BREMISCHE BÜRGERSCHAFT
Landtag
21. Wahlperiode

Drucksache 21/1463
(zu Drs. 21/1336)
11. November 2025

Mitteilung des Senats

Wie kann der öffentliche Dienst die Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt fördern und weiter mit gutem Beispiel vorangehen

Große Anfrage
der Fraktionen Die Linke, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und SPD vom 02.09.2025
und Mitteilung des Senats vom 11.11.2025

Vorbemerkung der fragestellenden Fraktionen:

Damit eine inklusive Gesellschaft Wirklichkeit werden kann, ist die Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen von essenzieller Bedeutung. § 166 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber*innen dazu, unter Einbeziehung relevanter Akteur*innen mit den Schwerbehindertenvertretungen ihrer Betriebe eine Inklusionsvereinbarung zu schließen.

In Erfüllung dieser gesetzlichen Vorgabe hat Senat der Freien Hansestadt Bremen mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie dem Gesamtrichterrat für das Land Bremen am 10. Juni 2024 eine neue Inklusionsvereinbarung geschlossen.

Im Rahmen dieser Vereinbarung wurde eine Beschäftigungsquote von mindestens sechs Prozent schwerbehinderter Menschen bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze in jeder Dienststelle, unter Vorbehalt spezieller berufsgruppenspezifischer Anforderungen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzugsdienst), vereinbart. Der Senat hat damit die Beibehaltung dieser über die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent hinausgehende Selbstverpflichtung aus den vergangenen Inklusionsvereinbarungen bestätigt. Die Inklusionsvereinbarung verpflichtet die Freie Hansestadt Bremen darüber hinaus dazu, jährlich einen Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur schwerbehinderter Mitarbeiter*innen im bremischen öffentlichen Dienst zu erstellen.

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven hatte bereits am 15. Juli 2020 eine eigene Inklusionsvereinbarung verabschiedet, die dort die Grundlage für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst bildet.

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen im gesamten Land Bremen lag im öffentlichen Dienst Ende 2016 noch bei 6,97 Prozent und sank seitdem kontinuierlich. Ende 2023, dem Jahr des letzten Berichtszeitraums, fiel die Quote erstmals unter die Marke von sechs Prozent und liegt nunmehr bei 5,89 Prozent. Der im dritten Quartal 2025 erscheinende Bericht für das Jahr 2024 wird zeigen, dass der Negativtrend anhält und die Quote inzwischen nur noch bei 5,73 Prozent liegt. Auch in anderen Bundesländern wie Bayern oder Brandenburg lässt sich ein ähnlicher Abwärtstrend beobachten.

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

Um die Quote zu erhöhen, hat das Bundesland Berlin die Möglichkeit geschaffen, schwerbehinderte Menschen befristet auch ohne freie Stelle mithilfe zur Verfügung gestellter Inklusionsmittel zu beschäftigen, um in der befristeten Zeit zu prüfen, ob ein passender dauerhafter Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst geschaffen werden kann. In einer Antwort auf eine Anfrage der Fraktion der CDU im Oktober 2023 hatte der Bremer Senat erklärt, dass eine Übertragung einer solchen Maßnahme auf das Land Bremen nicht möglich sei. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass der Senat beschlossen habe, grundsätzlich keine sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse zu begründen, so dass die Einstellung von schwerbehinderten Menschen im bremischen öffentlichen Dienst nach dem Vorbild Berlins an den eingeschränkten Möglichkeiten befristeter Beschäftigungen scheitere.

Der Senat bezog sich damit auf das Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 17/2018 zum Thema befristete Beschäftigung. Darin heißt es *„Der Senat beschließt, dass ab sofort keine sachgrundlosen Befristungen gem. § 14 Abs. 2 TzBfG im bremischen öffentlichen Dienst mehr vorgenommen werden. In begründeten Einzelfällen kann der Senat davon abweichen. […] Arbeitsverträge können ab sofort nicht mehr befristet ohne Sachgrund geschlossen werden, es sei denn der Senat erteilt eine Ausnahmegenehmigung.“*

Zur Möglichkeit der Erteilung einer solchen Ausnahmegenehmigung machte der Senat in seiner Antwort auf die Frage nach der Einstellung schwerbehinderter Menschen im bremischen öffentlichen Dienst keine Angaben.

Arbeitgeber*innen in der Privatwirtschaft sind gemäß § 160 SGB IX verpflichtet bei Nichterfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote von 5 % eine sogenannte Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die dadurch eingenommenen finanziellen Mittel sind zweckgebunden zur Förderung der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt einzusetzen. Eine Anfrage der Linksfraktion im Jahr 2024 ergab, dass sich diese Einnahmen im Jahr 2023 auf 10.493.521,62 € beliefen und beim Amt für Versorgung und Integration am 31.12.2023 noch 7.672.760,43 € an Rücklagen vorhanden waren.

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. **Wie hat sich die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im bremischen öffentlichen Dienst in den letzten zehn Jahren entwickelt?**
   Bitte getrennt nach Land Bremen insgesamt, sowie Stadt Bremen und Bremerhaven sowie Geschlecht beantworten.
   Die Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2014 bei 6,92 %. Im Jahr 2024 sind 5,73 % der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst Menschen mit Schwerbehinderung. Der Senator für Finanzen veröffentlicht jährlich den Bericht-KOMPAKT über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur der Menschen mit Schwerbehinderung im bremischen öffentlichen Dienst, aus dem die jährliche Entwicklung der Erfüllungsquote entnommen werden kann. Der Bericht ist auf der Homepage des Senators für Finanzen unter folgender URL abrufbar: https://www.finanzen.bremen.de/personal/diversity-inklusion/inklusion-2138

   Für Bremerhaven stellt sich die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen wie folgt dar:

Jahr	Quote (%)	weiblich (%)	männlich (%)
2015*	6,95	3,85	3,10
2016*	6,65	3,88	2,77
2017*	6,45	3,91	2,54
2018*	6,53	3,86	2,67
2019*	6,62	4,00	2,62
2020*	6,81	4,21	2,60
2021*	6,21	3,97	2,24
2022*	5,28	3,48	1,80

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

2023*	5,26	3,56	1,70
2024*	5,24	3,47	1,77

*= einschließlich der Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe Bremerhaven.
Die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (EBB) sind seit dem 01.01.2020 eine Anstalt öffentlichen Rechts und besitzen eine eigene Rechtsfähigkeit. Die Erhebung für das Berichtsjahr 2020 ist letztmalig gemeinsam erfolgt, da die EBB seinerzeit noch nicht im Handelsregister eingetragen waren.

2. **Welche Dienststellen im Land und in den Städten Bremen und Bremerhaven erfüllen die vereinbarte Quote von mind. sechs Prozent nicht?**
Die Schwerbehindertenquote nach Dienststellen kann der Tabelle 5 des Berichts KOMPAKT über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur der Menschen mit Schwerbehinderung im bremischen öffentlichen Dienst für die Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen entnommen werden.
Der Magistrat der Stadt Bremerhaven erfüllt aktuell die Quote von sechs Prozent nicht. Eine Differenzierung nach Dienststellen erfolgt nicht.

3. **Welche Dienststellen verfehlen darüber hinaus auch die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent und welche Gründe sieht der Senat hierfür jeweils? Inwieweit erachtet der Senat die Selbstverpflichtung einer Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen von mindestens sechs Prozent für sich als bindend?**
Bezüglich der Quote wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Mögliche Gründe dafür, dass die gesetzliche Quote in einigen Dienststellen unterschritten wird, können darin liegen, dass einige Berufsbilder im öffentlichen Dienst, wie z.B. der Feuerwehr, der Polizei oder im Justizvollzugsdienst eine uneingeschränkte körperliche und geistige Eignung voraussetzen. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass Alter und Schwerbehinderung miteinander korrelieren. Dienststellen mit relativ jungen Mitarbeitenden, wie beispielsweise die Universität Bremen, die Bremer Schulen, KITA Bremen oder die Gerichte weisen daher eine Quote unter 5 % aus.
Der Senat erachtet die Selbstverpflichtung zur Erfüllung einer Beschäftigungsquote von mindestens 6 % schwerbehinderter Menschen auch weiterhin für sich als bindend und wird versuchen, diese Quote durch die Entwicklung geeigneter Maßnahmen, wie zum Beispiel die zusätzliche Einstellung von Auszubildenden mit Schwerbehinderung, schnellstmöglich wieder zu erreichen.
Der Magistrat der Stadt Bremerhaven erfüllt insgesamt die Quote von fünf Prozent. Eine Differenzierung nach Dienststellen erfolgt nicht.

4. **Wie bewertet der Senat die Wirkung und die Arbeit der Inklusionsbeauftragten in den senatorischen und sonstigen Dienststellen?**
Dienststellen, bei denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, haben Inklusionsbeauftragte zu bestellen. Durch die Neufassung der Inklusionsvereinbarung (IKV) im Jahre 2024 und die diese ergänzende Handlungshilfe wurde der Aufgabenbereich der Inklusionsbeauftragten nochmal geschärft. Diese sollen insbesondere darauf achten, dass die Dienststellen die ihnen obliegenden Verpflichtungen aus dem SGB IX und der IKV erfüllen. Dadurch soll die Arbeitgeberseite, der hier eine besondere Fürsorgepflicht obliegt, vor Pflichtverletzungen geschützt werden. Zudem gehört es zu den Aufgaben der Inklusionsbeauftragten, Maßnahmen zu entwickeln, die dazu beitragen, den Anteil von schwerbehinderten Mitarbeitenden zu sichern oder idealerweise zu steigern. Die Inklusionsbeauftragten leisten eine wertvolle Unterstützung in vielen Einzelfällen bei der Einstellung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung. Sie sind beispielsweise Ansprechpartner*innen in Präklusionsverfahren, unterstützen schwerbehinderte Kolleg*innen und auch Vorgesetzte

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

bei Fragen zur Einrichtung und zu Anforderungen des Arbeitsplatzes, beraten den Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten des Integrationsfachdienstes oder unterstützen bei der Beantragung von Beschäftigungssicherungszuschüssen. Hierzu arbeiten sie eng mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Inklusionsteams der jeweiligen Dienststellen zusammen.
Ziel dabei ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern, zu sichern und auszubauen.
Bei der Bewertung der Arbeit der Inklusionsbeauftragten wird erkennbar, dass der Stellenwert des Themas Inklusion bei den Dienststellen mit einer größeren Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung deutlich höher ist. Die mit der Rolle der/ des Inklusionsbeauftragten verbundenen Aufgaben werden in der Regel durch die Beschäftigten neben dem Hauptamt wahrgenommen und sind nur selten mit zeitlichen Ressourcen hinterlegt. Ziel ist es, in Zukunft hier eine eher aktive und progressive Herangehensweise zu etablieren, auch wenn die Ressourcenausstattung unverändert bleibt. Der Senator für Finanzen wird diesen Prozess unterstützen (siehe Antwort zur Frage 5).

5. **Welche Entwicklungspotenziale gibt es bei den jeweiligen Inklusionsbeauftragten, und welche Maßnahmen könnten ihre Arbeit verbessern?**
Durch Vorträge, Seminare und weitere Formate, die der Senator für Finanzen umsetzen will, soll am Bewusstsein, dem Wissen und den Handlungskompetenzen im Bereich Inklusion in allen Dienststellen gearbeitet werden. Eine zentrale Funktion in diesem Prozess kommt den Inklusionsbeauftragten zu. Wichtig dabei ist jedoch, dass alle Dienststellen – und hier vor allem die Dienststellenleitungen – die Wichtigkeit des Themas erkennen und selbst die Verantwortung übernehmen.
Damit die Arbeit der Inklusionsbeauftragten auch von zentraler Stelle noch besser unterstützt werden kann, gründet der Senator für Finanzen dieses Jahr noch ein Netzwerk der Inklusionsbeauftragten, um einen kollegialen Austausch zu ermöglichen, Best Practices und Ressourcen zu teilen und zu gemeinsamen Lösungen zu kommen, die in die Dienststellen eingesteuert werden können.

6. **Wie viele Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst werden aktuell über das Budget für Arbeit finanziert und wie hat sich diese Zahl in den letzten drei Jahren entwickelt? Bitte getrennt nach Bremen und Bremerhaven sowie nach Geschlecht beantworten.)**
Es wurden 2024 insgesamt 43 Beschäftigungsverhältnisse im Land Bremen durch das Budget für Arbeit gefördert, davon 31 in Bremen und 12 in Bremerhaven. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 37 Beschäftigungsverhältnisse über das Budget für Arbeit finanziert (24 HB/13 BHV) und in 2022 insgesamt 25 Arbeitsverhältnisse (17 HB/8 BHV). Aktuell werden in der Stadtgemeinde Bremen vier Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst aus dem Budget für Arbeit finanziert. Davon sind drei Beschäftigte männlichen Geschlechts und eine Beschäftigte weiblich. Drei Finanzierungen wurden im Jahr 2024 erstmalig bewilligt und eine Finanzierung läuft bereits seit 2017. In Bremerhaven existiert im Gartenbauamt seit 2018 ein Beschäftigungsverhältnis (hierbei handelt es sich um einen männlichen Kollegen), das über das Budget für Arbeit finanziert wird.

7. **Welche Möglichkeiten sieht der Senat die Zahl der über das Budget für Arbeit finanzierten Beschäftigungsverhältnisse, als für das Land Bremen kostengünstigen Möglichkeit Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, zu erhöhen?**
Aktuell werden Überlegungen angestellt, im Öffentlichen Dienst in Bremen einen Inklusionsbetrieb oder eine Inklusionsabteilung einzurichten. Dort werden Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung tätig sein, es können auch einzelne Arbeitsver-

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

hältnisse mit dem Budget für Arbeit gefördert werden. Das Ziel, eine Inklusionsabteilung mit ca. 30 Arbeitsplätzen zu planen, entspricht einer Maßnahme aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Maßnahme 3.2.2.2).

8. **Wie viele Ausbildungsverhältnisse werden im öffentlichen Dienst über das Budget für Ausbildung finanziert?**
Das Budget für Ausbildung kann von verschiedenen Kostenträgern finanziert werden. Vorrangig zuständig ist die Bundesagentur für Arbeit. Als Träger der Eingliederungshilfe nutzt die Kommune Bremen das Instrument Budget für Ausbildung derzeit nicht. Nach Angabe der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven werden derzeit drei Menschen mit Behinderung mit dem Budget für Ausbildung gefördert. Davon keine Ausbildungsverhältnisse im öffentlichen Dienst.
Bei der Stadt Bremerhaven werden aktuell keine Ausbildungsverhältnisse über das Budget für Ausbildung finanziert.

9. **Welche Möglichkeiten sieht der Senat, den Einsatz des Instruments Budget für Ausbildung auszubauen und welchen Umfang hält er hierbei für realistisch?**
Laut Auskunft der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven gab es in den letzten Jahren nur in Einzelfällen Interesse von anspruchsberechtigten Menschen. Es ist deshalb nicht mit einer Steigerung in größerem Ausmaß zu rechnen.

10. **Wie viele Beschäftigungsverhältnisse wurden in den letzten fünf Jahren jeweils durch den sogenannten Schwerbehindertenpool finanziert?**
Bitte getrennt nach Bremen und Bremerhaven sowie nach Geschlecht beantworten.

Das im Schwerbehindertenpool zur Verfügung stehende Stellenvolumen steht ausschließlich den Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen – Stadt und Land – zur Verfügung. Die Dienststellen der Stadt Bremerhaven können nicht auf diese Mittel zugreifen, um daraus Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeitende zu finanzieren.

Jahr	*Beschäftigte (männlich)*	*Beschäftigte (weiblich)*	*Beschäftigungsvolumen (VZE)*
2020	*48*	*20*	*39,62*
2021	*48*	*19*	*39,01*
2022	*48*	*19*	*39,62*
2023	*43*	*19*	*36,10*
2024	*47*	*20*	*38,32*
2025 (Stand: 01.10.2025)	*48*	*20*	*39,19*

11. **Welche Kriterien sind für eine Einstellung einer Person mit Schwerbehinderung über den Schwerbehindertenpool maßgeblich?**
Der 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 Überleitung in den Personalhaushalt der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle. Es werden ausschließlich die Personalkosten während des Beschäftigungszeitraums aus den Poolmitteln finanziert. Weitere Kosten, die zum Beispiel für Arbeitsassistenz oder arbeitstechnische Hilfsmittel anfallen, werden nicht

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

finanziert, da hierfür grundsätzlich das Amt für Versorgung und Integration zuständig ist.

12. Inwieweit könnten diese Kriterien angepasst werden, um mehr Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit Schwerbehinderung im bremischen öffentlichen Dienst zu realisieren?

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 worden sind, kam diese Option in diesem Jahr nicht zum Tragen, kann jedoch in Zukunft wieder relevant sein.

Aktuell wird darüber hinaus durch den Senator für Finanzen geprüft, ob die Möglichkeit besteht, Stellen des SB-Pools zur Finanzierung von befristeten Arbeitsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vorzuhalten. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat grundsätzlich entschieden, befristete Arbeitsverhältnisse nur mit Sachgrund (z.B. Elternzeitvertretung) zu ermöglichen. Eine Ausnahmeregelung für Menschen mit Schwerbehinderung könnte jedoch dazu beitragen, die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten zu erhöhen und die vorhandenen Poolmittel vollständig auszuschöpfen. Für die Zielgruppe wäre die Möglichkeit eröffnet, die berufliche Handlungskompetenz zu erweitern und Berufserfahrung im öffentlichen Dienst zu sammeln. Dies würde die eigenen Chancen verbessern, sich in Auswahlverfahren erfolgreich gegen Mitbewerber*innen durchzusetzen. Der Landesbehindertenbeauftragte hat jedoch rechtliche Bedenken vorgebracht, wenn diesbezüglich eine Öffnung explizit für sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen erfolgen würde (s. auch Antwort zu Frage 17).

13. Mit welchem finanziellen Volumen ist der sog. Schwerbehindertenpool ausgestattet und wie viele Stellen wären damit zu finanzieren? Wurde das Volumen in den letzten 5 Jahren jeweils ausgeschöpft?

Der SB-Pool der Freien Hansestadt Bremen umfasst insgesamt 62 Vollzeitstellen. Verortet sind die Stellen in der Produktgruppe 92.03.01 (Nachwuchskräfte - u. Beschäft.-pool). Da auch die Poolkräfte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) und der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) aus dieser Produktgruppe finanziert werden, lassen sich die durchschnittlichen Kosten für die schwerbehinderten Beschäftigten und damit das finanzielle Volumen, das für den SB-Pool zur Verfügung steht, nicht präzise ermitteln. Der Mittelwert der Personalhauptkosten bei dieser Produktgruppe liegt bei insgesamt 47T € pro Jahr. Da es sich bei den Beschäftigten, die aus dem SB-Pool finanziert werden überwiegend um lebensältere Menschen handelt, sind die tatsächlichen Personalhauptkosten vermutlich höher. Ausgehend von 62 Vollzeitstellen wurden im letzten Jahr also mindestens rd. 2,9 Mio. Euro für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus diesen Poolmitteln zur Verfügung gestellt. Aktuell (Stand: Oktober 2025) bestehen 48 Beschäftigungsverhältnisse (Beschäftigungsvolumen 39,19 Vollzeitäquivalente), die aus Mitteln des SB-Pools finanziert werden. In den letzten 5 Jahren wurde das zur Verfügung stehende Stellenvolumen nicht vollumfänglich ausgeschöpft.

14. Was plant der Senat neben dem sogenannten Schwerbehindertenpool, um den Trend der stetig sinkenden Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen umzukehren?

Für eine bessere Gewinnung und Bindung von Menschen mit Schwerbehinderung setzt die Bremer Verwaltung auf Sensibilisierung von nicht betroffenen Menschen,

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

Stärkung von betroffenen Menschen sowie auf die Optimierung von Prozessen und Verbesserung von organisatorischen Strukturen im Kontext Inklusion.
In Bezug auf die Bindung und Stärkung von schwerbehinderten Beschäftigten finden Empowerment Workshops statt. Diese werden von der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe behinderter Menschen Bremen e.V. (LAGS) durchgeführt. Ziel ist es, die Selbstwirksamkeit dieser Beschäftigten zu stärken, damit sie die eigenen Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt im Arbeitskontext vertreten können. Zentral für die Weiterentwicklung des Themenschwerpunktes Inklusion ist die Teilnahme des Senators für Finanzen am Projekt „Inklupreneur“ des Sozialunternehmens Hilfswerft gGmbH. Das umfangreiche Coaching-Programm ist mit einer Kick-Off-Veranstaltung im September 2025 gestartet. Es orientiert sich an den 7 Säulen: „Barrierefreiheit“, „Inklusive Stellenausschreibung und Recruiting“, „barrierefreie und inklusive Webseiten“, „Bewerbungssimulation“, „Disability Awareness Training“, „inklusives Onboarding“ und „Vernetzung“. Im Zuge des Projektes sollen die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Ressort und bei erfolgreichem Verlauf auch darüber hinaus bewertet und optimiert werden. Der Senator für Finanzen fungiert hier als Pilotbereich. Bei erfolgreichem Verlauf ist ein Roll-Out auf weitere Ressorts geplant.
Im Zusammenhang mit dem Abschluss der Inklusionsvereinbarung (IKV) im Juni 2024 wurde eine dazugehörige Handlungshilfe erstellt. Diese enthält viele wichtige Hinweise und Zusatzinformationen für eine gute Umsetzung der IKV in der Praxis. Ein Kapitel befasst sich mit dem Beginn eines Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses. Hier werden u.a. Hinweise zum Thema Unterstützungsbedarf und Nachteilsausgleich in Eignungstests oder zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen gegeben. Die Handlungshilfe adressiert nicht nur Inklusionsbeauftragte, sondern u.a. auch Schwerbehindertenvertretungen, Personaler*innen, Dienststellenleitungen und weitere Führungskräfte.
Um Menschen mit Schwerbehinderung für eine Ausbildung oder ein duales Studium im bremischen öffentlichen Dienst zu interessieren, versuchen die ausbildenden Bereiche auf unterschiedlichen Kanälen über das breite Ausbildungsangebot zu informieren. Insbesondere die Teilnahme diverser Dienststellen am jährlich stattfindenden DUOday kann hier hervorgehoben werden. An diesem Tag bilden ein/e Mitarbeiter*in und ein Mensch mit Beeinträchtigung ein Duo. Dies ermöglicht Menschen mit Schwerbehinderung einen Einblick in die vielfältigen Arbeits- und Ausbildungsbereiche der Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen. Darüber hinaus wird das Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (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 oder sich für ein duales Studium interessieren.
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 bzw. § 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.
Bezogen auf die Sensibilisierung von nicht betroffenen Beschäftigten bietet die Verwaltung Seminare und Vorträge zum Thema Inklusion an. Mitarbeitende ohne Behinderung sollen dadurch ein tieferes Verständnis für die Belange schwerbehinderter Menschen erlangen.

15. Wie beurteilt der Senat das Vorhaben des Berliner Senats, schwerbehinderte Menschen befristet auch ohne freie Stelle und mithilfe von zur Verfügung gestellten Inklusionsmitteln zu beschäftigen, um in der befristeten Zeit zu prüfen,

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

ob ein passender dauerhafter Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst gefunden werden kann?
Bereits seit dem Jahr 2020 nutzt die Berliner Landesverwaltung sogenannte Inklusionsmittel, um Menschen mit Schwerbehinderung im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit zur Arbeitserprobung mit dem Ziel einer dauerhaften Beschäftigung zu geben. Der Schwerbehindertenpool, der vom Senator für Finanzen bewirtschaftet wird, verfolgt ein ähnliches Ziel. Wie in der Antwort zu Frage 11 dargelegt, kann mit Mitteln des SB-Pools eine Anschubfinanzierung geleistet werden, wenn eine freie Stelle noch nicht zur Verfügung steht. Ziel ist aber die Überleitung in den Personalhaushalt und ein damit verbundener dauerhafter Verbleib in der Beschäftigungsdienststelle.

16. **Welche Fälle begründen aus Sicht des Senats eine Ausnahmegenehmigung hinsichtlich des Verbots der sachgrundlos befristeten Beschäftigung im bremischen öffentlichen Dienst?**
Mit Beschluss vom 25. September 2018 hat der Senat entschieden, dass befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund auf ein Minimum zu begrenzen sind. Ausnahmen von dieser Regelung, die der Senat erteilen kann, sind nur möglich, wenn dadurch die Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert wird oder es sich grundsätzlich um Beschäftigungsförderungsmaßnahmen handelt. Eine weitere Ausnahme wurde ermöglicht, um weiterhin Studierenden die Möglichkeit zu geben, als sog. Werkstudent*innen in den Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen tätig werden zu können. Anderenfalls hätten diese nur noch im Rahmen von fest definierten Projekten eingesetzt werden können, was der eigentlichen Grundintention dieses Modells widerspricht. Somit sind diese oder mit diesen vergleichbaren Konstellationen die Maßstäbe, an welchen die Beantragung von Ausnahmen vom Verbot der sachgrundlosen Befristungen zu messen sind.

17. **Hält der Senat das Ziel, eine Beschäftigungsquote von sechs Prozent aus der Selbstverpflichtung im Rahmen der Inklusionsvereinbarung zu erreichen, und die Förderung der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt für eine angemessene Begründung zur Erteilung einer solchen Ausnahmegenehmigung?**
Der Senat hält die Sicherung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen grundsätzlich für eine angemessene Begründung zur Erteilung einer Ausnahmegenehmigung vom Verbot der sachgrundlosen Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im bremischen öffentlichen Dienst. Der Landesbehindertenbeauftragte vertritt jedoch die Auffassung, dass die Erteilung einer solchen Ausnahmegenehmigung für Menschen mit Schwerbehinderung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot behinderter Menschen darstelle und einer rechtlichen Überprüfung nicht standhalte.

18. **Plant der Senat, eine Initiative zu etablieren, die aktiv nach passenden Einsatzmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen in den verschiedenen Dienststellen sucht und diese proaktiv vermittelt?**
Der Senator für Finanzen wird in Abstimmung mit den Ressorts geeignete Maßnahmen entwickeln, um passende Einsatzmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen in den Dienststellen zu identifizieren. Darüber hinaus wird zum Beispiel über die gezielte Ansprache des Arbeitgeberservice oder der Reha Abteilung der Agentur für Arbeit eine Ansprache geeigneter Interessent*innen erfolgen. Eine Möglichkeit könnte zum Beispiel darin bestehen, befristete Arbeitsverhältnisse, bei denen sich ein Sachgrund für die Befristung definieren lässt, explizit für Menschen mit Schwerbehinderung vorzuhalten.

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

19. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, die Mittel der Ausgleichsabgabe für weitere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen einzusetzen?

Die Einrichtung inklusiver Arbeitsplätze kann durch Inklusionsabteilungen oder Inklusionsbetriebe erfolgen, in denen Menschen mit Behinderungen gezielt beschäftigt werden können. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst und wird derzeit geprüft.
Zur Sicherung inklusiver Arbeitsplätze bietet das Integrationsamt begleitende Hilfen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen an. Dazu zählen technische Arbeitshilfen, Unterstützungen beim Erreichen des Arbeitsplatzes, Fördermaßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Kostenübernahme für notwendige Arbeitsassistenz.
Auch bei Problemen am Arbeitsplatz hat der schwerbehinderte Mensch die Möglichkeit, Hilfen zu erhalten. Hier können die vom Integrationsamt beauftragten Integrationsfachdienste in Bremen und Bremerhaven Unterstützung leisten.
Diese Angebote richten sich gleichermaßen an alle Dienststellen im öffentlichen Dienst und leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.
Das Integrationsamt bietet Schulungen für die Interessenvertretungen schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen an, um über die vorhandenen Unterstützungsangebote zu informieren und deren Nutzung zu erleichtern.
Weiterhin informiert es über die besonderen Rechte schwerbehinderter Menschen, beispielsweise im Kündigungsschutz.

20. Welche Regelungen bestehen hinsichtlich der Freistellung von Schwerbehindertenvertretungen im bremischen öffentlichen Dienst?

Gemäß § 179 SGB IX haben die Schwerbehindertenvertretungen 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. 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. 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.

Auf der Grundlage des § 179 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind beim Magistrat Bremerhaven der Gesamtschwerbehindertenvertreter vollständig (39 Wochenstunden) und die Vertrauensfrau für den Bereich Soziales, Familie, Gesundheit und Sport mit 4,7/39 Wochenstunden freigestellt. Die Vertrauensfrau für den Bereich Schulen verfügt über eine Unterrichtsermäßigung von 5/25 Schulstunden. Alle anderen Schwerbehindertenvertretungen werden im Einzelfall von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit, soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

21. Sieht der Senat hier Änderungsbedarf und gibt es Überlegungen Freistellungen analog zu anderen Bundesländern zukünftig stufenweise zu regeln?

Wie jüngst in der Beantwortung der Großen Anfrage der CDU Fraktion (Drs. 21/1238) „Zwei Jahre Koalitionsvertrag – Zwei verlorene Jahre für die gleichberechtigte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen“ zu Frage 9 ausgeführt, sieht der Senat aktuell nicht die Notwendigkeit bei Dienststellen mit weniger als 100 schwerbehinderten

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft

Beschäftigten, eine Freistellung der Schwerbehindertenvertretungen pauschal stufenweise zu regeln. Die einzelfallbezogene Entscheidung über den Umfang der Freistellung obliegt den jeweiligen Dienststellenleitungen.

22. Welche spezifischen Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden für Führungskräfte im bremischen öffentlichen Dienst angeboten, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu schärfen und Vorbehalte abzubauen?

Das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen beinhaltet unterschiedliche Fortbildungen zum Thema vielfaltsbewusste Führung. Hierdurch sollen die Kompetenzen für eine inklusive und diversitätsorientierte Führung gestärkt werden. Zudem erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Thema „Diskriminierung“ und die Reflexion und Überprüfung eigener Denk- und Verhaltensweisen in diesem Kontext. Inhaltlich werden alle sechs Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes berührt, u.a. also auch das Merkmal der Behinderung. Auch das Amt für Versorgung und Integration bietet eine Vielzahl an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen an, u.a. zum Umgang mit seelisch erkrankten Menschen im betrieblichen Alltag.
Im internen Fort- und Weiterbildungsangebot des Magistrats der Stadt Bremerhaven werden Themen speziell für Führungskräfte angeboten, sowie auch zum Thema Diversity. Die Stadt Bremerhaven bietet ihren Führungskräften und angehenden Führungskräften jährlich die Chance, an der mehrteiligen Modulreihe „Grundlagenschulung für Führungskräfte“ teilzunehmen.

Beschlussempfehlung:

Die Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Große Anfrage Kenntnis.

Vorläufige, unredigierte Fassung – Parlamentsdokumentation der Bremischen Bürgerschaft