

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst in Russland und in Deutschland

Научный руководитель – Левченко Елена Владимировна

Корякова Ангелина Геннадьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

E-mail: lina.koryakova@mail.ru

Im Rahmen des Vortrages „Für eine bessere Zukunft arbeiten“, der dem 100-jährigen Jubiläum der internationalen Arbeitsorganisation gewidmet ist, werden die Probleme dargestellt, die in der Arbeitswelt als Folgen der Technologisierung, des Klimawandels und des Bevölkerungswachstums entstehen. Es ist hinzuzufügen, dass die Einführung der Künstlichen Intelligenz, die flexible Produktion und die Entwicklung von Robotersystemen zum Verlust der Arbeit führen können, weil unter den neuen Bedingungen die früheren beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen der Menschen oft nicht mehr zeitgemäß sind und veraltet scheinen. [9]

Soziale Gerechtigkeit, Ganztagsbeschäftigung und würdige Arbeit sind offen bei der UNO-Tagesordnung im Bereich der nachhaltigen Entwicklung für den Zeitraum bis zum Jahre 2030 angesprochen, die auf die Verbindung der zukünftigen Arbeitswelt unter gesetzlicher staatlicher Kontrolle und der Förderung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern abzielt. Es sei betont, dass bei entsprechender Anwendung der aktuellen Transformationsmöglichkeiten die technologischen Veränderungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führen könnten. Außerdem könnte somit unser aller Recht auf Arbeit gewährleistet werden.

Aufgrund der Tatsache, dass abgesehen von allen durch den technischen Prozess verursachten Neueinführungen, in der Arbeitswelt das Prinzip der Gleichheit und sozialen Gerechtigkeit unverändert bleibt, ist das im Rahmen dieser Forschung zu behandelnde Thema von hoher Relevanz, weil haltbarer Frieden und Stabilität nur unter Handhabung dieser Prinzipien möglich ist.

Das Ziel dieser Forschung besteht in der Formulierung von praktischen Empfehlungen, die auf die Verbesserung der Gesetzgebung im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bezogen sind. Dabei muss auch die positive Erfahrung Deutschlands berücksichtigt werden, die in erster Linie eine Einführung der Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst sowie die Zusammenstellung eines Verwendungsplans der von den Arbeitgebern zu zahlende Strafen bei Verletzung der Beschäftigungspflicht gegenüber Menschen mit Behinderungen fordert.

Neben der Frage von sozialer Gerechtigkeit gegenüber Menschen mit Behinderungen sind jene Begriffe zu beachten, die vom deutschen und vom russischen Gesetzgeber für die Kategorie dieser Menschen verwendet werden. In der russischen Gesetzgebung wird der Begriff „verwendet“ und der deutsche Gesetzgeber bevorzugt den Begriff mit Behinderung“. Außerdem scheint die Verwendung des Wortes „statt dem mit Behinderung“ im deutschsprachigen Raum ungerecht zu sein und kann sogar als Diskriminierung dieser Menschen aufgefasst werden. Die Verwendung des Begriffs mit Behinderung“ stellt das Wort „in den Vordergrund, und der andere Teil der Wendung Behinderung“ ergänzt einfach den ersten Teil und weist darauf hin, dass in erster Linie alle von uns Menschen“ oder“ sind.

Unabhängig von individuellen Besonderheiten hat jeder Mensch das Recht auf Teilnahme am Arbeitsleben. Aufgrund ihres gesundheitlich eingeschränkten Zustandes haben Menschen mit Behinderungen oft Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und benötigen deswegen staatliche Unterstützung. Diese Förderung lässt sich durch die praktische Anwendung der Rechtsnormen

zurückverfolgen, die vor allem in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst besteht.

Der Mangel in der gesetzlichen Verankerung zur Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers, Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Quotensystems zu beschäftigen, kann als ein Beispiel für die Politik der Diskriminierung gegenüber diesen Menschen betrachtet werden und folglich als ein Verstoß gegen die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit und beruflicher Freiheit, die durch die interne Gesetzgebung der Russischen Föderation sowie die Völkerrechtsnormen erklärt werden.

1. Die Bundesrepublik Deutschland

Die Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen regelt, sieht das Beschäftigungsquotensystem als eine der Förderungsmethoden vor.

Laut § 154 Sozialgesetzbuch IX haben private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Hier kommt dem öffentlichen Dienst hinsichtlich der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildfunktion zu. [8]

Erfüllt ein Arbeitgeber die Pflichtquote von 5 Prozent nicht, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Zahlung dieser Ausgleichsabgabe ist dabei jedoch kein Ersatz für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht. Das gesetzgeberische Motiv für diese Regelung besteht darin, dass jeder Arbeitgeber dazu verpflichtet sein sollte, einen Beitrag zur Teilhabe der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu leisten. Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe werden Ausgleichsfonds eingerichtet, die sich mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen befassen und die Voraussetzungen zur Einbindung der Menschen mit Behinderungen ins Arbeitsleben entwickeln.

1. Die Russische Föderation

Während in der Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland deutlich festgelegt ist, dass sich die Beschäftigungspflicht auf private sowie öffentliche Arbeitgeber bezieht, bleibt diese Frage in Bezug auf den öffentlichen Arbeitgeber in den russischen Normrechtsakten ungeregelt.

Außerdem stellt die Entscheidung vom Obergericht der Russischen Föderation vom 11.05.2011 № 92-G11-1 fest, dass sich die Beschäftigungsquoten nicht auf den öffentlichen Dienst beziehen. [5]

Das allgemeine Verfahren der Zulassung zum staatlichen Zivildienst und Gemeindedienst wird durch das Föderale Gesetz N 79-FZ vom 27.07.2004 «Über den staatlichen Zivildienst der Russischen Föderation» und das Föderale Gesetz N 25-FZ vom 02.03.2007 «Über den Gemeindedienst der Russischen Föderation» geprägt. Die gültigen Fassungen der oben angeführten Gesetze enthalten aber keine Bestimmungen, die Menschen mit Behinderungen die Zulassung zum öffentlichen Dienst deutlich verbieten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass das Verwaltungsstrafgesetzbuch der Russischen Föderation eine Verwaltungsstrafe für die Beschäftigungspflichtverletzung in Bezug auf private Arbeitgeber feststellt. Aber nach Meinung von R. N. Zhavoronkov fördert diese Maßnahme die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Erfahrungen der Bundesrepublik Deutschland im Bereich der Rechtsregelung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sehr wertvoll für die Verfeinerung eines ähnlichen Beschäftigungssystems in der Russischen Föderation wären.

Derzeit gültige Normrechtsakte, die das Beschäftigungsquotensystem für Menschen mit Behinderungen regeln sowie die Verwendungsfolgen von Strafen, zu deren Einziehung Arbeitgeber verpflichtet sind, wenn sie Beschäftigungsquoten nicht erfüllen, sind zu überprüfen und zu verbessern.

Источники и литература

«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);

«Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.02.2020);

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ;

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ

Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ;

Определение Верховного Суда РФ от 11.05.2011 N 92-Г-11;

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234: https://www.gesetze-im-inter.net.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html#BJNR323410016BJNG000100000 ;

«Beschäftigung von Menschen mit Behinderung»: https://www.haufe.de/oeffentlicher-diens-t/sozialrecht/beschaefigungsquote-von-menschen-mit-behinderung_148_486814.html;

Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit für eine bessere Zukunft arbeiten“ : https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663002/lang-de/index.htm ;

Жаворонков Р.Н. «Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов»: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-kvotirovaniya-rabochih-mest-dlya-invalidov> ;