

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen „Fördern statt strafen – weg vom Negativimage“

Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen ist ein zentrales Bekenntnis der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das umfassende Diskriminierungsverbot in Beruf und Arbeit Kernpunkt des österreichischen Behindertengleichstellungsrechts. Arbeit und Beschäftigung bedeutet für die Betroffenen nicht nur eigenständige und unabhängige Lebensgestaltung, sondern auch Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Akzeptanz und ist darüber hinaus auch aus volkswirtschaftlichen Gründen unabdingbar.

Der Integration von Jugendlichen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, der Reintegration von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen sowie den Maßnahmen der Arbeitsplatzhaltung durch adäquate Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen ist höchste Priorität einzuräumen.

Die Maßnahmen zur (Re-)Integration und damit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen müssen auch in den kommenden Jahren Schwerpunkt der Behindertenpolitik bleiben. Dazu zählen:

- a) Weiterführung und Weiterentwicklung der Beschäftigungsinitiative der österreichischen Bundesregierung zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt mit den Schwerpunkten Jugendliche an der Schnittstelle Schule-Beruf, Berufsfindung, Ein-, Umschulung, Arbeitsplatzhaltung.
- b) Verstärkung der präventiven Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit (z.B. Frühwarnsystem durch engere Vernetzung der Krankenversicherung mit den Trägern der beruflichen Rehabilitation) und Rechtsanspruch auf Maßnahmen der umfassenden Rehabilitation.
- c) Der qualifizierte Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz hat sich als Instrument der Arbeitsplatzhaltung per se bewährt und muss daher unangetastet bleiben. Durch die Möglichkeit der Gewährung von Förderungen für Arbeitgeber auch im Rahmen der einzelnen Verfahren konnten zahlreiche Konfliktsituationen bereinigt werden und die Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen sichergestellt werden.

Die Evaluierungsstudie zu den Änderungen des Behinderteneinstellungsgesetzes durch das Budgetbegleitgesetz 2011 zeigt, dass die Lockerung des Kündigungsschutzes (Inkrafttreten des Kündigungsschutzes bei neuen Dienstverhältnissen erst nach vier Jahren) keinen Anreiz für die Erhöhung der Beschäftigungsquote von begünstigt behinderten Menschen dargestellt hat bzw. darstellt. Eine Verbesserung der Arbeitsmarkintegration von Menschen mit

Behinderungen ist in keiner Weise festzustellen, vielmehr ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren massiv angestiegen.

Gefordert wird daher, die Einschränkung des Kündigungsschutzes zurückzunehmen und diesbezüglich die Rechtslage vor dem 1.1.2011 wieder herzustellen.

d) Die BEinstG-Evaluierungsstudie zeigt aber auch deutlich auf, dass eine Abkehr vom derzeitigen System der Ausgleichstaxe angezeigt ist, weil

- Österreichweit angesichts der kleinbetrieblichen Unternehmensstruktur lediglich 2,9 % der Unternehmen beschäftigungspflichtig nach dem BEinstG sind;
- die Ausgleichstaxe von ArbeitgeberInnen als „Strafsteuer“ empfunden wird, da das derzeitige Vorschreibungssystem im Nachhinein keine Möglichkeit bietet, die „Strafzahlung“ durch rechtzeitiges Reagieren abzuwenden und es auch als ungerecht empfunden wird, dass ArbeitgeberInnen diese auch bezahlen müssen, wenn sie ernsthaft bemüht sind, begünstigte Menschen mit Behinderung einzustellen;
- der Motivationscharakter der Ausgleichstaxe auf Grund der geringen Höhe äußerst gering ist.

Festzustellen ist auch, dass das Ausgleichstaxensystem in sich nicht schlüssig ist. Die Höhe der Einnahmen des Ausgleichstaxfonds ist davon abhängig, wie viele Pflichtstellen nicht besetzt sind. Im Idealfall würde das bedeuten, dass bei voller Erfüllung der Beschäftigungspflicht dem ATF keine Mittel mehr zufließen und keine notwendigen Fördermittel zur Behindertenbeschäftigung zur Verfügung stehen, was wiederum dazu führen würde, dass begünstigte Behinderte ohne Unterstützung freigesetzt würden und damit die Beschäftigungspflicht nicht mehr erfüllt wäre.

Darüber hinaus ist das System der Ausgleichstaxe mit einem hohen Administrativaufwand sowohl bei der Behörde als auch bei den Unternehmen behaftet.

Sinnvoll wäre es daher, das derzeitige System der Ausgleichstaxe durch die Einführung eines auf verbreiteter Basis stehenden alternativen Finanzierungsmodells in Form eines Behindertenbeschäftigungsbeitrages als ArbeitgeberInnenabgabe von etwa 0,3 % zu ersetzen. Um eine zusätzliche Belastung von Unternehmen zu vermeiden, könnte allenfalls eine (teilweise) Kompensation durch eine niedrigere Absenkung von ohnehin geplanten Reduktionen von ArbeitgeberInnenbeiträgen erfolgen. Die Beschäftigungspflicht als reine Messzahl wäre beizubehalten. Dieser Systemwechsel würde einerseits zu einem Wegfall der o.g. negativen Aspekte führen und andererseits durch die Vergrößerung des bisherigen Ausgleichstaxfondsvolumens bewirken, dass ausreichend Mittel zur Verfügung stehen, um Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht übererfüllen, sowie Klein- bzw. Mittelbetriebe, die nicht einstellungspflichtig sind und trotzdem begünstigte Behinderte beschäftigen, eine Prämie zu gewähren (**Fördern statt strafen - weg vom Negativimage - hin zum positiven Anreiz!**).

Zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderungen sind darüber hinaus nachstehende Maßnahmen erforderlich:

- der Ausbau und die Verbesserung von Förderungsmaßnahmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (z.B. Zusammenführung

auf eine Förderstelle, das Sozialministeriumservice, längere Zeiträume für Lohnzuschüsse und andere Erleichterungen für ArbeitgeberInnen bei der Abwicklung dieser Förderungen);

- die Durchführung von Informationskampagnen zur Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen für das Thema Einstellung von Menschen mit Behinderungen verbunden mit der Darstellung von Unterstützungs- und Prämienmöglichkeiten für Unternehmen;
- Erfüllung der Beschäftigungspflicht von begünstigten Behinderten im öffentlichen Dienst durch Anreizsysteme für Dienststellen und durch Schaffung von Integrationsplanstellen;
- weitere Entlastung der ArbeitgeberInnen bei Beschäftigung von begünstigten Menschen mit Behinderungen bei den Lohnnebenkosten;
- verstärkte Förderung der Arbeitsassistenten;
- deutliche Positionierung des AMS, dem bei der Unterstützung der beruflichen Integration arbeitsloser Menschen mit Behinderungen eine große Bedeutung zukommt, welcher Rolle jedoch leider das AMS in vielen Fällen nicht gerecht wird. Erforderlich wird es sein, Menschen mit Behinderungen als eigene Zielgruppe anzuerkennen und einhergehend mit entsprechenden Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen der MitarbeiterInnen des AMS intensiv darauf hinzuwirken, dass Menschen mit Behinderungen verstärkt in den Arbeitsprozess integriert werden können.

e) Teilzeitarbeit für Menschen mit Behinderungen

Ein weiterer Grund, warum 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, v.a. 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, Invaliditätspensionen, etc.).

Mit dem ab 1.7.2017 geltenden Modell der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung wurde ein sehr wichtiger Schritt in die richtige Richtung gesetzt. Wermutstropfen dabei

ist jedoch, dass kein Rechtsanspruch auf eine entsprechende Vereinbarung besteht und der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung somit vom Entgegenkommen des/der Arbeitgebers/der Arbeitgeberin abhängig ist. Wesentlich ist es daher, ergänzend einen entsprechenden Rechtsanspruch zu normieren. Darüber hinaus ist das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit auf maximal 9 Monate begrenzt.

Es wäre daher grundsätzlich anzudenken, entsprechende legislative Maßnahmen zu setzen, die vorsehen, dass Einkommensausfälle durch die behinderungsbedingt erforderliche Reduktion der Arbeitszeit 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. Es 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.

f) Gut geschulte und engagierte Behindertenvertrauenspersonen in den Betrieben und Dienststellen haben in den vergangenen Jahren unter Beweis gestellt, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt gelebte Realität sein kann. Gefordert wird, die Rechtsstellung der BVP und deren Stellvertreter weiter zu stärken.

Die umfassende Schulung von Behindertenvertrauenspersonen, der sich KOBV, AK und ÖGB in den vergangenen Jahren gemeinsam erfolgreich gewidmet haben, soll jedenfalls fortgesetzt werden.

Der KOBV-Österreich hat gemeinsam mit dem Behindertenrat und anderen Interessenvertretungen umfassende Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Österreich (<http://www.kobv.at/wp-content/uploads/2019/08/strategische-Vorschläge.pdf>) vorgelegt, die es umzusetzen gilt.

Wien, im Oktober 2019

Kriegsopfer- und Behindertenverband Österreich
1080 Wien, Lange Gasse 53

Präsident Mag. Michael Svoboda
Generalsekretärin Dr. Regina Baumgartl
Tel.: 01/406 15 80 – 42
Fax: 01/ 406 15 80 - 54
e-mail: kobvoe@kobv.at