

Antrag

der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Jens Beeck, Katja Suding, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Britta Katharina Dassler, Peter Heidt, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicole Bauer, Dr. Marco Buschmann, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Katja Hessel, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Michael Georg Link, Dr. Martin Neumann, Matthias Seestern-Pauly, Dr. Hermann Otto Solms, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Linda Teuteberg, Stephan Thomae, Dr. Andrew Ullmann, Gerald Ullrich, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfordern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Im Jahr 2014 berichtete die Journalistin Yvonne Weindel in der Wochenzeitung „Zeit“ über ihre negativen Erfahrungen rund um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung (vgl. Yvonne Weindel, „Man sieht es mir nicht an“, Zeit vom 06.03.2014). Sie zeigte sich betroffen darüber, wie sehr Begriffe wie „berufliche Teilhabe“, „soziale Verantwortung“ oder „Inklusion“ ihrer Meinung nach an der Realität scheitern: „Das Risiko ist zu hoch, der gute Wille zu schwach und der mutige Chef fehlt zu oft. Sie laden pro forma zu Vorstellungsgesprächen, weil das Gesetz sie zwingt und kaufen sich dann doch lieber frei“. Der Artikel hat auch heute in seinem Kern nichts an seiner Aktualität verloren.

Erstaunlicherweise liegen kaum qualitative und quantitative Erkenntnisse über die Situation von Menschen mit Behinderung gerade im Wissenschaftssystem vor: Weder zu den eingegangenen Bewerbungen noch zum Verlauf des Bewerbungsverfahrens oder gar zu Erfolgsquoten (vgl. Antwort zu Frage 12, BT-Drucksache 19/13026). Dabei ist der Zusammenhang zwischen Diversität und Innovation bzw. Erfolg heute ganz überwiegend anerkannt (beispielhaft für viele: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Vielfalt_Leben/Studie_LW_Faktor_Vielfalt_2018.pdf und <https://media-publications.bcg.com/BCG-Gender-Diversity-Index-2019-Deutsch.pdf>).

Das in der Praxis existierende Phänomen der sog. „wechselseitigen Barrieren“ auch

und gerade bei Menschen sowohl mit wissenschaftlicher Qualifikation als auch Behinderung ist seit langem bekannt. Wechselseitig deshalb, weil die Barrieren einerseits die Absolventinnen und Absolventen bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung betrifft, die häufig eine nicht sichtbare Behinderung aus Angst vor Diskriminierung, Stigmatisierung oder einer Ungleichbehandlung verschweigen und andererseits Lehrende bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Berührungsängste und Unsicherheiten haben – häufig aufgrund von Unwissen über die Beeinträchtigung sowie Vorurteilen bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung (vgl. Niehaus/Bauer in <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Niehaus-Bauer-2013-Chancen-und-Barrieren-fuer-hochqualifizierte-Menschen-mit-Behinderung-Abschlussbericht.pdf>, S. 33).

Dass dieses Phänomen nicht nur in der freien Wirtschaft, sondern auch und gerade bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen Realität ist, geht aus der internen Befragung zu Menschen mit Behinderungen des Netzwerkes der Schwerbehinderten-Vertretungen in der Leibniz-Gemeinschaft von Oktober 2020 hervor, die den Antragsstellenden vorliegt und an der 66 der 96 Leibniz-Zentren teilgenommen haben. Im Rahmen der frei auszufüllenden Felder merkten einige Befragte an, „dass Behinderungen in Bewerbungsprozessen gar nicht oder nur spät offenbart werden. Damit wäre ein wichtiges Beschäftigungsförderungsinstrument im SGB IX faktisch ausgehebelt.“

Die Bundesregierung hat indes eine klare Erwartungshaltung an die großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) formuliert: Sie sollen bei der Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung als Arbeitgeber vorbildlich sein, und sie meint damit insbesondere auch den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung (vgl. Vorbemerkung der Bundesregierung im Rahmen der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der FDP-Fraktion, BT-Drucksache 19/13026).

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind private und öffentliche Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen.

Aus der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage geht klar hervor, dass keine der vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen dieser gesetzlich verankerten Verantwortung gerecht zu werden vermag, sondern sich des Themas durch entsprechend hohe Ausgleichszahlungen entledigt. Ein Schwerbehindertenvertreter einer außeruniversitären Forschungseinrichtung merkt in einem an die Antragssteller gerichteten Brief vom 24.09.2020 an, dass er „das Bild eines modernen Ablasshandels sehr zutreffend“ finde. So kommt die FhG im Jahr 2018 auf einen Anteil von Menschen mit Behinderung im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiterzahl von 2,80 %, die MPG auf 3,45 %, die WGL auf 3,4 % und die HGF auf „rund 4 %“ (Antwort zu Frage 1, BT-Drucksache 19/13026). Es besteht mithin eine Divergenz zwischen der Realität und dem Anspruch der formulierten Vorbildfunktion der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Dies ist vor dem Hintergrund, dass der Anteil im öffentlichen Dienst 6,5 % und in der Privatwirtschaft 4,1 % beträgt, besonders bedrückend (vgl. www.bundestag.de/resource/blob/658212/a6456ca8735357e26ff65ca2394284a0/WD-6-088-19-pdf-data.pdf mit Verweis auf https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=8, S. 8).

Das Verfehlen der Quote von 5 % spiegelt sich bereits in der Struktur der Auszubildenden wieder und geht aus einer Nachreichung zu der Schriftlichen Frage 133 des Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger hervor (BT-Drucksache 19/24118). Danach liegt die Quote der Auszubildenden mit Behinderung im Verhältnis zur Gesamtzahl der Auszubildenden innerhalb der jeweiligen außeruniversitären Forschungseinrichtung bei der MPG bei 3,35 %, bei der FhG bei 3,13 %, bei der HG bei 3,57 % und

bei der WLG bei 2,67 %. Wirft man zudem einen Blick in die Struktur der gewählten Ausbildungsgänge, so geht daraus hervor, dass in allen vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen der jeweils größte Teil der Auszubildenden (zwischen 20 und 50 %) mit Behinderung eine Ausbildung zum/zur Bürokaufmann/-frau macht. Dies ist ein Indiz dafür, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen versuchen, über den in der Verwaltung beschäftigten Teil der Mitarbeiter ihre noch größeren Defizite im Bereich des wissenschaftlichen Personals zu kompensieren.

Die schon zitierte 2. Befragung zu Menschen mit Behinderung in der WGL ergab, dass in den Leibniz-Zentren der Anteil des wissenschaftlichen Personals mit Behinderung im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal insgesamt bei nur 1 % liegt, der Anteil in Bezug auf das nicht-wissenschaftliche Personal hingegen bei 6 %. Ebenfalls auf 1 % beziffert sich der Anteil der Promovierenden mit Behinderung im Vergleich zur Gesamtzahl der Promovierenden. An der Umfrage nahmen wie schon erwähnt 66 von 96 Leibniz-Zentren teil. Es ist wahrscheinlich, dass die Zahl des wissenschaftlichen Personals und die der Promovierenden mit Behinderung bei einer Betrachtung aller 96 Leibniz-Zentren sogar kleiner als 1 % wären. Auch ging hervor, dass nur 37 bzw. 39 der teilnehmenden Zentren Inklusionsbeauftragte bzw. eine Schwerbehindertenvertretung haben.

Ein mit diesem Befund zusammenhängendes Problem sind die zusätzlichen Hürden, mit denen Menschen mit Behinderung zu kämpfen haben, wenn sie eine Promotion anstreben. Die GEW hat dazu Ende 2020 eine Studie veröffentlicht (www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/PoPa-Promotion-mit-Beeintr-achtung.pdf) und diese zusätzlichen Hürden benannt: Unter anderem seien es „die fehlende Barrierefreiheit (baulich und informationell), die unklaren bzw. im Verhältnis zur Absicherung zu hohen Erwartungen an die Doktorand*innen, die Befristung der Arbeitsverhältnisse und die viel zu knapp bemessenen Promotions- und Qualifizierungszeiten – gerade im Fall einer Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankung. Auch die im Vergleich mit Studierenden und Auszubildenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung schlechtere gesetzgeberische Unterstützung der Promovierenden mit Behinderung“ ist ein promotionshemmender Faktor.

Erstaunlicherweise bieten trotz dieser besonderen Umstände laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 (S. 166) lediglich 16 % der vorhandenen institutionellen Dachstrukturen der Promotionsförderung eine spezielle Förderung von Personen mit chronischer Erkrankung/Beeinträchtigung an (zitiert in www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/PoPa-Promotion-mit-Beeintr-achtung.pdf).

Von Seiten eines Schwerbehindertenvertreters einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wurde gegenüber den Antragstellenden hierzu angemerkt, dass gerade die außeruniversitäre Forschungseinrichtung der im Vergleich zu den Hochschulen prinzipiell besser geeignete Ort für eine Promotion eines Wissenschaftlers mit Behinderung sei. Dies liege unter anderem daran, dass die Betreuung individueller möglich sei als an Hochschulen. Vor diesem Hintergrund sind die erhobenen Zahlenwerte bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die wohl verallgemeinerbaren Zahlenwerte des wissenschaftlichen Personals bzw. der Anteil der Promovierenden bei der Leibniz-Gemeinschaft in Höhe von 1 % bestürzend.

Ein Positivbeispiel für gelungene Teilhabe von Menschen mit Behinderung, das die Möglichkeiten in besonderem Maß aufzeigt, ist das Paul-Ehrlich-Institut, welches einen Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung in Höhe von 15 % hat. Als Grund für sein erfolgreiches Handeln nennt das Paul-Ehrlich-Institut v. a. die über die Jahre konsequente Realisierung von Projekten. So wurde zum Beispiel das „Tandem-Projekt“ in Zusammenarbeit mit dem „Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker“ (eine kleine Abteilung der „Zentralen Auslands- und Fachvermittlung“, ZAV) umge-

setzt, in welchem jeweils eine Person mit und eine Person ohne Behinderung eingestellt wurde. Folge der konsequenten Projektrealisierungen sei eine stille, wachsende Akzeptanz für das Thema auf allen Ebenen innerhalb des Paul-Ehrlich-Instituts gewesen, sodass die Barrieren in den Köpfen immer geringer wurden.

Wie wichtig es ist, dass sowohl die politischen Akteure wie auch die Forschungsverantwortlichen zum Abbau der gedanklichen Barrieren beitragen, z. B. durch die Einbeziehung hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in öffentliche Debatten wie in Forschungsprojekte, geht aus der Studie „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“ hervor (Niehaus/Bauer, <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Niehaus-Bauer-2013-Chancen-und-Barrieren-fuer-hochqualifizierte-Menschen-mit-Behinderung-Abschlussbericht.pdf>, S. 6).

Der Verantwortung, Menschen mit Behinderung Teilhabe zu gewähren, können die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zudem nur gerecht werden, wenn sie umfassende Barrierefreiheit gewährleisten – nicht nur im baulichen, sondern vor allem auch im informationellen Bereich. So ergab die 2. Befragung zu Menschen mit Behinderung in der Leibniz-Gemeinschaft (s. o.), dass nur 22 der 66 befragten Zentren die Online-Inhalte barrierefrei darstellen und nur 42 der Zentren elektronische Verwaltungsabläufe und mobile Anwendungen barrierefrei gewährleisten. Bauliche Barrierefreiheit besteht hingegen an immerhin 30 von 66 Zentren in nicht ausreichendem Maß.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen hinzuwirken, dass der in § 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX geforderten Anteil von 5 % der Stellen, die mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen sind, stufenweise während der Laufzeit des Paktes für Forschung und Innovation IV umgesetzt wird und diese damit ihrer Vorbildfunktion als öffentliche Forschungseinrichtungen gerecht werden;
2. die außeruniversitären Forschungseinrichtungen dazu aufzufordern, die Steuerungsverantwortung zum Thema Menschen mit Behinderung in den einzelnen Zentren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu optimieren und dafür Sorge zu tragen, dass in jedem der Zentren eine Inklusionsbeauftragte oder ein Inklusionsbeauftragter vorhanden ist;
3. die Bekanntheit der außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber gerade für Menschen mit Behinderung zu erhöhen;
4. die bauliche wie informationelle Barrierefreiheit der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erhöhen;
5. eine Evaluation darüber zu erstellen, wie viele Menschen mit Behinderung und abgeschlossenem Master sich eine Promotion oder eine wissenschaftliche Karriere im Allgemeinen vorstellen können (Potentialanalyse) und
 - a) zu ermitteln, welche konkreten Maßnahmen ergriffen werden müssten, um diese dabei besser zu unterstützen;
 - b) die außeruniversitären Forschungseinrichtungen wegen ihrer verglichen mit Hochschulen guten Gegebenheiten für promovierende Menschen mit Behinderung zu entsprechenden Maßnahmenplänen aufzufordern;
6. darauf hinzuwirken, dass sich die Zahl der institutionellen Dachstrukturen der Promotionsförderung erhöht, die eine spezielle Förderung von Personen mit chronischer Erkrankung/Beeinträchtigung und Promotionswunsch anbieten;
7. zu untersuchen, wie viele Menschen mit Behinderung sich im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bewerben, wie viele zu Vorstellungsgesprächen kommen, wie viele eingestellt werden und welche Gründe es für eine Nichteinstellung gibt;

8. Positivbeispiele mit Orientierungs- und Vorbildfunktion wie das Paul-Ehrlich-Institut stärker herauszustellen, um geistigen Barrieren entgegenzuwirken und von dessen positiven Erfahrungen zu lernen;
9. Forschungsprojekte und Initiativen, die explizit Menschen mit Behinderungen fördern – gerade auch zwischen verschiedenen außeruniversitären Forschungseinrichtungen –, zu stärken und neu zu initiieren, um die verschiedenen Zentren bzw. Institute der einzelnen Forschungseinrichtungen besser zu vernetzen und den Menschen nach Laufzeitende des Projekts den Übergang zu Promotionsstellen oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu erleichtern;
10. den „Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker“ als Teil der ZAV zu stärken und intensiver mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu vernetzen.

Berlin, den 2. März 2021

Christian Lindner und Fraktion

