2025 starten und durch das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland und das Integrationsamt Niedersachsen gemeinsam gefördert werden.

Darüber hinaus ist geplant, Arbeitsmarktprogramme anderer Bundesländer dahin gehend zu prüfen, ob sich daraus Förderansätze ergeben, die auch für Niedersachsen geeignet sein könnten.

Zu 5:

Das SGB III - Arbeitsförderung - enthält einige Regelungen, mit denen Praktika oder andere niedrigschwellige Zugänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert und unterstützt werden. Hierzu zählen beispielsweise das Berufsorientierungspraktikum (§ 48 a SGB III) oder die Einstiegsqualifizierung (§ 54 a SGB III). Bei der Entwicklung von Förderansätzen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist daher zunächst unter Berücksichtigung bereits bestehender Unterstützungsangebote zu ermitteln, in welchen Fallkonstellationen Bedarfe für einen neuen Förderansatz bestehen. Vor diesem Hintergrund wurde Kontakt mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem Ziel aufgenommen, Leistungsmöglichkeiten der BA und des Integrationsamtes gut aufeinander abzustimmen, sodass sich bestehende und gegebenenfalls neue Unterstützungsleistungen

idealerweise ergänzen und Doppelstrukturen vermieden werden können. Ein erstes Gespräch hat im November 2024 stattgefunden.

Um einen Überblick zu erhalten, welche niedrighschwelligen und leicht zugänglichen Unterstützungsmöglichkeiten für Hospitationen und Praktika von Integrationsämtern in anderen Bundesländern bereits entwickelt wurden, ist eine Länderumfrage durchgeführt worden. Die Umfrageergebnisse werden zurzeit ausgewertet, um anschließend zu prüfen, ob sich Ansätze in anderen Bundesländern für eine Umsetzung auch in Niedersachsen eignen.

Zu 6:

In den letzten Jahren haben zu begrüßende bundesgesetzliche Änderungen im Leistungsspektrum der Ausgleichsabgabe, wie z. B. die (anteilige) Leistungsmöglichkeit beim Budget für Arbeit oder die Einführung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, zu einem Aufgabenzuwachs beim Integrationsamt geführt. Derartige Aufgabenzuwächse waren in der Vergangenheit regelmäßig mit dem bestehenden Personal zu bewältigen. Darüber hinaus zeigt eine Gegenüberstellung mit Integrationsämtern in ausgewählten Bundesländern, die hinsichtlich der Anzahl der schwerbehinderten Menschen und der zu versorgenden Fläche mit Niedersachsen vergleichbar sind, dass diese über eine höhere personelle Ausstattung verfügen.

Für die Umsetzung der unter Nummern 1 bis 5 geforderten Maßnahmen sind neue Konzepte und Fördermaßnahmen zu entwickeln sowie bestehende Angebote sowohl qualitativ als auch quantitativ auszubauen bzw. weiterzuentwickeln. Dies kann nur gelingen, wenn dem Integrationsamt hierfür - über das derzeitige Volumen hinaus - personelle Ressourcen in einem angemessenen Umfang zur Verfügung stehen. Jeder neue oder ausgeweitete Förder-, Unterstützungs- oder Beratungsansatz erfordert in der operativen Umsetzung Personalressourcen für die Beratung der Menschen mit Schwerbehinderung und ihrer Arbeitgebenden sowie für die Prüfung und Bescheidung der Anträge. Ohne zusätzliche personelle Ressourcen im Integrationsamt wird eine Umsetzung dieser Maßnahmen nur partiell realisierbar sein.

In einem ersten Schritt ist im Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2025 im Kapitel des LS (0520) eine zusätzliche Vollzeitereinheit (VZE) im Integrationsamt für die Koordination der Integrationsfachdienste veranschlagt.

Zu 7:

Mit dem am 06.08.2024 beschlossenen Aktionsplan Inklusion für die Jahre 2024 bis 2027 hat sich die Landesregierung im Handlungsfeld Arbeit u. a. zum Ziel gesetzt, den Beschäftigungsanteil von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst zu erhöhen und dieses mit insgesamt sechs konkreten Maßnahmen hinterlegt. Die Maßnahme „Die Ressorts und die StK werden im Rahmen einer Besprechung der Personalreferentinnen und Personalreferenten über die Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes bei Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sowie über das Budget für Arbeit informiert“ wurde am 30.10.2024 unter Beteiligung des Integrationsamtes bereits umgesetzt.

Darüber hinaus erarbeiten das Innenministerium (MI) und das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS) derzeit eine gemeinsame Kabinettsvorlage, die die zusätzliche Einstellung von Akademikerinnen bzw. Akademikern mit Schwerbehinderung in einem auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis auf freiwilliger Basis in den Ressorts der Landesverwaltung zum Ziel hat. Vorgesehen ist, dass die jeweilige Personaldienststelle vor Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses die Möglichkeiten einer Übernahme prüft. Damit wird eine Projektidee der Niedersächsischen Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen, Frau Annetraud Grote, aufgegriffen.

Die Quote bei der Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen variiert zwischen den Ressorts aus verschiedenen Gründen zum Teil erheblich. Entsprechend unterschiedlich gestalten sich die von der Staatskanzlei und den einzelnen Ressorts nachfolgend dargestellten Maßnahmen.

#### **Niedersächsische Staatskanzlei (StK)**

Bezogen auf die StK als Ressort ist die Quote nicht zuletzt aufgrund des geringen Personalkörpers sowohl der StK als auch des Niedersächsischen Landesarchivs (NLA) nur bedingt beeinflussbar.

Bereits Zu- und Abgänge von wenigen schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen können die Quote entscheidend beeinflussen (in der StK ca. ½ % pro Person). Die durchschnittliche Beschäftigungsquote der in der StK beschäftigten Schwerbehinderten betrug im Jahr 2023 5,95 % (im NLA 10,54 %) und im Jahr 2022 6,22 % (im NLA: 11,87 %). Im Jahr 2021 lag die Quote bei 7,12 % (im NLA bei 12,85 %). Zusätzlich gibt das NLA in der jährlichen Statistik auch anzurechnende Ausgaben (Lohnkosten-Anteil in den Rechnungen von gemeinnützigen Werkstätten) an, um die vom Land zu zahlende Ausgleichsabgabe zu reduzieren. Insofern erfüllen die StK und das NLA die Beschäftigungsquote. Die StK sowie das NLA erfüllen die gesetzlichen Vorgaben des SGB IX, insbesondere

- werden in sämtlichen Stellenausschreibungen Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen gesondert angesprochen,
- werden Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt,
- ist die Schwerbehindertenvertretung in den Auswahlprozess frühzeitig eingebunden, und mit der Eingangsbestätigung werden Bewerbende darauf hingewiesen, Kontaktdaten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen erhalten zu können,
- wird auf besondere Beeinträchtigungen der schwerbehindert Bewerbenden im Auswahlprozess Rücksicht genommen,
- werden bei gleicher Eignung schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen bevorzugt eingestellt.

Zudem stellen StK und NLA, sofern möglich, die Barrierefreiheit der Dienstgebäude sicher und sorgen im Bedarfsfall für eine erforderliche arbeitsplatzbezogene Unterstützung (z. B. spezielle Büroustattung). Die Teilnahme an mobiler Arbeit und Telearbeit ermöglicht es auch schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Personen, gegebenenfalls beschwerliche Anreisen zu reduzieren.

#### **Ministerium für Inneres und Sport (MI)**

Um Menschen mit Behinderungen einen Einblick in das Arbeiten und Studieren beim Land zu geben und über die damit einhergehenden Vorteile aufzuklären, wurden im Rahmen des ressortübergreifenden Arbeitgebermarketings Videos sowie ein Podcast produziert. Diese können u. a. über das Karriereportal des Landes Niedersachsen und den YouTube-Kanal Arbeitgeber Niedersachsen - Sicher! abgerufen werden.

Zusätzlich werden auf dem Karriereportal im Rahmen einer Landingpage zum Thema Inklusion Informationen u. a. zu den Themenbereichen Gleichstellung, Zusatzurlaub und besonderer Kündigungsschutz bereitgestellt. Verlinkungen zu Internetseiten mit weiterführenden Informationen sollen zudem dabei helfen, dass Menschen mit Behinderungen ausführlich über ihre Möglichkeiten und Rechte informiert sind. Gespräche mit dem MS zu weiteren Marketingmaßnahmen haben bereits begonnen.

#### **MI**

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im MI liegt bei 7,56 % und damit über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5 % gemäß § 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX.

Insbesondere die Möglichkeit der Teilnahme an mobiler Arbeit und Telearbeit bietet auch für schwerbehinderte Menschen einen zusätzlichen Attraktivitätsfaktor. Dadurch können möglicherweise nicht barrierefreie oder zumindest erschwerte Anreisen reduziert werden. Auf die Möglichkeit der Teilnahme an mobiler Arbeit und Telearbeit wird bei nahezu allen Stellenausschreibungen und Interessenbekundungen hingewiesen, stets verbunden mit dem Zusatz, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bei der Auswahl bevorzugt berücksichtigt werden, und dass sich das Land dazu verpflichtet hat, in besonderer Weise schwerbehinderte und nicht schwerbehinderte Beschäftigte gleichzustellen. Bei Auswahlverfahren mit schwerbehinderten Bewerbenden nimmt außerdem die Schwerbehindertenvertretung im MI als zusätzliches Mitglied in der Auswahlkommission teil.

Landesbetrieb IT.Niedersachsen (IT.N)

Bei IT.N arbeiten schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen in allen Betriebs- und Verwaltungsbereichen. Mit durchgängig 8 % - in einigen Jahren auch noch darüber - liegt die Quote der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote sowie dem Landesdurchschnitt.

IT.N lebt - in kooperativer Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung - schon jetzt folgende Maßnahmen, um ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen:

1. individuelle Flexoffice-Möglichkeiten, für Menschen mit GdB bzw. Schwerbehinderung ist ein festes Büro in der Dienststelle dauerhaft reserviert und wird in der Regel nicht mit anderen geteilt (bei spezieller Arbeitsplatzausstattung),
2. Beratung und Beschaffung von individuellen Arbeitsplatzausstattungen,
3. Hinzuziehung von Kostenträgern und Integrationsfachdiensten sowie technischer Beratung,
4. Beratung und Unterstützung bei den Themen Behinderung und Gleichstellung, Anträge, Widersprüche,
5. im Onboarding-Format „Hello@IT.N“ sind die Vertretungsgremien, so auch die Schwerbehindertenvertretung, fester Bestandteil,
6. Schulungen zur Diversität,
7. hausinterne Kommunikation über Kolleginnen und Kollegen mit GdB und Vorstellung ihrer Aufgabenbereiche.

Logistikzentrum Niedersachsen (LZN)

Das LZN beschäftigt im Lager in Hann. Münden drei schwerbehinderte Menschen, die seit mehreren Jahren in Zusammenarbeit mit den Göttinger Werkstätten dauerhaft für das LZN tätig sind. Zwei hiervon sind seit über zehn Jahren im LZN beschäftigt. Diese sind nicht nur in den Tagesablauf, sondern vielmehr auch im sozialen Bereich voll integriert.

Die Schwerbehindertenquote wurde im Jahr 2023 mit 8,97 % sicher erfüllt. Allein in den Jahren 2022 bis 2024 wurden eine schwerbehinderte und zwei gleichgestellte Menschen im LZN eingestellt.

Das LZN betreut schwerbehinderte Personen i. d. R. sehr eng. Es gibt eine direkte Ansprechperson und es wird, soweit erforderlich, auch speziell auf die Behinderung eingegangen. Die bevorzugte Einstellung, bei gleicher Eignung und Befähigung, wird bei jeder Ausschreibung hervorgehoben.

Künftig könnte auch für die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen, gemeinsam mit dem Arbeitsamt, über ein Konzept nachgedacht werden, um jährlich einem jungen schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit zur Ausbildung in einem der vom LZN angebotenen Ausbildungszweige zu eröffnen.

Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen (LGLN)

Die Maßnahmen aus dem Aktionsplan Inklusion Handlungsfeld „Arbeit“ wurde im LGLN vollständig umgesetzt und als Daueraufgabe etabliert.

Landesaufnahmebehörde Niedersachsen (LAB NI)

In der LAB NI ist die Bestellung einer/eines Inklusionsbeauftragten konkret in Vorbereitung. Diese Funktion wird neben vielen anderen Themen auch die hier aufgeworfene Fragestellung behandeln. Insofern wird die Bestellung einer entsprechenden Funktion als mögliche Maßnahme gesehen. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die LAB NI die gesetzliche Quote des § 154 SGB IX in der Vergangenheit deutlich erfüllt hat. Es musste insofern nie die genannte Ausgleichsabgabe gezahlt werden.

Nachfolgend eine Darstellung der Maßnahmen/Verfahrensabläufe in der LAB NI, die zur Gewinnung von Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden:

Die LAB NI spricht schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und gleichgestellte Personen direkt in den Ausschreibungstexten und in der Eingangsbestätigung zur Bewerbung explizit an. Diese werden in dem Ausschreibungstext darauf hingewiesen, dass sie bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Mit der Eingangsbestätigung der Bewerbung erhalten diese das Angebot, bereits während des Auswahlprozesses die Kontaktdaten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (SBV) zu erhalten. Die SBV ist in den gesamten Auswahlprozess frühzeitig eingebunden. Auf besondere Beeinträchtigungen des schwerbehinderten Bewerbenden wird im Auswahlprozess Rücksicht genommen. Das gleiche Verfahren gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen. Hier werden schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten Personen bei Bedarf zusätzliche Erleichterungen beim Eignungstest gewährt.

Die LAB NI stellt besondere IT- und Arbeitsplatzausstattung bzw. sonstige Hilfsmittel zur Verfügung, soweit diese benötigt werden. Darüber hinaus werden insbesondere schwerbehinderten und gleichgestellten Personen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten flexible Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten durch Home-Office/Telearbeitsregelungen angeboten. Ausgenommen ist dieser Personenkreis ebenfalls vom grundsätzlichen Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst.

#### Niedersächsisches Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (NLBK)

Das NLBK übertrifft in den letzten Jahren und auch aktuell die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen aus § 154 Abs. 1 SGB IX. Die Inklusion schwerbehinderter Menschen ist dem NLBK ein wichtiges Anliegen. Diese erfolgt durch Neueinstellungen schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber. Eine gezielte Unterstützung erfolgt auch für Kolleginnen und Kollegen, die während ihrer Dienstzeit eine Schwerbehinderung erleiden und durch geeignete Maßnahmen, wie etwa den Wechsel des Arbeitsplatzes, im Landesdienst gehalten werden können.

#### Polizei Niedersachsen:

In den Polizeibehörden und an der Polizeiakademie Niedersachsen leisten insgesamt ca. 40 Personen als sogenannte Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Haupt- und im Nebenamt Aufklärungsarbeit und beraten Menschen mit Behinderungen und zu der Thematik als solcher nach innen und außen. Sie sind Ansprechpersonen für den Arbeitgeber, den Personalrat, das Integrationsamt sowie andere Institutionen in allen Themen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Die Erfüllung der Aufgaben bezieht sich sowohl auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen und deren Gruppeninteressen als auch auf den einzelnen schwerbehinderten Menschen und dessen individuelle Ansprüche. Darüber hinaus ist im MI eine Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) installiert. Sie übernimmt federführend die ressortübergreifende Koordination und unterstützt die SBVen in den nachgeordneten Bereichen bei ihrer Arbeit. Es handelt sich um eine wesentliche Leitungsaufgabe, die Arbeit der SBVen und der HSBV in der Polizei zu unterstützen. Hierzu zählt u. a. auch die Teilnahme beispielsweise der Referatsleitung des Personalreferats aus dem Landespolizeipräsidium an Arbeitstagen der HSBV mit den SBVen. Zudem nehmen die SBVen und die HSBV an Leitungsbesprechungen teil.

Die Personalauswahl und damit die Einstellung von schwerbehinderten Menschen in der Polizei sowie die Entscheidung darüber, welche Ausbildungsplätze angeboten werden, treffen die Polizeibehörden in eigener Zuständigkeit im Rahmen ihrer Organisations- und Personalhoheit. Die SBVen und die HSBV sind an den Auswahlverfahren und den Einstellungen beteiligt.

#### Polizeivollzug:

Gemäß Ziffer 1.2 der Polizeidienstvorschrift (PDV) 300 „Ärztliche Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit und der Polizeidienstfähigkeit“ werden besondere Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie an die seelische Belastbarkeit gestellt. Auf Grundlage der PDV 300 besteht in der Regel keine Möglichkeit, schwerbehinderten Menschen in den Polizeivollzugsdienst einzustellen.

#### Vierter Aktionsplan Inklusion 2024 bis 2027:

Das MS hat im Rahmen der Aufstellung des vierten Aktionsplans Inklusion darum gebeten, konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der übergeordneten Ziele zu erarbeiten, die innerhalb der Laufzeit des Aktionsplans erreicht werden sollen. Das MI war im Rahmen des Handlungsfelds: „Arbeit“ zum Ziel „Der Beschäftigungsanteil von Menschen mit Behinderungen im Landesdienst ist erhöht.“ beteiligt.

Die Polizei hat Maßnahmen zu diesem Ziel erarbeitet und zugeliefert, die Teil des Aktionsplans Inklusion geworden sind.

Die folgenden Maßnahmen wurden, unter Beteiligung der HSBV sowie der SBVen in den Polizeibehörden, durch die Dezernatsleitenden Personal erarbeitet:

- Anpassung der Arbeitsplatzgestaltung an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen

Die Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen und Zugängen in Dienstgebäude der Polizeidirektionen und der Polizeiakademie Niedersachsen werden, sofern erforderlich, bedarfsgerecht angepasst. In diesem Zusammenhang wird eine mögliche Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt (Bezuschussung von Einrichtung/Hardware/Software) geprüft.

- Überprüfung der Ausschreibungen zur Verbesserung des Zugangs von Menschen mit Behinderungen

Die Bewerbungsvoraussetzungen und Anforderungen in Ausschreibungen werden durch die Polizeidirektionen und die Polizeiakademie Niedersachsen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Ausschreibungen werden, wenn möglich, so formuliert und ausgestaltet, dass sie gezielt Menschen mit Behinderungen motivieren, sich zu bewerben.

Ausschreibungen werden zusätzlich auf Plattformen veröffentlicht, die gezielt Menschen mit Behinderungen ansprechen (beispielsweise myAbility.jobs, EnableMe-Jobbörse, Integrationsverbund, iXNet für Akademikerinnen und Akademiker).

Die Schwerbehindertenvertretung der Behörde wird bereits frühzeitig bei der Erstellung und Anpassung der Ausschreibung eingebunden, um gezielt Menschen mit Behinderungen zu motivieren, sich zu bewerben.

Es wird geprüft, ob anlassbezogenes „Jobcarving“ für neues sowie bestehendes Personal mit Behinderungen, insbesondere unter der Berücksichtigung von Arbeitsplatzbewertungen, möglich ist.

Es wird geprüft, ob die Einrichtung eines „Bewerbendenpools“ für Menschen mit Behinderungen möglich ist.

- Optimierung des Einstellungsprozesses unter Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen

Das Auswahlverfahren erfolgt bei den Polizeidirektionen und der Polizeiakademie Niedersachsen nach Rücksprache mit der Bewerberin / dem Bewerber mit Behinderungen und, wenn notwendig, in einer zielgruppenangepassten Form (z. B. computerbasiertes Auswahlverfahren).

Es wird geprüft, ob die Möglichkeit zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen zur Erprobung, die durch das Arbeitsamt angeboten wird, in den Behörden erfolgen kann.

Darüber hinaus wird geprüft, ob regionale Kooperationsmöglichkeiten mit Wirtschaftsunternehmen, sozialen Trägern und den Behörden der Polizei genutzt werden können.

Es wird eruiert, ob Nachteilsausgleiche (wie z. B. Eingliederungszuschüsse) in den Behörden zweckbestimmt zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden können.

- Stärkung der gezielten Personalwerbung und -gewinnung

Die Schwerbehindertenvertretungen oder die Inklusionsbeauftragten werden bei Werbeveranstaltungen, Jobmessen und Veranstaltungen mit Behördenbezug der Polizeidirektionen und der Polizeiakademie Niedersachsen zur Werbung von Beschäftigten vor Ort mit eingebunden, um Interessierte über die Möglichkeiten der Beschäftigung zu informieren und die Vorteile der Landesverwaltung aufzuzeigen sowie alle weiteren Fragen zu beantworten.

Zusätzliches Informationsmaterial wird für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt.

Der Aufbau eines regionalen Netzwerks für ein gezieltes Recruiting von Menschen mit Behinderungen wird vorangetrieben (beispielsweise mit Berufsförderwerken, Förderschulen, Werkstätten

für behinderte Menschen, Selbsthilfegruppen, Beauftragten für Menschen mit Behinderungen der Kommunen).

Die Polizei zeigt damit, dass sie sich weiterhin intensiv dafür einsetzt, die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Polizei zu erhöhen.

Diese landesweiten Maßnahmen werden darüber hinaus noch ergänzt um Maßnahmen, die behörden-spezifisch durch die SBVen vor Ort durchgeführt werden, beispielsweise durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit.

#### **Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (MB)**

Im MB werden in allen Stellenausschreibungen Menschen mit Schwerbehinderung gesondert angesprochen. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Sie werden außerdem grundsätzlich, sofern die Voraussetzungen vorliegen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, und die Schwerbehindertenvertretung wird in diesen Fällen selbstverständlich beteiligt. In den vergangenen Jahren wurde - mit Ausnahme von 2022 - die Beschäftigungsquote für Menschen mit Schwerbehinderung im MB eingehalten, sodass keine Ausgleichsabgabe an die Bundesagentur für Arbeit zu zahlen war.

#### **Finanzministerium (MF)**

In sämtlichen Stellenausschreibungen werden Menschen mit Behinderungen ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Sie werden zudem - dem gesetzlichen Auftrag entsprechend - zum Vorstellungsgespräch geladen, sofern sie die konstitutiven Voraussetzungen aus der Ausschreibung erfüllen. Dies geschieht auch dann, wenn - ausgehend von den eingegangenen Bewerbungen - geeignetere Bewerbende (z. B. bessere Beurteilungen/Zeugnisse, größere Übereinstimmung zwischen Bewerber- und Anforderungsprofil) im Verfahren zu berücksichtigen sind. Dadurch können sich die Dienststellen einen persönlichen Eindruck verschaffen, inwieweit nicht nur die Eignung für den ausgeschriebenen Dienstposten, sondern gegebenenfalls auch für andere, wesensverwandte Dienstposten vorliegt. Menschen mit Behinderungen werden nur dann nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die Mindestanforderungen (z. B. vorausgesetzte Ausbildung) nicht erfüllen.

Sofern eine Person mit Einschränkungen besondere Hilfe für die Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch benötigt, werden entsprechende Maßnahmen in die Wege geleitet.

Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird soweit wie möglich die Barrierefreiheit der Dienstgebäude sichergestellt und im Bedarfsfall für die erforderliche arbeitsplatzbezogene Unterstützung (z. B. Hard- und Softwareunterstützungen, spezielle Büroausstattung) gesorgt.

#### **Justizministerium (MJ)**

Das MJ hat für eine Erhöhung der Beschäftigtenquote von Menschen mit Behinderungen im Rahmen des vierten Aktionsplans Inklusion 2024 bis 2027<sup>11</sup> in den Handlungsfeldern „Bewusstseinsbildung“ - siehe nachstehend a) - und „Arbeit“ - siehe nachstehend b) - die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen erarbeitet bzw. beteiligt sich an diesen:

- a) Ziel: Die Landesregierung führt regelmäßig Veranstaltungen und Maßnahmen unter Beteiligung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen durch, die zur Bewusstseinsbildung und zur Achtung ihrer Rechte beitragen, Teilnahme von Behörden des Landes Niedersachsen an der bundesweiten Aktion „Schichtwechsel“

Bei der bundesweiten Aktion „Schichtwechsel“ tauschen Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt beschäftigt sind, mit Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, für einen Tag den Arbeitsplatz. Ziel dabei ist es, Einblicke in die (Arbeits-)Situation von Menschen mit Behinderungen zu bekommen und zu erleben, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und welches Wissen sie u. a. im Arbeitsleben besitzen. Im persönlichen Austausch soll dabei ein besseres Verständnis entwickelt und zugleich sollen mögliche bestehende Vorurteile abgebaut werden. Das MJ wird seinen nachgeordneten Geschäftsbereich beginnend mit dem Jahr 2025 jährlich über die Aktion informieren und dabei aktiv für eine Teilnahme von Beschäftigten

<sup>11</sup> Vgl. <https://www.ms.niedersachsen.de/inklusion/aktionsplan-inklusion-2024-2027-221469.html>.

in Gerichten und Staatsanwaltschaften werben. Es ist beabsichtigt, die Maßnahme auch nach der eigentlichen Laufzeit des Aktionsplans Inklusion als Daueraufgabe fortzusetzen.

- b) Ziel „Der Beschäftigungsanteil von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst ist erhöht“, Erstellen einer Broschüre „Die Justiz in Niedersachsen als Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen“

Die zu erstellende Broschüre, die sich an Menschen mit Behinderungen, hierbei insbesondere auch an Frauen mit Behinderungen, richten soll, wird die vielfältigen Tätigkeiten in der niedersächsischen Justiz vorstellen und zu Einstellungsverfahren sowie Ausbildung/Studium informieren. Arbeitsplätze und Tätigkeiten sollen dabei von bereits in der Justiz beschäftigten Menschen mit Behinderungen präsentiert und so weitere Menschen mit Behinderungen zu einer Bewerbung in der Justiz ermutigt werden. Die Broschüre wird in Leichte Sprache übersetzt, zudem wird eine Übersetzung in Braille-Schrift und Gebärdensprache geprüft werden.

### **Kultusministerium (MK)**

Das MK fördert fortlaufend die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Bei den jährlichen Erhebungen zu den Ausgleichsabgaben nach § 163 Abs. 2 SGB IX wird die Quote stets sehr gut erfüllt (Jahr 2021: 8,67 %, Jahr 2022: 7,5 % und Jahr 2023: 7,09 %).

Um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen weiterhin zu fördern, werden in diesem Zusammenhang vakante Arbeitsplätze dahin gehend geprüft, welches Mindestmaß an Anforderungen notwendig ist und ob bestimmte Anforderungen gegebenenfalls durch Hilfsmittel und sonstige Unterstützungsmöglichkeiten kompensiert werden könnten. Darüber hinaus ist das Dienstgebäude des MK barrierefrei.

In den Ausschreibungstexten wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass Menschen mit einer Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden. Die Veröffentlichung von externen Ausschreibungen wird über die Bundesagentur für Arbeit vorgenommen.

Insgesamt betrachtet sind die vorbeschriebenen Maßnahmen im Kontext der aktuellen Regelungen für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im MK gut geeignet und wirksam.

Im Geschäftsbereich des MK - hier die vier Regionalen Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) in Braunschweig, Hannover, Lüneburg und Osnabrück mit den Schulen und Studienseminaren sowie das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) - werden zur Förderung der Teilhabe und Inklusion bei der Personalauswahl innerhalb der RLSB/NLQ schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen stets zu Auswahlgesprächen eingeladen, wenn sie das Anforderungsprofil erfüllen. Sie werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt eingestellt. Mit diesem Vorgehen werben die vier RLSB und das NLQ auch explizit um schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen in den Stellenausschreibungen. Bei der Einstellung von Lehrkräften und pädagogischem Personal in Schulen und an Studienseminaren wird entsprechend verfahren. Bei den Vorstellungsgesprächen wird, sobald sich eine schwerbehinderte Person bewirbt, die Schwerbehindertenvertretung in den Auswahlprozess mit einbezogen. Die Arbeitsplätze werden dann nach den Bedarfen vom Liegenschaftsbereich in Zusammenarbeit mit den Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern im Rahmen der Möglichkeiten entsprechend eingerichtet. Zudem werden auf Wunsch z. B. im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) individuelle Maßnahmen erarbeitet (z. B. Umsetzungen). Bauliche Maßnahmen werden in Kooperation mit dem Integrationsamt durchgeführt, soweit von dort Zuschüsse zu den baulichen Maßnahmen gezahlt werden.

Die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten gemäß § 208 SGB XI zusätzlichen bezahlten Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte erhalten hingegen gemäß § 10 ArbZVO-Schule Ermäßigungsstunden. Bei pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die zusätzlichen Urlaubstage in die vertragliche Ferieneinarbeitungszeit einberechnet, sodass diese gegenüber nicht schwerbehinderten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine geringere Ferieneinarbeitungszeit außerhalb der Schulferien zu leisten haben.

Aufgrund der Besonderheiten des Schulbetriebs (keine Büroarbeitsplätze, zum Teil eingeschränkte Barrierefreiheit in den Schulen, Arbeit in großen Gruppen, wenig Flexibilität für Pausen durch die Stundentaktung im Unterricht etc.) ist jedoch davon auszugehen, dass die Schwerbehindertenquote geringer als in den RLSB ausfällt.

Darüber hinaus hat das RLSB Braunschweig am 29.08.2024 die Charta der Vielfalt und die Deklaration #positivarbeiten unterzeichnet. Das RLSB Braunschweig ist mit diesen Unterschriften eine Behörde der Vielfalt und denkt dementsprechend Inklusion mit. Auf die Unterzeichnungen der Charta der Vielfalt und die Deklaration #positivarbeiten folgte im Oktober 2024 eine Auftaktveranstaltung, deren Einladung sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RLSB Braunschweig richtete. In diesem Format sollen zukünftig Sachverhalte problematisiert und konstruktive Lösungen erarbeitet werden, die das RLSB Braunschweig betreffen.

Es wird derzeit geprüft, ob und wie in den Ausschreibungen noch zusätzlich darauf hingewiesen werden könnte, dass die Arbeitsplätze an die schwerbehindertenspezifischen Bedürfnisse angepasst werden, soweit es sich hierbei um die Arbeitsplatzausstattung bzw. bauliche Voraussetzungen in den Dienstgebäuden handelt.

Vor einigen Monaten wurde der Kontakt von einem RLSB zum Landesbildungszentrum für Blinde aufgenommen und dort vor Ort ein Gespräch geführt bzw. eine Hospitation durchgeführt. Als erste Maßnahme ist daraus resultiert, dass einem Auszubildenden ein zweimonatiges Praktikum im Verwaltungsbereich angeboten wurde. Ziel ist hierbei, sich als geeigneter und offener Arbeitgeber für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen zu präsentieren und so gegebenenfalls Personal zu gewinnen. Weitere Maßnahmen müssen kontinuierlich erarbeitet, geprüft, erprobt und bestenfalls etabliert werden.

#### **Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML)**

Das ML und die Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung des Ressorts erfüllen und übertreffen die in § 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX normierte Zielvorgabe, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Es ist anzumerken, dass die Besonderheiten einiger Tätigkeiten sowie die gesetzlich normierten Anforderungen, z. B. an die gesundheitliche Eignung, den Zugang zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung erschweren.

Darüber hinaus wird als hinderlich angesehen, dass zunächst die örtlichen Gegebenheiten angepasst werden müssen, um die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung zu vereinfachen. Dies bedeutet, barrierefreie Gebäude und Arbeitsplätze sowie Möglichkeiten zu kurzfristigen Umbauarbeiten zu schaffen. Aber auch eine schnelle und unkomplizierte Bereitstellung und Nutzungsmöglichkeiten von Hilfsmitteln sowie die Nutzung von Hilfssoftware müssen gewährleistet werden. Die Handlungsmöglichkeiten einzelner Behörden sind u. a. durch begrenzte Haushaltsmittel und die Auslastung der Bau- und IT-Dienstleister nur begrenzt vorhanden.

Als förderlich werden die Zuschüsse aus der Ausgleichsabgabe aus verschiedenen Arbeitsmarktprogrammen angesehen. Eine Dienststelle hat durch das Programm „Arbeit ohne Hindernisse“ - Förderung neuer Ausbildungsplätze eine Förderung von 400 Euro pro Ausbildungsmonat erhalten. Durch das Programm „Arbeit ohne Hindernisse“ - Förderung neuer Arbeitsplätze wurden Zuschüsse von bis zu 80 000 Euro gewährt.

Darüber hinaus vergibt eine Dienststelle regelmäßig Kleinaufträge an nach § 223 Abs. 1 SGB IX anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und trägt somit zu einer Beschäftigung dieser bei.

#### **Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS)**

In Stellenausschreibungen des MS werden schwerbehinderte Menschen sowie ihnen Gleichgestellte gezielt angesprochen und zur Abgabe einer Bewerbung ermutigt. Zudem wird explizit darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Menschen sowie ihnen Gleichgestellte bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden.

Die Quote der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen im MS liegt laut Statistik mit Stand vom 01.07.2024 bei rund 17 % und damit weit höher als die gesetzliche Mindestquote.

#### **Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (MU)**

Das MU begrüßt grundsätzlich Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt verhelfen. Dies erscheint auch im Hinblick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel geboten. Ebenso ist sich das MU seiner Vorbildfunktion als ein Arbeitgeber des Landes bewusst. Vor diesem Hintergrund ist das MU im Rahmen der Zuständigkeiten, Möglichkeiten sowie der gesetzlichen Vorgaben bereits bemüht, Menschen mit Behinderungen in den Stellenausschreibungen anzusprechen und im weiteren Bewerbungsverfahren sowie Vorstellungsgesprächen besonders zu berücksichtigen und in jedem Falle eine barrierefreie Teilnahme zu ermöglichen. Für das Meldejahr 2023 spiegelten sich diese Bemühungen in einer Beschäftigungsquote von 7,28 % für das MU bzw. von 7,01 % für das MU und dem nachgeordneten Bereich wider.

#### **Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung (MW)**

Die angestrebte Vorbildfunktion erfüllt das MW bereits, indem die durchschnittliche Beschäftigungsquote Schwerbehinderter im gesamten Geschäftsbereich bei 7,82 % (Meldejahr 2023) liegt. Dabei werden laufend Maßnahmen umgesetzt, um diese Stellung zu verfestigen. So wird etwa auch in den Stellenausschreibungen des MW darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht andere Schutzvorschriften vorrangig zu beachten sind. Zudem ist bei Vorstellungsgesprächen, zu denen auch schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber geladen sind, selbstverständlich auch die Schwerbehindertenvertretung des MW zugegen.

Zudem gibt es auch im MW diverse Angebote, wie verschiedene Modelle der Arbeits- (Teilzeit, Telearbeit, Mobiles Arbeiten) und Arbeitsplatzgestaltung (höhenverstellbare Schreibtische etc.) oder Unterstützungsmaßnahmen der persönlichen Entwicklung (Fortbildungen etc.), die eine vereinbarkeitsfördernde und chancengerechte Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden des Hauses schaffen sollen.

#### **Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)**

Bei Ausschreibungen werden nicht nur die Regelungen des SGB IX, der Schwerbehindertenrichtlinie und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung beachtet, sondern das MWK bietet schon seit vielen Jahren schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern Hilfen für die Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen an. Es gilt aber auch für diese Bewerberinnen und Bewerber der Grundsatz des Zugangs zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Grundgesetz. Im Geschäftsbereich des MWK konnte in den Jahren 2019 bis 2023 trotz der Besonderheiten in der Wissenschaft und im Kulturbereich die Quote von 4,6 % auf 4,8 % gesteigert werden. Im MWK selbst liegt die Quote seit sehr vielen Jahren über 5 %. Es ist geplant, an die Dienststellen im Ressort des MWK heranzutreten und diese zu bitten zu prüfen, schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigung zu ermöglichen und die Nutzung der Unterstützungsmaßnahmen z. B. des Budgets für Arbeit oder durch das Integrationsamt stärker in Betracht zu ziehen.

Zu 8 und 9:

Die Nummern 8 und 9 des Entschließungsantrages haben eine Ausweitung der Verwendungsmöglichkeiten der Mittel der Ausgleichsabgabe zum Ziel: Zum einen soll eine Grundlage geschaffen werden, einen kleinen Teil der Mittel der Ausgleichsabgabe für die personellen und sächlichen Kosten der Verwaltung zur verwenden. Zum anderen wird um Prüfung gebeten, inwieweit unverbrauchte Mittel für eine allgemeine Förderung von Maßnahmen, die dauerhaft die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als Nutzerinnen und Nutzer, Konsumentinnen und Konsumenten, Arbeitnehmenden oder Arbeitgebenden außerhalb von besonderen Wohnformen und Werkstätten ermöglichen oder verbessern, genutzt werden können. Die Verwendungsmöglichkeiten der Ausgleichsabgabemittel sind im SGB IX und in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) geregelt. Hierbei handelt es sich um bundesgesetzliche Regelungen, sodass mögliche Änderungen über den Weg einer Bundesratsinitiative zu initiieren sind.

Eine Bundesratsinitiative hat grundsätzlich Aussicht auf Erfolg, wenn sie von einer breiten Mehrheit der Bundesländer unterstützt wird.

Um ein umfassendes Stimmungsbild aller Länder berücksichtigen zu können, hat das MS die Thematik zunächst für einen fachlichen Austausch im Rahmen der einmal jährlich stattfindenden Teilhabereferententagung angemeldet, die im Mai 2024 in Leipzig stattfand. In einem zweiten Schritt erfolgte eine schriftliche Länderumfrage, inwieweit eine mögliche Bundesratsinitiative Niedersachsens zu den beiden genannten Aspekten auf Fachebene Unterstützung finden würde.

Im Ergebnis hat die Länderumfrage, an der sich alle Bundesländer beteiligt haben, deutlich gemacht, dass eine Änderung der maßgeblichen Regelungen von einer sehr breiten Mehrheit der Länder auf Fachebene abgelehnt wird. Vor dem Hintergrund mangelnder Erfolgsaussichten einer Bundesratsinitiative wurde von weiteren Schritten in diese Richtung daher Abstand genommen. Unabhängig davon wird im Rahmen zukünftiger gesetzlicher Änderungen geprüft werden, inwieweit die Anliegen in die Prozesse auf Bundesebene eingebracht werden können.

(Verteilt am 26.02.2025)