

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Thomas Seerig (FDP)

vom 25. April 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. April 2017) und **Antwort**

Gläserne Decke

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie hoch ist der Anteil von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung in der Berliner Verwaltung insgesamt? Bitte nach Senatsverwaltungen und Bezirksämtern jeweils differenzieren.

2. Wie hoch ist der Anteil an Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung in der Besoldungsgruppe B bzw. in den analogen Entgeltstrukturen (W, R, u. ä.)? Auch hier nach zuständiger Senatsverwaltungen und Bezirksämtern bitte jeweils differenzieren.

Zu 1. und 2.: Die Statistikstelle Personal veröffentlicht jährlich den statistischen Bericht Schwerbehinderte Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar (des jeweiligen Berichtsjahres).

Dieser Bericht, der dem Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses von Berlin zuletzt unter der Roten Nummer 1877A (17. WP) vorgelegt wurde, enthält die vom Fragesteller erbetenen Informationen. Die im Bericht dargestellten Ergebnisse werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung geliefert. Die Angaben über Beschäftigte der W-Besoldung sind nicht enthalten, da diese in der Hauptverwaltung und den Bezirksverwaltungen nicht zur Anwendung kommt.

Der Bericht ist auch im Internet aufrufbar unter:

<http://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php>.

3. Worauf führt der Senat einen niedrigeren Anteil von Menschen mit Behinderung in den Führungspositionen der Berliner Verwaltung zurück?

Zu 3.: Die gem. § 80 Abs. 2 SGB IX erhobene Schwerbehindertenquote wird vom Land erfüllt. Ein Rückschluss, ob Menschen mit Behinderung Führungspositionen wahrnehmen, ist nicht möglich, da die Angabe einer Schwerbehinderung durch die Beschäftigten freiwillig erfolgt.

Grundsätzlich gilt Folgendes:

Die Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst erfolgt im Rahmen der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz.

Nach Nr. 4 Absatz 2 Satz 2 der Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen (AV Stellenausschreibung) vom 5. Juli 2007 (ABl. I S. 2098, 2371), welche über die Bekanntmachung vom 11. Juni 2013 weiterhin anzuwenden ist, sowie nach Nr. 3.4 der Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom 31. August 2006 ist in Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Der niedrige Anteil von Menschen mit Behinderungen in Führungspositionen kann nur darauf zurückgeführt werden, dass für die vakanten Positionen keine Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorlagen oder die geforderte Eignung nicht vorlag.

Die Wahrnehmung von Führungspositionen ist an die fachliche und vor allem persönliche Eignung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebunden. Eine ggf. vorhandene Behinderung spielt dabei keine Rolle.

4. Wie will der Senat den Anteil von Menschen mit Behinderung bei Stellen mit B-Besoldung erhöhen, damit er künftig dem Durchschnitt der Verwaltung entspricht?

Zu 4.: Die Teilhabe von Beschäftigten mit und ohne Behinderung am Arbeitsleben zu ermöglichen und entsprechend zu fördern, ist ein wichtiger Faktor der Personalentwicklungsarbeit im öffentlichen Dienst. Das gilt gleichermaßen für Führungsfunktionen.

Eine Erhöhung des Anteils von Menschen mit Behinderung in Ämtern der B-Besoldung kann nur im Rahmen von Auswahlverfahren, nach den unter Punkt 3. beschriebenen Grundsätzen, erfolgen.

Durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen der individuellen Personalentwicklung kann die Verwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung auf die Wahrnehmung höherwertiger Dienstposten vorbereiten und sie in ihrer beruflichen Karriere unterstützen.

Spezielle Führungskräftefortbildungen für Beschäftigte mit Behinderung sind in der Berliner Verwaltung nicht vorgesehen.

5. Welche weiteren Konzepte hat der Senat, um seiner gesellschaftlichen Vorbildfunktion in Sachen „Inklusion bei Führungskräften“ künftig besser nachzukommen?

Zu 5.: Es gibt keine speziellen Konzepte, um den Anteil von Menschen mit Behinderung bei Stellen mit B-Besoldung zu erhöhen.

Im Artikel 3 Absatz 3 GG und im Artikel 11 der Verfassung von Berlin ist geregelt, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Damit hat sich der Gesetzgeber bereits verpflichtet, gleichwertige Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.

Darüber hinaus ist im § 2 des Landesgleichberechtigungsgesetzes Berlin (LGBG) verankert, dass niemand wegen seiner Behinderung diskriminiert werden darf. Der Gesetzgeber und der Senat wirken darauf hin, dass Menschen mit Behinderung die Entfaltung ihrer Persönlichkeit, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, die Teilnahme am Erwerbsleben und die selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im öffentlichen Dienst des Landes Berlin verstärkt diesen Prozess.

Grundlage und Maßstab für die Entwicklung von Konzepten im Land Berlin zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bilden entsprechend dem Senatsbeschluss vom 12. Mai 2015 die 10 Behindertenpolitischen Leitlinien (BPL) und deren Konkretisierungen.

In der betreffenden BPL 4 – Arbeit / Beschäftigung – wird dazu ausgeführt:

Die Erfüllung der Beschäftigungsquote von 5 % soll auch bei Neueinstellungen und Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung erfüllt werden.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels werden in der Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung festgelegt. Der Prozess zur Erfüllung dieser Quote soll darüber hinaus u. a. mit einer Öffentlichkeits-Kampagne unterstützt werden. Zielsetzung ist es, Menschen mit Behinderung, insbesondere junge Menschen mit Behinderung zu Bewerbungen zu ermutigen sowie darin zu bestärken, ihr Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt und die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente selbstverständlich in Anspruch zu nehmen. In die Kampagne werden die Evaluationsergebnisse der Kampagne „Berlin braucht dich“ einfließen, deren Zielsetzung für den Personenkreis von jungen Migrantinnen/Migranten ähnlich angelegt war.

Die Ergebnisse dieser Kampagne werden in einer relationalen Aufstellung abgebildet.

Führungskräfte erfüllen eine besondere Vorbildfunktion, daher unterstützt der Senat ausdrücklich die Bewerbung schwerbehinderter Menschen bei Ausschreibungen für Führungspositionen.

Der Berliner Senat ist bereits in der Vergangenheit seiner Vorbildfunktion, auch im Vergleich zu den anderen Bundesländern, überaus ambitioniert nachgekommen (vgl. die bereits vorliegende Antwort zu der Schriftlichen Anfrage Drs. Nr. 18/10199 vom 16. Dezember 2016).

Berlin, den 08. Mai 2017

In Vertretung

Torsten Akmann
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Mai 2017)