

Landesaktionsplan

| | |
|---------------------|---|
| Ressort: | Staatskanzlei (StK) |
| Referat: | StK 14 |
| überg. Ziel: | Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Gesellschaft für die Inklusion und Menschen mit Behinderungen ausbauen |
| Titel der Maßnahme: | Steigerung der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein |

Beschreibung: **in normaler Sprache:**

Die Staatskanzlei prüft derzeit, welche Instrumente geeignet und umsetzbar sind, um die Quote von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein zu erhöhen. Ausgangspunkt der Prüfung ist nicht zuletzt der Landtagsantrag der Regierungsfractionen ?Inklusive Landesverwaltung weiterentwickeln ? Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) stärken? (Drucksache 20/3256). In dem Antrag, der am 23. Mai 2025 durch den Landtag beschlossen worden ist, wird die Staatskanzlei um die Entwicklung konkreter Einzelmaßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung gebeten (vgl. Ziffer 4 des Antrages).

Um dem Parlamentsauftrag nun nachzukommen, werden derzeit auf der Arbeitsebene eingehend diverse Einzelmaßnahmen geprüft und ausgearbeitet. In die Überlegungen fließen dabei auch verschiedene Vorschläge der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen und des Landesbeirats zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie bereits in anderen Bundesländern etablierte Instrumente mit ein.

Als wichtiges Handlungsfeld wurde in diesem Zusammenhang bereits in der Vergangenheit die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für die Inklusion und Menschen mit Behinderungen identifiziert. Zentraler Bestandteil einer Strategie zur Steigerung der Beschäftigungsquote kann daher eine umfassende und flächendeckende Information von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen der Nachwuchskräftegewinnung sowie gleichermaßen des Bestandspersonals sein. Im Zuge dessen sollte auch dazu ermutigt werden, eine Behinderung offenzulegen und ? sollte dies noch nicht bereits erfolgt sein ? einen Grad der Behinderung zu beantragen.

Führungskräfte tragen eine große Verantwortung für eine gelungene Inklusion. Aus diesem Grund ist für sie auch eine Fortbildungsverpflichtung im Bereich des Schwerbehindertenrechts in Ziffer 1.3 der Integrationsvereinbarung vorgesehen. Um dieser Verantwortung gerecht werden zu können, hat die Staatskanzlei bereits im Jahr 2018 eine flächendeckende Fortbildungsoffensive für alle Führungskräfte gestartet, durch welche sämtlichen Führungskräften der Landesverwaltung sowohl durch ressortübergreifende Angebote, aber auch in Form von Inhouse-Seminaren ein Fortbildungsangebot gemacht wurde. Seit dieser einmaligen umfangreichen Aktion bietet das Kompetenzzentrum für Führungskräfte kontinuierlich eine entsprechende Fortbildung für die Nachwuchsführungskräfte an, um den Fortbildungsstand der Führungskräfte aktuell zu halten. Die Staatskanzlei überprüft gleichwohl ihr Fortbildungsangebot in diesem Bereich und nimmt ggf. gezielt Ergänzungen vor.

In der Praxis fallen rechtliche Themengebiete wie Nachteilsausgleiche, Hilfsmittel etc. oftmals in den Zuständigkeitsbereich der Personal- und Organisationsverantwortlichen. Auch für diese Zielgruppen sollen daher etwaige Fortbildungsbedarfe überprüft und das Fortbildungsangebot ggf. entsprechend angepasst bzw. ergänzt werden.

Über das Seminarangebot für Führungskräfte hinaus hat die Staatskanzlei dem Thema im Lexikon für Führungskräfte einen umfangreichen Abschnitt gewidmet und geht dort zudem an verschiedenen Stellen auf besondere Rechte von

schwerbehinderten Beschäftigten ein, etwa im Zusammenhang mit der Wochenarbeitszeit oder Erholungsurlaub. Auch das Lexikon für Führungskräfte soll dennoch auf geeignete Ergänzungen hin überprüft werden. Der Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für die Inklusion und Menschen mit Behinderungen ebenfalls dienen soll ein Aufruf des Ministerpräsidenten zu den im Jahr 2026 anstehenden Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen in der Landesverwaltung. Der Ministerpräsident hat dazu bereits zugesagt, in Form eines Anschreibens oder einer Videobotschaft nicht lediglich für das aktive und passive Wahlrecht zu werben, sondern auch auf die Belange von Beschäftigten mit Behinderung allgemein aufmerksam zu machen. Der o.g. Landtagsantrag sieht unter Ziffer 3 überdies vor, dass die Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ggf. durch ein entsprechendes Monitoring begleitet wird, etwa im Rahmen des Personalstruktur- und Managementberichts (PSMB). Auch die Darstellung und aktive Kommunikation erfolgreicher Beispiele für Inklusion aus der Landesverwaltung (?Best-Practice?) kann ein geeignetes Mittel darstellen, um Barrieren in den Köpfen abzubauen, nicht zuletzt im Rahmen der Nachwuchskräftegewinnung. Weitere konkrete Ideen befinden sich derzeit noch in der Diskussion.

in Leichter Sprache:

Die Staats-Kanzlei prüft gerade:

Wie kann man mehr Menschen mit Behinderung in der Landes-Verwaltung von Schleswig-Holstein einstellen?

Die Staats-Kanzlei ist ein Amt.

Das Amt hilft der Regierung von einem Bundes-Land.

Der Landtag hat einen Antrag gemacht.

Der Antrag heißt: Inklusive Landes-Verwaltung weiterentwickeln – Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention stärken.

Die kurze Form ist: UN-BRK.

Das ist ein Gesetz für Menschen mit Behinderung.

Der Antrag hat die Nummer: 20/3256.

In dem Antrag steht:

Es soll mehr Menschen mit Behinderung in der Landes-Verwaltung geben.

Dafür soll es bestimmte Maßnahmen geben.

Die Staats-Kanzlei soll diese Maßnahmen machen.

Der Landtag hat den Antrag am 23. Mai 2025 gemacht.

Das Parlament hat einen Auftrag gegeben.

Jetzt wird an dem Auftrag gearbeitet.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für den Auftrag.

Die Möglichkeiten werden jetzt geprüft.

Und es werden neue Ideen gemacht.

Dabei helfen verschiedene Vorschläge von:

der Arbeits-Gemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen dem Landesbeirat zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

In anderen Bundesländern gibt es auch schon Lösungen.

Diese Lösungen werden auch angeschaut.

Menschen mit Behinderung sollen mehr Jobs finden.

Dafür müssen die Menschen in der Gesellschaft mehr über Inklusion wissen.

Und die Menschen in der Gesellschaft müssen mehr über Menschen mit Behinderung wissen.

Das ist wichtig.

Vielleicht haben manche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Behinderung.

Aber die anderen wissen das nicht.

Dann sollen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das sagen können.

Vielleicht haben manche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen noch keinen Grad der Behinderung.

Dann sollen sie einen Grad der Behinderung beantragen.

Führungs-Kräfte sind Chefs und Chef-Innen.

Führungs-Kräfte müssen sich um Inklusion kümmern.

Das heißt:

Alle Menschen sollen in der Gesellschaft mitmachen können.

Dafür müssen die Führungs-Kräfte viel über das Schwerbehindertenrecht wissen.

Das steht in der Integrations-Vereinbarung.
Die Integrations-Vereinbarung ist ein Vertrag.
In dem Vertrag steht:
So soll Inklusion gemacht werden.
In Ziffer 1.3 von der Integrations-Vereinbarung steht:
Die Führungs-Kräfte müssen eine Fort-Bildung über das Schwerbehindertenrecht machen.

Die Staats-Kanzlei hat im Jahr 2018 eine Fort-Bildung für alle Führungs-Kräfte gemacht.
Die Fort-Bildung war für alle Führungs-Kräfte von der Landes-Verwaltung.
Es gab verschiedene Angebote für die Fort-Bildung.
Zum Beispiel:
Angebote für verschiedene Bereiche
Seminare in den Büros.
Das Kompetenz-Zentrum bietet jetzt immer wieder Fortbildungen an.
Die Fortbildungen sind für neue Führungs-Kräfte.
So wissen die neuen Führungs-Kräfte immer genug über das Schwerbehindertenrecht.

Die Staats-Kanzlei prüft auch immer wieder ihr Angebot für die Fortbildungen.
Vielleicht braucht es noch mehr Angebote für die Fortbildungen.
In der Praxis kümmern sich bestimmte Personen um rechtliche Themen.
Zum Beispiel:
Nachteilsausgleiche
Hilfs-Mittel.
Diese Personen sind:
Personalverantwortliche
Organisations-Verantwortliche.
Diese Personen sollen auch Fortbildungen bekommen.
Man muss prüfen:
Brauchen diese Personen Fortbildungen?
Dann muss man das Angebot für die Fortbildungen ändern.
Es gibt ein Seminar für Chefs und Chef-Innen.
Das Seminar ist von der Staats-Kanzlei.
Die Staats-Kanzlei hat auch ein Lexikon für Chefs und Chef-Innen gemacht.
In dem Lexikon gibt es viele Infos zu dem Thema.
Zum Beispiel:
Wie lange dürfen Menschen mit Behinderung in der Woche arbeiten?
Wie viel Urlaub haben Menschen mit Behinderung?
Das Lexikon soll noch mehr Infos bekommen.
Die Menschen sollen mehr über Inklusion und Menschen mit Behinderung lernen.
Dafür soll es einen Aufruf vom Minister-Präsidenten geben.
Der Aufruf ist für die Wahlen von der Schwerbehinderten-Vertretung in der Landes-Verwaltung.
Die Wahlen sind im Jahr 2026.
Der Minister-Präsident will dafür einen Brief schreiben oder ein Video machen.
Er will damit zeigen:
Alle sollen wählen.
Alle sollen gewählt werden können.
Und er will zeigen:
Menschen mit Behinderung haben besondere Bedürfnisse.
Der Land-Tags-Antrag sagt:
Menschen mit Behinderung sollen leichter eine Arbeit finden.
Dafür soll es ein Monitoring geben.
Monitoring heißt:
Man prüft immer wieder:
Wie gut funktioniert etwas?
Das Monitoring soll im Personal-Struktur- und Management-Bericht sein.
Die kurze Form ist: PSMB.
Die Landes-Verwaltung kann gute Beispiele für Inklusion zeigen.
Und die Landes-Verwaltung kann über die guten Beispiele reden.
Das Fachwort ist: Best-Practice.
So können Menschen sehen:

Inklusion ist möglich.
Das hilft auch bei der Suche nach neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
Es gibt noch mehr konkrete Ideen.
Über diese Ideen reden wir gerade.

Zeitraumen: 01/2026 bis 12/2027

Umsetzungsstand: Die unterschiedlichen Ideen befinden sich aktuell noch in der Ausarbeitung auf Arbeitsebene. Im Anschluss erfolgt zunächst die interne Abstimmung mit der Hausspitze und ? soweit erforderlich ? eine enge Einbindung der Ressorts.

Handlungsfelder: 1: Bewusstseinsbildung
3: Arbeit und Beschäftigung

Ziel/Maßnahme: Z 1

Status: begonnen

Änderungsdatum: 30.04.2026 - 15:26 Uhr

Stand: 18.05.2026