



Bericht

der Landesregierung

Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den öffentlichen Dienst

Drucksache 16/589

Federführend ist das Innenministerium

Die Fraktionen von CDU und SPD haben mit Drucksache 16/589 die Landesregierung aufgefordert, in der 11. Tagung des schleswig-holsteinischen Landtages einen schriftlichen Bericht zu Maßnahmen der Landesregierung zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den öffentlichen Dienst zu geben, der insbesondere auf die Punkte eingeht:

1. mit welchen Maßnahmen die Landesregierung das Ziel der Beschäftigungsquote von 5 % schwer behinderter Menschen in ihrem Verantwortungsbereich erreichen will,
2. welche spezifischen arbeitsvorbereitende Maßnahmen zur Überwindung von Einstellungshemmnissen dabei eingeplant werden,
3. welche Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Behinderungen einbezogen werden,
4. welche Kosten durch die Nichterfüllung der Quote entstehen, in welchen Bereichen die Quote erfüllt bzw. übererfüllt wird, in welchen Bereichen sie nicht erfüllt wird und welche Maßnahmen die Landesregierung ergreifen will, damit die Quote künftig erfüllt wird.

Vorbemerkung

Der Berichtsantrag und der Zeitpunkt seiner Vorlage im schleswig-holsteinischen Landtag lassen eine aktuelle weitere Erhebung von Daten und deren Auswertung nicht zu. Der Bericht ergeht daher auf der Grundlage der vorhandenen aktuellen Daten. Zu diesem Zeitpunkt liegen die für das Jahr 2005 zu erhebenden Daten für schwerbehinderte Beschäftigte beim Land Schleswig-Holstein noch nicht vor. Mitgeteilt werden daher Daten aus dem Jahr 2004.

Ich verweise auf den Bericht des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung über die Situation der behinderten Menschen in Schleswig-Holstein sowie über seine Tätigkeit (LT-Drs. 16-0043). In diesem werden die Maßnahmen der Landesregierung zur Integration von Menschen mit Behinderung in den öffentlichen Dienst dargestellt. Die Ausführungen werden insoweit berücksichtigt, wie sie für den vom schleswig-holsteinischen Landtag angeforderten Bericht der Landesregierung bedeutsam sind.

Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst

Grundsätzlich gelten die Regelungen nach der Vereinbarung nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Dezember 1999 (GVOBl. Schl.-H. 2000 S. 3), die Richtlinien über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe Schwerbehinderter in der Landesverwaltung (Schwerbehindertenrichtlinien); diese sind in einer Bekanntmachung der Neufassung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein 2001 S. 6 veröffentlicht.

Die Landesregierung hat eine interministerielle Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung beim Land eingesetzt.

Diese Arbeitsgruppe entwickelte einen Maßnahmenkatalog, der im November 2000 von der Landesregierung zur Umsetzung beschlossen wurde.

Einzelne Maßnahmen sind:

1. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden in jedes Bewerbungsverfahren einbezogen. Dies gilt auch für vorliegende Initiativbewerbungen, die mit Profilen von frei werdenden Stellen abgeglichen werden, so dass auch bei interner Besetzung bei Vorliegen der Voraussetzungen schwerbehinderte Menschen von außen nachrücken können. Diese Verfahrenspraxis hat sich bewährt. Schwerbehinderte Menschen erhalten auf diese Weise die Möglichkeit zur Teilnahme an Auswahlverfahren, auch wenn die Stelle nicht öffentlich ausgeschrieben ist; in diesen Fällen wird auch im Bereich der Bundesagentur für Arbeit gefragt, ob geeignete Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen.
2. Besetzung von Ausbildungsplätzen mit 20 % schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern (§ 12 c Abs. 1 Sätze 3 und 4 des Haushaltsgesetzes 2006). Bewerberinnen und Bewerber werden ohne eine leistungsbezogene Vorauswahl zum Eignungstest eingeladen, sofern sie die grundsätzlichen Vorbildungsvoraussetzungen für eine Einstellung in die betreffende Funktionsebene nachgewiesen hatten. Soweit dies erforderlich war, wurden die schriftlichen Tests der Behinderung der Bewerberin oder des Bewerbers angepasst (z.B. Einzeltests durchgeführt, ein größeres Schriftbild gewählt, ein Laptop zur Verfügung gestellt, längere Pausen gewährt). Häufig stehen keine geeigneten schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber für die Besetzung der Ausbildungsplätze zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht möglich, die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit 20 % schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern zu erreichen. Werden schwerbehinderte Menschen zur Ausbildung eingestellt, so ist in den einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften geregelt, dass schwerbehinderten Nachwuchskräften oder diesen Gleichgestellten, die infolge ihrer Behinderung anderen gegenüber im Nachteil sind, für die geforderten Leistungsnachweise angemessene Erleichterungen gewährt werden können.
3. Nach § 12 b Nr. 6 des Haushaltsgesetzes 2006 kann das Finanzministerium auf Antrag der obersten Landesbehörden bis zu 130 unbesetzte Planstellen und Stellen, die den Vermerk „künftig wegfallend“ tragen, zweckgebunden für die Einstellung arbeitsloser Schwerbehinderter bereitstellen; es kann die Planstellen und Stellen dabei auch zwischen den Einzelplänen übertragen. Mit der Bereitstellung ist der Vermerk in „darf nur mit einem oder einer arbeitslosen Schwerbehinderten besetzt werden“ zu ändern. In Anspruch genommene Ermächtigungen aus gleich lautenden Regelungen der Vorjahre sind anzurechnen.
4. Nach § 12 c Abs. 1 Satz 1 und 2 des Haushaltsgesetzes 2006 kann das Finanzministerium die im Einzelplan 04, Kapitel 0401, bei der Titelgruppe 66 veranschlagten Planstellen und Stellen auf Antrag des Innenministeriums im Einvernehmen mit dem jeweils betroffenen Ressort in dessen Einzelplan umsetzen. Die umgesetzten Stellen werden mit dem Vermerk „darf nur mit einem oder einer arbeitslosen Schwerbehinderten besetzt werden“ versehen werden.
5. Nach § 13 Abs. 7 des Haushaltsgesetzes 2006 gilt das Wiederbesetzungsverbot von Planstellen während der Freistellungsphase im Rahmen von Altersteilzeit nach dem sog. Blockmodell und das Inabgangstellen von Planstellen nach Frei-

werden infolge Ablaufs der Altersteilzeit nicht für Planstellen, die mit Schwerbehinderten besetzt waren.

6. Im Innenministerium besteht eine Erfassungsstelle für Bewerbungen von schwerbehinderten arbeitslosen Menschen. Auf Grundlage der hier vorliegenden Bewerbungen wird in allen Ausschreibungsverfahren aller Landesdienststellen und der Hochschulen geprüft, ob geeignete Bewerbungen vorliegen. Wenn dies der Fall ist, werden die Bewerbungsunterlagen den ausschreibenden Dienststellen zur Verfügung gestellt. Diese prüfen, ob die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit der benannten Person möglich ist.
7. Die Einrichtung von Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung soll die Möglichkeit schaffen, in verschiedenen Bereichen Dienste des Landes kennen zu lernen und die eigenen Fähigkeiten für diese Tätigkeiten einzuschätzen. Die Dienststellen können erkennen, ob Sie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen oder einrichten können, außerdem trägt ein Praktikum zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit Behinderung bei. Von diesen Möglichkeiten ist in den vergangenen Jahren – in den Ressorts unterschiedlich – Gebrauch gemacht worden. Die schwieriger werdende Lage in den Personalhaushalten der Ressorts hat dazu geführt, dass von der Durchführung von Praktika in diesen Fällen kaum noch Gebrauch gemacht wird, weil die Möglichkeit, geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, wegen des Zwangs zur Einsparung von Personalkosten nicht besteht.
8. Zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Belange von schwerbehinderten Menschen sind Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt worden, an denen die Führungskräfte verpflichtet waren, teilzunehmen. Inhalte dieser Seminare waren eine rechtliche Zusammenfassung der Rahmenbedingungen sowie die Vorstellung der zuständigen Institutionen und deren regional beteiligten Akteure und die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung. Hierzu erfolgte eine kurze Übung, bei der die Teilnehmenden aktiv die Rolle behinderter Menschen einnahmen. Dies geschah durch Sinnesblockaden (Hören, Sehen) oder Mobilitätsveränderung (Rollstuhl). In dieser Rolle waren Aufgaben zu erledigen. Anschließend wurden die Erfahrungen ausgetauscht und mit psychologischen Fachkräften vertieft reflektiert.
Die Fortbildungsangebote führen diese Fortbildungsmaßnahmen fort; Führungskräfte erhalten so Gelegenheit zur Teilnahme. Es wird in der Praxis darauf geachtet, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Führungsverantwortung übernehmen, diese Fortbildungsveranstaltungen besuchen. Es erscheint erforderlich, dass Führungskräfte in angemessenen zeitlichen Abständen regelmäßig an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen.

Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe

Seit mehreren Jahren steigt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen an:

Jeweils zum Stichtag 31.10: 2001: 4,37 %

2002: 4,45 %

2003: 4,67 %

2004: 4,80 %.

Tatsächlich sind im Jahr 2004 insgesamt 2686 Arbeitsplätze im Landesdienst durch schwerbehinderte Menschen besetzt gewesen. Dennoch wird in der Gesamtheit die gesetzliche Pflichtquote nicht erfüllt.

Die Beschäftigungsquoten der einzelnen Ministerien weichen voneinander ab. Die Aufschlüsselung auf die Geschäftsbereiche ist aus der Anlage 1 ersichtlich.

In absoluten Zahlen ist die größte Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1.176 im Jahr 2004) in dem Geschäftsbereich des ehemaligen Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur tätig gewesen. Hier wird allerdings die angestrebte Quote von 5 % mit 3,76 % nicht erreicht. Angesichts der notwendigen Qualifizierung für die Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer ist es im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern ungleich problematischer, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber ohne originäre Lehramtsausbildung zu gewinnen. Lehrkräfte müssen über einen Hochschulabschluss verfügen. Auf dieses Qualifikationsanfordernis kann auch bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nicht verzichtet werden. Der in der Arbeitszeitverordnung vorgesehene Verzicht auf eine Erhöhung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Beschäftigte wird möglicherweise dazu führen, dass Lehrkräfte, die bislang darauf verzichteten, ihre Schwerbehinderteneigenschaft anerkennen zu lassen oder ihre anerkannte Schwerbehinderung zu offenbaren, diese Haltung revidieren, so dass sich die Quote den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend erhöht.

Die Landesregierung sieht gegenwärtig keine Möglichkeit, über die dargelegten Rahmenbedingungen hinaus weitere Maßnahmen zu ergreifen, weil auf notwendige Qualifikationen und körperliche Eignung – etwa im Bereich der Landespolizei – für die Erfüllung der speziellen Aufgaben nicht verzichtet werden kann.

Bei einer Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 4,80 % beträgt die im Jahr 2004 gezahlte Ausgleichsabgabe 40.535,76 €. Die Abgabe hat damit den geringsten Stand seit ihrer Erfassung im Jahr 1975 erreicht (vgl. Anlage 2). Hinzuweisen ist darauf, dass seit dem Jahr 2001 die Beschäftigungsquote von 6 % auf 5 % abgesenkt worden ist.

Der für die Ausgleichsabgabe im Jahr 2004 angegebene Betrag entspricht der tatsächlich im Jahr 2004 zu leistenden Ausgleichsabgabe, die mit dem Haushalts-Ist des Jahres 2004 nicht verglichen werden kann. Unterschiede ergeben sich durch zu berücksichtigende Faktoren, die sich erst im Laufe des Folgejahres konkretisieren

lassen; diese Faktoren mindern die Ausgleichsabgabe 2004. So sind für das Jahr 2004 Guthabensummen aus Anlass nachträglich anerkannter Schwerbehinderungen und durch Aufträge von Landesdienststellen an Werkstätten für behinderte Menschen von der sich rechnerisch ergebenden Ausgleichsabgabe abgesetzt worden. Des Weiteren sind Ausgleichsrechnungen aus dem Jahr 2002 berücksichtigt worden. Für die Haushaltsplanung und die mittelfristige Finanzplanung bei der Ausgleichsabgabe kann wegen der Unwägbarkeiten (wie verändert sich die Anzahl der zu berücksichtigenden Pflichtarbeitsplätze und deren tatsächliche Besetzung mit schwerbehinderten Menschen) keine Präzisierung vorgenommen werden. Insbesondere können Faktoren, wie die Anerkennung von Schwerbehinderungen, die Entwicklung des Anteils von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Personalveränderungen sowie die Höhe der Beträge aus Aufträgen von Landesdienststellen an Werkstätten für behinderte Menschen, die insgesamt die Höhe der Ausgleichsabgabe mindern, nicht präzisiert werden.

Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung

Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen in den Landesdienst oder bei Eintritt einer Schwerbehinderung von im Landesdienst tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird in Absprache mit diesen geprüft, welche arbeitsorganisatorischen Maßnahmen erforderlich sind, um eine der individuellen Behinderung Rechnung tragende Beschäftigung zu ermöglichen. Mit Hilfe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landesamtes für soziale Dienste aus dem Bereich begleitende Hilfe im Arbeitsleben wird die erforderliche Ausstattung der Arbeitsplätze im Einzelfall geprüft; die notwendigen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen werden nach Möglichkeit realisiert. Diese Zusammenarbeit ist außerordentlich hilfreich und führt im Regelfall zum gewünschten Erfolg.

Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen und Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen, um den Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsleben zur Wirkung verhelfen zu können.

Die rechtliche Stellung der Schwerbehindertenvertretung ergibt sich aus Kapitel 5 des Sozialgesetzbuches IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – und, im Rahmen der Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat, aus dem Mitbestimmungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein. Die wirksame Wahrnehmung der Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf diese Weise sichergestellt.

Über diese durch Rechtsvorschriften geregelte Zusammenarbeit hinaus bestehen zwischen den Dienststellen und den Schwerbehindertenvertretungen weitere informelle Wege der Zusammenarbeit aus aktuellem Anlass oder in regelmäßig vereinbarten Besprechungsterminen. Es gilt, diese vertrauensvolle Zusammenarbeit im Interesse der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in möglichst vielfältigen persönlichen Kontakten zu fördern und zu festigen.

Arbeitsgruppe zur Förderung der Beschäftigungsquote schwer behinderter Menschen beim Land Schleswig-Holstein

Diese von der Landesregierung eingesetzte interministerielle Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung beim Land setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Hauptschwerbehindertenvertretungen der Landesverwaltung, der Schwerbehindertenvertretung des Innenministeriums sowie von Vertretern aus den Ressorts Innenministerium (Federführung), Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren sowie Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr und dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen.

Die Arbeitsgruppe hat sich vorrangig mit dem Ziel der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Landesdienst befasst. Im Hinblick auf die aktuelle Haushaltssituation des Landes und die damit verbundenen erforderlichen Einsparungen in den Personalbudgets der Ressorts prüft die Arbeitsgruppe Möglichkeiten, ihr Arbeitsfeld so zu erweitern, dass zusätzlich zu der bisherigen Aufgabenstellung die Unterstützung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Landesdienst in den Blick genommen wird. Nach Klärung der hier bestehenden Arbeitsmöglichkeiten wird angestrebt, dass das Innenministerium die Landesregierung bittet, den Auftrag der Arbeitsgruppe entsprechend zu erweitern.

Integration, Prävention, Eingliederungsmanagement

1. Integrationsvereinbarung

Nach § 83 des Sozialgesetzbuches IX treffen die öffentlichen Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und den betroffenen Personalvertretungen in Zusammenarbeit mit der oder dem Beauftragten des Arbeitgebers, die oder der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt, eine verbindliche

Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der betroffenen Personalvertretungen hierüber verhandelt.

Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Dienststellen.

In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,

6. über die Hinzuziehung des Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

2. Bericht des Arbeitgebers

In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (§ 83 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX).

3. Prävention

Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die zuständige Personalvertretung sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX).

In der Praxis wird entsprechend verfahren.

4. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Personalvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX). Soweit erforderlich, werden der Betriebsarzt und ggf. das Integrationsamt hinzugezogen. In jedem Fall ist die betroffene Person zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen oder verwendeten Daten hinzuweisen.

In der Praxis ist zu erkennen, dass im Einzelfall die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Eingliederungsmanagement unter Einbeziehung von Personalvertretung und ggf. der Schwerbehindertenvertretung nicht wünschen. Über die Einbeziehung des Betriebsarztes oder des Integrationsamtes wird grundsätzlich im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter entschieden.

5. Gesundheitsförderung

Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein besonders geeignetes Mittel, der Verschlechterung der gesundheitlichen Situation Einzelner, insbesondere auch schwerbehinderter Menschen, entgegen zu wirken. Es ist erforderlich, dass die hierfür erforderlichen Aktivitäten möglichst kontinuierlich und am Bedarf des jeweiligen Bereichs orientiert entwickelt werden. Die Einbeziehung von Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen sowie des Betriebsarztes von vornherein erscheint sinnvoll.

In der Praxis wird der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter be-

sondere Aufmerksamkeit geschenkt. So sind Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung gebildet worden, die – bezogen auf die Verhältnisse in der Dienststelle – Vorschläge für die Sicherheit in den Dienststellen, für Verbesserungen des Arbeitsablaufs und für geeignete Fortbildungsveranstaltungen unterbreiten.

Eine wichtige Erkenntnisquelle für die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die sie besonders belastenden Situationen in ihrem Arbeitsleben kann eine Mitarbeiterbefragung sein.

Sonderveranstaltungen, wie etwa der Tag der Gesundheit in einer Organisationseinheit, verdeutlichen, wie wichtig es ist, persönlich die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass sich die Verlängerung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte ab 01.08.2006 um eine Stunde nicht auf die schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten auswirkt. Diese sind weiterhin zur Dienstleistung an 40 Stunden in der Woche verpflichtet.

Anlage 1

Innenministerium
des Landes Schleswig-Holstein
IV 138 – 0317.22/2004

Stand: 31.10.2004

Schwerbehinderte Beschäftigte beim Land Schleswig-Holstein

Geschäftsbereich	Arbeitsplätze nach § 73 Abs. 1-3 SGB IX	Pflichtquote (5 %)	Durch Schwerbehinderte besetzte Arbeitsplätze	
			Absolut	in %
Landtag	118	6	17	14,41
LRH	95	5	9	9,47
Ministerpräsidentin	168	8	15	8,92
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	31240	1562	1176	3,76
Innenministerium gesamt	9925	496	527	5,31
Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie	4877	244	315	6,46
Finanzministerium	5127	256	294	5,73
Ministerium für Umwelt, Natur- schutz und Land- wirtschaft	1197	60	89	7,44
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz	1312	66	122	9,30
Ministerium für Wirtschaft, Ar- beit und Verkehr	1928	96	122	6,33
Land Schleswig- Holstein gesamt	55987	2799	2686	4,80
				12.07.2005/Fo

Anlage 2

-Innenministerium
des Landes Schleswig-Holstein
- IV 138 - 0317.22/04 -

Schwerbehinderte Beschäftigte beim Land Schleswig-Holstein und gezahlte Ausgleichsabgabe 1975 - 2004

Jahr	Schwerbehinderte Beschäftigte Stand: 31.10.		gezahlte Ausgleichsabgabe abzgl. Guthaben
	absolut	in %	
1975	1.700	3,03	2.090.874 DM
1976	1.793	3,11	2.004.514 DM
1977	1.886	3,18	1.983.098 DM
1978	2.040	3,39	1.803.946 DM
1979	2.205	3,60	1.559.041 DM
1980	2.560	4,07	1 269.326 DM
1981	2.831	4,44	699.446 DM
1982	2 863	4,47	879 831 DM
1983	2 821	4,42	940 337 DM
1984	2 710	4,23	1 039 904 DM
1985	2 642	4,10	1 189 140 DM
1986	2 691	4,28	1.310.103 DM
1987	2 637	4,17	1.779.679 DM
1988	2.567	4,03	1.916.658 DM
1989	2.571	3,98	2.078.226 DM
1990	2.625	4,04	2.265.265 DM
1991	2.789	4,23	2.459.169 DM
1992	2.873	4,32	2.388.305 DM
1993	2.998	4,50	2.181.005 DM
1994	3.146	4,72	1.887.923 DM
1995	3.191	4,75	1.611.192 DM
1996	3.084	4,79	1.610.441 DM
1997	3.003	4,71	1.522.982 DM
1998	2.929	4,64	1.612.274 DM
1999	2.509	4,46	1.786.955 DM
2000	2.452	4,45	1.552.551 DM
2001*	2.443	4,37	302.316,44 €
2002*	2.525	4,45	325.741,90 €
2003*	2.636	4,69	115.196,16 €
2004	2.686	4,80	40.535,76 €

* Beschäftigungsquote 5 %.

(Ausgleich gezahlt Gesamtaufstellung/12.07.2005)