

Mitteilung des Senats vom 19. August 2025**Zwei Jahre Koalitionsvertrag – zwei verlorene Jahre für die gleichberechtigte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen**

Die Fraktion der CDU hat unter Drucksache 21/1238 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Große Anfrage wie folgt:

1. Wie viele schwerbehinderte Menschen wurden seit dem Jahr 2020 im öffentlichen Dienst Bremens neu eingestellt, wie entwickelt sich die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen, warum verfehlt der Senat auch 2025 trotz mehrfacher Ankündigungen im Koalitionsvertrag und in der Inklusionsvereinbarung weiterhin das eigene Sechs-Prozent-Ziel, und wann wird die angekündigte Strategie zur Sicherung der Quote von sechs Prozent vorgelegt, um der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes auch weiterhin gerecht zu werden?

Die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung und die Entwicklung der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen stellt sich seit 2020 wie folgt dar:

Kalenderjahr	Beschäftigungsquote in %	Neueinstellungen
2020	6,23	82
2021	6,13	82
2022	6,02	81
2023	5,89	82
2024	5,73	74

Obwohl die absolute Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung von 2020 bis 2024 weitgehend stabil geblieben ist, der Jahresdurchschnitt liegt bei 1 746 Mitarbeitenden, und die Zahl der jährlichen Neueinstellungen relativ gleichbleibend ist, ist die Quote von 6,23 Prozent auf 5,73 Prozent gesunken, da die absolute Anzahl der Arbeitsplätze als Bezugsgröße ebenfalls angestiegen ist.

In den kommenden Jahren zeichnen sich weitere Altersabgänge in den unterschiedlichsten Personalgruppen ab, was zwangsläufig auch zu einer weiter sinkenden Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung führen wird. Denn es ist nach wie vor so, dass die Zahl der anerkannten Schwerbehinderungen gerade in der Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen Beschäftigten am höchsten ist, gefolgt von der Altersgruppe der 60-Jährigen beziehungsweise älteren Beschäftigten und der 40- bis 49-Jährigen. Hinzu kommt, dass insbesondere in der Kernverwaltung das Personal in den letzten 15 Jahren deutlich jünger geworden ist. Im Jahr 2000 lag das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung noch bei 47,1 Jahren. Bis zum Jahr 2024 ist es auf 44,3 Jahre gesunken.

Um die Quote von sechs Prozent wieder zu erreichen, hat der Senat eine Vielzahl von Maßnahmen initiiert, die Menschen mit Schwerbehinderung eine berufliche Perspektive im öffentlichen Dienst eröffnen und das vorhandene Personal langfristig binden sollen.

In 2024 hat der Senator für Finanzen mit dem Gesamtpersonalrat, dem Gesamtrichterrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Diese zielt insbesondere darauf ab, die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Mitarbeiter:innen im bremischen öffentlichen Dienst zu verbessern. Eine Handlungshilfe, die hierzu erstellt wurde, soll den bremischen Dienststellen als Orientierung dienen.

Darüber hinaus hat der Senator für Finanzen im Frühjahr 2025 einen Kooperationsvertrag mit Inklupreneur (Inklupreneur ist ein Projekt der Hilfswerft gGmbH, das Unternehmen dabei unterstützt Inklusionskonzepte zu entwickeln und umzusetzen, um mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen) abgeschlossen. Im Zuge eines Pilotvorhabens soll eine Inklusionsstrategie erarbeitet werden. Insbesondere die Auswahlprozesse beim Senator für Finanzen und im Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ), das für die Auswahl der dual Studierenden und Auszubildenden zuständig ist, werden dabei kritisch überprüft. So wird das Ziel verfolgt, diversitätssensible und barrierefreie Auswahlverfahren zu etablieren, um mehr Menschen mit Schwerbehinderung für den bremischen öffentlichen Dienst zu gewinnen. Darüber hinaus erhält der Senator für Finanzen Zugang zu einem inklusiven Talentpool, um mehr Bewerber:innen mit Schwerbehinderung zu erreichen.

Der Senator für Finanzen hat für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ein Empowerment-Format etabliert, das den Fokus auf die individuelle Situation der Betroffenen – auch im Kontext Diskriminierung – legt und Vernetzung untereinander ermöglicht.

Auch das Diversity Management-Konzept des Senators für Finanzen und die damit einhergehende Ausbildung von Diversity Multiplikator:innen, die aktuell stattfindet, wird dazu beitragen, dass in den bremischen Dienststellen ein vielfaltsbewusstes Personalmanagement erfolgt.

Im Rahmen des Landesaktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention prüft der Senator für Finanzen zudem zurzeit in enger Abstimmung mit der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und dem Amt für Versorgung und Integration die Einrichtung eines Inklusionsbetriebes, um das Ziel - Schaffung von 30 Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben/ -abteilungen - umzusetzen. Neben der Identifikation geeigneter Aufgaben unter Beteiligung der Ressorts und Eigenbetriebe soll ein Unternehmenskonzept zur Vorlage beim Integrationsamt entwickelt werden. Geprüft wird unter anderem, ob zum Beispiel Dienstleistungen, die bisher bei der Werkstatt Bremen eingekauft werden, auch durch einen Inklusionsbetrieb oder eine Inklusionsabteilung geleistet werden können. Im Rahmen eines Auftaktworkshops, der auf Initiative des Senators für Finanzen im Frühjahr 2025 stattgefunden hat, wurden erste Ideen für die Schaffung eines solchen Betriebes gesammelt und mögliche Aufgabenbereiche identifiziert.

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen hat sich beim Magistrat der Stadt Bremerhaven wie folgt entwickelt:

Kalenderjahr	Beschäftigungsquote in %
2020	6,8
2021	6,21
2022	5,28
2023	5,26
2024	5,24
Durchschnitt (5 Jahre)	5,74

Es ist festzustellen, dass in den letzten fünf Jahren 63 Neuzugängen 86 Personen gegenüberstehen, die aus dem städtischen Dienst ausgeschieden sind. Zu beachten ist, dass die Angabe der Mitarbeitenden über eine vorliegende Schwerbehinderung freiwillig ist.

2. Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat seit 2023 ergriffen, um schwerbehinderten Menschen den Zugang zu Ausbildung, Praktika und dualen Studium im öffentlichen Dienst zu erleichtern, wie viele dieser Menschen sind später im öffentlichen Dienst Bremens verblieben, und warum stagniert die Zahl entsprechender Einstellungen weiterhin auf einem niedrigen Niveau? (Bitte die Entwicklung der letzten vier Jahre in Zahlen darstellen.)

In den Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze und duale Studienplätze sowohl beim Magistrat Bremerhaven als auch im bremischen öffentlichen Dienst wird explizit erwähnt, dass schwerbehinderte Bewerber:innen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden. Es wird sichergestellt, dass schwerbehinderte oder gleichgestellte Auszubildende und Studierende im Bedarfsfall Unterstützung und Hilfsmittel erhalten, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Außerdem wird im Rahmen der Auswahlverfahren bei Bedarf ein individueller Nachteilsausgleich vereinbart.

Die ausbildenden Bereiche versuchen auf unterschiedlichen Kanälen Menschen mit Schwerbehinderung über das breite Ausbildungsangebot zu informieren und sie für eine Ausbildung oder ein duales Studium im bremischen öffentlichen Dienst zu gewinnen. Insbesondere die Teilnahme diverser Dienststellen am jährlich stattfindenden DUOday kann hier hervorgehoben werden. Beim DUOday öffnen zahlreiche Einrichtungen des bremischen öffentlichen Dienstes einen Tag Personen mit einer körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigung ihre Türen. An diesem Tag bilden ein:e Mitarbeiter:in und ein Mensch mit Beeinträchtigung ein Duo. Für die Praktikant:innen bietet der Aktionstag die Möglichkeit, einen Einblick in den Arbeitsalltag zu gewinnen. Dies ermöglicht Menschen mit Schwerbehinderung einen Einblick in die vielfältigen Arbeits- und Ausbildungsbereiche der Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen. Darüber hinaus wird das AFZ beim nächsten „Jobtag sozial und inklusiv“ mit einem Messestand präsent sein, um auf die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im bremischen öffentlichen Dienst hinzuweisen. Diese Jobmesse, die vom Martinsclub Bremen organisiert wird, richtet sich insbesondere an junge Menschen mit Schwerbehinderung, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind.

Seit vielen Jahren beschließt der Senat im Rahmen der jährlichen Ausbildungsplanung die Einstellung von Auszubildenden im Beruf Fachpraktiker:in in der Hauswirtschaft. Diese Ausbildung richtet sich gemäß § 66 des Berufsbildungsgesetzes beziehungsweise § 42r der Handwerksordnung an junge Menschen mit Schwerbehinderung. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Ausbildungsplanung für das Jahr 2025 die Schaffung von 15 Ausbildungsplätzen beschlossen, die zusätzlich für Menschen mit Behinderung vorgehalten werden. Um potenzielle Interessent:innen zu erreichen, hält das AFZ, das für die Einstellung und Betreuung der Auszubildenden zuständig ist, regelmäßige Kontakt zur Abteilung für berufliche Rehabilitation der Agentur für Arbeit. Dadurch, dass in vielen Ausbildungsberufen die Ausbildung auch in Teilzeit absolviert werden kann und zudem die Dienstvereinbarung für ortsflexibles Arbeiten auch für Mitarbeiter:innen

in der Berufsausbildung gilt, wurden die Rahmenbedingungen für Auszubildende mit Schwerbehinderung deutlich verbessert, da insbesondere Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind von diesen Möglichkeiten profitieren.

Ein möglicher Grund dafür, dass in Bezug auf die Gesamtzahl der jährlich eingestellten Auszubildenden und dual Studierenden, die Anzahl der Auszubildenden mit Schwerbehinderung relativ gering ausfällt, liegt darin, dass der Zugang zu einigen Fachrichtungen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug) schwerbehinderten Menschen verwehrt bleibt, da für die Ausübung der Tätigkeit eine uneingeschränkte gesundheitliche Eignung vorhanden sein muss. Darüber hinaus haben die ausbildenden Dienststellen im Rahmen der Ressortabfrage mitgeteilt, dass zum einen die Anzahl der Bewerber:innen mit Schwerbehinderung relativ gering ist – für die Ausbildungsberufe, die vom AFZ angeboten werden lag der Anteil der Bewerber:innen mit Schwerbehinderung in den letzten fünf Jahren bei durchschnittlich 1,69 Prozent - und zum anderen Bewerbungen häufig zurückgezogen werden oder auf Einladungen zum Vorstellungsgespräch nicht reagiert wird.

Bei Praktikant:innen wird die Schwerbehinderteneigenschaft nicht statistisch erfasst. Die Entwicklung der Ausbildungs- und dualen Studienverhältnisse im bremischen öffentlichen Dienst und beim Magistrat der Stadt Bremerhaven stellt sich für die letzten vier Jahren wie folgt dar:

Kalenderjahr	Anzahl Einstellung schwerbehinderter oder gleichgestellter Auszubildender/Dual Studierender	
	Bremen	Bremerhaven
2021	16	5
2022	10	2
2023	15	1
2024	13	2

Die Auszubildenden und dual Studierenden mit Schwerbehinderung werden in der Regel im Anschluss an die Ausbildung beziehungsweise das Studium im bremischen öffentlichen Dienst oder beim Magistrat der Stadt Bremerhaven weiterbeschäftigt.

3. Welche Fortschritte hat der Senat seit Inkrafttreten der Inklusionsvereinbarung bei der Anpassung vollständig barrierefreier Arbeitsstätten insbesondere in Bezug auf bauliche, nicht bauliche und digitale Barrierefreiheit erzielt?

Der Abbau von vorhandenen baulichen Barrieren erfolgt sukzessive im Rahmen der Umsetzung laufender Bauprogramme sowie der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und personellen Kapazitäten.

Maßnahmen zur Herstellung von baulicher Barrierefreiheit sind zudem grundsätzlicher Bestandteil bei einer Gesamtanierung der bestehenden Gebäude. Es handelt sich um eine Einzelfallbetrachtung je Gebäude. Der Fokus liegt hierbei auf der barrierefreien Herrichtung der öffentlich zugänglichen Bereiche. Neubauten werden auf Grundlage der in Bremen geltenden Richtlinien und Gesetze konsequent barrierefrei hergestellt. Bestandsgebäude werden je Zustand bestmöglich barrierearm gestaltet.

Für die jeweiligen senatorischen Behörden nebst den dazugehörigen Beteiligungsgesellschaften kann exemplarisch darüber hinaus zu den öffentlichen Liegenschaften wie folgt berichtet werden:

Die Justizgebäude in den öffentlichen Bereichen sind überwiegend barrierefrei zu erreichen. Weiterhin wurden in einigen Sitzungssälen Induktionssysteme für Menschen mit entsprechenden Hörgeräten installiert.

Seitens der Bremer Bäder GmbH wird für den Bau des Horner Kombibades berichtet, dass bereits der Planung und Umsetzung die aktuell gültige Richtlinie zur Barrierefreiheit, die DIN 18040, umfassend berücksichtigt worden ist. Zu den realisierten Maßnahmen zählen beispielsweise die Errichtung von ausgewiesenen Behindertenparkplätze, ein taktils Leitsystem für den barrierefreien Zugang und barrierefrei ausgestattete Sanitär- und Umkleieräume.

Bei der Planung des Westbades und des Freizeitbad Vegesack wird die genannte Richtlinie gleichfalls umfassend berücksichtigt. In bestehenden, älteren Bädern werden im Zusammenhang mit durchzuführenden Modernisierungen gleichfalls Maßnahmen unternommen, um eine barrierearme Gestaltung zu ermöglichen.

Die M3B GmbH berichtet, dass die ÖVB-Arena und die Ausstellungshallen grundsätzlich barrierefrei sind. Weitere Informationen zu barrierefreien Zugängen, Sanitätsstationen et cetera sind über die Homepage öffentlich einsehbar. Gleichfalls ist auch das Konzerthaus „Die Glocke“ weitestgehend barrierefrei. Im Erdgeschoss befinden sich die Garderoben und eine barrierefreie WC-Anlage. Erreichbar ist diese über einen ausreichend breiten Aufzug. Dieser verbindet zugleich das Erdgeschoss mit der Saalebene, sodass die Säle ebenfalls barrierefrei zu erreichen sind. In der Sommerpause 2025 wird zusätzlich die Eingangstür so umgerüstet, dass diese von außen mit einem Drücker zu öffnen ist. Weitere Informationen sind über den Stadtführer veröffentlicht.

Abschließend kann für die Universität Bremen, die Hochschule Bremen, die Hochschule Bremerhaven und die Hochschule für Künste Bremen berichtet werden, dass jeweils ein Bericht über den Zustand der

Barrierefreiheit nebst Maßnahmen- und Zeitplan erstellt worden ist und fortlaufend über den aktuellen Sachstand berichtet wird. Die genannten Standorte verfügen über Gebäuden aus verschiedenen Errichtungszeiten. Mittels einer Checkliste nach Maßgabe der DIN 18040 wurden die Gebäude bewertet und je nach Lebensalter und Sanierungsstand unterschiedlich umgesetzt. Im Rahmen von aktuellen umfassenden Sanierungsplanungen wird die Barrierefreiheit im Gesamten berücksichtigt. Die umgesetzten Maßnahmen beinhalten die Nachrüstung von barrierefreien Sanitäranalgen, Nachrüstung von Türen, Plätze für Rollstuhlfahrer in Hörsälen sowie taktile Raumbeschilderungen. Weitere Maßnahmen sind in Planung.

Der Bremer Senat hat seit Inkrafttreten der Inklusionsvereinbarung verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Barrierefreiheit in Arbeitsstätten zu verbessern, insbesondere im Bereich der digitalen Barrierefreiheit. Hier sind einige der Fortschritte:

Webseiten und digitale Dienste: Es wurden Anstrengungen unternommen, die Webseiten und digitalen Dienste der Stadt Bremen gemäß den Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) zu gestalten. Dies umfasst die Anpassung von Webseiten, damit sie für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zugänglich sind, wie zum Beispiel durch die Bereitstellung von Textalternativen für Bilder, die Verbesserung der Navigation und die Sicherstellung der Kompatibilität mit Screenreadern.

Schulungen und Sensibilisierung: Mitarbeiter:innen der Stadt Bremen wurden in Bezug auf digitale Barrierefreiheit geschult. Diese Schulungen sollen das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Barrierefreiheit schärfen und praktische Kenntnisse zur Umsetzung vermitteln.

Software und Anwendungen: Es wurden Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass die von der Stadt Bremen genutzte Software und Anwendungen barrierefrei sind. Dies umfasst die Überprüfung und Anpassung bestehender Systeme sowie die Berücksichtigung von Barrierefreiheitsanforderungen bei der Beschaffung neuer Software.

Feedback und kontinuierliche Verbesserung: Es wurde ein System eingerichtet, um Feedback von Nutzer:innen zu sammeln und kontinuierlich Verbesserungen vorzunehmen. Dies hilft dabei, bestehende Barrieren zu identifizieren und gezielt zu beseitigen.

Kooperationen und Partnerschaften: Der Bremer Senat arbeitet mit verschiedenen Organisationen und Expert:innen zusammen, um die Barrierefreiheit zu fördern und sicherzustellen, dass die neuesten Standards und Best Practices angewendet werden.

Diese Maßnahmen sind Teil eines fortlaufenden Prozesses, um die Arbeitsstätten in Bremen vollständig barrierefrei zu gestalten und die digitale Barrierefreiheit zu verbessern. Es ist wichtig zu beachten, dass die Umsetzung solcher Maßnahmen Zeit benötigt und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Innerhalb des Magistrats der Stadt Bremerhaven erfolgt grundsätzlich eine enge Abstimmung zwischen Seestadt Immobilien und dem Amt für Menschen mit Behinderung bei Umbauten beziehungsweise Sanierungen ergänzend zu der vorgeschriebenen Beteiligung im Zuge des Bauantragsverfahrens. Sämtliche Vorgaben werden dann gemäß Abstimmung umgesetzt. Insbesondere die Schaffung von ausreichenden Sanitäranlagen in vertretbaren Abständen werden hier oft eingefordert und entsprechend realisiert.

4. Wie stellt der Senat bei Neuanmietungen sicher, dass Barrierefreiheit gemäß der Inklusionsvereinbarung verpflichtend umgesetzt wird, welche Kontrollmechanismen wurden, dafür etabliert, und in wie vielen Fällen wurde in den letzten zwei Jahren davon aus welchen Gründen abgewichen?

Grundsätzlich ist auch bei Anmietungen die DIN 18040-1 anzuwenden. Für die bauliche Umsetzung ist regelmäßig der Vermieter zuständig. Die baulichen Gegebenheiten des Gebäudes lassen nicht immer eine vollständige Umsetzung der DIN zu. Daher wird der jeweilige Mietvorgang mit dem Landesbehindertenbeauftragten abgestimmt und geprüft, in welchem Umfang die DIN umsetzbar ist. Hierbei wird die speziell avisierte Nutzung und Mietdauer berücksichtigt. Je Mietvorgang wird, orientiert am Gebäudetypen, der bestmögliche Grad an Barrierefreiheit erörtert und sodann versucht umzusetzen. Die Umsetzung insgesamt steht naturgemäß auch unter Vorbehalt der auskömmlich vorhandenen finanziellen Mittel. Der Mietvertrag wird sodann nur unterzeichnet, wenn ein Grad an Barrierefreiheit hergestellt werden, der für alle Beteiligten tragbar ist.

Mietverträge von angemieteten Flächen, bei denen die Barrierefreiheit nicht gegeben ist, sollen perspektivisch nicht verlängert werden, um diese durch barrierefreie Mietobjekte zu ersetzen, wenn die Bedarfe dafür bestehen sollten. Alternativ wird versucht, diese von den Vermietern zur Barrierefreiheit umbauen zu lassen, wenn die Gebäudesituation es zulässt. Die Kosten legt der Vermieter grundsätzlich auf die Miete um. Die Freie Hansestadt Bremen oder die Stadtgemeinde könnte als Mieterin die angemieteten Objekte barrierefrei umbauen, wenn die notwendigen Investitionsmittel dafür im Haushalt zur Verfügung stünden.

In Bremerhaven erfolgt ebenfalls eine frühzeitige Einbindung des Amtes für Menschen mit Behinderung, um damit notwendige

Abstimmungen oder Forderungen gegenüber dem Vermieter zu vermitteln. Die Nichterfüllung führt grundsätzlich zum Verzicht auf die Anmietung.

5. Wie bewertet der Senat den aktuellen Ausbaustand der Barrierefreiheit im ÖPNV insbesondere mit Blick auf die Nutzung von Bundesfördermitteln, und wie rechtfertigt er, dass Bremen bundesweit zu den Schlusslichtern beim barrierefreien Nahverkehr zählt und mögliche Fördergelder nicht ausschöpft?

Der Hublift, der durch seine Verfügbarkeit an allen Straßenbahnen und Stadtbussen in Bremen schon seit den 1990er-Jahren ein bundesweites Alleinstellungsmerkmal darstellte, hat über Jahrzehnte den Einstieg für rollstuhlnutzende Menschen an fast allen Haltestellen der Stadt sichergestellt. Seitdem haben sich die mit dem Thema Barrierefreiheit assoziierten Aspekte gewandelt und erweitert, da nicht mehr nur Menschen im Rollstuhl Berücksichtigung finden sollen, sondern alle Menschen, die mobilitätseingeschränkt sind. Um dem erweiterten Verständnis von einer „Barrierefreiheit für alle“ Rechnung zu tragen, ist es erforderlich, die Haltestelleninfrastruktur an die heutigen Anforderungen anzupassen. Dazu gehört, dass möglichst alle Türen mit einem minimalem Spalt- und Stufenmaß erreicht werden können. Denn davon profitieren alle Nutzergruppen: Der Einstieg ohne Stufe ermöglicht schnellen und sicheren Fahrgastwechsel für alle Fahrgäste, insbesondere für Mobilitätseingeschränkte, Fahrgäste mit Gepäck, mit Rollatoren, mit Kinderwagen, mit Einkäufen oder Ähnlichem und mit Rollstühlen. Durch den barrierefreien Ausbau von Haltestelleninfrastruktur wird für einen erweiterten Kreis von Fahrgästen der Zugang zum ÖPNV überhaupt erst möglich gemacht. Gleichzeitig bedeutet dieser Anspruch auch technische Herausforderungen und Umplanungen sämtlicher Haltestellen im Stadtgebiet. Parallel dazu wurden die rechtlichen Ansprüche auf Barrierefreiheit im Personenbeförderungsgesetz angepasst und es galt eine Definition des Begriffes der „vollständigen Barrierefreiheit“ zu finden. Durch das durch den Zweckverband Verkehrsverbund Bremen/Niedersachsen (ZVBN) beauftragte und durch Bremen begleitete Gutachten der Studiengesellschaft für Tunnel und Verkehrsanlagen (STUVA) wurde genau diese Definition und Auslegung der Begrifflichkeit gefunden und definiert. Hierüber ist ein Haltestellendesign entwickelt worden, aus dem für Bremen ein neuer Standard für den Ausbau abgeleitet wurde. Dieser Standard findet sowohl in der Fortschreibung des Nahverkehrsplans Berücksichtigung, als auch zukünftig der noch zu überarbeitenden Richtlinie der Freien Hansestadt Bremen und der Stadt Bremerhaven zur barrierefreien Gestaltung baulicher Anlagen des öffentlichen Verkehrsraums, öffentlicher Grünanlagen und öffentlicher Spiel- und Sportstätten. Durch entsprechend vorgegebene Höhen der Haltestellenkante wird

zukünftig sichergestellt, dass ein minimales Spalt- und Stufenmaß den Ein- und Ausstieg aller Bürger:innen erleichtert und sichert. Gleichzeitig bedeutet dieser neue Standard, dass sämtliche Haltestellen sukzessive neu geplant, den örtlichen Randbedingungen angepasst, baurechtlich gegebenenfalls neu zu sichern sind (zum Beispiel Planfeststellungsverfahren) und dann baulich angepasst werden müssen. Um dies zu ermöglichen, sind nicht unerhebliche personelle und finanzielle Herausforderungen zu meistern, der sich Bremen aktuell nur schrittweise nähern kann. Der Ausbau von Haltestellen unterliegt ganz besonderen Planungsanforderungen. Der Straßenraum entlang von Haltestellen muss in der Regel mitüberplant werden; dabei geht es nicht nur um höhere Borde mit entsprechenden Anrampungen, sondern auch um wiedererkennbare Gestaltung zur Erkennbarkeit und Auffindbarkeit mit Fahrgastinformation und Beleuchtung, um Entwässerung, Rückbau von Busbuchten und Verknüpfung mit Mobilpunkten. Zukünftig können vollständig barrierefrei geplante und gebaute Haltestellen nicht mehr in Kurvenlagen liegen. Der Umbau von Straßenbahnhaltestellen erfordert in vielen Fällen Planfeststellungsverfahren einschließlich Lärmbetrachtung. In der Fachverwaltung sind Regeldarstellungen zu Straßenbahn- und Bushaltestellen mit höheren Borden entwickelt worden – dennoch: eine überall anwendbare Standardhaltestelle wird es nicht geben können: jede Örtlichkeit hat ihre in der Planung gesondert zu berücksichtigende Besonderheiten, wodurch die Planung jeweils zum Einzelfall wird. Diese Prozesse erfordern hohen personellen und finanziellen Einsatz, der derzeit nicht im wünschenswerten Umfang vorliegt, um den barrierefreien Ausbau generell zu beschleunigen. Über das novellierte Gesetz über Finanzhilfen des Bundes zur Verbesserung der Verkehrsverhältnisse der Gemeinden – Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG) kann aktuell der Ausbau von Straßenbahnhaltestellen gefördert werden. Das Programm ist derzeit vom Bund bis 2030 begrenzt. Es werden daher Bündel von Haltestellen identifiziert, die schnell umgesetzt werden könnten. Dabei sind Sperrzeiten aufgrund anderer Maßnahmen zu berücksichtigen und zu nutzen, um die Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Im Zuge sämtlicher neuer und aktuell bereits laufender Planungen und baulicher Eingriffe, wird dieser neue Standard bereits umgesetzt. Dazu gehören sowohl die fertiggestellte Umsteigeanlage in Gröpelingen, als auch die im Bau befindliche Straßenbahnverlängerung nach Huchting und Niedersachsen (Linie 1 und Linie 8), sowie die Straßenbahnneckverbindung der „Linie 2 verbindet“. Im Zuge dieser Maßnahmen werden die zur Verfügung stehenden Mittel des Bundes (GVFG) eingesetzt und unterstützen somit nicht nur den barrierefreien Ausbau, sondern reduzieren auch den finanziellen Anteil der Stadtgemeinde Bremen.

6. Welche konkreten Vorbereitungen hat der Senat zur Errichtung eines Inklusionshotels in Bremen getroffen, welcher Ort ist dafür vorgesehen,

wie ist der Zeitplan, und welche institutionellen oder finanziellen Unterstützungsmaßnahmen des Landes liegen bereits vor oder sind vorgesehen?

Der Senat kann die Errichtung und den Betrieb eines Inklusionshotels lediglich beratend unterstützen. Derzeit gibt es aber nach Kenntnisstand des Senats keinen konkreten Investor oder Betreiber, der ein Inklusionshotel errichten möchte.

7. Nach welchen Vorgaben wird der sogenannte Schwerbehindertenpool im öffentlichen Dienst genutzt, warum wird er nur teilweise ausgeschöpft, und welche Vorgaben verhindern seine volle Wirksamkeit zur Verbesserung der Beschäftigungsquote?

Der sogenannte Schwerbehindertenpool (SB-Pool) dient zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Die in diesem Pool zur Verfügung stehenden Mittel dienen einer befristeten „Anschub“-Finanzierung, sofern neue Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung eingestellt werden sollen. Ziel ist dabei immer die unbefristete Überleitung in den Personalhaushalt der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle. Die Ressorts werden regelmäßig per Rundschreiben durch den Senator für Finanzen auf die Möglichkeit hingewiesen, die im SB-Pool zur Verfügung stehenden Stellenvolumina zu nutzen. Erfahrungsgemäß wurden die Poolmittel in den letzten Jahren dafür eingesetzt, Menschen mit Schwerbehinderung zusätzlich einzustellen, wenn sie im Rahmen von Auswahlverfahren geeignet für die Besetzung einer Stelle erschienen, jedoch nicht im Sinne der Bestenauslese auf dem ersten Platz der Rangliste lagen.

Um die im SB-Pool vorhandenen Mittel besser auszuschöpfen, wurde in diesem Jahr erstmalig geprüft, ob die befristete Übernahme von Auszubildenden in Ausbildungsberufen, die nicht unmittelbar zur Deckung des eigenen Personalbedarfes dienen, im Anschluss an die Ausbildung aus Mitteln des SB-Pools finanziert werden kann. Da ohnehin alle Auszubildenden mit Schwerbehinderung durch die ausbildenden Dienststellen übernommen werden, kam diese Option in diesem Jahr nicht zum Tragen, kann jedoch in Zukunft wieder relevant sein.

8. Wie häufig wurde das Gesamtinklusionsteam seit Inkrafttreten der Inklusionsvereinbarung einberufen, welche weiteren Arbeitskreise auf Ressort-, Staatsrat- oder Senatsebene wurden eingerichtet, welche ressortübergreifenden Initiativen sind, daraus hervorgegangen, und warum fehlen bislang messbare Fortschritte in der Umsetzung des Vereinbarungstextes?

Ein erstes Treffen des Gesamtinklusionsteams bestehend aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, des Gesamtinklusionsbeauftragten der Arbeitgeberin, eines Mitglieds des Gesamtpersonalrats und einer Vertreterin der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ist noch in diesem Jahr geplant.

Ebenso wird noch in 2025 das erste Vernetzungstreffen aller Inklusionsbeauftragten stattfinden. Im Mittelpunkt steht hier der Austausch und der Vernetzungsgedanke, aber auch die gegenseitige Unterstützung beim Thema Inklusion zum Beispiel durch Best Practice-Beispiele.

Im ersten Halbjahr 2025 wurde in einem Arbeitskreis bestehend aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem Gesamtinklusionsbeauftragten der Arbeitgeberin und einem Mitglied des Gesamtpersonalrats sowie des Gesamtrichterrats eine Handlungshilfe zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung erstellt. Diese wurde mit dem Landesbehindertenbeauftragten abgestimmt und am 11. August 2025 veröffentlicht.

Um insbesondere auch die Belange schwerbehinderter Menschen im Blick zu behalten, wurde im Zuge des Diversity-Konzeptes vor einigen Jahren die Diversity-Kommission eingerichtet, der neben der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Vertreter:innen des Gesamtpersonalrats, der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Integrationsbeauftragten der Freien Hansestadt Bremen, der Leiterin der Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement beim Senator für Finanzen, dem Gesamtinklusionsbeauftragten des Arbeitgebers auch Vertreter:innen des Landesbehindertenbeauftragten angehören. Diese Kommission trifft sich mehrmals im Jahr und diskutiert die Umsetzung der im Diversity-Konzept vorgesehenen Maßnahmen.

9. Wie wird die Freistellung von Schwerbehindertenvertretungen in Bremen im Vergleich zu den anderen Bundesländern geregelt, und welche strukturellen Defizite erkennt der Senat in der tatsächlichen Vertretung schwerbehinderter Beschäftigter in kleinen Dienststellen? Gibt es auch in Bremen Planungen, Freistellungen zukünftig stufenweise zu regeln? Wenn nein, warum nicht?

Die Schwerbehindertenvertretungen haben gemäß § 179 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) einen Anspruch auf Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit, wenn dies für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei Einrichtungen mit mindestens 100 schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten besteht für die Schwerbehindertenvertretungen ein Anspruch auf vollständige Freistellung. Eine Umfrage in den anderen Bundesländern hat ergeben,

dass unterschiedlich mit der Freistellung von Schwerbehindertenvertretungen umgegangen wird. Die Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – lassen eine pauschalierte Freistellung auch dann zu, wenn weniger als 100 schwerbehinderte Menschen in der Einrichtung beschäftigt sind. Ab 20 schwerbehinderten Beschäftigten beträgt die pauschale Freistellung acht Stunden pro Woche und erhöht sich für je zehn weitere schwerbehinderte Menschen um jeweils vier Wochenstunden.

In Bayern sehen die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern ebenfalls die Möglichkeit der Teilfreistellung vor, sofern die Verhältnisse und individuellen Bedürfnisse in der jeweiligen Dienststelle dies erfordern. Dies kann zum Beispiel aufgrund der Lage der zu betreuenden Dienststellen oder aufgrund der Anzahl der Beschäftigten, die aufgrund ihrer Behinderung eine Mehrfachanrechnung erhalten, der Fall sein. Die Integrationsvereinbarung des Landes Schleswig-Holstein sieht auch bei Dienststellen mit weniger als 100 schwerbehinderten Beschäftigten aufgrund der vielfältigen Tätigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen eine Freistellung im Umfang von mindestens einem Tag pro Woche vor.

Der Erlass zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Landesdienst Thüringen greift die gesetzliche Regelung des § 179 SGB IX auf, sodass auf Wunsch eine Freistellung der Vertrauenspersonen erfolgt, wenn wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen in der Dienststelle beschäftigt sind. Gleiches gilt für das Saarland, Berlin, die Freie und Hansestadt Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Brandenburg, wo ebenfalls die gesetzliche Regelung des § 179 SGB IX umgesetzt wird, aber eine pauschalierte gestaffelte Freistellung durch eine landesseitige Regelung nicht erfolgt. Mitunter wird auf die Zuständigkeit der Dienststellen zur Ausgestaltung der Regelung verwiesen.

Die Voraussetzungen für die vollständige Freistellung der Schwerbehindertenvertretung wird im bremischen öffentlichen Dienst von insgesamt fünf Dienststellen erfüllt. Eine weitere Dienststelle hat die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls vollständig freigestellt, obwohl die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden noch etwas unterhalb der gesetzlichen Regelung liegt. In den übrigen Einrichtungen werden die Schwerbehindertenvertretungen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben, wie zum Beispiel die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen oder Personalratssitzungen freigestellt. Aktuell besteht aus Sicht des Senats nicht die Notwendigkeit, eine Freistellung pauschal, stufenweise zu regeln. Die Regelung, die in der jüngst abgeschlossenen Inklusionsvereinbarung getroffen wurde, sieht vor,

dass angemessene Vereinbarungen zur Teilfreistellung verbindlich zu treffen sind, wenn die dienststellenspezifischen Gegebenheiten dies erfordern. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine große Anzahl an Auswahlverfahren durchgeführt wird oder die Dienststelle mehrere Dienstgebäude hat, die räumlich stark voneinander getrennt sind, sodass hohe Wegezeiten anfallen. Diese Regelung ermöglicht es, im Einzelfall gute Regelungen zu treffen, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle und der dort tätigen Mitarbeitenden Rechnung trägt. Da in § 177 (1) SGB IX geregelt ist, dass bereits in Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind eine Schwerbehindertenvertretung sowie eine Stellvertretung gewählt werden, ist auch in kleineren Dienststellen in der Regel sichergestellt, dass die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden gewahrt werden.

10. Welche Gesamtstrategie verfolgt der Senat zur Umsetzung des Koalitionsziels „Inklusion als Querschnittsaufgabe“ jenseits von einzelnen Aktionsplänen und Arbeitskreisen, wie bewertet er die gesetzlichen Vorgaben und selbstkritisch seine bisherigen Erfolge, und aus welchen Gründen bleiben diese weit hinter allen Vorgaben, Zusagen und Versprechen zurück?

Im Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK, der am 8. Juli 2025 vom Senat beschlossen und in der Sitzung der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend und Integration am 14. August erörtert wurde, sind eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion enthalten. Inklusion ist eine Aufgabe, die viele Facetten hat und schrittweise verwirklicht werden muss. Ein wesentliches Thema ist dabei die Barrierefreiheit. Inklusion bezieht sich aber darüber hinaus auf alle Lebensbereiche und kann nur als stetiger Prozess betrachtet werden, bei dem sich immer wieder neue Herausforderungen und Aufgaben stellen. Insofern hat sich der Senat das Ziel gesetzt, die Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderung weiter zu verbessern.

Für eine bessere Gewinnung und Bindung von Menschen mit Schwerbehinderung setzt die Bremer Verwaltung auf Sensibilisierung von nicht betroffenen Menschen, Stärkung von betroffenen Menschen sowie auf die Optimierung von Prozessen und Verbesserung von organisationalen Strukturen im Kontext Inklusion.

Bezogen auf die Sensibilisierung von nicht betroffenen Beschäftigten bietet die Verwaltung Seminare und Vorträge zum Thema Inklusion an. Des Weiteren sind Stadtführungen, die von Menschen mit Behinderungen (zum Beispiel blinde Personen oder Menschen im Rollstuhl) angeboten werden, geplant. Im Mittelpunkt stehen dabei sowohl Herausforderungen, mit denen Betroffene konfrontiert werden, als auch Lösungspotenziale. Hier bestehen für viele Formate bereits

Kooperationen mit unterschiedlichen Fachorganisationen wie zum Beispiel der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe behinderter Menschen Bremen e. V. (LAGS), oder F.O.K.U.S. Zentrum für Bildung und Teilhabe. Wichtig bei den Kooperationen ist, dass betroffene Menschen selbst, authentisch für Sensibilisierung sorgen.

In Bezug auf die Stärkung von Menschen mit Behinderungen finden Empowerment Workshops statt, die von der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe behinderter Menschen Bremen e. V. (LAGS) durchgeführt werden. Ziel dieser Formate ist es, die Selbstwirksamkeit dieser Beschäftigtengruppen zu stärken, um die eigenen Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt im Arbeitskontext zu vertreten. Für alle Zielgruppen wurde beziehungsweise soll im Anschluss an die Empowerment-Formate ein selbstverwaltendes Netzwerk gegründet werden. In diesen Netzwerken können sich Beschäftigte als „Expert:innen in eigener Sache“ austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Bezogen auf die Optimierung von Prozessen und Verbesserung von organisationalen Strukturen wird im Jahr 2025 ein Netzwerk für alle Inklusionsbeauftragten der einzelnen Dienststellen installiert. Durch die Vernetzung und den Austausch soll das Thema Inklusion weiter vorangetrieben werden. Profitieren sollen die Inklusionsbeauftragten ebenso von der neu erstellten Handlungshilfe zur Inklusionsvereinbarung. Diese enthält viele wichtige Hinweise und Zusatzinformationen für eine gute Umsetzung in der Praxis. Die Handlungshilfe richtet sich nicht nur an Inklusionsbeauftragte, sondern auch an Schwerbehindertenvertretungen, Personaler:innen, Dienststellenleitungen und weitere Führungskräfte, Diversity-Multiplikator:innen und Diversity-Verantwortliche sowie an alle Beschäftigten, die am Thema Inklusion arbeiten oder interessiert sind. Zentral für die Weiterentwicklung des Themenschwerpunktes Inklusion ist die Teilnahme des Senators für Finanzen am Projekt „Inklupreneur“ des Sozialunternehmens Hilfswerft gGmbH als Pilotressort. Das umfangreiche Coaching-Programm orientiert sich an den sieben Säulen: „Barrierefreiheit“, „Inklusive Stellenausschreibung und Recruiting“, „barrierefreie und inklusive Webseiten“, „Bewerbungssimulation“, „Disability Awareness Training“, „inklusives Onboarding“ und „Vernetzung“. Durch die Teilnahme am Projekt sollen Hürden für Menschen mit Behinderung abgebaut werden. Zudem sollen die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Ressort und bei erfolgreichem Verlauf auch darüber hinaus verbessert werden. Der Senator für Finanzen fungiert hier als Pilotbereich. Bei erfolgreichem Verlauf ist ein Roll-Out auf weitere Ressorts geplant. Ein weiteres wichtiges Instrument, welches sich gerade in der Entwicklung befindet, ist die Dienstvereinbarung gegen Diskriminierung. Diese soll Beschwerdewege für Betroffene optimieren, jedoch auch präventiv

wirken und zum Beispiel noch intensiver auf bestehende Beratungsangebote aufmerksam machen. Bei der Dienstvereinbarung werden alle relevanten Diversity-Dimensionen (alle AGG-Dimensionen sowie soziale Herkunft) berücksichtigt.