

Behindertenbeschäftigung

Weg vom Negativimage

I) Ausgangslage:

Die steigende Arbeitslosigkeit der vergangenen Jahre hat sich für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen deutlich stärker und signifikant überproportional entwickelt. Der beabsichtigte Erfolg, mit der Novellierung des BEinstG im Jahr 2011 (Lockerung des Kündigungsschutzes für begünstigte Behinderte, Anhebung der Ausgleichstaxe, etc.) gegen die hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen anzukämpfen, blieb aus. Mit der Beschlussfassung o.g. Gesetzesnovelle wurde auch beschlossen, die Auswirkungen derselben einer Evaluierung zu unterziehen, was auch erfolgt ist. Diese derzeit noch nicht veröffentlichte Studie, deren Zusammenfassung aber den Sozialpartnern und dem KOBV und ÖAR ausgehändigt wurde, zeigt einerseits auf, dass die BEinstG Novelle 2011 nicht die gewünschte Wirkung erzielt hat und zählt auch eine Reihe von Gründen auf, warum Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen äußerst zurückhaltend sind und welche Schlüsse daraus gezogen werden könnten, dies zu ändern.

II) Status quo:

Der Zusammenfassung der oben genannten Studie ist zu entnehmen, dass das Thema „Behindertenbeschäftigung“ nicht zuletzt auch aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen (Mär der Unkündbarkeit von begünstigten Behinderten, Ausgleichstaxe ist „Strafsteuer“, mangelnde Unterstützungsstrukturen in Problemsituationen, überbordende Bürokratie bei der Inanspruchnahme von Förderungen, sowohl regional, als auch inhaltlich höchst unterschiedliche Förderregime, Ängste, bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen etwas „falsch“ zu machen, Unsicherheiten im Verhalten gegenüber Menschen mit Behinderungen, etc.) zu einem großen Teil negativ und mit Ressentiments besetzt ist. Dieses multifaktorielle negative Stimmungsbild spiegelt sich auch in vielen persönlichen Kontakten mit UnternehmerInnen wider und lässt den Schluss zu, dass unter anderem auch darin letztendlich die Hauptursache für die mangelnde Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, liegt.

Ein weiterer Problemkreis, dass Menschen mit Behinderungen in Arbeitslosigkeit gedrängt werden bzw. keinen Arbeitsplatz finden, ist, dass insbesondere ArbeitnehmerInnen, die im Laufe ihres Erwerbslebens gesundheitliche

Einschränkungen und/oder Behinderungen erfahren haben, vor allem zeitlich nicht mehr voll leistungsfähig sind. Während quantitative Leistungseinschränkungen durch die Förderungen von technischen Arbeitsmitteln, durch Lohn/Gehaltsstützungen und/oder durch Zuweisung geeigneter Arbeitsplätze ausgeglichen werden können, gibt es im Falle zeitlicher Belastungsgrenzen (eingeschränkte psychische Belastbarkeit, bei Erkrankungen und/oder Behinderungen mit verstärkten Ermüdungserscheinungen, etc.) lediglich die Möglichkeit (so dies vom AG auch akzeptiert wird), die Arbeitszeit zu reduzieren, was für viele Betroffene aber aus ökonomischen Gründen und auch im Hinblick auf zu erwartende Pensionshöhen nicht umsetzbar ist. Daraus resultieren Zeiten vermehrter Krankenstände und/oder der Verlust des Arbeitsplatzes mit den sich daraus ergebenden persönlichen Belastungen der Betroffenen UND vermeidbare Kosten für das gesamte Sozialsystem (Krankengeld, Arbeitslosengeld bis hin zur Mindestsicherung, I-Pensionen, etc.).

III) Lösungsansätze:

1) Allgemeines:

Wie schon in Pkt. II auch als Ergebnis der Studie dargelegt, ist das Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ vielfach negativ besetzt (rechtliche Rahmenbedingungen, emotionale Einstellungen, bürokratische Hürden, uneinheitliche und oft unübersichtliche Förderregime, etc.). Der wichtigste Ansatz zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen muss daher darin gesehen werden, durch legislative Veränderungen (BEinstG), durch geeignete leicht anzusprechende Unterstützungsstrukturen, Maßnahmen der verstärkten Bewusstseinsbildung UND geeignete Anreize die Voraussetzungen zu schaffen, eine positive Einstellung gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erzeugen.

2) Legistische Maßnahmen:

a) Ausgleichstaxe:

Die gem. § 9 BEinstG vorgesehene Ausgleichstaxe wird einerseits von ArbeitgeberInnen überwiegend als „Strafsteuer“ empfunden (dies auch deshalb, weil die oft hohen Vorschreibungen erst im Nachhinein erfolgen und vor allem bei erstmals betroffenen Unternehmen für negative Überraschungen sorgen) Überdies ist das System der Vorschreibungen mit einem doch beträchtlichen Administrativaufwand verbunden (Bescheid, Rechtsmittel, Mahnungswesen, Eintreibung, etc.) und in sich nicht schlüssig (was geschieht, wenn wegen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht keine/geringe AT fließen ? wovon werden dann

weiter notwendige Förderungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen finanziert?).

Es könnte daher angedacht werden, das derzeitige System der Ausgleichstaxe abzuschaffen (Volumen ca. 130 Mio. €) und durch ein breiter aufgestelltes System eines Behindertenbeschäftigungsbeitrages zu ersetzen. Dies soll aber nicht durch eine zusätzliche Belastung der Unternehmen erfolgen, sondern könnte im Rahmen von angekündigten (?) Absenkungen von AG-Beiträgen (FLAF und IESG-Fonds) erreicht werden, indem die angedachten Absenkungen (0,5 % FLAF-Beitrag, 0,2% IESG-Beitrag ??) weniger hoch ausfallen (0,3 % FLAF, 0,1 % IESG) und die Differenz (also insg. 0,3 %) als gesetzlich vorgesehener Behindertenbeschäftigungsbeitrag zu Verfügung stehen könnte. Dies hätte den Vorteil der laufenden Einnahmen im Rahmen der Abrechnung/Verteilung der SV-Beiträge, des Wegfalles des Administrativaufwandes, des Wegfalls des „Überraschungseffektes“, des Wegfalles der Beschwerdegründe mancher Unternehmen, dass sie keine geeigneten begünstigten Behinderten finden und trotzdem „Strafe“ zahlen müssen, und den Vorteil, über mehr Mittel für zusätzlich notwendige Maßnahmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen UND ZUSÄTZLICH FÜR Unternehmen (siehe unten Prämie für Unternehmen) zur Verfügung zu haben. Außerdem wäre dieses System nicht von „Zufallsfaktoren“ (z.B. Erfüllung der Beschäftigungspflicht und damit keine vorhandenen, aber dennoch notwendige Fördermittel) abhängig.

b) Prämie für Unternehmen, die Beschäftigungspflicht übererfüllen:

Da durch die im Pkt. a umschriebene Systemänderung mehr Mittel zur Verfügung stünden, könnte daran gedacht werden (POSITIVER ANREIZ !!), an Unternehmen (auch öffentliche Hand ?), die ihre Beschäftigungspflicht übererfüllen, eine Prämie auszubezahlen, was im Übrigen im BEinstG in der Vergangenheit schon einmal vorgesehen war. Das hätte auch den immensen Vorteil, dass (Klein/Mittel)Betriebe, die nicht „einstellungspflichtig“ sind, aber trotzdem begünstigte Behinderte beschäftigen dadurch eine POSITIVE Anerkennung erfahren. Die Berechnung der Pflichtzahl wäre als reine Messzahl hierfür weiter durchzuführen.

c) Kündigungsschutz:

Der qualifizierte Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte hat sich als wichtiges und taugliches Instrument zu Erhaltung von Arbeitsplätzen von begünstigten Behinderten bewährt. Es ist aber erneut zu Tage getreten, dass trotz eindeutig vorliegender Zahlen (80% der beantragten Kündigungszustimmungen wurden einvernehmlich bereinigt, die Zahl der Zustimmungen zu beantragten Kündigungen ist HÖHER als die Zahl der Ablehnungen) noch immer das Märchen vom „unkündbaren Behinderten“ in der Wirtschaft verfestigt ist. Die Lockerung des

qualifizierten Kündigungsschutzes in der BEinstG Novelle 2011 hat zwar eine leichte Verbesserung der Einstellung bei Unternehmen gebracht, gibt aber keinen Anlass eine weitere Lockerung zuzulassen, da dies auf eine große Zahl von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen verheerende Auswirkungen hätte. Eine gezielte Informationskampagne, verbunden mit der Darstellung der Unterstützungs/Prämienmöglichkeiten für Unternehmen könnte jedenfalls dazu dienen, das oben genannte „Märchen vom unkündbaren Behinderten“ zu entzaubern und diesbezügliche Vorbehalte zu beseitigen.

d) Teilzeitarbeit für Menschen mit Behinderungen:

Wie im Pkt.II 2. Abs. beschrieben, stellt sich zunehmend die Problematik, dass (vor allem ältere) ArbeitnehmerInnen aufgrund einer Erkrankung und/oder Behinderung nicht mehr vollzeitig ihrer Beschäftigung („Ganztagsjob“) nachgehen können, ihnen aber die womöglich vom AG angebotene Reduzierung ihrer Arbeitszeit aus ökonomischen/existentiellen Gründen und/oder aus Gründen der Lebensplanung (Pensionshöhe) nicht annehmbar ist, was, wie oben beschrieben, bei weiterer Vollzeittätigkeit zu wesentlichen Beeinträchtigungen und Verschlechterungen der körperlichen und psychischen Gesundheit führen kann oder aber bei Verlust des oder Nichterlangens eines Arbeitsplatzes zu einer weiteren Belastung der öffentlichen Haushalte führt. Es wäre daher anzudenken, entsprechende legislative Maßnahmen zu setzen, die vorsehen, dass diese Einkommensausfälle bei Menschen mit Behinderungen kompensiert werden können, was langfristig gesehen von volkswirtschaftlichem Nutzen wäre UND den Betroffenen in ihrer persönlichen Befindlichkeit (GESUNDHEIT !!!) und ihrer gesellschaftlichen Stellung entgegenkäme. Grundsätzlich könnte hier für Menschen mit Behinderungen das bereits bestehende Modell der Altersteilzeit (ausschließlich Reduzierung der Arbeitszeit) in entsprechend modifizierter Form (niedrigere Altersgrenze, zu prüfende Sachlage im Einzelfall, etc.) zur Anwendung kommen. Auch könnte eine Möglichkeit, die im BEinstG schon einmal verankert gewesene Förderung der Beiträge zur Höherversicherung wieder angedacht werden.

3) Entbürokratisierung und Vereinheitlichung von Förderungen:

Aus den Erfahrungen der Vergangenheit ist zu erkennen, dass durch gezielte Förderungen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verstärkt möglich ist. Hierzu sind einerseits die erforderlichen Mittel (siehe Pkt. III 2.a Ausgleichstaxe) notwendig, andererseits darf mit der Inanspruchnahme kein überbordender Bürokratieaufwand verbunden sein und wäre es dringend notwendig (vor allem auf AMS-Ebene) die Voraussetzungen für Förderungen und den Zugang zu ihnen zu vereinheitlichen. Idealerweise wäre auch die Zusammenführung auf EINE Förderstelle, Sozialministeriumservice, anzustreben, das dann zusätzlich seine

Koordinierungsfunktion und -aufgabe (vergleiche § 14 des Bundesbehindertengesetzes) besser wahrnehmen könnte.

4) Bewusstseinsbildung, Information und Unterstützung für UnternehmerInnen:

Es ist leider nach wie vor Tatsache, dass breite Teile der österreichischen Bevölkerung Vorbehalte, Unsicherheiten und Scheu gegenüber Menschen mit Behinderungen haben. Diese führen dann - in fast allen Fällen unbeabsichtigt - in oft tagtäglichen Situationen zu Missverständnissen und unnötigen und nicht gewollten (positiven und negativen) Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen. Die Ängste vor etwaig falschem Verhalten und Kommunizieren gegenüber Betroffenen, die große Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen und die daraus oft resultierende Scheu sind aber auch ein wesentlicher Faktor, der die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen negativ beeinflusst, da bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen sehr viele solcher emotionaler Komponenten eine Rolle spielen. Intensivere Bewusstseinsbildung („Menschen mit Behinderungen sind Menschen wie du und ich“), klare und möglichst leicht zu erreichende Informationsquellen und Unterstützungsstrukturen für UnternehmerInnen, die orts- und zeitnahe in Problemsituationen in der Arbeitswelt zur Seite stehen, wären jedenfalls zweckmäßig und könnten einen wichtigen Beitrag zum Abbau emotionaler Hemmschwellen leisten.

Präsident Mag. Michael Svoboda
Generalsekretärin Dr. Regina Baumgartl
Kriegsopfer- und Behindertenverband Österreich
1080 Wien, Lange Gasse 53
Tel. : 01/406 15 80 – 42
Fax : 01/ 406 15 80 - 54
E-Mail: kobvoe@kobv.at

Oktober 2015