



Bundesministerium
des Innern

Veranstaltungsunterlagen

Behinderte Menschen im Beruf

PM 490.01/07

04.10.2007 bis 05.10.2007

Ludwigshafen

Dozent: Peter Arlitt

Gemeinschaftsveranstaltung von
Paul-Ehrlich-Institut, Langen
BASF AG, Ludwigshafen,
Unternehmensforum, Mainz
und der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung



Gemeinschaftsinitiative
Equal



Paul-Ehrlich-Institut
Bundesamt für Sera und Impfstoffe

BASF
The Chemical Company



Kurze Zusammenfassung der Situation, der Entwicklung und der Probleme von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung.

1. In einer Gesamtbewertung ist die Situation der Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung zufriedenstellend. Im Gegensatz zu den meisten Bundesländern erfüllt der Bund die Beschäftigungspflichtquote mit 7,1 % vorbildlich (Stand Oktober 2004, BT-Drucksache 16/1100). Die Bundesministerien gehen mit gutem Beispiel voran mit einer Quote im Schnitt von 7,9 %. Eine verständliche Ausnahme machen der BMI und das AA. Mit Polizeivollzugsbeamten hat der BMI mit Geschäftsbereich insgesamt 4,5 %, ohne sie 9,4 %. Das Auswärtige Amt kommt auf 4,3 %, da gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX die Mitarbeiter, die im Ausland ihren Dienst verrichten, nicht mitzählen. Besonders hervorzuheben sind die Obersten Gerichte. Das BVerwG hat eine Beschäftigungsquote von 10,3 %, der BGH von 10,1 %, das BAG von 8,2 %, das BSG von 16,2 % und der Bundesfinanzhof von 14,4 %. Festzuhalten ist jedoch, dass die Bundesverwaltung einschließlich der Obersten Gerichte ihre beschäftigten Menschen mit Behinderungen schwerpunktmäßig aus den eigenen Reihen durch erstmalige Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder durch Gleichstellung und nicht durch Neueinstellungen rekrutiert. Im Jahr 2004 wurden insgesamt im Öffentlichen Dienst des Bundes 11.935 Mitarbeiter, darunter 417 Schwerbehinderte - das sind gerade 3,5 % - und davon 236 Männer und lediglich 181 Frauen eingestellt insoweit die positive Seite. Wo Licht ist, ist aber auch Schatten.

2. Abgesehen von die vielen kleinen Misslichkeiten und Querelen., die immer wieder vorkommen und die auf Gedankenlosigkeit und Hilflosigkeit oder Unvermögen im Umgang mit behinderten Menschen zurückzuführen sind, gibt es schwerpunktmäßig drei Problemkreise.

2.1 Bei Neueinstellungen haben die zuständigen Mitarbeiter in den Personalreferaten nicht die notwendige Zeit, sich sach- und rechtskundig zu machen. Bei Stellenausschreibungen ist die Zahl der Bewerbungen enorm groß. Bei Ausschreibungen für Nachwuchsjuristen im Geschäftsbereich des BMI z.B. gehen an die 1000 Bewerbungen ein. Bei diesem Massen-geschäft gehen die Bewerbungen von Schwerbehinderten zwangsläufig unter. Wer nicht voll dem Anforderungsprofil entspricht, wird sofort aussortiert. (Beispiel: Schreiben am Herrn Minister Otto Schily)

2.2 Ein wesentlicher Punkt der Schwierigkeiten liegt in dem Gesetz selbst. Das Gesetz ist sprachlich als zwingendes Recht ausgestaltet, ohne es zu sein. Es beinhaltet weitgehend soziale Appelle, ist jedoch, wie das Bundesverwaltungsgericht zutreffend ausgeführt hat, ein Gesetz des guten Willens, das zur Erreichung seiner sozialpolitischen Zielsetzung, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren und in dieser Integration zu sichern, auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen. Das Gesetz ist weitgehend bloßes Verfahrensrecht. Verstöße werden, wenn überhaupt, als Ordnungswidrigkeit mit einem

Bußgeld geahndet. Bußgelder von Kollegen gegen Kollegen beantragt, sind im öffentlichen Dienst ein Übel und das Ende jeder vernünftigen Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Personalverwaltung. Beispiele: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB; Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 Satz 1 u. 2 SGB IX. Der Gesetzgeber macht ein Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, findet aber keine parlamentarische Mehrheit, die Arbeitgeber materiell zu verpflichten, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze die Arbeitsagentur verbindlich einzuschalten. Dies hat Auswirkungen auf die Verhaltensweise der Arbeitgeber. Beispiel: Integrationsvereinbarung des BMA

2.3 Ein weiterer Schwerpunkt der Schwierigkeiten ist das Anspruchsdenken beschäftigter Schwerbehinderter. Gesetzliche Formulierungen wie "bevorzugt zu berücksichtigen" oder "Anspruch auf Beschäftigung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse," erwecken Erwartungshaltungen, die objektiv nicht erfüllt werden können. Hier haben Verwaltung und Schwerbehindertenvertretung die undankbare Aufgabe klarzustellen, dass Schwerbehinderung weder ein Tarifmerkmal noch ein Laufbahnkriterium ist. Zu diesem Problemkreis gehört auch folgendes: Eltern schwerbehinderter Kinder unternehmen verständlicherweise alles, um ihren Kindern zu einer Ausbildung und beruflichen Anstellung zu verhelfen. Interventionen über die Kirche und im politischen Raum zählen leider zur Tagesordnung. Schreiben an die Abgeordneten des Wahlkreises, an Staatssekretäre, Minister und an den Herrn Bundespräsidenten führen zu Druck auf Verwaltung und Schwerbehindertenvertretung. Dies macht die Arbeit nicht leichter und fördert nicht die Bereitschaft, Schwerbehinderte beruflich zu integrieren.

3-Die Entwicklung des Schwerbehindertengesetzes und damit die Situation der schwerbehinderten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Bundes ist abhängig von der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung der Bundesrepublik. Bei einer Gesetzesnovelle, auch der des SGB IX, geht es nicht nur um die materielle Weiterentwicklung der Rechtsmaterie, sondern primär um eine Anpassung an die veränderten wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. So war z. B. das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft vom August 1986 das letzte

Haushaltbegleitgesetz und Haushaltstrukturgesetz, in dem es darum ging, welchen Beitrag die Schwerbehinderten zur Ankurbelung der Konjunktur leisten können. Alle Novellen des Schwerbehindertenrechts von 1986 bis heute haben zu moderaten Entlastungen der Arbeitgeber geführt. Zu einer Zeit notwendiger wirtschaftsfreundlicher Politik wird sich daran in absehbarer Zukunft nichts ändern.

Um die Situation schwerbehinderter Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wirkungsvoll weiter zu verbessern, muss nach meiner Einschätzung bei den Arbeitgebern angesetzt werden, die in einer Marktwirtschaft die Dispositionsbefugnis über Ausbildungs- und Arbeitsplätze haben und die in einer sozialen Marktwirtschaft- und die nehmen wir für uns in Anspruch- gebunden werden können. Nur solange wir eine wirtschaftsfreundliche Politik bitter nötig haben, wird das parlamentarisch nicht durchsetzbar sein.