

Kleine Anfrage

der Fraktion der CDU/CSU

Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen im Bundeskanzleramt, in Bundesministerien und Bundesbehörden

Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen (M. m. B.) sind bei beruflicher, gesellschaftlicher und ehrenamtlicher Teilhabe meist stärker von Diskriminierung betroffen als Menschen ohne Handicap. Die Gründe dafür sind vielfältig: Sie reichen von fehlenden, barrierearmen (Weiter-)Bildungsangeboten, baulichen Barrieren oder mangelnder ÖPNV-Anbindung (ÖPNV = öffentlicher Personennahverkehr) über Vorurteile und Stigmatisierungen bis hin zur bewussten, unmittelbaren Diskriminierung.

Konkretisierend zum achten UN-Nachhaltigkeitsziel „produktive Vollbeschäftigung, und menschenwürdige Arbeit für alle“, stellt Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) fest, dass das Recht auf Arbeit, den offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und das Arbeitsumfeld einschließt. Grundgesetzlich geregelt ist die Beschäftigung von M. m. B. über Artikel 3 Absatz 3 Satz 2. Dieser Gedanke wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) finalisiert.

Von 3,3 Millionen M. m. B. im erwerbsfähigen Alter ist bundesweit rund die Hälfte nicht im Arbeitsmarkt integriert (vgl. Aktion Mensch [Hg.], 2017: Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt 5. Jahrgang [2017], Bonn, S. 13; ebenso: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Positionen/Position_15_Das_Recht_auf_Arbeit.pdf, S. 2; Aktueller „Inklusionsbarometer Arbeit“, 11. Jahrgang [2023], S. 8 ff.; www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten; Stand: abgerufen am 20. Januar 2024), bei nichtbehinderten Menschen nur gut ein Fünftel. Entsprechend haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen – eine Quote, die kontinuierlich nicht erfüllt wird (vgl. aktueller „Inklusionsbarometer Arbeit“, 11. Jahrgang [2023], S. 8; www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten; Stand: abgerufen am 20. Januar 2024).

Im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurden in der 18. und 19. Wahlperiode unter der unionsgeführten Bundesregierung deutliche Verbesserungen zugunsten der Beschäftigung von M. m. B. wie auch von Schwerbehindertenvertretungen (SBV) erzielt: Einerseits wird Inklusion in Arbeit mit höheren Sätzen bei der Arbeitsplatzausstattung gefördert. Andererseits wurde die Mitbestimmung in den Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe insbe-

sondere durch erweiterte Ansprüche auf Freistellungen und Fortbildungen deutlich verbessert.

In Werkstätten für behinderte Menschen wurden Werkstatträtern mehr Rechte eingeräumt. Zudem wurde die Position der Frauenbeauftragten geschaffen, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorbeugen und ggf. verfolgen zu können.

Laut Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP „Mehr Fortschritt wagen“ (S. 62) möchte die Bundesregierung „den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von M. m. B. [legen]“. So heißt es da: „Wir werden die neu geschaffenen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber [EAA] weiterentwickeln und eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe für jene einführen, die trotz Beschäftigungspflicht keinen M. m. B. beschäftigen. [...] Wir werden das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung weiter stärken und ausbauen. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe wollen wir vollständig zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzen. Wir wollen alle unsere Förderstrukturen darauf ausrichten, dass Menschen so lange und inklusiv wie möglich am Arbeitsleben teilhaben.“

Leider wurden einige dieser wohlklingenden Ziele, wie z. B. die Reform bei den einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber noch nicht angestoßen. Daneben forderten die Fragesteller die Bundesregierung bereits in ihrem Antrag „Potenziale nutzen – inklusive Arbeitswelt stärken“ dazu auf (vgl. Bundestagsdrucksache 20/1013, S. 3, Abschnitt II Nummer 2), dass auch bei Kammern, Einrichtungen und Verbänden Berater für Inklusion Teil der Strategie werden müssen. Schließlich verfügen sie aufgrund ihrer engen Bindung an die Betriebe über wertvolle Netzwerke.

Das „Gesetz für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ wurde verabschiedet. Die Sinnhaftigkeit der darin enthaltenen vierten Stufe der Ausgleichsabgabe ist nach wie vor zu hinterfragen: Solange mit großem Abstand nicht alle bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten freien Stellen für Menschen mit Behinderungen besetzt sind, kann die Einführung einer vierten Stufe den beabsichtigten Zweck nicht erreichen. Um Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren, müssen die in der 19. Wahlperiode von der unionsgeführten Regierungskoalition mit dem Teilhabestärkungsgesetz (THSG) geregelten EAA, in allen Regionen etabliert (vgl. § 185a Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch [SGB IX]: „EAA sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig.“) und ihre Wirkung evaluiert werden. Zur wichtigen Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, und zu etwaigen Verbesserungsmöglichkeiten, sagt der Koalitionsvertrag leider nichts aus.

In Zeiten, in denen es Menschen mit Behinderungen – aufgrund diverser Faktoren wie Rezession, Inflation und Stellenabbau oder der Entwicklungen um Künstliche Intelligenz – besonders schwer haben, trotz hoher beruflicher Qualifikationen am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sehen die Fragesteller den Bund und seine nachgeordneten Behörden als potenzielle Arbeitgeber in einer ganz besonderen Verantwortung.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Menschen mit Behinderungen und Gleichgestellte sind in den Bundesministerien beschäftigt (zahlenmäßig und prozentual; bitte nach höherem, gehobenem, mittlerem und einfachem Dienst bzw. nach Eingruppierung im Tarifvertrag sowie nach Grad der Behinderung [GdB] bzw. Gleichstellung aufschlüsseln und bitte gesondert nach Art der Behinderung [unabhängig vom GdB] aufschlüsseln sowie bitte auch gesondert nach Geschlecht [unabhängig von GdB und Art der Behinderung] aufschlüsseln)?
2. Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen in den Bundesministerien seit Amtsantritt der Bundesregierung 2021 verändert (bitte nach GdB bzw. Gleichstellung und für jedes Ressort inklusive jeweiligem Geschäftsbereich aufschlüsseln)?
3. Welche Maßnahmen und Instrumente bemüht die Bundesregierung, um den Anteil beschäftigter Menschen mit (schweren) Behinderungen in Führungspositionen, den Ministerien des Bundes, inklusive Bundeskanzleramt, sowie den nachgeordneten Behörden zu erhöhen?
4. Welche Maßnahmen und Instrumente bemüht die Bundesregierung, um den Anteil beschäftigter Menschen mit (schweren) Behinderungen in der Belegschaft allgemein zu erhöhen?
5. Wie viele Menschen mit Behinderungen
 - a) absolvieren aktuell im Verantwortungsbereich der Bundesregierung, inklusive Bundeskanzleramt, sowie der nachgeordneten Behörden eine Ausbildung zum Fachpraktiker gemäß Fachpraktiker-Ausbildung i. S. d. § 66 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 42r der Handwerksordnung (HwO) eine duale Ausbildung für den mittleren Dienst oder aber (duale) Studiengänge, die für eine spätere Verwendung im gehobenen oder höheren Dienst befähigen,
 - b) die zuvor eine Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes bzw. § 42r der Handwerksordnung absolvierten, sind derzeit im Verantwortungsbereich der Bundesregierung beschäftigt,
 - c) die im Verantwortungsbereich der Bundesregierung beschäftigt sind, erhalten ein sog. „Budget für Ausbildung“ nach § 61a SGB IX?
 - d) Plant die Bundesregierung in diesem Kontext eine Erweiterung der Instrumente „Budget für Ausbildung“ gemäß § 61a SGB IX bzw. „Budget für Arbeit gemäß“ gemäß § 61 SGB IX, um die Nachfrage zu steigern?
 - e) Wie hoch schätzt die Bundesregierung das Beschäftigungspotential für den Personenkreis der Fachpraktiker-Absolventen nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO in ihrem Verantwortungsbereich, inklusive Bundeskanzleramt, sowie in den nachgeordneten Behörden ein?
6. Existieren (Stand: April 2024) in allen Bundesministerien und Bundesbehörden gewählte Schwerbehindertenvertretungen, die nach § 177 Absatz 1 SGB IX zu wählen sind (wenn nein, bitte aufschlüsseln, in welchen Dienststellen SBV existieren, und in welchen nicht)?
7. Existieren im Verantwortungsbereich der Bundesregierung, insbesondere in Bundesbehörden mit weniger als fünf schwerbehinderten Arbeitnehmern und gleichgestellten Mitarbeitern, übergeordnete (Stufen-)Vertretungen (wenn nein, bitte hier aufschlüsseln, in welchen Behörden Stufenvertretungen existieren, und in welchen nicht)?

8. In welchen Bundesministerien und Bundesbehörden wurden die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung digital und in welchen wurden sie analog durchgeführt (bitte nach Behörde und Art der Wahl aufschlüsseln)?
9. Kennt die Bundesregierung die divergierende Gesetzeslage zu § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), welche die Zusammenlegung von Dienststellen behandelt?
 - a) Wie bewertet die Bundesregierung die unterschiedliche Rechtslage zwischen den Bundesbehörden und der Wirtschaft (Privatwirtschaft: § 21a BetrVG vs. Übergangsregelungen für Personalräte des öffentlichen Dienstes vs. nicht existierende Regelungen für SBV im öffentlichen Dienst)?
 - b) Mit welchen Maßnahmen – und wie schnell – gedenkt die Bundesregierung, diesen Missstand aufzuheben?
 - c) Sind Schwerbehindertenvertreter als Sachkundige bzw. „Experten in eigener Sache“ in diesen Gesetzgebungsprozess mit eingebunden?
10. Inwieweit wurde das Angebot der EAA dahin gehend weiterentwickelt, behinderte Arbeitnehmer mit vorhandener Berufsqualifikation an Bundesministerien und Bundesbehörden zu vermitteln und berufliche Inklusion zu fördern?
 - a) Bis wann genau möchte die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zugesicherte Reform der EAA angehen bzw. umgesetzt haben?
 - b) Wie werden EAA künftig finanziell ausgestattet (Inflationsangleichung oder weitergehende Finanzausstattung)?
11. Inwiefern stehen körperliche oder psychische Behinderungen in den Bundesministerien und Bundesbehörden einer Verbeamtung entgegen bzw. nicht entgegen, und inwiefern kann auch mit einer Behinderung die gesundheitliche Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen?
12. Inwiefern stehen eine drohende körperliche oder psychische Behinderung in den Bundesministerien und Bundesbehörden einer Verbeamtung entgegen bzw. nicht entgegen, und inwiefern kann auch bei einer drohenden Behinderung eine Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen?
13. Inwiefern kann bei Vorliegen einer (chronischen) körperlichen oder (chronischen) psychischen Erkrankung, bei denen eine Behinderung drohen könnte, eine Berufung in das Beamtenverhältnis in den Bundesministerien und Bundesbehörden ermöglicht werden, und welche Maßnahmen ergreifen die Bundesministerien und Bundesbehörden, um die Gesundheit zu fördern und eine Verbeamtung zu ermöglichen?

Berlin, den 6. Mai 2024

Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion