

# Beschäftigung ohne Benachteiligung

Der Anteil von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung in der Bevölkerung wächst. Und der demographische Wandel trägt das seine dazu bei, dass dieses Thema zunehmend an Bedeutung gewinnt. Warum Unternehmen Menschen mit Benachteiligungen beschäftigen sollten, weiß Tina Brunner von autArK Kärnten. Wir haben die Projekt-Beauftragte zum Interview gebeten.



**TINA BRUNNER** im Interview  
PROJEKTBEAUFTRAGTE BEI AUTARK  
T.BRUNNER@AUTARK.CO.AT

## Wie reagieren die Betriebe auf die Einstellpflicht bzw. auf Menschen mit Behinderung als Arbeitskräfte?

Grundsätzlich zeigen Unternehmen und deren Personalverantwortliche Interesse an Lösungen für den Betrieb und sehen die Integration von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung als sehr wichtig an. Auch wenn sich einige eine Beschäftigung im eigenen Betrieb nicht vorstellen können. Viele befassen sich dann mit dem Thema, wenn es aufgrund von Erkrankung oder Unfall die bestehenden Mitarbeitenden betrifft. Dann erkennen sie auch, dass Behinderung eine sehr große Bandbreite hat. Kleine Betriebe ohne Anstellpflicht und jene, die bereits Erfahrung haben, stellen immer wieder Menschen mit Behinderung an.

## Woran liegt es, dass viele Firmen der Anstellpflicht nicht nachkommen?

Die Schwierigkeit liegt noch immer am Bild, das viele von Behinderung haben. Es stimmt nur nicht ganz mit der Realität überein. Ein Behinderungsgrad von 50 Prozent können zum Beispiel starker Hörverlust, schwere Diabetes, Krebserkrankung, Augenerkrankung, Depression oder organische Erkrankungen sein. Dieser begünstigt behinderte Personenkreis gilt auch nach dem Gesetz als „erwerbsfähig“. Die Schwierigkeit ist die Suche und Auswahl von geeignetem Personal. Und manchmal fehlt die Toleranz und Flexibilität, den Arbeitsprozess geringfügig anzupassen.

Nur, weil Betriebe die Ausgleichstaxe zahlen oder die Beschäftigungspflicht nicht zur Gänze erfüllen, gibt das keinen Aufschluss darüber, ob sie sich mit der Thematik auseinandergesetzt haben. So arbeitet eine Person mit ersichtlicher Behinderung in einem kleinen Industriebetrieb. Weil sich die Person nicht als „behindert“ fühlt und als „normale Mitarbeiterin“ beschäftigt sein will, hat sie die Feststellung beim Sozialministeriumservice nie beantragt. Der Unternehmer akzeptiert dies und zahlt die Ausgleichstaxe.

## In welchen Bereichen können Menschen mit Behinderung angestellt werden?

In jeder Branche. In jedem Bereich entsprechend der Qualifizierung. Wenn jemand etwa eine technische Ausbildung und Erfahrung darin hat,

kann diese Person trotz eines Hörverlustes im Produktionsbetrieb arbeiten. Auch sehbeeinträchtigte Personen arbeiten im Büro. Es ist unsere eingeschränkte Sichtweise, die die Personen an ihren Möglichkeiten hindert.

## Wie profitieren Firmen bei einer Anstellung?

Der finanzielle Mehrwert ist natürlich die Einsparung der Ausgleichstaxe. In manchen Fällen wird diese doppelt gezahlt. Wenn Sie etwa eine Person im Rollstuhl, eine blinde Person einstellen oder einen begünstigt behinderten Jugendlichen ausbilden. Alle Unternehmen profitieren bei den Lohnnebenkosten. Sie ersparen sich Dienstgeberbeitrag (4,5 Prozent), Zuschlag Dienstgeberbeitrag (0,41 Prozent), Kommunalsteuer (3 Prozent). Das hört sich sehr gering an, doch bei einem Bruttoverdienst von 1.500 Euro sind es monatlich 118,65 Euro die sie sich zusätzlich einsparen. Darüber hinaus gibt es noch Möglichkeiten auf Förderungen über das AMS und vom Sozialministeriumservice.

## Was empfehlen Sie Betrieben?

Nehmen Sie die kostenlosen Dienstleistungen und Beratungen in Anspruch. Für viele Dienstgebende ist es selbstverständlich, sich für ihre Mitarbeitenden einzusetzen, doch schöpfen sie nur einen Bruchteil der Unterstützungsmöglichkeiten aus. Vorhandene Rahmenbedingungen und Förderungsmöglichkeiten ändern sich laufend.

“

**Behinderung führt nicht zwangsläufig zu einer Verminderung von Arbeitsleistung bzw. Arbeitsqualität.**

”

## Ist der Kündigungsschutz nicht eine zusätzliche Hürde?

Nicht unbedingt. Es gibt bereits seit 2011 eine Lockerung. Die besagt, dass bei Neuanstellungen ab 2011 der besondere Kündigungsschutz erst nach vier Jahren wirksam wird. Leider herrscht noch allzu oft das Vorurteil „so einen Menschen mit Behinderung wird man nur ganz schwer los“. Mein Tipp: Beziehen Sie uns von Beginn an mit ein. Wir versuchen, für beide Seiten die bestmögliche Lösung zu erzielen.

## Können alle Unternehmen auf das Beratungsangebot zugreifen?

Ja, alle Kärntner Betriebe aus jeder Branche. Vom EPU bis zum Großunternehmer. Das Beratungsservice wird gefördert aus den Mitteln des Sozialministeriumservice und ist für die Unternehmen kostenfrei.

## Sehr erfolgreich ist...

...die laufende Zusammenarbeit mit dem Niederlassungsleiter Herrn Struckl von der P. Dussmann GmbH. Seit über zwei Jahren verfolgen wir kontinuierlich das Ziel, die Pflichtstellen in Kärnten zu besetzen. Die Herausforderung liegt darin, dass Angebot und Nachfrage zeitlich zusammenpassen. So meldet uns die Firma Personalbedarf und wir haben in dem Zeitfenster keine geeignete Person oder umgekehrt. Dennoch haben wir bereits einige Stellen erfolgreich besetzt. Die hohe Kosteneinsparung in Kärnten, durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, blieb im Konzern (mit Zentrale in Linz) nicht unbemerkt. So pflanzt sich der Integrationsgedanke auch in den anderen Bundesländern fort.



**A. ZOPPOTH  
HAUSTECHNIK GMBH**

150 Mitarbeiter  
(3 von 5 vorgeschriebenen  
Arbeitsplätzen für Menschen  
mit Benachteiligung und/oder  
Behinderung belegt)

„Als Unternehmer sind wir gewohnt, für vieles verantwortlich zu sein bzw. gemacht zu werden. Auch für viele gesellschaftliche Aspekte wie die Integration von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung in den Betrieben. Für mich und viele mir bekannten Unternehmer ist das auch ein Anliegen, jedoch ist – je nach Betriebszweck – das nicht überall im gleichen Maß möglich. Vom Gesetzgeber wird hier aber trotzdem ein gleicher Zwang ausgeübt, der bei Unternehmern oft Ressentiments zu diesem Thema aufbaut. Wir beschäftigen Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung in Bereichen, wo es geht. Unsere Erfahrung diesbezüglich ist in letzter Zeit durchwegs positiv.“ FRANZ ZOPPOTH



**P. DUSSMANN GMBH**

In Kärnten derzeit  
430 Mitarbeiter  
(8 von 17 vorgeschriebenen  
Arbeitsplätzen für Menschen  
mit Benachteiligung und/oder  
Behinderung belegt)

„Die Integration von Menschen mit Behinderung in unsere Teams hat den Teamgeist der anderen MitarbeiterInnen gestärkt und die Produktivität erhöht. Das hätte ich mir, bevor ich mich dieses Themas verstärkt angenommen habe, niemals gedacht. Auch hätte eine passende Auswahl von Menschen und damit eine problemlose Integration ohne die professionelle Unterstützung durch autArK und hier besonders durch Frau Brunner und die hoch motivierten Arbeitsassistenten nie stattfinden können. Mir ist wichtig, dass ich durch mein Engagement zeige, dass dieses Thema nicht verdrängt werden soll, da es ein Unternehmen nach vorne bringen und den betroffenen behinderten Menschen helfen kann, sich in unsere Gesellschaft zu integrieren. Zahlt nicht die Ausgleichstaxe, sondern bemüht euch um Integration. Es lohnt sich.“ GOTTFRIED STRUCKL, PROKURIST – NIEDERLASSUNGSLEITER

## FACT-BOX

In Österreich gilt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), das Unternehmen verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen (Beschäftigungspflicht). Auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte werden gezählt (kopfmäßige Berechnung).

Nicht als Dienstnehmer/innen zählen:

- Lehrlinge
- Freie Dienstnehmer/innen
- Präsenz-/Zivildienstler
- Praktikanten/Praktikantinnen
- Werkvertragsnehmer/innen
- Dienstnehmer/innen, die volles Krankengeld- bzw. Wochengeld beziehen

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem/der Dienstgeber/in vom Sozialministeriumservice alljährlich für das abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben (aktionsmäßige Vorschreibung ca. Mai/Juni des Folgejahres).

Die für die Berechnung maßgebende Zahl der Dienstnehmer/innen (mit Stichtag Erster eines jeden Kalendermonates) beruht auf den von den Trägern der Sozialversicherung gespeicherten Daten über Dienstgeber/innen und Versicherte oder auf den von den Dienstgebern/Dienstgeberinnen gemachten Angaben im Verzeichnis. Die Höhe der Ausgleichstaxe richtet sich nach der Größe des Unternehmens.

Werte 2015:

25 bis 99 Mitarbeitende	248 EUR	monatl./ Pflichtstelle
100-399 Mitarbeitende	348 EUR	monatl./ Pflichtstelle
ab 400 Mitarbeitende	370 EUR	monatl./ Pflichtstelle

Im Jahr 2013 gab es in Kärnten 1.145 einstellungspflichtige Unternehmen. Die Anzahl der Pflichtstellen betrug 5.273, davon waren 3.962 Pflichtstellen besetzt, 1.311 Pflichtstellen waren offen.

Zum Stichtag 01.01.2015 gab es 10.242 begünstigt behinderte Personen in Kärnten. Davon stehen 5.152 in Beschäftigung.