



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung
Herrn Klaus Kirschner
Platz der Republik 1

11011 Berlin

**(13) Ausschuss für Gesundheit
und Soziale Sicherung
Ausschussdrucksache
0377
vom 10.11.03

15. Wahlperiode**

Stellungnahme zum „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“

Sehr geehrter Herr Kirschner,

von der BDA einerseits und aus Kreisen des DGB ist uns übermittelt worden, dass wesentliche Punkte des Kabinettsentwurfes zum o.g. Gesetz nochmals zur Diskussion stehen. Die BDA wird sich hierzu detailliert äußern, was wir inhaltlich in Gänze mittragen. Wir möchten uns auf einen Aspekt konzentrieren, der wesentlich für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Luftverkehrsgesellschaften ist: das Ausklammern des Bordpersonals von Luftverkehrsgesellschaften aus der Abgabenpflicht.

Im bisher vorliegenden Entwurf des BMGS vom 21.10.2003 (Drucksache 15/1783) ist in den §§ 73 und 78 in einer Kompromissformel (erweiterter Berufskreis, Ausgleichsabgaben auf dem geringsten Niveau von 105 € je Monat pro nicht besetztem Pflichtplatz) eine Regelung gefunden worden, die bereits den Grundgedanken eines Kompromisses trägt. Denn gemäß bestehender Verordnungen und Vorschriften dürfen beim Bordpersonal keine schwerbehinderten Menschen eingestellt werden, gleichwohl werden sie bislang zum Gesamtpersonal addiert, was bei Gesellschaften mit hohem Anteil an Bordpersonal automatisch dazu führt, dass diese in der „Abgabeklasse“ für den größten Teil ihres Personals von 260 € je Monat und nicht besetztem Pflichtplatz landen. Der beigefügten Übersicht („an airline survey...“) können Sie entnehmen, dass nur in Deutschland für diesen Personalkörper Ausgleichszahlungen zu leisten sind, was die ohnehin schon hohen Standortkosten zusätzlich erhöht. Bei der Lufthansa haben sich durch die im Jahr 2000 eingeführte Staffelung der Ausgleichsbeträge die Aufwendungen verdoppelt. Von den Mehreinnahmen bei den Behörden trägt allein Lufthansa 5 Prozent – bei ca. 2 Millionen Unternehmen!

Im Anhörungsverfahren des BMGS wurde auch zu diesem Aspekt in schwierigen Gesprächen sowohl mit den Gewerkschaften als auch den Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen ein Kompromiss gefunden, der nicht zwingend logisch ist und auch nicht unsere Begeisterung findet, der jedoch für die Hinnahme zusätzlicher Belastungen (z.B. mehr Freistellungen für die Schwerbehindertenvertretungen) einen Ausgleich schafft. Wenn einseitig Teile des Gesamtkompromisses zur Disposition stehen, dann darf einerseits sicher die Frage nach der Funktion des Einbeziehens aller Stakeholder gestellt werden (wurden die Wirtschaftsvertreter missbraucht, um eine wirtschaftsfeindliche zusätzliche Regulierung zu billigen?), andererseits dürfte dies das aller gesetzgeberischen Arbeit übergeordnete Ziel der „Agenda 2010“ der Bundesregierung, nämlich die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft wieder herzustellen, massiv untergraben.

Über die BDA haben wir Kenntnis, dass es seitens der Länder Bedenken wegen des möglichen Administrationsaufwandes, der durch den Nachweis der Unmöglichkeit der Einstellung von Menschen mit Behinderung entstehen könnte, gibt. Diesen Einwand verstehen wir, weil wir bei unseren eigenen Aktivitäten darauf bedacht sind, die Prozesse schlank zu halten. Aus diesem Grunde empfehlen wir einmal mehr, in den § 73 (2) - ersatzweise im § 74 (1) - analog zu z.B. den Geistlichen (Warum gibt es hier keine Probleme mit der Sonderstellung, wo es durchaus möglich ist, behinderte Geistliche einzustellen??? Der oberste Geistliche auf Erden, der Papst, sitzt inzwischen im Rollstuhl und verrichtet seinen Dienst unbeirrt.) folgende Formulierung aufzunehmen: „Als Arbeitsplätze gelten nicht Stellen des Bordpersonals von Fluggesellschaften“.

Im übrigen sind wir schon etwas erstaunt darüber, dass ein einmal gefundener Kompromiss, der für alle Beteiligten gleichermaßen Be- und Entlastungen enthält, einseitig nachverhandelt wird. So kann man mit seinen Gesprächspartnern nicht umgehen!

Auch kurzfristig kann ich für die Anhörung am 12.11.03 nach Berlin kommen, um als Sachverständige zu diesem Themenkomplex zur Verfügung zu stehen.

Mit freundlichen Grüßen

Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft
Leiterin Change Management und Diversity

Monika Rühl
(elektronisch versandt, daher nicht unterzeichnet)

An airline survey on flight crews with physical disabilities

Dec 01, FRA PL/M

Airline	Total numbers of employees	Crews: flight attendants pilots	Number of handicapped flight attendants or pilots	Compensation pay for not employing handicapped crews
CP	14.000 worldwide	5.900 FA 1.400 C/P	No employment of disabled Fas or C/P	No quota which must be reached
Air New Zealand	9.000	1.600 FA 600 C/P	No statistics kept	No quota, no compensation pay
Emirates	12.000	Total 3.450	3 on ground (all fully ambulant)	No compensation paid
United Airlines	Ca. 100.000	20.000 FA 10.000 C/P		Only if laws are violated
British Airways	56.000	14.000 FA 3.500 C/P	No disabled staff among these groups	No compensation paid
JAL			No employment of disabled FA's or C/P	Not specific
Qantas	31.000	7.600 FA 2.050 C/P	None in either groups	No compensation paid
Air France	61.000	12.600 FA 3.900 C/P	Fas and C/P are excluded from quota	Corporate agreement allowing to use compensation pay to improve employees' working conditions
KLM	26.000	7.500 FA 1.750 C/P	Prob. Below 3 %	No specific compensation paid
EI AI	4.000	1.000 FA 350 C/P		Possible; never occurred in reality („handicapped“ refers to war injuries only)
Air Canada	35.000	8.000 FA 3.300 C/P	Very few	Theoretically yes, never occurred in reality
Lufthansa	71.000	13.000 FA 4.300 C/P	Very few	Around 3 mio. \$ per year