

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT  
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Anja Piel (GRÜNE)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung

**Was unternimmt die Landesregierung, um ihrer Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderungen nachzukommen?**

Anfrage der Abgeordneten Anja Piel (GRÜNE), eingegangen am 14.01.2020 - Drs. 18/5596  
an die Staatskanzlei übersandt am 20.01.2020

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung vom 21.02.2020

**Vorbemerkung der Abgeordneten**

Mit der Drucksache 18/5535 hat die Landesregierung kürzlich über die Pflichtplätze für schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst für das Jahr 2018 unterrichtet. Demnach sind die Pflichtplätze in vielen Bereichen der Landesverwaltung zwar besetzt, insgesamt erfüllt die Landesverwaltung die Pflichtquote von 5 % aber erneut nicht. Gemäß § 160 SGB IX ist das Land Niedersachsen somit verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Im Haushalt sind dafür 600 000 Euro veranschlagt.

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter bzw. Menschen mit Schwerbehinderung besteht seit dem Jahr 1919. Die Entrichtung einer Ausgleichsabgabe für den Fall, dass die gesetzlich vorgeschriebene Quote für die Beschäftigung Schwerbehinderter nicht erreicht wird, wurde im Jahr 1953 eingeführt.

Mit dem Landtagsbeschluss vom 20.06.1969 (Drs. 6/865) wird die Landesregierung ersucht, für die einzelnen Verwaltungen und Betriebe des Landes, der Kreise und Gemeinden die Pflichtplätze nach dem Schwerbeschädigtengesetz zu ermitteln und den Landtag darüber zu unterrichten, inwieweit diese Pflichtplätze besetzt sind. Die Unterrichtungen des Landtages erfolgten zunächst in einem zweijährigen Rhythmus und seit 1979 jährlich.

Nach derzeitiger Rechtslage zahlt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe jährlich zeitgleich mit der Erstattung der Anzeige nach § 163 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Danach haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einmal jährlich bis spätestens zum 31.03. für das vorangegangene Kalenderjahr die Daten zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung der Ausgleichsabgabe zu melden.

Die Ausgleichsabgabe wird nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf den Eingang der o. g. Anzeige folgt, weder nachgefordert noch erstattet. Korrekturen der Daten sind somit gesetzlich bis zum 31.12. des auf die Meldung folgenden Jahres möglich (z. B. für die Daten des Jahres 2017 bis zum 31.12.2019).

Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, die zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder Blindenwerkstätten Aufträge erteilen. Gemäß § 223 Abs. 1 SGB IX können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beitragen, 50 % des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen. Die Anrechnung kann nur innerhalb des Jahres erfolgen, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht.

Da Aufträge zum Teil erst im Folgejahr in Rechnung gestellt und bezahlt werden, werden auch noch die bis zum 31.03. des Folgejahres beglichenen Beträge berücksichtigt.

In der Anlage 2 ist die Beschäftigungsquote des Landes im zeitlichen Verlauf dargestellt. Der Stichtag für die Ermittlung der Quote hat sich im Lauf der Jahre verändert. Seit dem Jahr 2008 wird die Quote auf Grundlage der jahresdurchschnittlich besetzten Pflichtplätze ermittelt.

Die Beträge der anrechenbaren Rechnungen der anerkannten Werkstätten werden erst seit dem Jahr 2015 aufgrund einer Forderung des Landesrechnungshofes in den Übersichten über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Öffentlichen Dienst des Landes gesondert ausgewiesen.

Bei der Erfassung von Beschäftigtenquoten schwerbehinderter Menschen ist immer zu berücksichtigen, dass die Betroffenen, bei denen bei Einstellung eine Schwerbehinderung vorliegt oder diese im Laufe des Berufslebens erworben wird, nicht verpflichtet sind, dies dem Dienstherrn oder Arbeitgeber mitzuteilen. Jede schwerbehinderte Bewerberin und jeder schwerbehinderte Bewerber - so z. B. auch eine sich bewerbende Lehrkraft - entscheidet persönlich, ob sie oder er die Schwerbehinderung mitteilt.

**1. Seit wann gibt es die Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nach § 154 SGB IX?**

Die Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung wurde erstmals im Jahr 1919 mit der „Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ vom 09.01.1919 eingeführt (weitere Historie der Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung siehe **Anlage 1**).

**2. Hat das Land Niedersachsen diese Pflicht seither jemals erfüllt? Wenn ja, in welchen Jahren?**

Die Daten sind in der beigefügten **Anlage 2** dargestellt. Dabei sind jeweils die vorläufigen Angaben berücksichtigt, die auch Grundlage für die jeweilige Unterrichtung des Landtages waren.

Die Angaben können lückenlos bis zum Jahr 1981 zurückverfolgt werden; für den Zeitraum von 1969 bis 1980 sind die Daten nicht mehr vollständig verfügbar. Für die Jahre vor 1969 stehen keine Unterlagen mehr zur Verfügung. In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurde durch Korrekturen und Nachmeldungen die gesetzlich vorgeschriebene Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (abweichend von den vorläufigen Angaben gemäß Anlage 2) in Höhe von 5 % erreicht. Im Jahr 2015 wurde die vorgeschriebene gesetzliche Quote ohne die Vornahme von Korrekturen oder Nachmeldungen erreicht (5,05 %). In den Jahren 2009, 2010 und 2014 wurde die gesetzlich vorgeschriebene Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Höhe von 5 % nur knapp nicht erreicht. Aufgrund der Anrechnung von Rechnungen anerkannter Werkstätten musste das Land jedoch keine Ausgleichsabgabe entrichten (**Anlage 3**).

**3. Welche Summe hat das Land Niedersachsen seit Bestehen des § 154 SGB IX insgesamt als Ausgleichsabgabe gezahlt?**

Die Daten für die Zahlung im Rahmen der Ausgleichsabgabe konnten anhand vorhandener Unterlagen bis zum Jahr 1996 zurückverfolgt werden. Das Land Niedersachsen hat im Zeitraum von 1996 bis 2018 insgesamt 26 159 498,79 Euro Ausgleichsabgabe gezahlt (Angaben zu den Beträgen in den einzelnen Jahren siehe Anlage 3).

#### **4. Was sind die Gründe dafür, dass das Land Niedersachsen seine Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung regelmäßig nicht erfüllt?**

Nachstehend folgen die jeweils von den Ressorts benannten Gründe:

##### Staatskanzlei:

Die StK inklusive Niedersächsischem Landesarchiv erreichte 2018 eine Schwerbehindertenquote von 8,55 %. Für das Jahr 2019 wird diese sogar gesteigert auf 9,58 %. Damit wird die Pflichtquote von 5 % ebenso wie der Landesdurchschnitt (2018: 4,74 %) deutlich überschritten.

##### Ministerium für Inneres und Sport:

Das Ministerium für Inneres und Sport erfüllt für seinen Ressortbereich - insgesamt - die Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Soweit im Geschäftsbereich des Ministeriums für Inneres und Sport - Polizei Niedersachsen - die Beschäftigungsquote von 5 % nicht erreicht wird, sind hierfür folgende Gründe maßgeblich:

Gemäß § 2 der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei (NLVO-Pol) darf in den Polizeivollzugsdienst nur eingestellt werden, wer polizeidiensttauglich ist.

Die verwaltungsbehördliche Praxis hat sich für die Frage der gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes an der durch Runderlass des Ministeriums für Inneres und Sport vom 07.11.2012 (P 25.41-12 504.1.12, Niedersächsisches Ministerialblatt (Nds. MBI.) 2012 Nr. 44, 1107) für verbindlich erklärten Polizeidienstvorschrift (PDV 300) „Ärztliche Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit und der Polizeidienstfähigkeit“ zu orientieren.

Gemäß der PDV 300 stellt der Polizeivollzugsdienst besondere Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie an die seelische Belastbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber müssen dabei insbesondere die Verwendung im Außendienst und (Wechsel-)Schichtdienst, den körperlichen Einsatz gegen Personen, die Anwendung unmittelbaren Zwangs und den Gebrauch von Waffen zulassen.

Aufgrund dieser besonderen gesundheitlichen Voraussetzungen ist eine Einstellung schwerbehinderter Menschen in den Polizeivollzugsdienst grundsätzlich nicht möglich.

Im Verlauf ihrer dienstlichen Verwendungen müssen die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten diese besonderen gesundheitlichen Voraussetzungen, unter Berücksichtigung der altersbedingt eingetretenen Veränderungen, grundsätzlich weiterhin erfüllen und zu jeder Zeit, an jedem Ort und in jeder dem statusrechtlichen Amt entsprechenden Stellung einsetzbar sein (ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG), vgl. Urteile vom 03.03.2005 - 2 C 4.04 - und vom 28.04.2016 - 5 C 32.15). Daraus folgt, dass Menschen, die im Verlauf ihrer Polizeivollzugslaufbahn schwerbehindert werden, in Abhängigkeit von der Art und dem Schweregrad ihrer Schwerbehinderung, grundsätzlich nur in begrenzten Funktionen einsetzbar sind und dementsprechend verwendet werden.

Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) sind Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. § 110 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) konkretisiert dies hinsichtlich der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten dahin gehend, dass diese dienstunfähig sind, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie oder er ihre oder seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die ausgeübte oder die künftig auszuübende Funktion erfordert bei Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt. Wie § 110 NBG in seinem Wortlaut zum Ausdruck bringt, kommt es auf die volle Verwendungsfähigkeit an, und zwar bezogen auf die gesamte Breite der Tätigkeit einer Polizeivollzugsbeamtin bzw. eines Polizeivollzugsbeamten, Oberverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg, Urteil vom 09.07.2013 - 5 LB 99/13).

Von der Versetzung in den Ruhestand bei Dienstunfähigkeit soll nach § 26 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist (Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“). Anderweitige Verwendungen sind solche als Polizeidienstunfähiger im Polizeivollzugsdienst im Sinne des § 110 NBG oder auch ein Laufbahnwechsel in die Laufbahn „Allgemeine Dienste“. In Niedersachsen wird sowohl aus personalwirtschaftlichen als auch aus fürsorglichen Gründen soweit wie möglich angestrebt, Weiterverwendungen von polizeidienstunfähigen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, insbesondere auch bei vorliegender Schwerbehinderung, zu ermöglichen.

#### Finanzministerium

Die Beschäftigungsquote für das Ressort MF (gesamt) lag in den Jahren 2006 bis 2012 jeweils über 6 % und danach immer über 7 % mit steigender Tendenz. Die gesetzlich vorgegebene Quote von 5 % wurde damit stets erfüllt.

#### Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote wurde für den Geschäftsbereich des MS in der Vergangenheit und wird auch derzeit erfüllt. In einigen Dienststellen (z. B. Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen und Landesbildungszentren) ist jedoch ein Rückgang des Anteils schwerbehinderter Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten zu verzeichnen. Dies ist vornehmlich auf - zu meist altersbedingtes - Ausscheiden schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter zurückzuführen. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation / des Fachkräftemangels wird es zunehmend schwieriger, anforderungsgerecht qualifizierte Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Besonders deutlich spürbar wird das Problem in Arbeitsbereichen, die mit Arbeitsbedingungen verbunden sind, die als wenig attraktiv empfunden werden, wie z. B. Schichtdienst, Umgang mit Straftäterinnen und Straftätern. Das Problem potenziert sich, wenn diese Dienststellen sich zudem in infrastrukturschwachen Regionen befinden.

#### Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Die Quote bildet nicht die Einstellung von schwerbehinderten Menschen ab, sondern den Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten. Die Quote berücksichtigt somit auch Beschäftigte, die im Laufe ihrer Beschäftigung eine Schwerbehinderung erworben haben.

Für den Bereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur sind die Gründe für die niedrige Pflichtquote bei der Besetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen vielfältig, so ist z. B. durch Outsourcing von Stellen die Möglichkeit der Einstellung von schwerbehinderten Menschen (beispielsweise im Aufsichtsdienst von Museen) entfallen, in Einzelfällen unterbleibt auch aus persönlichen Gründen die Anzeige der Schwerbehinderteneigenschaft.

Im Rahmen von Auswahlverfahren ist zu beachten, dass der öffentliche Dienst schwerbehinderte Menschen vorrangig nur bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung zu berücksichtigen hat. Die Erfahrung der Regionaldirektion Hannover zeigt, dass qualifizierte schwerbehinderte Menschen nicht bzw. nicht lange arbeitssuchend sind. Sie finden regelmäßig Beschäftigungsmöglichkeiten und sind daher selten in Auswahlverfahren beteiligt.

#### Kultusministerium

Das Kultusministerium erfüllt bereits jetzt seine Verpflichtung zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung. Lediglich im Lehrkräftebereich wird die Quote von 5 % mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber nicht erreicht.

Die vorläufige Beschäftigungsquote liegt für den Geschäftsbereich ohne Lehrkräftebereich bei 7,59 % und für den Lehrkräftebereich bei 3,33 %. Insgesamt beträgt die vorläufige Beschäftigungsquote 3,41 % (Stand 31.03.2019; vgl. Drucksache 18/5535).

Im Bereich der Lehrkräfte erfolgt das Bewerbungsverfahren online.

Alle Bewerbungen für die allgemeinbildenden Schulen sind über das Portal EIS-online erfasst. Personen, die ihre Schwerbehinderung mitgeteilt haben, werden bei der Auswahl von Lehrkräften für bekanntgegebene und nachträgliche Einstellungsmöglichkeiten besonders berücksichtigt. In den

Stellen-Bewerber-Listen werden die Bewerberinnen und Bewerber mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 30 deutlich sichtbar gemacht.

Für die Erhöhung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen an den öffentlichen allgemeinbildenden Schulen Niedersachsens wird in den Einstellungsverfahren regelmäßig ein Sonderkontingent für die Einstellung schwerbehinderter niedersächsischer Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung für ein Lehramt an allgemeinbildenden Schulen vorgehalten, die entweder ihren Wohnort in Niedersachsen haben oder die Staatsprüfung in Niedersachsen abgelegt haben.

Im Rahmen der Zuweisung von Stellen aus dem Sonderkontingent können nur die Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden, die sich über das Bewerbungsportal EIS-Online im jeweiligen Einstellungsverfahren bewerben. Die Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB) stellt fest, welche schwerbehinderten niedersächsischen Lehrkräfte, die bis zu dem Zeitpunkt nicht für eine bekannt gegebene Einstellung ausgewählt wurden, für den Schuldienst geeignet sind und im Rahmen des Kontingents an Stellen für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden können. Anschließend weist das Kultusministerium der NLSchB die benötigten Stellen zur Umsetzung dieser Maßnahme zu.

Es ist festzustellen, dass die Mehrzahl der Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerber mit Behinderung bereits im Rahmen des regulären Bewerbungsverfahrens eingestellt wird. Dies dürfte ein Grund dafür sein, dass die eingeplanten Stellen des Sonderkontingents für die Einstellung von schwerbehinderten Lehrkräften im Bereich der allgemeinbildenden Schulen im Regelfall nicht ausgeschöpft werden.

Die Bewerbungen für die berufsbildenden Schulen sind über das Portal EIS-online-BBS erfasst. Personen, deren Schwerbehinderung bekannt ist, werden durch die Stabsstelle Steuerungsunterstützung der NLSchB ausgewertet. Diese stellt sicher, dass über ihre Personalplanerinnen und Personalplaner in den jeweiligen Regionalabteilungen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber in den Einstellungsverfahren der berufsbildenden Schulen berücksichtigt werden. Nach erfolgreicher Einstellung stellt das Kultusministerium der NLSchB entsprechende Stellen zur Verfügung.

#### Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Das MW samt nachgeordnetem Bereich erfüllt die Beschäftigungsquote deutlich. Lediglich bei zwei nachgeordneten Dienststellen wird die fünfprozentige Beschäftigungsquote unterschritten. Dies ist eine Folge von Abgängen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Vergangenheit. Die Beschäftigungsquote kann gezielt nur bei Neueinstellungen verbessert werden, und dies führte in 2019 bei Einstellungen im Verwaltungsbereich zum Erfolg. Mittelfristig gibt es nur marginale Nachbesetzungen.

#### Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Bei reiner Betrachtung des Ressorts ML wird die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 % deutlich überschritten, in den letzten Jahren lag der Durchschnitt über 9 %.

#### Justizministerium

In der niedersächsischen Justiz wird die Pflicht zur Einstellung schwerbehinderter Menschen regelmäßig erfüllt: Die Beschäftigungsquoten Schwerbehinderter für die gesamte Justiz (einschließlich Justizvollzug) lagen im Jahr 2017 bei 5,27982 % und im Jahr 2018 bei 5,18247 %. Eine gesicherte Datenbasis für das Jahr 2019 wird erst nach Abschluss einer derzeit laufenden Evaluation zum 20.02.2020 vorliegen.

In Teilbereichen (insbesondere im Justizvollzug und im Justizwachtmeisterdienst) sind weitere Steigerungen nur schwer zu erreichen, da viele der dortigen Arbeitsplätze angesichts der erheblichen physischen Beanspruchung nur eingeschränkt barrierefrei ausgestaltet werden können.

#### Landesrechnungshof

Der Niedersächsische Landesrechnungshof sieht sich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise verpflichtet und ist bestrebt, vakante Arbeitsplätze entsprechend zu besetzen. Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen werden besonders begrüßt. Im Landes-

rechnungshof sind überwiegend Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt zu besetzen. Festzustellen ist, dass insgesamt nur ein geringer Anteil der Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen übersandt wird. Für die Laufbahngruppe 1 gilt insbesondere, dass entsprechende Arbeitsplätze nur in einem sehr geringen Anteil zur Verfügung stehen und daher Einstellungen nur schwer zu realisieren sind.

#### Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz

Im MU und auch im nachgeordneten Geschäftsbereich wird die Mindestquote von 5 % erfüllt. In den letzten Jahren lag der Beschäftigungsanteil regelmäßig sogar höher. MU wird für das Kalenderjahr 2019 eine Quote von 7,47 % melden.

#### Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung

Für das MB und dessen nachgeordneten Bereich liegen erstmals Zahlen für das Jahr 2018 vor. Bei einer detaillierten Betrachtung der Zahlen ist festzustellen, dass im Ministerium die Quote erfüllt wird, während dies für die Stellen im nachgeordneten Bereich der Ämter für regionale Landesentwicklung (ÄrL) nicht der Fall ist.

Die dem MB zugeordneten Stellen der Landesbeauftragten und der Dezernate 2 (ÄrL) stellen mit maximal 15 Beschäftigten sehr kleine Bezugseinheiten dar. Dies gilt umso mehr im Vergleich zur gesamten Landesverwaltung.

#### Landesbeauftragte für den Datenschutz

Im letzten Jahr (2018) hat die LfD die Quote erfüllt. In den vorhergehenden Jahren wurde sie nur knapp verfehlt. Grund hierfür ist, dass in der Vergangenheit keine geeigneten schwerbehinderten Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber vorhanden waren.

### **5. Was unternimmt die Landesregierung, um die Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung künftig zu erfüllen?**

Die Beschäftigungsquote wird in der Landesverwaltung weit überwiegend eingehalten. Im nachgeordneten und im stark fachlich geprägten Bereich kann die Quote allerdings teilweise nicht eingehalten werden. Dabei machen sich auch regionale Unterschiede bemerkbar.

Generell kann gesagt werden, dass die Landesverwaltung sehr bemüht ist, (jungen) Menschen mit Schwerbehinderung eine berufliche Perspektive im Landesdienst anzubieten. Das Karriereportal des Landes Niedersachsen macht die Stellenausschreibungen für Menschen mit Behinderungen leicht zugänglich. Insbesondere die Vorleseoption auf dem Karriereportal sorgt für Barrierefreiheit. Die regelmäßige Teilnahme an Jobmessen ermöglicht die direkte Ansprache von Menschen mit Behinderungen. In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Die Einladung zu Vorstellungsgesprächen erfolgt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, und es wird darauf hingewiesen, dass die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht und gegebenenfalls weitere Hilfen angeboten werden können. Insgesamt zeigt sich in den Bewerbungsverfahren, dass das Thema Inklusion in den Dienststellen durchaus angekommen ist. Der Einstieg für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung wird dadurch erleichtert.

Hervorzuheben ist auch der Aktionsplan Inklusion des Landes Niedersachsen, der alle zwei Jahre überarbeitet wird. Im Rahmen des Handlungsfeldes Arbeit werden dort auch konkrete Ziele für die Landesverwaltung festgelegt. Das MS arbeitet momentan an einer neuen Inklusionsvereinbarung.

Von Vorteil für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ist auch die zunehmende Barrierefreiheit von Dienstgebäuden (gegebenenfalls durch Umbau). Rahmenbedingungen, wie flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitmodelle und mobiles Arbeiten, erleichtern ebenfalls die Tätigkeit beim Land Niedersachsen. Arbeitsplätze werden bedarfsgerecht ausgestattet. Bei Bedarf unterstützt das jeweils zuständige Integrationsamt die Dienststellen dabei.

Über diese generellen Aspekte hinweg gibt es unterschiedliche Maßnahmen in den Dienststellen, die die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen im Landesdienst positiv beeinflussen:

- Schwerbehindertenvertretung als vertrauensvolle Ansprechpartnerin, als Beteiligte an Auswahlverfahren, als Informationsgeberin für Menschen mit Behinderungen,
- turnusmäßige Gespräche zwischen Personalreferentinnen oder Personalreferenten mit der Schwerbehindertenvertretung,
- Monitoring (Quote),
- individuelle Hilfen / Nachteilsausgleich bei Auswahlverfahren (z. B. Schreibverlängerung, vergrößerte Schrift),
- angemessene Erleichterungen bei Prüfungen und Leistungstests,
- Zusammenarbeit mit dem zuständigen Integrationsamt,
- Sonderkontingent an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen für die Einstellung schwerbehinderter Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung für ein Lehramt,
- besondere Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber für die Einstellung an öffentlichen berufsbildenden Schulen,
- Meldung von Stellen an die Agentur für Arbeit,
- Fortbildung von Führungskräften zur Sensibilisierung,
- Gebärdendolmetscherinnen oder Gebärdendolmetscher,
- Internetauftritt in leichter Sprache,
- ab 2020: Beschäftigung aus dem Budget für Arbeit (MS),
- Leitfaden zur Ausstattung von Sonderarbeitsplätzen.

Folgende Maßnahmen einzelner Dienststellen sprechen insbesondere junge Menschen mit Behinderungen an:

- behindertengerechte Unterkünfte in Bildungseinrichtungen,
- „Checkliste zur organisatorischen Vorbereitung“,
- Teilnahme an Jobmessen (konkrete und persönliche Ansprache und Information von Menschen mit Schwerbehinderung) ,
- Werbung im Internet für die Ausbildung von Schwerhörigen oder Jugendlichen mit Behinderungen,
- gestreckte Ausbildung,
- Praktika für Praktikantinnen oder Praktikanten vom Berufsförderungswerk.

Insgesamt zeigt sich also ein recht homogenes Bild, gerade was das Thema Stellenausschreibung und Bewerbungsverfahren sowie die Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze angeht. Daneben haben die Dienststellen individuelle Maßnahmen entwickelt. Einige dieser Einzelmaßnahmen könnten - im Sinne von Best-practice-Beispielen - landesweit übernommen werden.

Im Einzelnen:

#### Staatskanzlei:

Um Menschen mit einer Schwerbehinderung für eine Tätigkeit in der Landesverwaltung zu gewinnen, ergreift die StK folgende Maßnahmen:

- Bei landesinternen und öffentlichen Ausschreibungen wird der Ausschreibungstext an die Agentur für Arbeit gemeldet mit der Bitte um Vorschläge geeigneter schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber gemäß §§ 164, 165 SGB IX.
- In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

- Bei Einladung zu Auswahlgesprächen wird der erforderliche Unterstützungsbedarf abgefragt, damit individuell und im notwendigen Umfang Maßnahmen ergriffen werden können (z. B. Nutzung eines barrierefreien Raumes, Einsatz von Kommunikationshilfen etc.).
- Bei Einladung zu Auswahlgesprächen wird zudem ein Hinweis gegeben, dass die Vertrauensperson der Schwerbehinderten für ein Informationsgespräch zur Verfügung steht.
- Zur Stärkung der Partizipation behinderter Schülerinnen und Schüler wird, sofern Restplätze vorhanden sind, eine Teilnahme am Zukunftstag in der StK ermöglicht. Hierzu werden Förderschulen gezielt angesprochen.

Zudem ergreift die StK folgende Maßnahmen, um die Situation von bereits beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung zu verbessern:

- Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen werden bedarfsgerecht gestaltet und individuell ausgestattet (z. B. Assistenzsysteme, Büromaterial etc.).
- Die Möglichkeit mobiler Arbeitsplätze (Homeoffice) wird genutzt und weiter optimiert.
- Es gibt Funktionszeit und unterschiedliche Teilzeitmodelle.

#### Ministerium für Inneres und Sport:

Auf die Antwort zu Frage 4 wird verwiesen.

Besonderheiten der gesundheitlichen Voraussetzungen wie im Polizeivollzugsdienst werden in Nr. 2.3 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwbRI), Beschluss der Landesregierung vom 14.03.2016, berücksichtigt. Danach bereitet die Erfüllung der Pflichtquote in einigen Geschäftsbereichen Schwierigkeiten, weil geeignete schwerbehinderte Menschen fehlen, die die für einen Arbeitsplatz erforderliche Vorbildung oder körperliche Eignung besitzen, oder weil in Teilbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen gelten, die schwerbehinderte Menschen nicht erfüllen können oder die ihnen unter Fürsorgegesichtspunkten nicht zuzumuten sind (z. B. Polizei- und Justizvollzugsdienst). Der Ausgleich hat daher vorrangig in den Geschäftsbereichen zu erfolgen, in denen besondere gesundheitliche Anforderungen nicht so stark im Vordergrund stehen.

#### Finanzministerium

Das Ressort MF (gesamt) erfüllt seine gesetzlichen Verpflichtungen. Dazu haben folgende Maßnahmen beigetragen:

Bei der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Im Rahmen der geltenden Vorschriften werden schwerbehinderte Menschen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und die Schwerbehindertenvertretungen am Auswahlverfahren beteiligt.

In allen Werbematerialien, die in Schulen und auf Jobmessen zur Nachwuchsgewinnung verteilt werden (Flyer, Broschüren etc.), und in Zeitungsanzeigen wird der Grundsatz des Vorrangs schwerbehinderter Menschen bei gleicher Eignung aufgenommen. Durch die Präsenz in Schulen und auf Jobmessen besteht zudem die Möglichkeit, im persönlichen Kontakt Auskunft zu möglichen Ausbildungsplätzen und den Rahmenbedingungen zu geben.

Auf die zu beachtenden rechtlichen Grundlagen werden alle an der Auswahl von Nachwuchskräften beteiligten Personen (auch alle Gremienvertretungen) in den für die Auswahlgespräche angebotenen Seminaren und Dienstbesprechungen hingewiesen.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber um eine Einstellung im 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 beim Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung erhalten für den dort durchzuführenden Einstellungstest ihrer Schwerbehinderung entsprechende Erleichterungen (z. B. mehr Zeit, Vorlesekraft, eigener Raum), soweit die Schwerbehinderung angezeigt worden ist.

Im Bereich der Steuerverwaltung wird bei der Nachwuchsgewinnung seit einigen Jahren ein Online-test gefordert. Zu Beginn dieses Tests werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber da-

rauf hingewiesen, dass sie entsprechend ihrer Behinderung Hilfen einfordern können. Diese individuell vereinbarten Hilfen sehen z. B. eine Zeitverlängerung bei der Durchführung des Tests oder auch einen Testausdruck mit erheblich vergrößerter Schriftgröße vor.

Sowohl die Bildungseinrichtung der Steuerverwaltung als auch die niedersächsischen Finanzämter sind auf die Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt. Bei Prüfungen und Leistungstests werden den schwerbehinderten Menschen zum Ausgleich besonderer Härten angemessene Erleichterungen gewährt. Hier kommen insbesondere eine Verlängerung der Bearbeitungszeit und die Bereitstellung von behindertenspezifischen Hilfen in Betracht.

In der Steuerakademie sind mehrere behindertengerechte Unterkunftszimmer vorhanden.

Damit sich die Bildungsstätte frühzeitig auf die Anforderungen von Anwärtinnen und Anwärtern mit einer Schwerbehinderung einstellen kann, wurde im Jahr 2018 in Zusammenarbeit mit der Bezirksschwerbehindertenvertretung eine „Checkliste zur organisatorischen Vorbereitung“ erarbeitet. Mithilfe dieser freiwilligen Meldung kann sich die Steuerakademie rechtzeitig vorbereiten und einen reibungslosen Start der Ausbildung ermöglichen.

Im Ressort MF (gesamt) erfolgen nach Einstellung eines schwerbehinderten Menschen begleitende, individuell abgestimmte Hilfen am Arbeitsplatz. So werden zur Erleichterung der Arbeit nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Hilfsmittel bereitgestellt. Insbesondere gilt dies für notwendige technische Hilfsmittel, wie akustische und optische Hilfen, besondere Vorrichtungen für Telefone und behindertengerechte Büromöbel. Hier können beratend die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der betriebsärztliche Dienst hinzugezogen werden. Im Einzelfall werden in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt die Voraussetzungen für einen bedarfsgerechten Arbeitsplatz geschaffen. In jedem Fall wird die Schwerbehinderung bei der Auswahl des Arbeitsraumes berücksichtigt. Auch Telearbeit und individuelle Regelungen bei der Gestaltung der Arbeitszeit werden ermöglicht.

In der Steuerverwaltung wurde ein Leitfaden zur Ausstattung von Sonderarbeitsplätzen im Intranet veröffentlicht. Im Fachinformationsportal stellt das Landesamt für Steuern eine Sammlung von Informationen zum Thema Inklusion zur Verfügung.

Das Staatliche Baumanagement Niedersachsen (SBN) hat eine umfangreiche Arbeitshilfe erstellt, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im SBN eine fundierte und kompetente fachliche Unterstützung bei der Planung von barrierefreien Maßnahmen sicherstellt und für die an der Planung Beteiligten in den Ortsinstanzen sowie für die Nutzer eine wesentliche Planungs- und Arbeitserleichterung verspricht. Für Baumaßnahmen kann der jeweilige Nutzer dem Leitfaden u. a. entnehmen, welche Maßnahmen der Barrierefreiheit nach Arbeitsstätten-Verordnung (ArbStättVO) zusätzlich zur Niedersächsischen Bauordnung (NBauO) eingehalten werden müssen.

Für die Beschäftigten des SBN werden im Fortbildungsprogramm Fortbildungen zum Thema „Barrierefreies Bauen“ angeboten. Daneben sind in allen acht Bauämtern Ansprechpersonen für die Belange des Barrierefreien Bauens benannt worden.

Sollte eine schwerbehinderte Beschäftigte oder ein schwerbehinderter Beschäftigter auf ein Kraftfahrzeug angewiesen sein, können im Rahmen der tatsächlichen Möglichkeiten gesonderte Parkmöglichkeiten in der Nähe des Arbeitsplatzes geschaffen werden.

Bei der beruflichen Entwicklung und der dienstlichen Beurteilung wird eine Behinderung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften berücksichtigt.

#### Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Frei werdende und zu besetzende Arbeitsplätze oder Dienstposten, die nicht ausschließlich intern besetzt werden sollen, werden der Agentur für Arbeit und den Integrationsfachdiensten sowie gegebenenfalls auch der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit der Bitte um Vermittlungsvorschläge geeigneter schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Bewerberinnen und Bewerber gemeldet.

Entsprechend den Schwerbehindertenrichtlinien (SchwbRI) werden behinderte Menschen in Stellenausschreibungen für den Geschäftsbereich des MS besonders angesprochen und ermutigt, eine

Bewerbung abzugeben. Außerdem erfolgt im Auswahlverfahren eine konkrete Ansprache mit dem Hinweis, dass die Schwerbehindertenvertretung kontaktiert werden kann und gegebenenfalls im weiteren Verfahren unterstützt.

Ab dem Haushaltsjahr 2020 besteht im MS die Möglichkeit einer Beschäftigung aus dem Budget für Arbeit. Hierfür wurde ein spezieller Titel eingerichtet.

Im Geschäftsbereich des MS werden auch junge Menschen mit Behinderungen besonders ermutigt, sich als Auszubildende zu bewerben. Das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie bietet jungen Menschen mit Behinderungen, die sich in berufsfördernden Maßnahmen befinden, die Möglichkeit von Praktika an.

Für schwerbehinderte Beschäftigte im MS werden am individuellen Bedarf ausgerichtete Unterstützungen, wie z. B. Assistenzkräfte, technische Arbeitshilfen, Arbeitsplatzausstattungen, Arbeitszeitgestaltungen, organisiert bzw. ermöglicht.

Es wurden Inklusionsfortbildungen durchgeführt, um das Bewusstsein von Führungskräften, Personalverantwortlichen, Beschäftigten im Personalbereich und bei anderen Beschäftigten für Inklusionsfragen zu stärken.

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten und -situation für Menschen mit Schwerbehinderung im MS noch weiter zu verbessern, wird an einer neuen Inklusionsvereinbarung gearbeitet. Beabsichtigt ist u. a., dass

- alle baulichen, organisatorischen, personellen und sonstigen Maßnahmen im Vorfeld auf eine mögliche Relevanz für Menschen mit Behinderungen geprüft und daraus Handlungsfolgen abgeleitet werden müssen,
- eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsbedingungen konsequent und frühzeitig zu berücksichtigen ist, was insbesondere auch bei der Umsetzung der Digitalisierung von hoher Bedeutung sein wird,
- Menschen mit Behinderungen verstärkt individuell unterstützt und gefördert werden und
- bei der Personalgewinnung die Zusammenarbeit mit anderen Stellen, z. B. Universitäten, Förderzentren, Berufsförderungswerken, ausgeweitet wird und darüber eine gezielte Ansprache / Akquise von Menschen mit Behinderungen erfolgt.

#### Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Im Rahmen von Ausschreibungsverfahren werden Menschen mit Schwerbehinderung besonders um ihre Bewerbung gebeten. Auf die Bevorzugung bei gleicher Eignung wird dabei hingewiesen. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sofern sie nicht offensichtlich ungeeignet sind. Dabei wird den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ein Nachteilsausgleich (z. B. zusätzliche Zeit zur Bearbeitung einer Aufgabe o. ä.) gewährt.

Im Verfahren werden darüber hinaus im Vorfeld die Meldungen an die Agentur für Arbeit vorgenommen.

Die Einrichtung von behindertengerechten Arbeitsplätzen und deren Unterhaltung (einschließlich der gegebenenfalls erforderlichen technischen Arbeitshilfen) wird bei Bedarf in den Dienststellen sichergestellt, dabei werden Unterstützungen der Agentur für Arbeit, der Rentenversicherungsträger und des Integrationsamtes in Anspruch genommen.

#### Kultusministerium

Das Kultusministerium ist bestrebt, insbesondere den Anteil von Lehrerinnen und Lehrern mit Behinderungen im Landesdienst zu erhöhen. In diesem Zusammenhang hält das Kultusministerium das Angebot des Sonderkontingents für den Bereich der allgemeinbildenden Schulen und das Verfahren im berufsbildenden Bereich für geeignete Instrumente. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

Obwohl die vorläufige Beschäftigungsquote für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums ohne Lehrkräftebereich bei 7,59 % (Stand 31.03.2019) liegt, werden gleichwohl auch weiterhin in öffentlichen Stellenausschreibungen schwerbehinderte Menschen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden grundsätzlich in die Auswahlgespräche unter Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung mit einbezogen. Bei gleicher Eignung und Befähigung erfolgt die Auswahl zugunsten der schwerbehinderten Bewerberin bzw. des schwerbehinderten Bewerbers, soweit nicht in der Person der anderen Bewerberinnen oder Bewerber liegende Gründe entgegenstehen.

#### Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Im Zuge der Stellenausschreibungen werden die bestehenden Verpflichtungen aus der Schwerbehindertenrichtlinie sowie die gesetzlichen und aus der Rechtsprechung bestehenden Vorgaben erfüllt.

Bei allen Einstellungsverfahren werden schwerbehinderte Menschen mit der erforderlichen Vorbereitung zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Bei Eintritt einer Schwerbehinderung im laufenden Beschäftigungsverhältnis werden notwendige Maßnahmen zur Umgestaltung bzw. Veränderung des Arbeitsplatzes ergriffen. Bisher musste aufgrund der eingetretenen Schwerbehinderung noch kein Arbeitsverhältnis gelöst werden.

In der Niedersächsischen Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr werden für Menschen mit Schwerbehinderung Ausbildungs- und Prüfungserleichterungen vorgehalten.

Die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld werden, wenn möglich, an die konkreten Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst und somit versucht, die Beschäftigungssituation für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern (Beispiele: Bewilligung von Telearbeit, Anschaffung höhenverstellbarer Schreibtische, Bestellung von Gebärdendolmetschern für hörbehinderte Beschäftigte, im Einzelfall Ermöglichung der häufigen Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, um lange Fahrwege zu vermeiden, Vortrag der Schwerbehindertenvertretung am Gesundheitstag etc.).

Die speziellen Maßnahmen orientieren sich aber zumeist an konkreten Einzelfällen.

In der Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr werden Praktika speziell für Praktikantinnen und Praktiken des Berufsförderungswerks angeboten.

#### Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Schwerbehinderte werden bei Stellenausschreibungen konkret angesprochen, sich zu bewerben. Sie bekommen bei Erfüllung der Einstellungskriterien Gelegenheit, sich vorzustellen, und werden bei Auswahlentscheidungen bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt eingestellt. Die Schwerbehindertenvertretungen werden frühzeitig eingebunden.

Es wird daran gearbeitet, auf Belange schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie von Bewerberinnen und Bewerbern mehr Rücksicht zu nehmen, z. B. werden Beiträge auf den Internetseiten der Behörden zunehmend auch in „leichter Sprache“ oder als Audio-Versionen verfügbar gemacht.

Bei Baumaßnahmen wird verstärkt auf Barrierefreiheit geachtet bzw. sie werden explizit deshalb durchgeführt.

Die Dienststellen arbeiten mit dem Integrationsamt des Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie bei der Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen.

Vorschlag für eine positive Veränderung der Situation von Schwerbehinderten:

Eine punktuelle Verbesserung könnte sein, Schwerbehinderte von den „Vorbeschäftigungsverboten“ des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auszunehmen, um auch nach bereits befristeter Tätigkeit im öffentlichen Dienst bei befristeten Ausschreibungen Chancen auf Einstellung zu haben.

### Justizministerium

Im Justizministerium soll die Quote zur Beschäftigung Schwerbehinderter möglichst langfristig stabilisiert und weiter erhöht werden. Zu diesem Zweck wird ein kontinuierliches Monitoring der Anzahl der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und der zugehörigen Erfolgsquote durchgeführt. Aspekte der Barrierefreiheit werden sowohl bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen als auch in den konkreten Auswahlverfahren berücksichtigt. Die niedersächsische Justiz unternimmt verschiedene Bemühungen (baulich und organisatorisch), um Menschen mit Schwerbehinderung eine Beschäftigung in der Justiz zu ermöglichen und die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter zu verbessern: So wird generell der Zugang behinderter Bewerberinnen und Bewerber vereinfacht, indem bei Einladungen zu Besprechungen / Bewerbungsgesprächen u. ä. der gegebenenfalls erforderliche Unterstützungsbedarf abgefragt und erforderlichenfalls die Nutzung eines barrierefreien Raumes oder der Einsatz von besonderen Kommunikationsmitteln angeboten wird.

Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung achtet MJ darauf, dass sich auch Menschen mit Schwerbehinderung angesprochen fühlen. Namentlich enthalten die Einstellungsmerkbblätter den ausdrücklichen Hinweis darauf, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. In bestimmten Berufsgruppen wird der besonderen Belastungslage schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber auch bei den Einstellungs Voraussetzungen Rechnung getragen. So erhalten schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber stets eine Einladung zum Einstellungsinterview für Proberichterinnen und Proberichter, wenn sie im 2. Staatsexamen ein mindestens befriedigendes Ergebnis erreicht haben (die übrigen Bewerberinnen und Bewerber müssen grundsätzlich mindestens 8 Punkte im 2. Staatsexamen erreichen).

Daneben wird - gerade für junge Menschen mit Schwerbehinderung relevant - eine barrierefreie Ausbildung und Prüfung gewährleistet bzw. ein entsprechender Nachteilsausgleich gewährt. Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten werden bereits frühzeitig in den Bewerbungsprozess einbezogen; auf Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber wird ein direkter Kontakt hergestellt. Daneben werden die Schwerbehindertenvertretungen regelmäßig zu den turnusmäßig stattfindenden Gesprächen des Ministeriums mit den Personalreferentinnen und -referenten der Mittelbehörden eingeladen, um die Belange der Schwerbehinderten auch dort zum Ausdruck bringen zu können und zur Prozessoptimierung beizutragen.

### Landesrechnungshof

Externe Stellenausschreibungen werden bei der Schwerbehindertenvermittlung der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht. Die Stellenausschreibungen des Niedersächsischen Landesrechnungshofs richten sich gezielt an Menschen mit Behinderungen. In den Stellenausschreibungen ist ausdrücklich folgender Passus enthalten: „Der Niedersächsische Landesrechnungshof sieht sich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise verpflichtet und begrüßt deshalb entsprechende Bewerbungen. Zur Wahrung Ihrer Interessen wird Ihnen empfohlen, das Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung (§ 68 SGB IX) bereits in Ihrer Bewerbung mitzuteilen. Gern steht meine Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen für Rückfragen zur Verfügung. Einschränkungen in der Mobilität stellen kein grundsätzliches Hindernis für Ihre Tätigkeit beim Niedersächsischen Landesrechnungshof dar. Bei gleicher Eignung werden Bewerbungen von Menschen mit Behinderung bevorzugt berücksichtigt.“

### Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz

Im MU und im nachgeordneten Geschäftsbereich wird in jeder Stellenausschreibung darauf verwiesen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung bevorzugt berücksichtigt werden. Ergänzend werden der Agentur für Arbeit alle freien Stellen mit der Frage nach geeigneten schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gemeldet. Im MU werden Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich in der Eingangsbestätigung nochmals darauf hingewiesen, die Schwerbehinderung zur Wahrung ihrer Interessen mitzuteilen. Es wird auch die Möglichkeit angeboten, sich bei Fragen an die Schwerbehindertenvertretung zu wenden. Die Ansprechperson mit Telefonnummer wird in die Eingangsbestätigung aufgenommen.

Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung

Menschen mit Schwerbehinderung werden in Ausschreibungen gezielt angesprochen. Bei Einladung von Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt eine Abfrage notwendiger Bedarfe für das anstehende Verfahren. Im Verfahren erfolgt eine Vorklärung der für die Wahrnehmung des Arbeitsplatzes / Dienstpostens notwendigen Voraussetzungen. Grundsätzlich ist eine Barrierefreiheit aller Dienstgebäude angestrebt und in den beiden größten Dienstgebäuden (Hauptsitz Hannover sowie Landesvertretung in Berlin) weitgehend realisiert.

Für bereits im Haus befindliche Kolleginnen und Kollegen werden ergänzende Beratungs- und Unterstützungsleistungen vorgehalten.

Landesbeauftragte für den Datenschutz

Bei jeder Stellenausschreibung wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.

Bei Ausschreibungsverfahren wird strikt auf die Einhaltung der Vorgaben geachtet (Meldung der zu besetzenden Stellen an den Reha-Service der Bundesagentur für Arbeit. Einladen der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zu den Auswahlgesprächen, sofern sie über die geforderte Qualifikation verfügen.).

Das Haus ist (abgesehen von sich selbst öffnenden Türen) barrierefrei.

**6. Wann wird das Land Niedersachsen seine Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung erfüllen?**

Verwiesen wird auf die Antwort zu Frage 4, aus der sich ergibt, dass sich bei der Betrachtung der jeweiligen Ressorts unterschiedliche Erfüllungsgrade und Gründe für diese ergeben. Zur Frage der Bemühungen der Landesregierung wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen. Ein konkreter Zeitpunkt, an dem eine für den Landesdienst insgesamt durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5 % oder mehr erreicht ist, kann nicht genannt werden.

## Anlage 1

## Historie der Schwerbehindertenausgleichsabgabe

- 09.01.1919 Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (RGeBl S. 28)
- 06.04.1920 Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (RGeBl S. 458 Nr. 7407);  
§ 1: Jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitsplatz besetzen will, ist verpflichtet, einen Schwerbeschädigten, der für diesen Arbeitsplatz geeignet ist, anderen Bewerbern vorzuziehen.
- 12.01.1923 Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (RGeBl S. 57 Nr. 10);  
§ 5: Der Reichsarbeitsminister bestimmt den Bruchteil von Arbeitsplätzen, den jeder private Arbeitgeber mit Schwerbeschädigten zu besetzen hat. Für das Reich, die Länder usw. gilt dies ebenfalls nach § 4. Will er den Bruchteil auf mehr als **2 %** ansetzen, so bedarf er der Zustimmung des Reichsrats und des Ausschusses des Reichstags für soziale Angelegenheiten.
- 16.06.1953 Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (BGBl Nr. 28 S. 389);  
§ 3: Alle Arbeitgeber die über wenigstens sieben Arbeitsplätze verfügen, müssen wenigstens einen Schwerbeschädigten beschäftigen. Für Verwaltungen des Bundes, der Länder usw. gilt eine Pflicht von **10 %**. Nach § 9 Abs. 2 beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe **50,00 DM** für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.
- 29.04.1974 Schwerbehindertengesetz (BGBl Nr. 46 S. 1005);  
§ 4: Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, haben wenigstens auf **6 %** der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Nach § 8 Abs. 2 beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe **100,00 DM** für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.
- 26.08.1986 Schwerbehindertengesetz (BGBl Nr. 45 S. 1421);  
§ 5: Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, haben wenigstens auf **6 %** der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Nach § 11 Abs. 2 beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe **150,00 DM** für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.
- 01.01.2001 Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (BGBl Nr. 44 S. 1395) ändert des Schwerbehindertengesetz; § 5: Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens **5 %** der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.  
In § 11 wurde erstmals eine Staffelung der zu zahlenden Ausgleichsabgabe eingeführt:  
**3 % - unter 5 % = 200,00 DM; 2 % - unter 3 % = 350,00 DM und unter 2 % = 500,00 DM.**
- 01.07.2001 Sozialgesetzbuch IX (BGBl Nr. 27 S. 1046);  
§ 71: Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben wenigstens auf **5 %** der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.  
§ 77 gibt die Staffelung der zu zahlenden Ausgleichsabgabe an:  
**3 % - unter 5 % = 200,00 DM; 2 % - unter 3 % = 350,00 DM und unter 2 % = 500,00 DM.**  
2002 Einführung des Euro, die Staffeln beträge wurden folgendermaßen umgerechnet:  
**3 % - unter 5 % = 105,00 Euro; 2 % - unter 3 % = 180,00 Euro und unter 2 % = 260,00 Euro.**
- 01.01.2012 Anhebung der Staffeln beträge auf:  
**3 % - unter 5 % = 115,00 Euro; 2 % - unter 3 % = 200,00 Euro und unter 2 % = 290,00 Euro.**

- 01.01.2016 Anhebung der Staffelbeträge auf:  
**3 % - unter 5 % = 125,00 Euro; 2 % - unter 3 % = 220,00 Euro und unter 2 % = 320,00 Euro.**
- 29.12.2016 Bundesteilhabegesetz / Sozialgesetzbuch IX (BGBl Nr. 66 S. 3234);  
§ 154: Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben wenigstens auf **5 %** der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz sind nach § 160 monatlich folgende Staffelbeträge zu zahlen:  
**3 % - unter 5 % = 125,00 Euro; 2 % - unter 3 % = 220,00 Euro und unter 2 % = 320,00 Euro.**

## Anlage 2

Jahr	Quote in % in der Landesverwaltung	Gesetzlich vorgeschriebene Quote zur Be- schäftigung schwerbehinderter Menschen
1969	nicht erfüllt	<b>10%</b>
1971	nicht erfüllt	
1972		
1973		
1974		<b>6% ab 1974</b>
1975	3,31	
1976		
1977		
1978	3,08	
1979	4,09	
1980		
1981	4,67	
1982	4,71	
1983	4,64	
1984	4,45	
1985	4,09	
1986	4,04	
1987	3,98	
1988	3,97	
1989	3,96	
1990	3,92	
1991	3,86	
1992	4,02	
1993	4,10	
1994	4,25	
1995	4,39	
1996	4,41	
1997	4,41	
1998	4,33	
1999	4,41	
2000	4,18	
2001	4,18	<b>5% ab 2001</b>
2002	4,29	
2003	4,21	
2004	4,40	
2005	4,48	
2006	4,69	
2007	4,78	
2008	4,76	
2009	4,82	
2010	4,78	
2011	4,92	
2012	4,99	
2013	4,97	
2014	4,96	
2015	5,05	
2016	4,90	
2017	4,81	
2018	4,74	

## Anlage 3

Jahr	Gezahlte Ausgleichsabgabe	Anrechenbare Rechnungen von Werkstätten
1996	3.711.342,85 €	
1997	3.603.529,26 €	
1998	3.792.410,24 €	
1999	3.542.559,23 €	
2000	3.853.683,48 €	
2001	1.581.983,73 €	
2002	1.371.954,73 €	
2003	1.397.882,00 €	
2004	816.550,00 €	
2005	791.523,00 €	
2006	337.069,00 €	
2007	171.270,00 €	
2008	89.999,00 €	
2009	0,00 €	
2010	0,00 €	
2011	0,00 €	
2012	0,00 €	
2013	0,00 €	
2014	0,00 €	
2015	0,00 €	97.212,32 €
2016	124.717,24 €	129.691,54 €
2017	369.273,72 €	206.185,57 €
2018	603.751,31 €	125.123,69 €
	<b>26.159.498,79 €</b>	

(Verteilt am 25.02.2020)