

Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordnete Nicole Anger (DIE LINKE)

Beschäftigungsquote Menschen mit Schwerbehinderung in der Landesverwaltung II

Kleine Anfrage – KA 8/757

Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium der Finanzen

Frage 1:

Wie hoch ist die Beschäftigungsquote in den obersten Landesbehörden Sachsen-Anhalts sowie deren nachgeordneten Bereichen? Wie hat sich diese Quote seit 2016 entwickelt? Bezugnehmend auf die beantwortete KA 8/466 (Drs. 8/975) bitte getrennt nach obersten Landesbehörden und einzelnen nachgeordneten Bereichen darstellen.

Antwort zu Frage 1:

a) Stellungnahme des Ministeriums der Finanzen (MF):

Seit 2016 hat sich die Beschäftigungsquote des Ministeriums der Finanzen folgendermaßen entwickelt:

Jahr	Quote in %
2016	5,34
2017	4,40
2018	5,50
2019	6,14
2020	6,35
2021	5,70

Im Bereich der Finanzämter wurden folgende Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen erreicht:

Jahr	Quote in %
2016	6,06
2017	6,03
2018	6,01

2019	5,96
2020	5,90
2021	6,27

Im Landesbetrieb Bau- und Liegenschaftsmanagement Sachsen-Anhalt (BLSA) waren folgende Quoten zu verzeichnen gewesen:

Jahr	Quote in %
2016	7,40
2017	7,11
2018	6,26
2019	5,77
2020	5,31
2021	5,06

b) Stellungnahme des Ministeriums für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten (MWL):

Betriebsnummer	3625648	3356459	3379822	3615485	3619263	3625648	8738097	3736584	3207016	3077111	3351158	3353285
Jahr	Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Verwaltung/Kanzler	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Abteilung 3; Med. Fakultät	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Verwaltung	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Med. Fak.	Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle	Hochschule Merseburg	Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)	Hochschule Harz (FH)	Hochschule Anhalt	LAGB	LEA
2016	6,10	5,75	3,04	3,87		2,71	5,10	3,90	4,20	3,91	4,29	2,66
2017	5,84	5,42	2,76	3,47		2,68	5,31	4,01	4,18	4,18	5,57	3,00
2018	6,66	5,53	2,69	4,17	2,67	3,16	4,98	3,57	3,50	5,34	7,12	2,16
2019	5,96	4,91	2,02	3,72	2,53	3,19	4,36	3,74	3,38	4,11	6,66	2,25
2020	5,60	4,80	1,71	3,48	2,78	3,00	4,07	3,72	3,79	4,27	5,40	2,00
2021	5,23	4,06	1,99	3,37	3,02	2,47	3,73	3,90	3,79	4,09	5,89	2,00

Anmerkung: Die Bereiche Verwaltung und Med. Fakultät der Otto-von-Guericke Universität wurden in den Jahren 2016 und 2017 noch zusammen berechnet.

c) Stellungnahme des Ministeriums für Justiz und Verbraucherschutz (MJ):

Es wird Bezug genommen auf die Antwort der Landesregierung zur KA 8/466 (dort Antwort zu Frage 1 lit. f., Sätze 1 und 2). Eine weitere Untergliederung der dort genannten Beschäftigungsquoten ist nicht möglich, da die Schwerbehindertenquote im Justizressort mit dem Programm „Rehadat-Elan“ erhoben wurde, welches eine detailliertere Aufschlüsselung nicht ermöglicht.

d) Stellungnahme des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS):

Jahr	MS	Landesamt für Verbraucherschutz (LAV)	Sozialagentur Sachsen-Anhalt (SAG)
	Quote in %	Quote in %	Quote in %
2016	5,63	5,96	8,2
2017	7,36	5,94	9,6
2018	7,05	5,88	10,6
2019	7,00	5,54	12,3
2020	5,98	5,07	11,2
2021	5,98	5,10	8,6

e) Stellungnahme des Ministeriums für Bildung (MB):

	MB	Landes- schulamt (LSchA)	Landes- schulamt (Schulbe- reich Halle)	Landes- schulamt (Schulbe- reich Magde- burg)	Landesin- stitut für Schulquali- tät und Lehrerbil- dung (LISA)	Landeszentrale für politische Bil- dung (LpB)
Jahr	Quote in %					
2016	7,3	7,73	5,14	4,69	12,08	Gemäß § 154 SGB IX (bis 31.12.2017 § 71 SGB IX) haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. In der LpB wird diese Mindestanzahl an Arbeitsplätzen nicht erreicht.
2017	7,5	7,38	4,86	4,18	11,71	
2018	6,2	7,18	4,88	4,25	11,84	
2019	5,9	6,7	4,79	4,07	10,66	
2020	6	7,21	4,6	3,99	7,24	
2021	4	6,75	3,83	3,54	5,7	

f) Stellungnahme des Ministeriums für Infrastruktur und Digitales (MID):

Jahr	MID	Landesamt für Vermessung und Geoinformation Sachsen- Anhalt (LVermGeo)	Landesstraßenbaubehörde Sachsen-Anhalt (LSBB LSA)
	Quote in %	Quote in %	Quote in %
2016	4,79	6,6	8,88
2017	5,1	6,8	8,34
2018	5,1	5,9	7,36
2019	6,33	5,8	6,9
2020	6,1	5,9	6,6
2021	5,29	6,3	7,25

g) Stellungnahme des Ministeriums für Inneres und Sport (MI):

Im Ministerium für Inneres und Sport und in den einzelnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen sowie der Landespolizei ergeben sich folgende Quoten:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Quote in %					
MI	4,08	4,03	4,82	4,29	4,12	4,13
Landesverwaltungsamt (LVvA und Zentrale Anlaufstelle für Asylbe- werber (ZAST)	*	9,06	9,97	10,04	9,31	9,25
	*	12,15	12,90	10,36	10,54	12,81
Aus- und Fortbildungsinstitut (AFI-LSA)	3,33	0	0	0	0	3,33
Institut für Brand- und Katastro- phenschutz (IBK)	4,48	4,28	4,35	4,35	4,54	2,94
Landesarchiv Sachsen-Anhalt (LASA)	9,7	13,2	13,2	10,5	7,7	11,1
Statistisches Landesamt (StaLA)	8,93	9,45	7,73	6,82	5,56	4,41
Landespolizei	3,22	3,36	3,14	3,23	3,08	2,78

* Für 2016 liegen im LVvA inkl. ZAST keine Daten mehr vor.

Das StaLA merkt bezüglich der Entwicklungstendenzen an, dass inzwischen die meisten schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Beschäftigten lebensälter sind und in zunehmendem Maße in den Ruhestand gehen. Das Amt hat in den letzten fünf Jahren einen Generationswechsel in der Belegschaft erlebt. Es wurden im Rahmen der Durchführung des Zensus 2021/2022 ab 2019 mehr als 70 Beschäftigte (Alterspanne zwischen 20 und 70) befristet eingestellt. Durch die Durchführung des Zensus 2021/2022 stieg die Anzahl der Arbeitsplätze in kurzer Zeit wesentlich schneller als die Zahl der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten.

Die nachfolgende Darstellung ist eine interne Erhebung der Beschäftigungsquote der einzelnen Behörden und der Fachhochschule der Landespolizei, die von der oben dargestellten Berechnung abweicht. Die Abweichung ist darin begründet, dass in der internen Erhebung der Gesamtpersonalbestand in der Landespolizei (Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres) als Berechnungsgrundlage zu Grunde gelegt wurde. Die für die Ermittlung der Beschäftigungsquote im SGB IX vorgeschriebene Berechnung lässt die Darstellung der Beschäftigungsquote getrennt nach einzelnen nachgeordneten Bereichen in der Landespolizei nicht zu. Daher wurde die interne Erhebung durchgeführt.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt	0,07	0,07	0,10	0,09	0,11	0,13
Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt	0,22	0,26	0,24	0,23	0,21	0,26
Polizeiinspektion Dessau-Roßlau	0,44	0,47	0,46	0,47	0,42	0,40
Polizeiinspektion Halle/S.	0,80	0,89	0,81	0,83	0,76	0,68
Polizeiinspektion Magdeburg	1,06	1,11	1,11	0,64	0,58	0,56
Polizeiinspektion Stendal	/	/	/	0,24	0,27	0,24
Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt	/	/	/	0,90	0,99	0,89
Landesbereitschaftspolizei	0,09	0,12	0,16	/	/	/
Technisches Polizeiamt	0,56	0,58	0,6	/	/	/

h) Stellungnahme des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt (MWU):

Die Beschäftigungsquote (in %) des bis 19.10.2021 bestehenden Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft und Energie stellt sich wie folgt dar*:

Dienststelle	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ministerium/ GSG**	7,28	6,38	6,67	6,19	6,12	6,68
LHW	5,46	5,65	5,37	5,43	5,03	4,61
LAU	4,28	4,42	4,44	5,06	5,75	6,2
NPV Harz	4,36	2,17	1,68	1,64	4,97	4,83
ALFF Mitte	7,14	6,05	5,28	5,42	5,31	4,95
ALFF Süd	9,66	9,60	7,28	9,51	7,68	6,62
ALFF Anhalt	7,44	7,26	8,88	9,29	10,19	10,32
ALFF Altmark	7,92	7,23	6,91	6,24	5,77	5,43
LLG	6,25	7,05	6,33	4,69	3,36	3,51
LZW	9,86	10,36	10,28	9,77	12,66	8,27
LFB	2016	2,87	2,99	2,15	3,13	4,06

* Für das Jahr 2022 liegen noch keine Zahlen vor.

** GSG (Großschutzgebiete) wurden aufgrund der dienstrechtlichen Zuständigkeit bei den Zahlen des Ministeriums mit erfasst.

i) Stellungnahme der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur (StK):

Im Geschäftsbereich der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur ergeben sich seit 2016 folgende Quoten:

Jahr	Quote Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie - Landesmuseum für Vorgeschichte (LDA)	Quote StK
2016	4,19 %	7,88 %
2017	5,16 %	7,11 %
2018	4,97 %	6,15 %
2019	3,92 %	5,64 %
2020	3,01 %	6,58 %
2021	3,37 %	5,50 %

Frage 2:

Wie stellt sich die Situation im Bereich der Ausbildung in den obersten Landesbehörden Sachsen-Anhalts sowie deren nachgeordneten Bereichen dar? Wie hat sich diese Quote seit 2016 entwickelt? Bezugnehmend auf die beantwortete KA in der Drs. 8/466 bitte getrennt nach obersten Landesbehörden und einzelnen nachgeordneten Bereichen darstellen.

Antwort zu Frage 2:

a) Stellungnahme des MF:

Das Ministerium der Finanzen beschäftigt keine Auszubildenden.

Im Bereich der Finanzämter stellt sich die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Auszubildender seit dem Jahr 2016 folgendermaßen dar:

Jahr	Auszubildende	Anzahl schwerbehinderte Auszubildende	Beschäftigungsquote schwerbehinderte Auszubildende in %
2016	40	3	7,50
2017	20	2	10,00
2018	25	1	4,00
2019	20	2	10,00
2020	91	2	2,19
2021	44	1	2,27

Im Landesbetrieb BLSA bestanden bei den Auszubildenden folgende Beschäftigungsquoten:

Jahr	Auszubildende	Anzahl schwerbehinderte Auszubildende	Beschäftigungsquote schwerbehinderte Auszubildende in %
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
2019	0	0	0
2020	2	0	0
2021	8	0	0

b) Stellungnahme des MWL:

Quote der schwerbehinderten Auszubildenden in %											
Jahr	Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten (keine Ausbildung)	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (mit med Fak.)	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Verwaltung	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Med. Fak.	Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle	Hochschule Merseburg	Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)	Hochschule Harz (FH)	Hochschule Anhalt	LAGB (keine Ausbildung)	LEA (keine Ausbildung)
2016	/	12,00	5,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	/	/
2017	/	11,11	5,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	/	/
2018	/	10,00	2,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	/	/
2019	/	10,64	5,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	/	/
2020	/	6,98	2,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	/	/
2021	/	7,32	2,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	/	/

c) Stellungnahme des MJ:

Zur Beantwortung wird auf die Antwort der Landesregierung zur KA 8/466 zur Frage 1 (dort Antwort zu Frage 1 lit. f. Sätze 4 ff.) verwiesen. Die dort genannten Quoten betreffen ausschließlich die allgemeine Justiz und dort den Bereich des Oberlandesgerichts, welches jeweils als allein zuständige Einstellungsbehörde fungiert. Im Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des Allgemeinen Justizvollzugsdienstes können mit Blick auf die besonders hohen gesundheitlichen Eignungsanforderungen in dieser Laufbahn (entsprechend PDV 300) keine Schwerbehinderten eingestellt werden.

d) Stellungnahme des MS:

Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung sowie bei der Sozialagentur Sachsen-Anhalt wird keine Ausbildung durchgeführt.

LAV:

Jahr	Ausbildungsplätze LAV gesamt	Schwerbehinderte/gleichgestellte Auszubildende/Anwärter/Referendare
2016	22	1
2017	31	0
2018	34	1
2019	39	1
2020	37	1
2021	34	1

e) Stellungnahme des MB:

Das Ministerium für Bildung und die Landeszentrale für politische Bildung sind keine Ausbildungsbehörde.

	Landesschulamt (LSchA)	Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung (LISA)
Jahr	Quote in %	Quote in %
2016	Im Bereich der Berufsausbildung verzeichnet das Landesschulamt seit 2016 keine Auszubildenden mit Schwerbehinderung.	Im Zeitraum von 2016 bis heute sind keine Auszubildenden mit Schwerbehinderung im LISA tätig. Auch im Rahmen der Ausschreibung von Ausbildungsstellen werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt berücksichtigt. Die Auswahlentscheidung wird in Abstimmung mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten getroffen.
2017		
2018		
2019		
2020		
2021		

Landesschulamt (Schulbereich gesamt)		
Als Ausbildung im weiteren Sinne wird in der nachstehenden Tabelle der Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte dargestellt. Dabei sind in Spalte 1 die Termine des Dienstbeginns in den vergangenen 5 Jahren ausgewiesen.		
Dienstbeginn	Dienstantritte insgesamt	davon mit Schwerbehinderung
ab 01.04.2016	160	1
ab 01.09.2016	180	1
ab 01.11.2016	33	0
ab 01.04.2017	243	3
ab 01.09.2017	226	0
ab 01.11.2017	27	0
ab 01.04.2018	191	3
ab 01.09.2018	175	0
ab 01.11.2018	43	0
ab 01.04.2019	197	2
ab 01.09.2019	203	3
ab 01.04.2020	209	3
ab 01.09.2020	167	0
ab 01.11.2020	99	0
ab 01.04.2021	201	0
ab 01.09.2021	195	0
ab 01.11.2021	64	0
ab 01.04.2022	218	2

f) Stellungnahme des MID:

Situation im Bereich der Ausbildung MID:

Aus Datenschutzgründen wird von der Beantwortung der Frage abgesehen. Im Zeitraum seit 2016 wurden lediglich zwei Referendarinnen bzw. Referendare eingestellt. Aufgrund der geringen Zahl wären Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand der Personen möglich.

LVerGeo:

Jahr	Anzahl Auszubildende	Anzahl schwerbehinderte Auszubildende	Quote in %
2016	12	0	
2017	11	1	9,09
2018	9	0	
2019	14	0	
2020	19	1	5,26
2021	41	1	2,43

LSBB:

Jahr	Anzahl Auszubildende	Anzahl schwerbehinderte Auszubildende	Quote in %
2016	20	0	
2017	29	1	3,44
2018	29	1	3,44
2019	34	2	5,88
2020	39	1	2,56
2021	40	1	2,5

g) Stellungnahme des MI:

Das MI ist keine Ausbildungsbehörde.

Die Situation für Auszubildende und Anwärterinnen und Anwärter stellt sich im LVWA wie folgt dar:

Jahr	Azubi Anzahl		Azubi Schwb		Quote	
	01.01.	01.07.	01.01.	01.07.	01.01.	01.07.
2016	-	15	-	1	-	6,67%
2017	32	32	2	2	6,25%	6,25%
2018	18	17	1	1	5,56%	5,88%
2019	40	39	1	1	2,50%	2,56%
2020	69	68	2	2	2,90%	2,94%
2021	126	125	5	5	3,97%	4,00%
2022	168	-	6	-	3,57%	-

Im LASA wird seit 01.08.2019 eine schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt (2019 Quote 16,67 %, 2020 Quote 11,11 %, 2021 Quote 11,11 %, 2022 Quote 11,11 %).

Im IBK sowie im StaLA wurden seit 2016 keine schwerbehinderten Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter beschäftigt. Das AFI-LSA bildete im maßgeblichen Zeitraum nicht aus.

In der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt wurden seit 2016 keine Anwärterinnen und Anwärter mit Schwerbehinderung zur Ausbildung bzw. zum Studium eingestellt. Die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung für die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes schließt bei Einstellung regelmäßig eine Schwerbehinderung aus.

Darüber hinaus wurden in der Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt eine Medizinische Fachangestellte ausgebildet, die schwerbehindert ist. Die Einstellungen seit 2016 stellen sich wie folgt dar:

Jahr	Anzahl der Einstellungen	Schwerbehinderung
2016	1	ja
2020	1	nein
2021	1	nein

h) Stellungnahme des MWU:

Es waren im Zeitraum 2016 bis 2021 keine Referendare/Anwärter (m/w/d) bzw. Auszubildende (m/w/d) mit einer Schwerbehinderung verbeamtet/ eingestellt.

i) Stellungnahme der StK:

Sowohl die StK als auch das LDA sind keine Ausbildungsbehörden.

Frage 3:

Wie hoch beziffern sich die von den einzelnen Ressorts zu leistenden Zahlungen bei Verfehlung der Pflichtquote jeweils in Relation zur Gesamtsumme der Ausgleichsabgabe? Wie haben sich diese Zahlungen qua Ressort seit 2016 entwickelt? Bitte jeweils auch prozentualen Anteil im Verhältnis zur gesamt zu zahlenden Ausgleichsabgabe je Ressort je entsprechendem Jahr seit 2016 darstellen.

Antwort zu Frage 3:

Nach § 160 Abs. 8 SGB IX gilt für die Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe (§ 160 Abs. 1 SGB IX) hinsichtlich der in § 154 Abs. 2 Nummer 2 SGB IX genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber.

Anknüpfend an § 160 Abs. 8 SGB IX werden in der nachfolgenden Übersicht die Angaben der gesamten Landesverwaltung Sachsen-Anhalt als ein Arbeitgeber wiedergegeben. Hierfür werden die Meldungen der Ressorts zur Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen gesammelt und eine etwaig daraus resultierende Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe nach § 160 Abs. 8 i. V. m. § 154 SGB IX im Falle der Unterschreitung der geforderten Quote ermittelt. Anhand dieser Zahl wird anschließend die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen mit Blick auf das Land als einheitlicher Arbeitgeber ermittelt sowie die Bezifferung der sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe vorgenommen.

Gesamte Landesverwaltung:

Jahr	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2016	unbesetzte Pflichtarbeitsplätze (Soll - Pflichtarbeitsplätze)	Ausgleichsabgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichsabgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
2016	5,05	0 (31899)	0,00	20.888,87	0,00
2017	4,96	235 (31.054)	26.625,00	23.422,72	3.202,28
2018	4,91	571 (31.416)	71.375,00	21.439,09	49.935,91

2019	4,71	1.805 (31.162)	218.750,00	37.480,53	181.269,47
2020	4,59	2.590 (31.408)	323.750,00	24.492,64	299.257,36
2021	4,32	4.273 (31.525)	598.220,00	42.192,70	556.027,30

Eine Aussage zur jeweiligen Relation der durch die Ressorts (fiktiv) zu leistenden Zahlungen bei Verfehlung der Pflichtquote zu der Gesamtsumme der Ausgleichsabgabe kann vor dem Hintergrund des § 160 Abs. 8 SGB IX nicht getroffen werden.

Die nachfolgenden internen Erhebungen geben in zusammenfassender Weise lediglich die einzelnen Meldungen der Ressorts zur Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in den Ressorts einschließlich ihrer Geschäftsbereiche an. Mit Verweis auf § 160 Abs. 8 SGB IX und die dazu einleitend im Rahmen der Beantwortung zu Frage 3 dieser Kleinen Anfrage gemachten Ausführungen kommt den nachfolgend ausgewiesenen Beträgen bezüglich der Zahlung einer Ausgleichsabgabe durch einzelne Ressorts lediglich ein fiktiver Charakter zu.

2016	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2016	unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	Ausgleichsabgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichsabgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
	(in %)		(in Euro)		
MF	6,15	0	0,00	3.640,24	0,00
MW	4,40	556	69.500,00	1.851,56	67.648,44
LT	6,06	0	0,00	3.193,81	0,00
MJ	5,06	0	0,00	2.740,07	0,00
MS	9,12	0	0,00	5.478,11	0,00
MB	5,02	0	0,00	0,00	0,00
MLV	5,00	0	0,00	0,00	0,00
MI	4,03	1.035	129.375,00	1.560,37	127.814,63
MULE	6,70	0	0,00	901,04	0,00
LRH	5,05	0	0,00	0,00	0,00
StK	7,88	0	0,00	1.523,67	0,00

2017	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2017	unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	Ausgleichs-abgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichs-abgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
	(in %)		(in Euro)		
MF	6,02	0	0,00	2.374,77	0,00
MW	4,19	419	99.750,00	3.956,82	95.793,18
LT	5,51	0	0,00	3.840,94	0,00
MJ	5,34	0	0,00	1.059,61	0,00
MS	6,72	0	0,00	6.013,04	0,00
MB	4,63	884	110.500,00	0,00	110.500,00
MLV	7,57	0	0,00	0,00	0,00
MI	4,36	744	93.000,00	1.047,29	91.952,71
MULE	6,46	0	0,00	3.105,00	0,00
LRH	5,37	0	0,00	0,00	0,00
StK	6,19	0	0,00	2.025,25	0,00

2018	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2018	unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	Ausgleichs-abgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichs-abgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
	(in %)		(in Euro)		
MF	6,01	0	0,00	7.785,67	0,00
MW	4,29	699	87.375,00	3.034,33	84.340,67
LT	5,68	0	0,00	0,00	0,00
MJ	4,98	6	750,00	0,00	750,00
MS	6,94	0	0,00	5.633,24	0,00
MB	4,66	767	95.125,00	0,00	95.125,00
MLV	6,63	0	0,00	0,00	0,00
MI	4,37	689	89.500,00	0,00	89.500,00
MULE	6,21	0	0,00	4.985,85	0,00
LRH	4,88	2	250,00	0,00	250,00
StK	5,56	0	0,00	0,00	0,00

2019	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2019	unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	Ausgleichs- abgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichs- abgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
	(in %)		(in Euro)		
MF	5,93	0	0,00	8.609,10	0,00
MW	3,77	1257	157.125,00	5.614,34	151.510,66
LT	5,21	0	0,00	4.718,81	0,00
MJ	4,86	71	8.875,00	1.473,95	7.401,05
MS	5,45	0	0,00	5.824,14	0,00
MB	4,52	1077	134.625,00	0,00	134.625,00
MLV	6,49	0	0,00	0,00	0,00
MI	4,45	606	75.750,00	732,39	75.017,61
MULE	5,78	0	0,00	5.865,20	0,00
LRH	5,33	0	0,00	0,00	0,00
StK	4,75	16	2.000,00	4.642,60	0,00

2020	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2020	unbesetzte Pflichtarbeitspl. (Soll-Pflichtarbeitsplätze)	Ausgleichs- abgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichs- abgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
	(in %)		(in Euro)		
MF	5,86	0 (2.566)	0,00	6.130,10	0,00
MW	3,74	1.281 (5.110)	160.125,00	5.692,67	154.432,33
LT	4,91	1 (82)	125,00	1.960,93	0,00
MJ	4,75	126 (2.615)	15.750,00	1.412,71	14.337,29
MS	6,23	0 (454)	0,00	4.391,16	0,00
MB	4,37	1.429 (11.475)	178.625,00	0,00	178.625,00
MLV	6,33	0 (1.445)	0,00	0,00	0,00
MI	4,29	799 (5.646)	99.875,00	2.767,84	97.107,16
MULE	5,38	0 (1.576)	0,00	1.306,55	0,00
LRH	5,47	0 (95)	0,00	0,00	0,00
StK	4,61	27 (346)	3.375,00	830,00	0,00

2021	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung im Kalenderjahr 2021	unbesetzte Pflichtarbeitsplätze (Soll-Pflichtarbeitsplätze)	Ausgleichs-abgabe	anrechenbare (50 %) der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	Ausgleichs-abgabe abzügl. 50 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung
	(in %)		(in Euro)		
MF	6,07	0 (2.564)	0,00	14.222,56	0,00
MWL	3,60	1.532 (5.501)	214.480,00	4.670,43	209.809,58
LT	5,36	0 (82)	0,00	929,55	0,00
MJ	4,94	29 (2.490)	4.060,00	1.629,78	2.430,23
MS	5,80	0 (470)	0,00	4.263,97	0,00
MB	3,76	2.841 (11.422)	397.740,00	0,00	397.740,00
MID	6,87	0 (1.200)	0,00	0,00	0,00
MI	4,13	1.007 (5.802)	140.980,00	4.665,52	136.314,48
MWU	5,35	0 (1.542)	0,00	8.565,44	0,00
LRH	4,54	9 (95)	1.260,00	0,00	1.260,00
StK	4,33	47 (357)	6.580,00	3.245,47	0,00

Frage 4:

Inwiefern wirken sich die Umstrukturierungen innerhalb der obersten Landesbehörden sowie deren einzelnen nachgeordneten Bereichen infolge des Regierungswechsels auf die Darstellung der jeweiligen Quoten aus? Welche Tendenzen lassen sich für die Jahre 2022 ff. erkennen und wie wird dies seitens der Landesregierung bewertet?

Antwort zu Frage 4:

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wurde für die Aufstellung der in den Ressorts beschäftigten schwerbehinderten/ gleichgestellten Menschen als Stichtag der 31.12.2021 gewählt. Der Beschluss der Landesregierung über den Aufbau der Landesregierung Sachsen-Anhalt und die Abgrenzung der Geschäftsbereiche vom 19.10.2021 wird folglich erst für die Abfrage des Jahres 2022 relevant.

Die Beschäftigungsquote der gesamten Landesverwaltung wird sich allein durch die Umstrukturierungen innerhalb der obersten Landesbehörden sowie deren einzelnen nachgeordneten Bereichen infolge des Regierungswechsels nicht verändern. Auf die Höhe der Beschäftigungsquote zum 31.12.2022 wirken sich andere, derzeit nicht vollumfänglich prognostizierbare, Faktoren (z. B. Einstellungen und (außer)planmäßiges Ausscheiden von schwerbehinderten Menschen) aus.

Frage 5:

Bezugnehmend auf die Beantwortung der KA 8/466 (Drs. 8/975): Inwiefern werden die vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung beschriebenen Beispiele zur Steigerung der Beschäftigungsquote praktisch je Ressort inklusive der ihnen nachgeordneten Bereiche realisiert? Welche Förderinstrumente werden durch die Ressorts genutzt? (vgl. Drs. 8/466; Frage 5 g)

Antwort zu Frage 5:

a) Stellungnahme des MF:

Die Dienststellen des Geschäftsbereiches prüfen im Rahmen von externen Stellenausschreibungen gemäß § 164 SGB IX, ob die zu besetzenden Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Sofern dies der Fall ist, werden der Agentur für Arbeit die jeweiligen Stellenausschreibungen zur Vermittlung von schwerbehinderten arbeitslos gemeldeten Menschen übermittelt.

Soweit die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind, werden, soweit notwendig, Unterstützungsleistungen der Integrationsämter für die Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen in Anspruch genommen.

Um schwerbehinderten Beschäftigten eine Chance zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, hat der Landesbetrieb BLSA für zwei besonders betroffene schwerbehinderte Beschäftigte (im Sinne vom § 155 SGB IX), die z. B. zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bzw. Unterstützung bedürfen oder auf besondere technische Arbeitshilfen angewiesen sind, einen Zuschuss zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen beim Integrationsamt beantragt. Für die personelle Unterstützung, eine sogenannte begleitende Hilfe im Arbeitsleben, hat das Integrationsamt

gem. § 185 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung einen entsprechenden Zuschuss gezahlt.

Darüber hinaus wirkt der Landesbetrieb BLSA auch bei weiterführenden Maßnahmen zur Eingliederung und betrieblichen Qualifizierung mit. Beispielsweise stellte sich der Landesbetrieb BLSA als Qualifizierungspartner von Oktober 2021 bis April 2022 für eine individuelle betriebliche Qualifizierung/ Unterstützte Beschäftigung gem. § 38 a SGB IX zur Verfügung. Ziel dieser Unterstützten Beschäftigung ist es u. a., behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene und geeignete Beschäftigung zu ermöglichen bzw. diese im Vorfeld zu erproben.

b) Stellungnahme des MWL:

Die Martin-Luther-Universität nimmt Fördermittel zur Integration von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen in Anspruch. Hierbei handelt es sich insbesondere um

- Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe inkl. beeinträchtigungsbezogene Arbeitsplatzausstattung bzw. Arbeitshilfen (14 Personen),
- Budget für Arbeit (1 Person),
- Lohnkostenzuschüsse zur Teilhabe durch Jobcenter (1 Person),
- Eingliederungszuschüsse der Arbeitsagenturen (2 Personen).

Insgesamt wurden in den Jahren 2016 – 2021 achtzehn Mitarbeitende der Universität gefördert. Ergänzende Maßnahmen wurden aus dem Budget der Universität finanziert.

Die Hochschule Anhalt arbeitet mit regionalen Jobcentern bei der Vermittlung von arbeitslosen Menschen, darunter auch Menschen mit einer Schwerbehinderung, zusammen. Es werden Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung und Probearbeit ermöglicht, sowie allgemein und konkret bei schwerbehinderten Menschen die Nutzung von Eingliederungszuschüssen sowie Inanspruchnahme von Förderungen über das Arbeitsmarktprogramm „Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis zur Vollendung des 50. Lebensjahrs“ des Landes Sachsen-Anhalt. Zwei über das Jobcenter vermittelte Langzeitarbeitslose haben in der darauffolgenden Zeit eine Schwerbehinderung anerkannt bekommen.

In der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle wird eine Inklusionsvereinbarung erstellt und soll demnächst in Kraft treten, die zu einer Steigerung der Beschäftigtenquote von Schwerbehinderten führen soll.

Siehe auch Frage 8 zu Beispielen.

c) Stellungnahme des MJ:

Bei Einstellungen in die Justiz Sachsen-Anhalt ist die Vermittlungsarbeit der Jobcenter (Beispiel I) weniger relevant. Bewerbungen werden hier unmittelbar durch das Justizministerium bzw. den nachgeordneten Bereich koordiniert. Soweit die Schwerbehinderung bekannt ist, wird in jedem Stadium versucht, das Verfahren an den besonderen Bedürfnissen des Bewerbers/ der Bewerberin auszurichten.

Für das vom MS genannte Arbeitsmarktprogramm (Beispiel II) fehlt es im hiesigen Ressort an Anwendungsfällen.

Das Landesmodellprojekt „Unterstützung des Übergangs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Integrationsfachdienste in Sachsen-Anhalt“ ist im Justizressort wegen der justizspezifischen Besonderheiten nicht einschlägig.

d) Stellungnahme des MS:

Bisher wurden die Möglichkeiten zur Umsetzung der Steigerung der Beschäftigungsquote aufgrund fehlender Bewerberlage und damit einhergehender Einstellungen nicht genutzt.

e) Stellungnahme des MB:

Möglichkeiten zur Beantragung von finanziellen Zuschüssen bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung über die Agentur für Arbeit sind in den verantwortlichen Personalstellen bekannt. Die dargestellten Förderinstrumente haben bei Einstellungen in den Schuldienst, in der Schulaufsicht, im LISA und im MB mit der LpB allerdings nur sehr eingeschränkte Relevanz, da grundsätzlich besondere Qualifikationsprofile angesprochen werden.

f) Stellungnahme des MID:

MID und LSBB:

Förderinstrumente wurden nicht genutzt.

LVerGeo:

Aus den vom MS beschriebenen Förderinstrumenten des SGB III mit für Arbeitgeber attraktiven Bedingungen wurde speziell im LVerGeo die Möglichkeit der nach § 46 Abs. 1 SGB III geförderten Probebeschäftigung genutzt und für einen Zeitraum von drei Monaten dem LVerGeo die Kosten der Beschäftigung erstattet.

Weitere Förderinstrumente wurden nicht genutzt.

g) Stellungnahme des MI:

Die unter Frage 5 g der Kleinen Landtagsanfrage 8/466 (Drs. 8/975) beispielhaft aufgeführten Förderinstrumente wurden bisher im Geschäftsbereich MI nicht zur Anwendung gebracht.

Bei Stellenbesetzungsverfahren gemäß §§ 164, 165 SGB IX wird immer Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen, um Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen zu prüfen.

Darüber hinaus wird im LVWA bei der Einstellung von Auszubildenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung die Möglichkeit der Antragstellung auf Gewährung eines Zuschusses zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen nach § 73 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) genutzt. Sowohl 2019 als auch 2021 wurden jeweils zwei entsprechende Anträge durch die Bundesagentur für Arbeit bewilligt.

Im Verwaltungsbereich der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt wird Bewerbern und Bewerberinnen des Berufsförderungswerkes zum Zwecke einer Wiedereingliederung in das Berufsleben im Rahmen einer Umschulungsmaßnahme ein mehrmonatiges Praktikum ermöglicht.

h) Stellungnahme des MWU:

Die von MS beschriebenen Beispiele bzw. Förderinstrumente werden bisher im Ressort des MWU (bis 19.10.2021 MULE) nicht genutzt

i) Stellungnahme der StK:

In den Stellenausschreibungen der StK wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen nach Maßgabe des SGB IX bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden. Zudem werden die Schwerbehindertenvertretung und die zuständige Personalvertretung der StK unverzüglich nach Eingang über Bewerbungen schwerbehinderter Menschen unterrichtet und in das entsprechende Bewerbungsverfahren mit einbezogen. Schwerbehinderte Bewerber/innen werden sowohl im Vorfeld als auch in den Vorstellungsgesprächen gefragt, in welcher Art und Weise die StK während des Vorstellungsgesprächs als auch in der zukünftig angedachten Verwendung den besonderen Bedürfnissen der Bewerber/innen Rechnung tragen kann. Dies erfolgt stets im direkten Zusammenwirken mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in der StK.

Zudem unterstützt die StK im Rahmen der Möglichkeiten jegliche diesbezüglichen Schulungsbedarfe von Personalverantwortlichen und Personalvertretungen.

Das LDA hat in seinen Ausschreibungen den konkreten Hinweis zur Gleichbehandlung aller Bewerber und bevorzugten Berücksichtigung von schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Personen bei gleicher Eignung. Ausschreibungen werden barrierefrei auf dem Landeportal zur Verfügung gestellt. Unabhängig von der digitalen Barrierefreiheit wird auch die tatsächliche in Baumaßnahmen, deren Planung und Umsetzung berücksichtigt.

Im LDA stehen Personalverantwortlichen und Personalvertretern alle Schulungsangebote offen. Die tatsächliche und digitale Barrierefreiheit wird weiter ausgebaut.

Im LDA erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der SBV des Hauses und dem Integrationsamt:

- Unterstützungsangebote in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt über Minderleistungsausgleich erfolgen derzeit für zwei Mitarbeiter (davon einer in Antragstellung).
- Suche nach neuen Einsatzmöglichkeiten im Amt aufgrund der schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Personen auch durch Übertragung neuer Aufgabengebiete in enger Absprache mit den Betroffenen.

Frage 6:

Wie viele Einstellungen erfolgten in der Landesverwaltung je Ressort inklusiver nachgeordneter Bereiche seit 2018 auf der Grundlage des Budgets für Arbeit?

Antwort zu Frage 6:

a) Stellungnahme des MF:

Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen erfolgten seit 2018 keine Einstellungen auf Grundlage des Budgets für Arbeit.

b) Stellungnahme des MWL:

Jahr	Einstellungen aus dem Budget für Arbeit
2018	0
2019	1
2020	0
2021	0

Die Integrationsmaßnahme der 2019 eingestellten Person wurde aus persönlichen Gründen abgebrochen. Die Hochschule hatte eine Verstetigung des durch Budgets für Arbeit und weitere Förderinstrumente des Integrationsamtes geschaffenen, beeinträchtigungsbezogenen Arbeitsplatzes angestrebt.

Zum 15. Juli 2022 wird die Einstellung von fünf Bildungsfachkräften an der Hochschule Magdeburg-Stendal unter Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit erfolgen.

c) Stellungnahme des MJ:

Das Budget für Arbeit, welches sich ebenfalls an Menschen richtet, die Anspruch auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen („WfbM“) haben, ist angesichts der justizspezifischen Justizlaufbahnen hier gleichermaßen nicht einschlägig.

d) Stellungnahme des MS:

Das Budget für Arbeit wurde nicht beansprucht.

e) Stellungnahme des MB:

Für das MB, LSchA einschließlich Schulbereich und LpB erfolgt eine Fehlmeldung. Seit 2018 erfolgte im LISA eine Einstellung auf der Grundlage des Budgets für Arbeit.

f) Stellungnahme des MID:

Im Geschäftsbereich erfolgten keine Einstellungen auf Grundlage des Budgets für Arbeit.

g) Stellungnahme des MI:

Im maßgeblichen Zeitraum erfolgten im MI und in den einzelnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen sowie der Landespolizei keine Einstellungen auf der Grundlage des Budgets für Arbeit.

h) Stellungnahme des MWU:

Es erfolgten seit 2018 keine Einstellungen auf der Grundlage des Budgets für Arbeit.

i) Stellungnahme der StK:

In der Staatskanzlei und dem LDA erfolgten seit dem Jahr 2018 keine Einstellungen auf der Grundlage des Budgets für Arbeit.

Frage 7:

Inwiefern wird dem Koalitionsvertrag in den einzelnen Ressorts sowie ihnen nachgeordneten Bereichen Rechnung getragen, dass „[m]it dem Budget für Arbeit mehr Menschen mit Behinderungen der Übertritt von den Werkstätten in den regulären Arbeitsmarkt ermöglicht [...]“ (Koalitionsvertrag 2021 bis 2026, S. 80, Z.: 3250 f.) wird? Inwiefern berät die Landesregierung einzelne Unternehmen, wie ebenda dargestellt (vgl. ebd. Z.: 3252f.)? Bitte einzeln je Ressort darstellen.

Antwort zu Frage 7:

a) Stellungnahme des MF:

Die Regelleistung „Budget für Arbeit“ soll den schwerbehinderten Menschen eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bieten. „Budget für Arbeit“ ist somit eine finanzielle Unterstützungsleistung zum Einstieg in den normalen Arbeitsmarkt. Grundsätzlich können schwerbehinderte Menschen, die einen Anspruch auf die vorgenannte Regelleistung haben, auch auf Arbeitsplätzen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen tätig werden, wenn sie die Anforderungen der Arbeitsplätze erfüllen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass eine Einstellung in den öffentlichen Dienst nach Art. 33 Abs. 2 GG stets unter Berücksichtigung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu erfolgen hat.

Die Beratung von Unternehmen bezüglich der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen mit Anspruch auf ein Budget für Arbeit ist keine der dem Ministerium der Finanzen oder seinem Geschäftsbereich zugeordneten öffentlichen Aufgaben.

b) Stellungnahme des MWL:

Eine Beratung von Unternehmen zu dieser Frage findet im MWL nicht statt.

c) Stellungnahme des MJ:

Es wird auf die obige Antwort zu 6. verwiesen.

d) Stellungnahme des MS:

Das bundesweite Budget für Arbeit ist zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Mit dem Budget für Arbeit hat das Bundesteilhabegesetz eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen geschaffen. Durch eine Kombination aus finanzieller Unterstützung an den Arbeitgeber und personelle Unterstützung am Arbeitsplatz können Menschen mit Behinderungen Arbeitsmöglichkeiten bei einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wahrnehmen. Menschen mit Behinderungen, die nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen, erhalten mehr Teilhabechancen am Arbeitsleben.

Unternehmer*innen werden unter anderem über das Landesverwaltungsamt – Integrationsamt – zum Budget für Arbeit beraten. Des Weiteren hat das MS für unterschiedliche Zielgruppen umfangreiche Informationsmaterialien zum Budget für Arbeit erstellt. Diese stehen u. a. im Landesportal zum Herunterladen bereit.

Um mehr Arbeitgeber*innen für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu gewinnen, haben Integrations- bzw. Inklusionsämter in allen Bundesländern seit 01.01.2022 eine neue gesetzliche Aufgabe: die Einrichtung einer „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ nach § 185a SGB IX.

Diese Einheitlichen Ansprechstellen informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber*innen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Sie stehen Arbeitgeber*innen als trägerunabhängige Lotsen zur Verfügung und unterstützen diese bei den zuständigen Leistungsträgern.

Die Einheitlichen Ansprechstellen werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. In Sachsen-Anhalt ist die Pflichtaufgabe zunächst den vier regional tätigen Integrationsfachdiensten übertragen worden. Seit dem 01.01.2022 übernehmen diese die oben beschriebenen gesetzlichen Aufgaben.

Darüber befassen sich die Ressortvertreter*innen der interministeriellen Arbeitsgruppe „Aktionsprogramm Barrierefreies Sachsen-Anhalt“ regelmäßig mit dem Budget für Arbeit und weiteren

Instrumenten zur Verbesserung der Beschäftigungsquote, wie z. B. dem Arbeitsmarktprogramm AmPro.

e) Stellungnahme des MB:

Für das MB und den nachgeordneten Bereich ergeht eine Fehlmeldung. Die Tätigkeitsbereiche im Ressort weisen keine Schnittstellen mit Werkstattarbeit auf; eine Zuständigkeit für eine entsprechende Beratung ist nicht gegeben.

f) Stellungnahme des MID:

Das Budget für Arbeit wurde für Einstellungen von Personal bisher nicht genutzt. Es erfolgten keine Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen mit Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX. Eine Beratung von Unternehmen zu den Möglichkeiten der Nutzung des Budgets für Arbeit erfolgt nicht.

g) Stellungnahme des MI:

Seit dem 01.01.2018 ist das Budget für Arbeit ein gesetzliches Instrument für voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Werkstattbeschäftigten, die die WfbM nicht mehr als geeigneten Ort ihrer Teilhabe am Arbeitsleben sehen oder sich ausprobieren möchten, werden Alternativen zur Teilhabe am Arbeitsleben geöffnet. Dies setzt voraus, dass entsprechende Arbeitsplätze für einen Einsatz von voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen aus WfbM vorhanden sind.

Im MI und in den einzelnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen stehen gegenwärtig und auf absehbare Zeit keine entsprechenden Arbeitsplätze/Dienstposten zur Verfügung. Somit konnte mit dem Budget für Arbeit keinen Menschen mit Behinderungen der Übertritt von den Werkstätten in den regulären Arbeitsmarkt bisher ermöglicht werden.

In der Landespolizei wäre eine Einstellung von Menschen mit Behinderungen aus den Werkstätten grundsätzlich nur in der Polizeiverwaltung möglich. Sollten im Rahmen von Stellenausschreibungen Menschen mit Behinderungen aus den Werkstätten zur Besetzung einer Stelle in der

Polizeiverwaltung ausgewählt werden, werden auch die Mittel aus dem Budget für Arbeit in Anspruch genommen, soweit dies erforderlich ist.

h) Stellungnahme des MWU:

Bisher wird das angesprochene Budget im Ressort des MWU (bis 19.10.2021 MULE) nicht genutzt.

i) Stellungnahme der StK:

Es wird auf die Beantwortung zur Frage 6 verwiesen.

Frage 8:

Welche konkreten Maßnahmen (Modellprojekte, Aktionsprogramme/-pläne, entsprechende Konzepte o. Ä.) wird die Landesregierung zukünftig umsetzen, um eine Steigerung der Beschäftigungsquote zu erreichen? Welche finanziellen sowie personellen Mittel werden einerseits für den Planungsprozess und andererseits die Realisierung gebunden respektive kalkuliert? Wann ist mit entsprechender Umsetzung zu rechnen? Wenn nicht, warum?

Antwort zu Frage 8:

a) Stellungnahme des MF:

Die Planung und Umsetzung von landesweiten Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsquote liegt nicht in der Zuständigkeit des Ministeriums der Finanzen. Inwieweit die einzelnen Dienststellen des Geschäftsbereiches des Ministeriums der Finanzen dienststellenbezogene Maßnahmen ergreifen, ergibt sich aus der Antwort auf die Fragen 3 und 4 der Kleinen Anfrage KA 8/466.

b) Stellungnahme des MWL:

Die gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften auf Bundes- und auf Landesebene, die die Gewinnung von schwerbehindertem und gleichgestellten Personal betreffen, werden strikt eingehalten. Hierbei wird ein großzügiger Maßstab verwandt.

Darüber hinaus sind folgende konkrete Maßnahmen geplant:

Die Berücksichtigung der Perspektive schwerbehinderter Bewerber/ Bewerberinnen und Beschäftigte sind in der Ordnung zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung, im Gleichstellungskonzept sowie der Berufungsordnung der Hochschule Merseburg eingeflossen. Die genannten Ordnungen werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft und ggf. novelliert. Insbesondere im Gleichstellungskonzept wurden und werden konkrete Maßnahmen geplant (inkl. Zeitplan), deren Umsetzung zu gegebener Zeit evaluiert werden. An der Planung und Realisierung sind zahlreiche Beschäftigte der Hochschule be-

teiltigt, insbesondere die Mitglieder der Gleichstellungskommission, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und der Vertrauensstelle sowie Vertreter der Hochschulleitung, der Fachbereiche und der Verwaltung.

Ein wichtiges Projekt in Sachsen-Anhalt, welches u.a. die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit (Schwer-)behinderung zum Ziel hat, ist das Projekt „Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt“. Es ist seit 2018 an der Hochschule Magdeburg-Stendal, am Standort Stendal, angesiedelt und wird vom MWU und aus Eigenmitteln der Hochschule finanziert. Inhalt des Projektes war die dreijährige Qualifizierung von sechs Menschen mit Beeinträchtigung als Experten und Expertinnen in eigener Sache. Als qualifizierte Bildungsfachkräfte vermitteln sie Studierenden sowie (zukünftigen) Lehr-, Fach- und Führungskräften und weiteren Zielgruppen in Seminaren, Workshops oder Vorträgen die Lebenswelten, Fähigkeiten und spezifischen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen, um Inklusion in den gesellschaftlichen Fokus zu rücken. Geplant ist die Verstetigung des Projektes in Form eines „Kompetenzzentrums für Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt“, welches Bildungsleistungen im Themengebiet Inklusion durch Menschen mit Behinderungen (Bildungsfachkräfte) für alle Hochschulen und öffentlichen Institutionen im Land Sachsen-Anhalt erbringt. Dies setzt eine zusätzliche Finanzierung voraus. Die Etablierung des „Kompetenzzentrums für Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt“ an der Hochschule Magdeburg-Stendal würde ein absolutes Novum in Sachsen-Anhalt darstellen, mit dem eine erhebliche Inklusionswirkung (Inclusion Impact) erzeugt wird. Erstmals wechseln Personen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung auf dauerhafte Arbeitsplätze inmitten der Hochschulwelt. Dort steigern sie die Qualität der Lehre in den Studiengängen und erzeugen darüber hinaus eine empirisch messbare Multiplikationswirkung, in dem sie systematisch und bedarfsgerecht (künftigen) Fach- und Führungskräften Inklusionskompetenzen vermitteln und somit perspektivisch durch die Sensibilisierung auch den Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung weiter öffnen. Für die aktuell fünf Bildungsfachkräfte wurde das Budget für Arbeit beantragt und ab Einstellungsdatum genutzt. Die Absprachen mit dem MS und dem Integrationsamt zur Finanzierung laufen.

Zusätzlich werden bei der Sozialagentur Mittel für die Umschreibung des Aktionsplanes "Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule Magdeburg-Stendal" (Aktionsplan der Hochschule Magdeburg-Stendal) in ein Landesprojekt zur Umsetzung der UN-BRK beantragt. Dies umfasst die Ausarbeitung von Handlungsoptionen, Eckpunkten, Kosten, Umsetzungsschritten und Informationsmaterialien für alle Hochschulen im Land Sachsen-Anhalt. Es soll eine Koordinierungsstelle für Inklusion geschaffen werden, die eng mit dem „Kompetenzzentrums für Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt“ zusammenarbeiten soll. Die Stelle soll an der Hochschule Magdeburg-Stendal, am Standort Stendal angesiedelt sein und ist auch für die Umsetzung des Aktionsplans der Hochschule zuständig. Ein barriereärmere/r Arbeitsplatz/ Umgebung führt auch dazu, mehr Menschen

mit Beeinträchtigung (Studenten und Studentinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichermaßen) anzuziehen.

Ein weiterer Aspekt ist die Erstellung von Aktionsplänen, welche die schrittweise und kontinuierliche Berücksichtigung von Inklusionen schwerbehinderter Beschäftigter/Bewerber und Bewerberinnen in allen Prozessen der Hochschule Harz verankern. Die Aktionspläne sollen dabei helfen, strukturelle Zugangs- und Partizipationshemmnisse zu identifizieren. Darauf aufbauend sollen im Rahmen einer prozessorientierten Gestaltung spezifische Handlungsbedarfe aufgezeigt und damit korrespondierende Ziele und Maßnahmen entwickelt werden sowie die Umsetzung der Aktionspläne erfolgen, die vorab vom Senat der Hochschule Harz beschlossen werden. Der barrierefreie Campus Halberstadt ist bereits als erster Schritt realisiert worden.

c) Stellungnahme des MJ:

Im Ausgangspunkt ist nahezu jeder Arbeitsplatz im Justizressort zur Besetzung mit schwerbehinderten Beschäftigten als geeignet anzusehen (so auch § 3 Abs. 1 Satz 3 der aktuellen Integrationsvereinbarung für den Geschäftsbereich der Justiz). Konkrete Modellprojekte, Aktionsprogramme/-pläne, entsprechende Konzepte zu Schaffung zusätzlicher geeigneter Stellen existieren zwar nicht. Es gab jedoch bereits Anregungen, den Einsatz schwerbehinderter Menschen bei Belastungsberechnungen nicht mit 1,0 VZÄ, sondern mit einem geringeren Arbeitszeitanteil anzusetzen. In Ausschreibungen wird außerdem explizit aufgeführt, dass gleichgeeignete schwerbehinderten Menschen bevorzugt eingestellt werden, soweit dies im Rahmen von Art. 33 Abs. 2 GG und dessen Anforderungskatalog zulässig ist.

d) Stellungnahme des MS:

In Sachsen-Anhalt gibt es verschiedene Projekte und Programme, die insbesondere die selbstbestimmte Orientierung und Entwicklung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Diese Programme können auch dazu beitragen, die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Land zu verbessern.

Die Zielgruppe der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen bildet einen besonderen Schwerpunkt bei der Vermittlungsarbeit der Jobcenter. Hierfür stehen besondere Förderinstrumente für Arbeitgeber*innen aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III) zur Verfügung.

Des Weiteren ist die Integration von schwerbehinderten Menschen ein Landesziel im SGB II und insofern Gegenstand der Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II. Dieses Ziel wird damit regelmäßig im Zielnachhaltedialog mit den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft nachgehalten. Dazu finden gesonderte Gespräche sowie Leistungsvergleiche mit anderen Jobcentern statt.

Bereits seit 2009 hat MS in enger Kooperation mit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, dem Integrationsamt sowie den zugelassenen kommunalen Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen vereinbart, die aus Mitteln der BA (Eingliederungszuschüsse für Arbeitsgeber) gespeist sind und ergänzt werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Landes. Seit 2013 gilt jedes Arbeitsmarktprogramm rechtskreisübergreifend für alle besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Land Sachsen-Anhalt.

Das aktuelle Arbeitsmarktprogramm (Laufzeit 01.01.2021-31.12.2023) unterstützt Arbeitgeber*innen, die die besonderen Potenziale von Menschen mit Behinderungen kennen und ihnen eine Chance zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geben. MS hat sich bereits im 1. Quartal 2022 mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Landesverwaltungsamt – Integrationsamt auf eine Verlängerung des Arbeitsmarktprogramms verständigt.

Ein weiteres Programm ist das Landesmodellprojekt „Unterstützung des Übergangs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Integrationsfachdienste in Sachsen-Anhalt“ (Modellprojekt ÜWA). Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Landes unterstützen Integrationsfachdienste die Bemühungen der WfbM zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags der Förderung des Übergangs von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie suchen individuell auf den Einzelfall abgestimmte Praktika in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die den Menschen mit Behinderungen Chancen für einen Wechsel aus der Werkstatt eröffnen. Dabei werden die Werkstattbeschäftigten und die Praktikumsbetriebe intensiv begleitet. Im Einzelfall finanziert das Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Landes ein Jobcoaching, um der/ dem Werkstattbeschäftigten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten direkt am zukünftigen Arbeitsplatz zu vermitteln und entsprechend zu trainieren.

Wie in der Beantwortung des MS zu Frage 7 dieser Kleinen Anfrage dargestellt, ist seit 1.1.2018 das Budget für Arbeit ein gesetzliches Instrument für voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben.

Das Budget für Arbeit besteht aus einem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber in Höhe von bis zu 75 % des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgeltes (ortsüblicher Lohn oder Tariflohn). Dieser Betrag ist gedeckelt auf 40 % der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (im Jahr 2022 sind das 1.316 €). Der Arbeitgeber erhält darüber hinaus die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz erstattet; in Sachsen-Anhalt sind das pauschal 250 €. Bei begründetem Bedarf können Arbeitgeber*innen einen höheren Betrag beantragen. Der Integrationsfachdienst ermittelt in diesen Fällen den tatsächlichen Bedarf. Für schwerbehinderte und denen gleichgestellte Werkstattbeschäftigte werden die Aufwendungen für Anleitung und Begleitung aus Ausgleichsabgabemitteln des Landes finanziert.

Derzeit plant das MS in enger Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und dem Integrationsamt die Vergabe einer Studie, um Gründe für die derzeitige Beschäftigungsquote wissenschaftlich herauszuarbeiten. Ziel der Studie soll insbesondere sein, auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Einschätzungen zur Möglichkeit der Erfüllung der Beschäftigungsquote im Land Sachsen-Anhalt zu treffen und ggf. Handlungsempfehlungen – jenseits der Standardinstrumente – abzuleiten. Dabei geht es auch um die Wirksamkeit der Instrumente der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die die Integrationsämter aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Arbeitgeber*innen und/ oder schwerbehinderte Menschen auf Antrag gewähren. Die Studie soll gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 4 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden. Gemäß Projektskizze wird von einem finanziellen Volumen von rd. 107.000 € im 1. Teilschritt der Studie ausgegangen.

Die Bindung personeller Mittel kann nicht beziffert werden.

e) Stellungnahme des MB:

Über die in der Beantwortung zur KA 8/466 dargestellten Maßnahmen hinaus sind keine weiteren konkreten Maßnahmen im MB und den nachgeordneten Bereichen veranlasst und vorgesehen.

f) Stellungnahme des MID:

Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten bzw. der diesen gleichgestellten Bediensteten liegt sowohl im MID als auch in den nachgeordneten Behörden relativ konstant bei einem Wert oberhalb von 5 %. Auch in Zukunft ist ein Absinken der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im Geschäftsbereich des MID nicht zu erwarten.

g) Stellungnahme des MI:

Die Steigerung der Beschäftigungsquote erfolgt über die Einstellung von Schwerbehinderten, die sich auf regulär im MI ausgeschriebene Arbeitsplätze/ Dienstposten bewerben. Da es darüber hinaus keine entsprechenden Arbeitsplätze/ Dienstposten im Haus zu besetzen gibt, sind derzeit keine konkreten Maßnahmen geplant.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5 % im Landesverwaltungsamt wird aktuell und wurde bislang stets erreicht. Das LVWA erfüllt die sich aus der Gesetzgebung ergebenden Pflichten hinsichtlich der Berücksichtigung der Rechte und Interessen schwerbehinderter und Schwerbehinderten gleichgestellter Menschen im Arbeitsleben, insbesondere auch im Rahmen der Personalgewinnung. Dies bezieht die Einstellung von Auszubildenden ein. Die allgemeinen Maßnahmen wurden bereits dargestellt (vgl. KA 8/466 Frage 3). Darüber hinaus gehende konkrete Modellprojekte, Aktionsprogramme o. ä. sind wegen der nicht zu prognostizierenden Unterschreitung im LVWA aktuell nicht in Vorbereitung.

Das IBK, LASA und AFI-LSA planen keine konkreten Maßnahmen.

Das StaLA merkt an, dass eine vermehrte Einstellung schwerbehinderter bzw. ihnen gleichgestellter Beschäftigter geeignete Bewerbungen voraussetzt, da im Auswahlverfahren immer die Bestenauslese gemäß Art. 33 GG zu beachten ist. Eine Möglichkeit zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter/ gleichgestellter Bediensteter könnte die Nicht- bzw. nur Teilanrechnung dieser Bediensteten auf das VzÄ-Ziel der Ressorts sein. Hierdurch könnten Bedenken hinsichtlich einer möglicherweise verminderten Leistungsfähigkeit und einer notwendigen überobligatorischen Unterstützung dieser Bediensteten entgegengewirkt werden.

In der Landespolizei sind derzeit keine konkreten Modellprojekte, Aktionsprogramme/-pläne oder Ähnliches geplant.

h) Stellungnahme des MWU:

Eine ressorteigene Maßnahme zur Steigerung der Beschäftigungsquote gibt es nicht. Haushalts- und Personalmittel stehen für gesonderte Maßnahmen im Ressort nicht zur Verfügung. Zur Umsetzung fehlen entsprechende zentrale einheitliche Regelungen in der Landesverwaltung sowie die Bereitstellung entsprechender haushaltswirtschaftlicher Kapazitäten.

i) Stellungnahme der StK:

Bei Einstellung eines/ einer Schwerbehinderten werden die entsprechenden Maßnahmen ergriffen, um den Arbeitsplatz der Schwerbehinderung anzupassen. Hierfür werden bei Bedarf technische Hilfsmittel bereitgestellt.

Zudem wird bereits im Ausschreibungsverfahren aktiv für eine Bewerbung von Schwerbehinderten geworben. Es wird auf die bevorzugte Berücksichtigung der Bewerbung nach dem SGB IX bei gleicher Eignung und Befähigung hingewiesen. Damit soll ein Anreiz für die Bewerbung geschaffen werden.

Im Übrigen wird auf die Beantwortung zu Frage 5 verwiesen.

Frage 9:

Bei Bewerbungsverfahren werden Bewerber:innen mit einer Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt. Wie genau definiert die Landesregierung „bei gleicher Eignung bevorzugt“ und wie erfolgt die Umsetzung in den Ressorts sowie deren einzelnen nachgeordneten Bereichen? In welchem Verhältnis stehen dabei explizit fachliche Kriterien und andere Kriterien (z. B. Teamfähigkeit, Sozialkompetenz etc.)?

Antwort zu Frage 9:

Nahezu alle der von den Ressorts eingeholten Stellungnahmen rekurrieren hinsichtlich der Beantwortung dieser Fragestellung auf Art. 33 Abs. 2 GG, weshalb entsprechende inhaltliche Ausführungen im Folgenden mehrfach auftreten. Da diese Doppelungen jedoch vom Umfang her überschaubar sind und den Ausgangspunkt für ressortspezifische Darstellungen markieren, wurden sie entsprechend beibehalten.

a) Stellungnahme des MF:

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Deutschen ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können somit grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen.

Anderen Gesichtspunkten (z. B. Vorliegen einer Schwerbehinderung) darf nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich unmittelbar leistungsbezogener Kriterien kein wesentlicher Vorsprung zugunsten anderer Bewerber ergibt. Wann eine im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung anzunehmen ist, wird vom Gesetzgeber nicht definiert. Unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung ist daher im Einzelfall eine Gesamtschau aller feststellbaren leistungsbezogenen Kriterien vorzunehmen.

b) Stellungnahme des MWL:

Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber und Bewerberinnen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben, werden grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch bzw. Auswahlverfahren eingeladen. Nur wenn eine fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist eine Einladung entbehrlich (SGB IX § 165).

Das Vorstellungsgespräch/ Auswahlverfahren basiert inhaltlich auf den Anforderungskriterien der Ausschreibung, welche aus den zu übertragenden Aufgaben abgeleitet wurden. Dabei können –je nach zu übertragenden Aufgaben– fachliche, methodische und/ oder soziale Kompetenzen in unterschiedlicher Gewichtung gefordert sein.

Eine gleiche Eignung liegt vor, wenn über die geforderten Kompetenzen hinweg unter Berücksichtigung der Gewichtung die gleiche Gesamtbewertung der Kompetenzen vorliegt. Ist dies bei mindestens zwei Bewerbern und Bewerberinnen der Fall und eine/r davon ist schwerbehindert bzw. gleichgestellt, so wird diese/r Bewerber oder Bewerberin auf der Rangliste vor die/den Bewerber oder Bewerberin mit der gleichen Gesamtbewertung ohne Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gesetzt

c) Stellungnahme des MJ:

Eine „gleiche Eignung“ ergibt sich bei mehreren Bewerberinnen und Bewerbern aus einem Vergleich der aktuellen Beurteilungen (einschließlich Vorbeurteilungen), wobei eine „im Wesentlichen gleiche“ Eignung ausreicht. Vorrangig entscheidend sind nach Art. 33 Abs. 2 GG insofern die Anforderungen an Leistung, Eignung und Befähigung. Bei wesentlich gleicher Qualifikation kommen sog. Hilfskriterien zum Tragen, hierzu zählt auch eine bestehende Schwerbehinderung.

Andere Hilfskriterien (z. B. Dienstalter) sind einer Schwerbehinderung nachrangig. Fachliche Kriterien und sonstige Kriterien wie Teamfähigkeit, Sozialkompetenz etc. sind regelmäßig bereits im Rahmen des Leistungs- und Eignungsvergleichs nach Art. 33 Abs. 2 GG relevant. Das Verhältnis dieser Kriterien zueinander bestimmt sich nach dem angestrebten Statusamt bzw. – bei Beschäftigten – nach dem Aufgabengebiet. Insofern sind die Anforderungen des angestrebten Amtes/ Aufgabengebietes maßgeblich.

d) Stellungnahme des MS:

Die Eignung ist gemeinsam mit der Befähigung und der fachlichen Leistung ein Element des Leistungsprinzips des Art. 33 Abs. 2 GG. Die Eignung erfasst dabei insbesondere die Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind, nach der gerichtlichen Auslegung die körperliche (gesundheitliche), geistige und charakterliche Eignung. Befähigung umfasst Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind. Befähigung bezeichnet damit die beruflich-fachliche Seite der Eignung im weiteren Sinne.

„Bei gleicher Eignung bevorzugt“ zu berücksichtigen, sind daher schwerbehinderte Bewerber*innen die im Hinblick auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle nach den vorgenannten Kriterien über die gleiche Eignung wie nicht schwerbehinderte Bewerber*innen verfügen.

Bewerber*innen mit einer Schwerbehinderung durchlaufen zunächst das Auswahlverfahren wie alle Bewerber*innen (Prüfen der konstitutiven Voraussetzungen, Durchführen von Auswahlgesprächen usw.). Eine Berücksichtigung der Schwerbehinderung erfolgt bei Bewerber*innengleichstand bei Aufstellen des Rankings: die/der schwerbehinderte Bewerber/in, wird bevorzugt berücksichtigt.

e) Stellungnahme des MB:

Die Auswahlentscheidung erfolgt nach Art. 33 Abs. 2 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Bei jedem Auswahlverfahren sind die fachlichen und persönlichen Eignungs- und Befähigungsanforderungen individuell bezogen auf den Arbeitsplatz vorab festzulegen. Eine allgemeine Verhältnisbestimmung zwischen fachlichen und anderen Kriterien ist dabei nicht möglich (Eine Programmiererin benötigt beispielsweise nicht die Sozialkompetenz, die ein Sachbearbeiter

mit Außenwirkung oder beratender Funktion benötigt). Kommt es dann auf Grundlage dieser Auswahlkriterien zu einem Gleichstand zwischen einer Bewerbung mit Schwerbehinderung und eine Bewerbung ohne Schwerbehinderung, wird die Bewerbung mit Schwerbehinderung Erfolg haben. Für den Schuldienst, den größten Personalbereich des Landesdienstes, ist diese Auswahl-situation in der Regel aber nicht relevant, da ohnehin nicht alle offenen Stellen besetzt werden können und deshalb in der Regel auch alle geeigneten Bewerbungen zum Erfolg führen.

f) Stellungnahme des MID:

Hinsichtlich der Einbeziehung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern und diesen gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern in ein Auswahlverfahren wird auf die Antwort zu Frage 3 der Kleinen Anfrage KA 8/466 verwiesen.

Die Frage, wie die „gleiche Eignung“ von mehreren Bewerberinnen und Bewerbern definiert wird, ist unter Anwendung des Grundsatzes der sogenannten Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG und der dazu ergangenen Rechtsprechung zu beurteilen. Da die Rechtsprechung fallbezogen und sehr differenziert ist, ist eine allgemeine Beantwortung der Frage nicht möglich. Im Geschäftsbereich des MID wird dementsprechend jeweils durch eine Einzelfallprüfung festgestellt, ob zwei oder mehr Bewerberinnen und Bewerber gleich geeignet sind. In diesem Fall entscheidet sich die Dienststelle für die schwerbehinderte Bewerberin oder den schwerbehinderten Bewerber oder die diesen gleichgestellte Bewerberin oder den diesen gleichgestellten Bewerber.

g) Stellungnahme des MI:

Im MI und in den einzelnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen sowie der Landespolizei ist maßgeblich für die Bewerberauswahl Art. 33 Abs. 2 GG. Hiernach erfolgt der Vergleich der Bewerber vor allem anhand dienstlicher Beurteilungen. Insbesondere bei wesentlich gleichem Gesamtergebnis kommt im Anschluss an einen Vergleich der Gesamturteile ein weiterer Vergleich der Kandidaten anhand der für das Beförderungsamt wesentlichen Einzelaussagen der dienstlichen Beurteilungen in Betracht (BVerfG, Beschluss vom 09.08.2016, 2 BvR 1287/16). Ein -vorschneller- Rückgriff auf das Hilfskriterium „Behinderteneigenschaft“ stellt eine Bevorzugung dar und verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG. Diesem Hilfskriterium darf erst dann Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung von Bewerbern ergibt (BVerwG, Urteil vom 30.06.2011, 2 C 19.10).

Sollte sich auch anhand der dienstlichen Beurteilungen kein wesentlicher Vorsprung ergeben oder verfügen externe Bewerber nicht über aktuelle Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse, werden Vorstellungsgespräche als weiteres leistungsbezogenes Erkenntnismittel eingesetzt. Die Gewichtung der sozialen und fachlichen Kriterien ist von den Umständen des Einzelfalles (z. B. ausgeschriebener Dienstposten oder Arbeitsplatz, besondere fachliche Kenntnisse) abhängig. Eine generelle Aussage ist hierzu nicht möglich. Wenn im Ergebnis der Vorstellungsgespräche eine gleiche Eignung mehrerer Bewerber festgestellt wird, kann auf das Hilfskriterium „Behinderteneigenschaft“ zurückgegriffen werden.

Die Regelung des § 165 Satz 3 SGB IX im Rahmen von Auswahlverfahren wird entsprechend berücksichtigt.

h) Stellungnahme des MWU:

Grundsätzlich sind bei Ausschreibungen Besetzungsentscheidungen nach höchstrichterlicher Rechtsprechung unter Beachtung der Bestenauslese im Sinne Artikel 33 Abs. 2 GG zu treffen. Dem Prinzip der Bestenauslese nach Art 33 Abs 2 GG sind auch die durch das SGB IX sowie die durch das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs 1 AGG geschützten Personengruppen unterworfen.

Die Eignung ist stets anhand des konkreten Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle unter Berücksichtigung des § 165 SGB IX zu beurteilen. Dies gilt auch für das Verhältnis zwischen fachlichen und überfachlichen Kriterien. Zur Erhöhung der Chancen im Auswahlverfahren werden schwerbehinderte Bewerber (m/w/d) nach § 165 Satz 3 und 4 SGB IX regelmäßig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Rahmen des gesamten Auswahlverfahrens, an dem ein schwerbehinderter Bewerber (m/w/d) beteiligt ist, ist die hiesige Vertrauensfrau der Schwerbehinderten (SBV) rechtzeitig und durchgängig eingebunden, um eine angemessene Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Bewerber (m/w/d) sicherzustellen. Zum Beispiel werden auch ihre Kontaktdaten mit den Schreiben an schwerbehinderte Bewerber (m/w/d) (z. B. bei Gesprächseinladung oder Absage) übermittelt, um eine direkte Kommunikation zu ermöglichen. Das wird nach Aussage der SBV sehr unterschiedlich wahrgenommen.

Für gesonderte Maßnahmen oder anderweitige Bewertungskriterien allein für Bewerber (m/w/d) mit einer Schwerbehinderung fehlt es an rechtlichen Grundlagen.

i) Stellungnahme der StK:

Gemäß § 165 S. 3 SGB IX sind Schwerbehinderte zu einem Auswahlgespräch zu laden. Die Einladung ist gemäß § 165 S. 4 SGB IX entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob die fachliche Eignung i. S. des Satz 4 offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen (vgl. Lehr- und Praxiskommentar Dau/ Düwell/Joussen zum SGB IX Rdnr. 19 zu § 165). Von einer Nichteignung kann nur ausgegangen werden, wenn alle Bewerber/innen, die diesem Maßstab nicht genügen, für die zu vergebende Stelle tatsächlich als nicht geeignet behandelt werden. Die Bestenauslese entbindet hingegen nicht von der Pflicht zur Einladung schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Menschen zum Auswahlgespräch. Entscheidungsrelevant ist demnach das Vorliegen der konstitutiven Voraussetzungen des Anforderungsprofils.

Die Auswahl der Bewerber für ein öffentliches Amt erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG. Aufgrund der Konkretisierung des Gleichstellungsgebotes aus Art. 3 Abs. 2 GG wird einem schwerbehinderten Bewerber/einer schwerbehinderten Bewerberin im Rahmen der Auswahl bei gleicher Qualifikation im Einzelfall ein Vorrang eingeräumt. Schwerbehinderung und Gleichstellung stellen in diesem Zusammenhang Hilfskriterien bei der Bestenauslese dar.