



Österreichische
Arbeitsgemeinschaft für
Rehabilitation (ÖAR)
Dachorganisation der
Behindertenverbände
Österreichs

Dr. Christina Meierschitz • DW 119

E-Mail: meierschitz.recht@oear.or.at

Vorschläge der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR), Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs, für Anreizsysteme zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Das Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode (2007 - 2010) sieht im Kapitel "Der Arbeitsmarkt als Herausforderung" die Schaffung und den Ausbau von Anreizsystemen und Unterstützungsstrukturen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vor.

Klein- und Mittelbetriebe, die Menschen mit Behinderung ohne Verpflichtung einstellen bzw. die Quote übererfüllen, sollen von diesen Maßnahmen profitieren.

Die ÖAR erlaubt sich daher, folgende Vorschläge zu unterbreiten:

Grundsätzlich zu finanziellen Anreizsystemen:

Grundsätzlich sollten **finanzielle Anreize** mehr mit dem Thema „Nachhaltigkeit“ (Dauer der Anstellung, Weiterentwicklung, Zufriedenheit des MA) und „individuelle Unterstützung eines behinderten Mitarbeiters“ (z.B. Zulassen einer persönlichen Assistenz, Weiterbildung, interner Aufstieg etc.) gekoppelt werden.

Die Deckelung der Förderungshöhe drängt Menschen mit Behinderungen in Billiglohnbereiche, da nur mehr bei geringen Bruttolöhnen behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen in voller Höhe abgegolten werden können.

Es wird entschieden abgelehnt, von vornherein bestimmte Branchen von der Einstellung von Menschen mit Behinderungen auszunehmen.

Steuerliche Anreize oder die **Reduzierung der Lohnnebenkosten** sind nach Ansicht der Lebenshilfe Österreich gute Instrumente, um Menschen mit intellektueller Behinderung vermehrt anzustellen. Jedoch ist zu bedenken, dass diese Instrumente in **größeren** Betrieben oft nicht buchhalterisch auffallen. Viele dieser Betriebe übergeben die steuerlichen Agenden einer externen Stelle und haben diesbezüglich wenig detaillierte Kenntnisse. Daher könnten diese Anreizsysteme leicht den gewünschten Effekt verfehlen.

Hingegen wirken **Prämien bei der Übererfüllung der Einstellquoten** aber auch Prämien bei erstmaliger Einstellung von Menschen mit Behinderungen viel auffälliger und unmittelbarer. Es ist jedoch zu bedenken, dass sie sich vielfach nur auf die nach BEinstG anerkannten Personen beziehen. Firmen, die einen Menschen mit Behinderung aufnehmen, obwohl sie nach dem Gesetz nicht dazu verpflichtet wären, könnten einen Zuschuss in Höhe der Ausgleichstaxe erhalten.

Aus Sicht der ÖAR hat sich die 2004 umgesetzte Bundessozialämterreform besonders negativ auf die Arbeitsmarktsituation behinderter Menschen ausgewirkt.

Beispiel Wien: Vielen in Wien beschäftigten Dienstnehmern mit Behinderung, die vor der Bundessozialämterreform seitens der Gemeinde Wien mit bis zu 50 %igen Lohnkostenzuschüssen gefördert wurden, und zwar berechnet von den Gesamtlohnkosten (inkl. Sonderzahlung und Lohnnebenkosten), werden nun vom BSB Wien eine maximale Förderung in der Höhe von ca € 600,-- monatlich gewährt. Diese Auswirkung ist oft so krass, dass der Förderprozentsatz an den Gesamtlohnkosten oft nur mehr einer Höhe von 5 % anstatt 50 % entspricht.

Ein weiterer Gedanke wäre, dass sich die **Förderung** nicht am Betrieb, sondern **am Menschen mit Behinderung** selbst bzw. dessen Unterstützungsbedarf etc. orientiert. Gefördert wird dann die Hilfestellung, die die Person mit Behinderung konkret benötigt, unabhängig von der betrieblichen Situation/ Größe des Unternehmens. Förderungsmaßnahmen könnten etwa bauliche Maßnahmen, spezielle Einrichtungen aber auch flexible Arbeitszeiten sein. Besonders wichtig wäre auch die Gewährung von **Fördergeldern** für eine notwendige **Anstellung eines persönlichen Assistenten**, da viele Betriebe sich scheuen einen Menschen mit Behinderung anzustellen, wenn dieser eine persönliche Assistenz benötigt. Hier sollten **Pilotprojekte** angedacht werden!

Finanzielle Vorteile werden von Firmen gerne "mitgenommen", wesentlicher für die Einstellungsentscheidung ist jedoch "der richtige Mensch am richtigen Arbeitsplatz". Das heißt, dass Menschen mit Behinderungen entsprechend ihren Eignungen arbeitsmarktauglich qualifiziert werden, dass Anforderungs- und Fähigkeitsprofile übereinstimmen und Firmen professionelle Unterstützung und Beratung in allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bekommen.

Weitere Vorschläge:

- ❖ Ausbau von Angeboten - unter Einbindung der Kommunen (Gemeindeebene) - die der Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen entgegenwirken
- ❖ Ausbau von präventiven Angeboten, die unter starker Einbindung der betroffenen Unternehmen den Verlust von Arbeit verhindern helfen
- ❖ Geförderte Firmenpraktika (Max. 3 Monate) im Falle der Begleitung durch z. B. Arbeitsassistenten
- ❖ Verpflichtende Einschaltung der Arbeitsassistenten bei drohender Kündigung (spätestens vor jeder Kündigungsverhandlung)
- ❖ Sicherung und Ausbau von vielfältigen kurz-, mittel-, und langfristigen Modellen der Beruflichen Integration im Falle bestehender Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen (Arbeitstraining, Soziale Firmen, Supported Employment,...)

- ❖ „Teilzeitkrankenstand“ – vor allem für Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen ein Möglichkeit, drohenden Arbeitsplatzverlust zu verhindern bzw. langsamen wieder Einstieg zu ermöglichen

Die ÖAR weist wie schon so oft darauf hin, dass die Höhe der Ausgleichstaxe vor allem für größere Betriebe entschieden zu gering ist. Die Zahlung dieser Taxe fällt für diese Betriebe kaum ins Gewicht. Daher wird eine wesentliche Erhöhung dieser Taxe gefordert. Die Ausgleichstaxe könnte progressiv angehoben werde, was zum Vorteil hätte, dass diese Maßnahme keine Verschlechterung oder Erschwernis von kleineren Betrieben darstellen würde.

Vielfach wird als großer Hemmschuh, vor allem bei lernbehinderten aber auch psychisch behinderten Menschen, eine Beschäftigung aufzunehmen, der Umstand angeführt, dass mit Aufnahme einer selbsterhaltenden Beschäftigung, die bisherige Lebenssicherung und zahlreiche Transferleistungen auf Dauer wegfallen würden. Dieses Risiko ist für viele Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige zu groß.

Daher fordert die ÖAR, diese Sozialleistungen (z.B. erhöhte Familienbeihilfe, Waisenpension, usw.) für die Zeit der Berufstätigkeit ruhend zustellen, damit, wenn sich herausstellt, dass eine Erwerbsfähigkeit auf Dauer doch nicht gegeben ist, diese wieder aufleben können und die betroffenen Menschen nicht in die sog. „Beihilfenfalle“ tappen.

Beschäftigungstherapieplätze sollen durch den Versuch am sog. „Ersten Arbeitsmarkt“ Fuß zu fassen, nicht gefährdet sein.

Wien, am 16.06.2008