



Arbeitsgemeinschaft der
Hauptschwerbehindertenvertretung Polizei beim
Ministerium des Innern des Landes NRW, der
Schwerbehindertenvertretungen der
Landesoberbehörden LKA, LAFP, LZPD, der
Deutschen Hochschule der Polizei und der
regionalen Arbeitsgemeinschaften der Polizei in
den Regierungsbezirken (AGSV Polizei NRW)



AGSV Polizei NRW, Friedrichstr. 62-80, 40213 Düsseldorf

An die
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Kommissarische Leitung
Herr Bernhard Franke

10117 Berlin

AGSV Polizei NRW
Ministerium des Innern
des Landes NRW
Friedrichstr. 62-80
40213 Düsseldorf

Tel.: 0211/8713288
Fax: 0211/871-16-3288
Handy: 0176/13522030

[erika.ullmann-
biller@im.nrw.de](mailto:erika.ullmann-biller@im.nrw.de)

www.agsv-polizei-nrw.de

Düsseldorf, 21.03.2019

Ihr Leitfaden zum anonymisierten Bewerbungsverfahren

Sehr geehrter Herr Franke,

in Ihrem o. a. Leitfaden empfehlen Sie für ein standardisiertes Bewerbungsformular folgende Formulierung.

Im Sinne eines Nachteilsausgleichs werden Menschen mit Behinderungen (nach Definition des SGB IX) bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Möchten und können Sie den Nachteilsausgleich in Anspruch nehmen? (Bitte ankreuzen)

Ja
 Nein

Grad der Behinderung

Sind Sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt? (Bitte nur angeben bei GdB unter 50)

Das mag die Antidiskriminierungsstelle in ehrenwerter Absicht empfehlen, damit Menschen mit Behinderung eine reelle Chance im Bewerbungsverfahren erhalten. Diese Empfehlung bewirkt allerdings gerade das Gegenteil.

Leider wird diese Empfehlung mittlerweile in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes dazu benutzt, gerade Menschen mit Behinderung auszusortieren. Formulierungen in Stellenausschreibungen, wie - sofern sie gesundheitlich in der Lage sind oder sonstige offensichtliche diskriminierende Stilblüten, finden wir allzu oft beim Text – „Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind ausdrücklich erwünscht“. Solche Bemerkungen gelten nie für alle anderen Bewerber oder Bewerberinnen.

Die Formulierung wird missbraucht und zweckentfremdet. Diese Formulierung findet sich mittlerweile in Fragebögen des öffentlichen Dienstes mit der Anmerkung am Schluss – wenn sie Fragen unrichtig oder lückenhaft beantworten, wird ihre Bewerbung umgehend aussortiert. Somit unterlaufen die öffentlichen Arbeitgeber im Einzelfall, die gesetzlich verbrieft Einladungspflicht bei Geeignetheit des schwerbehinderten Bewerbers, der schwerbehinderten Bewerberin. Das Recht auf „Lüge oder Verschweigen“ bei dieser Frage wird somit konterkariert.

Zudem hat eine solche Formulierung einen abschreckenden Charakter, da Menschen mit Behinderung aus Sorge möglicherweise „Nein“ ankreuzen. Nach der Rechtsprechung ist dies unzulässig.

Eine solche Formulierung, auch wenn Sie es sicher gut gemeint haben, lässt eine Benachteiligung durchaus offensichtlich werden – insbesondere bei der Formulierung – wollen sie ihr Recht als schwerbehinderter Mensch aus dem SGB IX in Anspruch nehmen oder nicht.

Nach meiner Auffassung stellt sich die Frage nicht, ob ein schwerbehinderter Mensch sein Recht in Anspruch nehmen will oder kann. Es ist sein gesetzlich verbrieft Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber hat ja auch kein Fragerecht, ob der/die schwerbehinderte Bewerber/Bewerberin auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Auswahlverfahren verzichten möchte. Und das ist auch gut so, denn sonst würde er es schamlos tun.

Wir wissen, dass Diskriminierung von Menschen mit Behinderung immer noch an der Tagesordnung ist – deutlich wird es beispielsweise bei der Diskussion, ob man für das dritte Geschlecht nun auch eine dritte Toilettenanlage bauen muss. Die Frage stellt man bei Menschen mit Behinderung nicht – sie müssen sich unabhängig vom Geschlecht immer noch ein und dieselbe Toilette teilen. Das mag banal klingen, ist es aber nicht – behinderte Frauen und Männer sind augenscheinlich geschlechtslos, sie werden weiterhin nur auf die Behinderung reduziert.

Wenn er/sie diese Frage mit „Nein“ ankreuzt, verliert er jedwede Schutzrechte, die das SGB IX vorsieht? Verliert er/sie den Kündigungsschutz oder den Anspruch auf Zusatzurlaub? Sicher nicht, das wissen Sie und ich zu gut – aber Arbeitgeber sehen dies in diesem Moment anders. Der öffentliche Arbeitgeber ist nicht mehr das Vorbild bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, wie es von ihm eigentlich erwartet werden kann oder sollte. Die Beschäftigungsquoten im öffentlichen Dienst sind nicht mehr vorbildlich – gerade vor kurzem musste Baden-Württemberg zugeben, dass sie mehrere Millionen Ausgleichsabgabe zahlen müssen. NRW ist auf dem

besten Weg dahin. Auch unsere Quote sinkt merklich – insbesondere auch deswegen, weil der öffentliche Dienst schon lange nicht mehr seiner Verpflichtung, freie Stellen der Agentur für Arbeit zu melden, nachkommt. Und viele andere Länder haben ebenfalls eine schlechte Beschäftigungsquote

Wir Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst treten täglich dafür ein, dass der AG seiner Verpflichtung schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, nachkommt – leider haben wir nicht den Stellenwert, den wir eigentlich haben müssten. Das kostet uns täglich sehr viel Kraft. Und solche Empfehlungen, wie in Ihrer Broschüre machen uns die Arbeit noch viel schwerer.

Nach einer Schwerbehinderung im Sinne von § 2 Abs.2, 3 Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) durfte der Arbeitgeber nach der früheren Rechtsprechung fragen. Schwerbehinderte Bewerber mussten demnach auf diese Frage wahrheitsgemäß antworten.

Da heutzutage allerdings § 164 Abs.2 SGB IX und das AGG die Diskriminierung (schwer)behinderter Menschen verbieten, ist mittlerweile anerkannt, dass bei einer Einstellung nicht nach einer Schwerbehinderung gefragt werden darf. Eine Ausnahme wäre höchstens dann zu machen, wenn die Schwerbehinderung die vertragsgemäße Tätigkeit unmöglich macht. Von vornherein klar ist es bei der Frage nach "Behinderungen". Diese Frage durfte und darf nur dann gestellt werden, wenn sie einen konkreten Bezug zu dem geplanten Arbeitsplatz hat.

Wenn es freiwillig angegeben wird, ist das sicher etwas anderes. Menschen mit Behinderung müssen sich nicht outen – die Diskriminierung wird noch dadurch unterstrichen, weil man bspw. nicht die Fragen stellt wie – wollen Sie die Frauenförderung in Anspruch nehmen, haben Sie einen Bergmannsversorgungsschein und wollen die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen, sind Sie schwanger und wollen die Schutzbestimmungen für werdende Mütter in Anspruch nehmen, haben Sie einen Migrationshintergrund oder ähnliches?

Auch ist die Frage nach dem Grad der Behinderung meiner Ansicht nach nicht erforderlich, denn es spielt bei der Begründung eines Arbeitsplatzes im Ansatz keine Rolle – es sei denn, der Arbeitgeber möchte wissen, wie hoch der Steuerfreibetrag ist. Ich bin schwerbehindert oder gleichgestellt, das ist der Status. Weder im Gleichstellungsbescheid noch auf der ersten Seite des Ausweises steht ein Grad der Behinderung, mehr benötigt der AG auch nicht zum Nachweis.

Alleine die Frage – wollen Sie ihre rechtlich verbrieften Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen, suggeriert beim Arbeitgeber, wenn ein „Nein“ angekreuzt wird, dass Zusatz-Urlaub, Kündigungsschutz etc. nicht mehr greift.

Fast alle Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes sind für schwerbehinderte Menschen geeignet, so dass es kaum einen sachlichen Grund gibt, nach einer Behinderung und deren Auswirkung zu fragen. Und trotzdem wird es widerrechtlich gemacht. Schwerbehinderte Bewerber/innen werden trotzdem mittlerweile ohne Rechtsgrundlage einer Einstellungsuntersuchung zugeführt und krankheitsbedingt ausspioniert, die bis zur Blutentnahme mit großflächiger Krankheitsüberprüfung alles abdeckt und werden in der gesundheitlichen Einschätzung einem gesunden Menschen gleichgesetzt. Dann nimmt man doch viel lieber einen gesunden Menschen.

Eine unzulässige und rechtswidrige Verfahrensweise – aber Menschen mit Behinderung im Einstellungsverfahren haben nicht die geringste Chance sich dagegen zu wehren, wenn sie das Arbeitsverhältnis erhalten wollen. Das geht teilweise so weit, das komplexe Gutachten dem Arbeitgeber mit einem bis ins Detail dargelegten Krankheitsstatus zur Verfügung gestellt werden, bis hin zur Körperverschwendung, weil man ohne Rechtsgrundlage Blut abnimmt oder einem sehbehinderten Menschen die Ungeeignetheit attestiert wird, weil er am Bildschirm nicht richtig gucken kann.

Auch wenn Ihre Empfehlung gut gemeint war, möchte ich Sie bitten, diese Empfehlung zu korrigieren, da sie zu einer negativen Auswirkung im Bewerbungsverfahren für Menschen mit Behinderung führt. Eine entsprechende korrigierende Empfehlung wäre für unsere Arbeit vor Ort sehr hilfreich.

Setzen Sie sich weiter für ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren ein, damit auch Menschen mit Behinderung eine reelle Chance für ein selbstbestimmtes Leben erhalten. Unterstützen Sie uns, damit die unzulässigen Einstellungsuntersuchungen unterbleiben und die Rechte der Menschen mit Behinderung nicht mit Füßen getreten werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns Schwerbehindertenvertretungen in unserer Aufgabenbewältigung unterstützen, wir arbeiten und kämpfen täglich für eine inklusive und barrierefreie Arbeitswelt. Jede Unterstützung bringt uns ein Stück weiter auf dem Weg zur vollständigen Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Mit freundlichen Grüßen



- Erika Ullmann-Biller -
Vorsitzende der AGSV Polizei NRW
www.agsv-polizei-nrw.de

Weitestmögliche Einbeziehung in unser Leben sind wir Menschen mit allen Arten von Behinderungen und ihren Familien schuldig. Sie aber schulden uns für diese Selbstverständlichkeit weder besonderen Dank noch ständiges Wohlverhalten.
Richard von Weizsäcker, deutscher Politiker (CDU) (1920 - 2015)