



Landkreis Diepholz
... gut miteinander leben.

Der Landrat

Fachdienst
Organisation und Personal

Landkreis Diepholz · Postfach 1340 · 49343 Diepholz

Auskunft erteilt:
Gebäude:

██████████
Kreishaus Diepholz

An die
AfD-Fraktion im Kreistag Diepholz
z.Hd. des Vorsitzenden Herrn Harald Wiese

Zimmer:
Telefon:
Telefax:
E-Mail: *

██████████
05441 976-██████████
05441 976-██████████
██████████@diepholz.de

nachrichtlich an alle
Kreistagsabgeordneten

Zentrale / Telefon: 05441/976-0
Internet: * http://www.diepholz.de

*Hinweis Infos zur rechtssicheren und rechtsverbindlichen elektronischen Kommunikation finden Sie auf den Internetseiten des Landkreises Diepholz

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben vom
21.05.2017

Mein Zeichen (bei Antwort bitte angeben)
11 10 13

49356 Diepholz, Niedersachsenstr. 2
26.05.2017

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beim Landkreis Diepholz

Ihre Anfrage vom 21.05.2017

Sehr geehrter Herr Wiese,

zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beim Landkreis Diepholz haben Sie mit Schreiben vom 21.05.2017 verschiedene Fragestellungen aufgeworfen, zu denen ich wie folgt Stellung nehme:

zu Frage 1:

Die Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeitenden beim Landkreis Diepholz im aktiven Dienst stellt sich im Mai 2017 wie folgt dar:

Altersgruppe	Personen
20-25	2
26-30	0
31-35	1
36-40	6
41-45	5
46-50	16
51-55	12
56-60	19
61-65	15

Summe = 76 Personen

Sprechzeiten BürgerService in Diepholz

Mo + Di 7:30 - 17:00 Uhr, Mi 7:30 - 15:00 Uhr, Do 7:30 - 18:30 Uhr,
Fr 7:30 - 13:00 Uhr

Sprechzeiten der Anlaufstellen der Ausländerstelle

Di 8:00 - 12:00 Uhr, Do 8:00 - 12:00 Uhr, Do 14:00 - 17:00 Uhr

Übrige Öffnungs- und Sprechzeiten siehe unter www.diepholz.de.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller anderen Fachdienste stehen Ihnen außerdem nach telefonischer Vereinbarung zur Verfügung.

Bankverbindungen

Kreissparkasse Diepholz Kto. 13 144
IBAN: DE4525651325000013144

BLZ 256 513 25
BIC: BRLADE21DHZ

Kreissparkasse Syke Kto. 11 100 101 37
IBAN: DE20291517001110010137

BLZ 291 517 00
BIC: BRLADE21SYK

Volksbank Diepholz Kto. 11 099 000
IBAN: DE93250695030011099000

BLZ 250 695 03
BIC: GENODEF1BNT

zu Frage 2:

Über die die Zuordnung schwerbehinderter Mitarbeitender anhand der Kriterien des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX („Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen“) werden in der Kreisverwaltung keine Daten ermittelt. Deshalb vermag ich nur zusammenfassend auf Ihre Frage wie folgt zu antworten:

Wir haben mindestens drei Mitarbeitende, denen besondere Einrichtungen für ihren Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Keiner unserer Mitarbeitenden bedarf einer besonderen Hilfskraft. Mitarbeitende, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung vorliegt, sind nicht in der Verwaltung tätig. Wir haben nur wenige Mitarbeitende, die aufgrund der Schwerbehinderung wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen.

zu Frage 3:

Hierzu wird auf die dargestellte Altersstruktur zu Frage 1 verwiesen. Unter den Auszubildenden sind derzeit keine Schwerbehinderten.

zu Frage 4:

Aus Sicht der Kreisverwaltung spiegelt die Gesetzesergänzung durch die Worte „nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes“ eigentlich nur die „Lebenswirklichkeit“ wider, denn nach gängiger Praxis werden in der Regel zunächst interne Möglichkeiten einer Stellenbesetzung geprüft. Dies entspricht auch der organisatorischen und personalpolitischen Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit des Dienstherrn/Arbeitgebers, ob er einen freien Arbeitsbereich im Wege der Umsetzung/Versetzung/Abordnung bzw. Beförderung oder aber im Zuge einer Einstellung besetzen möchte.

Auch das OVG Lüneburg hat diese Organisationsfreiheit des Dienstherrn bereits mehrfach betont, so z.B. im Beschluss vom 30.09.2010 - 5 ME 169/10. Hier heißt es:

„Der Dienstherr hat ein in seiner Organisationsfreiheit begründetes Wahlrecht zwischen Umsetzung, Versetzung und Beförderung, dessen Ausübung im pflichtgemäßen Ermessen der für den Dienstherrn handelnden Behörden steht.“

Entscheidet sich der Dienstherr/Arbeitgeber hingegen für den Weg der Einstellung (also der Heranziehung externer Personen), so hat er nach Artikel 33 Abs. 2 GG jedem Deutschen nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte zu gewähren, d. h. hat öffentlich auszuschreiben - unter besonderer Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange der schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Menschen..

Regelmäßig wird aber auch am Ende jeder Umsetzungs- oder Beförderungskette ohnehin wieder ein externer Neuzugang stehen, so dass in dem Zuge dann wieder die Unterrichtung der Agenturen für Arbeit über frei werdende und neu zu besetzende, sowie neue Arbeitsplätze erfolgt.

Demzufolge stellt die gesetzliche Regelung m.E. eine Anpassung an die Realität dar und führt nicht zu einer Verschlechterung von Schwerbehinderten.

zu Frage 5:

Die reine Betrachtung der Altersstruktur der leistungsgeminderten Personen lässt zunächst vermuten, dass die relativ große Gruppe der 51-65jährigen Personen (= insgesamt 46) im Rahmen des demographischen Wandels aus dem Personalstamm „herauswachsen“ wird und sich damit die aktuell hohe Quote erheblich verringern könnte.

Dies würde aber voraussetzen, dass sich diese Personen als relativ geschlossene Gruppe durch die Beschäftigungsgenerationen hindurchbewegt haben. Tatsächlich aber ist diese zahlenmäßig starke Gruppe zu einem Großteil nicht schon bereits im jungen Alter leistungsgemindert eingestellt worden - vielmehr hat sich die Leistungsminderung dieser Menschen oftmals erst im Laufe des Erwerbslebens eingestellt bzw. verstärkt.

Ich gehe deshalb davon aus, dass der Anteil der Schwerbehinderten auch in Zukunft hoch sein wird. Dieses wird auch durch die offene und unterstützende Haltung der Dienststelle gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitenden und Stellenbewerbern gewährleistet.

Eine zusätzliche Positionierung z.B. in Form der Bewerbung von Stellen ausschließlich für Schwerbehinderte hielte ich zumindest für diskussionswürdig. Meine Erfahrung ist, dass unseren schwerbehinderten Mitarbeitenden wichtig ist, dass erforderliche Hilfseinrichtungen wie z.B. eine spezielle Arbeitsplatzausstattung gestellt werden, dass sie aber keine darüber hinausgehende Sonderstellung aufgrund ihrer Schwerbehinderung wünschen.

Ich hoffe, Ihre Fragestellung durch vorstehende Erläuterungen ausreichend beantwortet zu haben.

Mit freundlichen Grüßen



C. Bockhop
- Landrat -