

## **Handlungsfeld**

### **4. Arbeit und Beschäftigung**

#### **Textentwurf der Senatorin für Finanzen**

##### **a) Die Zielvorgabe der Behindertenrechtskonvention**

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist das Ziel und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die UN-Behindertenrechtskonvention - Artikel 27 - Arbeit und Beschäftigung - beschreibt das Recht behinderter Menschen auf eine gleichberechtigte Arbeit und Beschäftigung. Gleichzeitig spricht die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27 die staatliche Pflicht aus, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern. Dabei sollen insbesondere auch die Menschen berücksichtigt werden, die eine Behinderung erst während der Beschäftigung erworben haben. Nach Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention soll die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Angelegenheiten von Beschäftigung und Beruf verboten werden. Beschäftigungsmöglichkeiten, beruflicher Aufstieg, Unterstützung beim Erhalt eines Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg sollen gefördert werden.

##### **b) Rahmenbedingungen und bisher durchgeführte Maßnahmen**

###### **Ausbildung:**

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen beschließt im Rahmen der jährlichen Ausbildungsplanung Ausbildungsplätze, die durch Stellenausschreibungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt angeboten werden. In diesen Stellenausschreibungen werden Menschen mit Behinderungen - sofern besondere körperliche Voraussetzungen, wie bspw. im Polizeidienst oder Feuerwehrdienst nicht entgegenstehen - ausdrücklich angesprochen, sich zu bewerben. Im Rahmen der Auswahlverfahren werden die Belange der Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen berücksichtigt und ggf. durch geeignete Maßnahmen ein Nachteilsausgleich gewährleistet. In den jeweiligen Auswahlkommissionen sind entweder die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen bzw. die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen repräsentiert. Diese Vorkehrungen und Maßnahmen haben in einigen Ausbildungsbereichen dazu geführt, dass der Anteil der eingestellten Menschen mit Behinderung größer war als der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen. So betrug bspw. im Jahr 2013 der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen an allen Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (Dualer Studiengang Public Administration) 1,98%, der Anteil der eingestellten Menschen mit Behinderungen betrug in diesem Ausbildungsgang dagegen 8,00%.

Die bei der Senatorin für Finanzen angesiedelte zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) u.a. für die Berufe der Hauswirtschaft im Lande Bremen schafft im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Regelungen, von denen Menschen mit Behinderungen partizipieren. So werden bspw. seit Jahren Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG erlassen; aktuell ist es die Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zur Fachpraktikerin Hauswirtschaft / zum Fachpraktiker Hauswirtschaft. Zielgruppe sind Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX), für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt. So wird jedes Jahr für ca. 40 junge Menschen mit Behinderungen in Bremen und in Bremerhaven eine Möglichkeit geschaffen, eine Ausbildung nach dieser Regelung zu beginnen. Die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch das Aus- und Fortbildungszentrum beteiligt sich im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit einem der Bildungsträger aktiv an dieser Ausbildung. Dadurch können Menschen mit Behinderungen, die das erste Ausbildungsjahr als Fachpraktiker/innen Hauswirtschaft beim Institut für Berufs- und Ausbildungspädagogik e.V. verbracht haben, ab dem zweiten Ausbildungsjahr ihre Ausbildung direkt beim AFZ absolvieren. Sie werden in ihrem zweiten und dritten Ausbildungsjahr in diversen Ausbildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes (z.B. im Kita-Bereich) eingesetzt.

Neben der Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG hat die Senatorin für Finanzen als zuständige Stelle eine Regelung nach § 9 BBiG über die Zusatzqualifikation - Personenbezogene Dienstleistungen in Senioreneinrichtungen für Fachpraktikerinnen / Fachpraktiker Hauswirtschaft erlassen. Dadurch wird eine ausbildungsbegleitende Möglichkeit geschaffen, zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die auf eine spätere berufliche Tätigkeit im Bereich der Senioreneinrichtungen vorbereiten. Vor dem Beginn der Zusatzqualifizierung wird in Beratungsgesprächen darauf geachtet, dass keine Überforderung der Auszubildenden entsteht. Zurzeit absolvieren erstmalig neun junge Menschen mit Behinderungen diese Zusatzqualifizierung. Die Maßnahme wird vor den Sommerferien 2014 abgeschlossen. Für die Absolventinnen und Absolventen dieser Maßnahme erhöhen sich die Chancen auf eine Beschäftigung, besonders im Bereich der Senioreneinrichtungen.

Nach dem Beschluss des Berufsbildungsausschusses vom 16.01.2014 hat die Senatorin für Finanzen als zuständige Stelle eine weitere Regelung nach § 9 BBiG über den Erwerb von hauswirtschaftlichen Kompetenzen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen nach § 136 SGB IX erlassen. Durch diese Regelungen werden Menschen mit Behinderungen entsprechende Kompetenzen in Qualifizierungsbausteinen, zugeordnet dem Niveau 2 im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen, erwerben. Die erste Qualifizierungsmaßnahme hat im

Rahmen einer Kooperation zwischen der Werkstatt Bremen und der Bremer Heimstiftung bereits am 01.02.2014 begonnen. Ziel dieser Qualifizierung ist die Inklusion der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Bereich der Senioreneinrichtungen.

### **Beschäftigung:**

Die öffentlichen Arbeitgeber haben gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Sie erstreckt sich nicht nur auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen, sondern auch auf Initiativen, die Ihnen im öffentlichen Dienst eine berufliche Perspektive eröffnen.

Um diesen Zielen und der besonderen sozialpolitischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers Rechnung zu tragen, hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und dem Gesamtrichterrat für das Land Bremen bereits 2001 gemäß § 83 SGB IX eine Integrationsvereinbarung (IGV) - gültig für alle Dienststellen, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes und der Stadtgemeinde Bremen - geschlossen, diese wurde 2007 novelliert. Bei ihrer Umsetzung verpflichten sich alle Beteiligten - unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der jeweiligen Interessenvertretungen - vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Mit dem Abschluss der IGV hat sich der Senat der Freien Hansestadt Bremen außerdem das beschäftigungspolitische Ziel gesetzt, über die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung hinaus, eine 5 prozentige Beschäftigung sicherzustellen, mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Dieses Ziel erreicht die Freie Hansestadt bereits seit 2001 (*Beschäftigungsquote 2012: 7,04 %*).

Zur Sicherstellung und für eine ressortübergreifende Umsetzung der IGV wurde bei der Senatorin für Finanzen ein Gesamtintegrationsteam eingerichtet. Es besteht aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem Gesamtbeauftragten des Arbeitgebers, einem Mitglied des Gesamtpersonalrats und einer Vertreterin der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Das Gesamtintegrationsteam trifft sich regelmäßig und hat u.a. die Aufgabe - ableitend aus der Berichterstattung - notwendige übergreifende Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen. Vertreterinnen und Vertreter des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters - oder auch anderer Träger - werden bei Bedarf zu diesen Treffen hinzugezogen.

Die Freie Hansestadt Bremen ist sich ihrer Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber bewusst und wird ihrer Vorbildfunktion bei der Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe

schwerbehinderter Menschen - insbesondere im Berufsleben - gerecht. Dennoch gilt es, die erkennbaren positiven Entwicklungen und Tendenzen auszubauen und weiter zu stärken sowie bestehende Defizite im Bereich der Schwerbehindertenintegration und im Bereich der gleichberechtigten Teilhabe weiter abzubauen und die Bereitschaft zu Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben weiter zu steigern.

Der Senat bemüht sich, gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie auch mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter, schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst aufzuzeigen. Das erfolgt in der Regel durch gezielte Stellenausschreibungen, in denen grundsätzlich darauf hingewiesen wird, dass schwerbehinderten Menschen bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen/Bewerbern gegeben wird.

Schwerbehinderte Menschen können sich grundsätzlich auf jede freie und frei werdende Stelle bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber des allgemeinen Arbeitsmarktes können sich auch auf die verwaltungsinternen Stellenausschreibungen bewerben, die sich nur an unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bremischen öffentlichen Dienstes richten. Daher haben schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit, sich im Internet - auf der Homepage der Freien Hansestadt Bremen (bremen.online - [www.stellen.bremen.de](http://www.stellen.bremen.de)) - über alle freien und frei werdenden Stellen zu informieren. Das gilt auch für die aktuellen Ausbildungsplatzangebote. Alle Stellenausschreibungen können abonniert werden. Die Ausschreibungstexte werden in der Regel per E-Mail aber auch per Post übermittelt.

Außerdem können schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen über ein ebenfalls unter bremen.online zur Verfügung gestelltes „Bewerbungsformular“ eine Initiativbewerbung an die Freie Hansestadt Bremen richten.

Ergänzend gibt es auch interne Maßnahmen, um die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Durch mehrere Senatsbeschlüsse sind Haushaltsmittel/Stellen für die unbefristete Einstellung von besonders schwer betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Verfügung gestellt worden. Im Jahr 2013 wurden über diesen Pool 63 schwerbehinderte Menschen - davon 20 schwerbehinderte Frauen - finanziert und beschäftigt.

Da die mittlerweile in der öffentlichen Verwaltung zu besetzenden Dienstposten und Arbeitsplätze überwiegend sehr hohe Qualifikationsanforderungen an die Bewerber und Bewerberinnen stellen ist die Folge, dass für dieses Arbeitsplatzsegment potentiell weniger geeignete Bewerber und Bewerberinnen zur Verfügung stehen. Das spiegelt sich auch in einer geringeren Zahl

schwerbehinderter Bewerber und Bewerberinnen wider. Aufgrund ihrer Einschränkungen - die sich aus ihrer Behinderung ergeben - fällt schwerbehinderten Menschen teilweise schwer, entsprechende Qualifikationsprofile zu entwickeln. Um auch eine mittelbare Förderung bzw. Integration behinderter Menschen, insbesondere solcher, die auf dem ersten Arbeitsmarkt nur schlecht oder gar nicht vermittelt werden können, zu erwirken gibt es die Möglichkeit, Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen zu vergeben und so zu einer Beschäftigung behinderter Menschen beizutragen. Im Jahr 2013 wurden von der Freien Hansestadt Bremen Aufträge in der Gesamthöhe von 588.323,68 Euro an unterschiedlichste Werkstätten für schwerbehinderte Menschen erteilt.

Bei der Vermittlung arbeitssuchender schwerbehinderter Menschen arbeitet die Freie Hansestadt Bremen eng mit der Integrationsfachdienst Bremen GmbH (ifd bremen) zusammen. Der ifd bremen ist ein gemeinnütziger Dienstleister im Bereich „Gesundheit, Behinderung und Arbeit“ und unterstützt seit vielen Jahren gezielt die Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen am Arbeitsleben. Immer wieder werden durch diesen Fachdienst schwerbehinderte Arbeitssuchende in Stellenbesetzungsverfahren eingebracht. Hierbei handelt es sich sowohl um Stellenbesetzungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, als auch um verwaltungsinterne Stellenbesetzungen. Die Freie Hansestadt Bremen unterstützt den ifd bremen, in dem sie sich bei den ausschreibenden Dienststellen für eine vorrangige Berücksichtigung der zu Vermittelnden einsetzt. Darüber hinaus wird die Dienststelle über Eingliederungshilfen und Fördermöglichkeiten informiert bzw. bei der Beantragung dieser Mittel unterstützt.

Gemäß § 81 SGB IX ist die berufliche Fort- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Weiterbildung stellt eine wichtige Form des lebenslangen Lernens dar. Berufliche Weiterbildung verfolgt das Ziel, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder auch einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Das gilt für behinderte Menschen genauso, wie für nicht behinderte Menschen. Im zentralen Fortbildungsprogramm der Freien Hansestadt Bremen werden daher regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen für schwerbehinderte Menschen angeboten. 2013/2014 wird erstmalig und bedarfsorientiert die Veranstaltung „Grundlagen der Verwaltungsarbeit für hörgeschädigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ angeboten. Zu den Inhalten, die über einen Zeitraum von 23 Tagen vermittelt werden, zählen u.a. Arbeitstechniken, Betriebswirtschaftslehre/Haushaltsrecht, Allgemeines Verwaltungsrecht, Staats- und Verfassungsrecht, Recht des öffentlichen Dienstes, Verwaltungslehre, Organisation und neue Bürotechnologien sowie Rechtschreibung und Zeichensetzung. Des Weiteren wurde die bereits über Jahre erfolgreich durchgeführte Veranstaltung „Naharbeit kostet (Seh-)Kraft“ speziell für die Zielgruppe der gehörlosen und hörgeschädigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet.

**Prävention:**

Die Bedeutung von Präventivmaßnahmen bei behinderten, schwerbehinderten oder von einer Behinderung bedrohten Menschen wird im SGB IX besonders hervorgehoben. Daher wurden in der IGv konkrete Maßnahmen der Prävention fest verankert.

Entscheidend für eine erfolgreiche Prävention ist bereits die Früherkennung von Handlungsbedarfen bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten. Sie soll den Erhalt der Gesundheit sicherstellen und damit die Erkrankungswahrscheinlichkeit bzw. -gefahr frühzeitig senken und die Fortsetzung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses der betroffenen schwerbehinderten Person gewährleisten.

Dabei gibt es viele innerbetriebliche Maßnahmen zur Verhinderung, Früherkennung bzw. Beseitigung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, wie z.B. die Beschäftigung der betroffenen schwerbehinderten Person entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch den zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst, behinderten- / gesundheitsgerechte Ausstattung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, Anwendung ergonomisch sinnvoller Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisation, Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen, Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes, Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung), innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 33 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX), wie berufliche Anpassung und Weiterbildung, Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, Umsetzung oder Versetzung.

Sind entsprechende Maßnahmen jedoch nicht ausreichend, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu beseitigen, sind darüber hinaus auch außerbetriebliche Maßnahmen zu prüfen, wie z.B. die Möglichkeit einer psychosozialen Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz durch einen externen Anbieter, wie z.B. dem ifd bremen, mit der die Freie Hansestadt Bremen bereits seit vielen Jahren eng zusammenarbeitet.

Der Senat räumt der Entwicklung von gesundheitsfördernden Maßnahmen am Arbeitsplatz für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst einen hohen Stellenwert ein. Bereits seit Juni 2009 bildet die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst den konzeptionellen und strukturellen Rahmen für die Entwicklung präventiver Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt dabei die Doppelstrategie sowohl einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechten Organisation der Arbeit (Verhältnisprävention) als auch einer Stärkung der Eigenverantwortung und Ressourcen der Beschäftigten für ihre Gesundheit (Verhaltensprävention). Damit ist ein systematischer, erfolgversprechender und effizienter Prozess in Gang gesetzt worden, der in den Dienststellen durch das zentrale

Unterstützungsangebot des Kompetenzzentrums Gesundheitsmanagement bei der Senatorin für Finanzen begleitet wird.

Der Senat spricht sich dafür aus, dass die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit angesichts der gesamtgesellschaftlichen demografischen Entwicklung und der Anforderungen, die sich daraus für den öffentlichen Dienst ergeben, zu den zentralen strategischen Zielsetzungen des Personalmanagements der Freien Hansestadt Bremen gehört. Diese erfordert Initiativen in den Handlungsfeldern Gesundheitsmanagement, Fort- und Weiterbildung, Arbeitsgestaltung sowie Führungsverhalten. So werden im Rahmen des Fortbildungsprogramms eine Vielzahl von Veranstaltungen angeboten, die unmittelbar einen gesundheitsgerechten Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz unterstützen sollen und damit mittelbar Erkrankungen vorbeugen helfen. Mit diesen Fortbildungsangeboten werden die individuellen Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten gefördert. Auch die Regelungen, Handlungshilfen und Fortbildungsangebote zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) leisten einen Beitrag zum besseren Umgang mit erkrankten Beschäftigten. Im Rahmen des BEM zu Vereinbarungen zu gelangen, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern, ist ein Beitrag zur Vorbeugung erneuter Erkrankungen und ggf. zur Verringerung der Neuankennung eines Schwerbehindertenstatus.

Speziell im Hinblick auf die Prävention von seelischen Erkrankungen wurde im Februar 2011 das Modellprojekt „five“ („**five**“ - **f**ührungskräfte **i**n **v**erantwortung) in Kooperation mit dem ifd bremen entwickelt. Es unterstützt Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht für die Gesundheit ihrer Beschäftigten, insbesondere im Umgang mit psychischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen, bei Stress, Burnout, Depression oder Erschöpfung. Denn insbesondere im Zusammenhang mit psychischen Beeinträchtigungen sind frühzeitige Interventionen erwiesenermaßen ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Chance auf Genesung und die Vermeidung von Chronifizierung bis hin zur Schwerbehinderung. Ebenfalls in Kooperation mit dem ifd bremen gibt es seit 2001 die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte mit gesundheitlichen und / oder psychosozialen Beeinträchtigungen. Zielsetzung ist es zum Erhalt des Arbeitsplatzes beizutragen und negativen Krankheitsentwicklungen vorzubeugen.

Um den Auswirkungen von Belastungen in verlängerten Berufsbiografien entgegenzuwirken und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten, sollen zukünftig bestehende Ansätze in der Schnittstelle von Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verstärkt und systematisch genutzt werden. Zu nennen ist hier als Beispiel die vom Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement geplante Kampagne zur Rückenprävention für 2013/2014. Muskel- und Skelett-Erkrankungen (MSE) haben für das Gesundheitsgeschehen in der

Arbeitswelt und insbesondere auch im Verwaltungsbereich eine herausragende Bedeutung. Sie verursachen ca. ein Viertel aller krankheitsbedingten Ausfalltage und sind der häufigste Grund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Bei der Entwicklung der genannten und zukünftigen präventiven Maßnahmen ist die besondere Altersstruktur im bremischen öffentlichen Dienst zu berücksichtigen. Bei einem Altersdurchschnitt von 47,6 Jahren und einem Anteil der über 55-Jährigen von annähernd 30% (Personalbericht 2011) ist aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse davon auszugehen, dass bei längerer Belastungs- und Verschleißdauer die Chronifizierung von gesundheitlichen Einschränkungen bei einem Anteil der Beschäftigten zunimmt.

### c) Geplante Maßnahmen

Maßnahmen	<u>Federführung</u> Weitere Beteiligte	<u>Zeitraumen der Umsetzung</u> Land / Stadt
<b>Ausbildung:</b>		
Intensivierung der Bemühungen zusammen mit den Kooperationspartnern Agentur für Arbeit, Jobcenter und Gesamtschwerbehindertenvertretung, junge schwerbehinderte Menschen für eine Ausbildung, ein Praktikum oder ein Referendariat im öffentlichen Dienst zu gewinnen	Senatorin für <u>Finanzen</u> Agentur für Arbeit, Jobcenter, Gesamtschwerbehindertenvertretung	<u>laufend</u> Stadt und Land
Visuelle und sprachliche Betonung des Aspekts „schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber“ im Rahmen der Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel....“	Senatorin für <u>Finanzen</u> Aus- und Fortbildungszentrum	erstmalig geplant bis Ende 2014, dann laufend bzw. schwerpunktmäßig bei der Ausschreibung von <u>Ausbildungsplätzen</u> Stadt und Land
<b>Beschäftigung:</b>		
Förderung und Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen		
Erprobung anonymisierter Bewerbungsverfahren über das Online-Bewerbungsmanagementsystem Kopers in Bereichen, in denen die Voraussetzungen wie Möglichkeiten zur Standardisierung und Digitalisierung gegeben sind.	Senatorin für <u>Finanzen</u> Speziell ausgewählte Ressorts bzw. Dienststellen	Modelhaft geplant ab dem 01.10.2014 ( <u>max. für 3 Jahre</u> ) Stadt und Land
Beschäftigungsquote von mindestens 6 %.	Senatorin für <u>Finanzen</u> Alle Ressorts	<u>laufend</u> Stadt und Land
Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gemäß § 141 SGB IX.	Senatorin für <u>Finanzen</u> Alle Ressorts	<u>laufend</u> Stadt und Land
<u>Prüfauftrag:</u> Anpassung und Aktualisierung der Integrationsvereinbarung unter	Senatorin für <u>Finanzen</u>	<u>bis Ende 2015</u> Stadt und Land



Berücksichtigung der Vorgaben aus der UN-Behindertenrechtskonvention	Gesamtschwerbehindertenvertretung Gesamtpersonalrat	
<b>Prüfauftrag:</b> Entwicklung eines Konzeptes für Integrationsabteilungen und -projekten für Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst (z.B. Druckereien / Poststellen / Reinigungsdienste).	Senatorin für Finanzen	<u>bis Ende 2015</u> Stadt und Land
<b>Prävention / Gesundheitsmanagement:</b>		
Verstärkung und Systematisierung bestehender Ansätze in der Schnittstelle von Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (z.B. im Handlungsfeld psychische Belastung und deren Integration in die Gefährdungsbeurteilung).	Senatorin für Finanzen	<u>laufend</u> Stadt und Land
Entwicklung und Durchführung von Kampagnen zur Prävention durch das Kompetenzzentrum Gesundheit. (Aktuell 2013/14 z.B. Kampagne zur Rückenprävention)	Senatorin für Finanzen	<u>laufend</u> Stadt und Land
Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Hinblick auf Akzeptanz und Wirksamkeit von Maßnahmen. Ggf. Überarbeitung der bestehenden Handlungshilfe.	Senatorin für Finanzen	<u>bis Ende 2015</u> Stadt und Land
<b>Schulung / Fort- und Weiterbildung:</b>		
Spezielle Angebote für gehörlose und hörgeschädigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im zentralen Fortbildungsprogramm der Freien Hansestadt Bremen.	Senatorin für Finanzen	<u>laufend</u> Stadt und Land
Angebot einer Fortbildung zur Anwendung der Leichten Sprache im zentralen Fortbildungsprogramm der Freien Hansestadt Bremen.	Senatorin für <u>Finanzen</u> Gesamtschwerbehindertenvertretung Gesamtpersonalrat	<u>2014 / 2015</u> Stadt und Land
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten für Ihre Gesundheit im zentralen Fortbildungsprogramm der Freien Hansestadt Bremen..	Senatorin für Finanzen	<u>laufend</u> Stadt und Land
Berücksichtigung des Punktes Gesundheitsmanagement in der Führungskräftefortbildung im zentralen Fortbildungsprogramm der Freien Hansestadt Bremen.	Senatorin für Finanzen	<u>laufend</u> Stadt und Land