

Richtige Anreize zur Inklusion von Menschen mit Behinderung setzen

Position der BDA zum Vorschlag, die Schwerbehindertenausgleichsabgabe zu erhöhen

Dezember 2015

Zusammenfassung

Von verschiedenen Seiten wird in letzter Zeit immer wieder eine Erhöhung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe gefordert. Häufig wird dies mit der Forderung verbunden, die Beschäftigungspflichtquote ebenfalls zu erhöhen. Dies soll dem Ziel dienen, mehr Arbeitgeber dazu zu bewegen, Menschen mit Behinderung einzustellen. Eine Erhöhung würde aber erneut zu sinnlosen Mehrbelastungen der Wirtschaft führen und das gemeinsame Ziel unterlaufen, mehr Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren:

- Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zahl der Beschäftigten mit einer dem Arbeitgeber bekannten Schwerbehinderung in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf die erfreuliche Anzahl von rd. 1 Mio gestiegen – allein seit 2007 ein Anstieg um rd. 180.000 Beschäftigte. Tatsächlich liegt die Zahl noch höher, weil niemand verpflichtet ist, seine vorhandene Schwerbehinderung zu offenbaren. Zudem konnten gegenüber dem Vorjahresmonat im Oktober 2015 5,5 % mehr schwerbehinderte Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Auch die Zahl der Auszubildenden ist zwischen 2007 und 2013 um fast ein Viertel gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat haben im Oktober 2015 4,9 % mehr Auszubildende mit einer Schwerbehinderung eine Ausbildung begonnen. Neueste Erhebungen zeigen auch, dass die Anzahl von Menschen mit

einer Schwerbehinderung – vor allem demografiebedingt – zwar kontinuierlich ansteigt, die Arbeitslosenquote jedoch nicht. Dies alles zeigt, dass immer mehr Betriebe auf die Potenziale von Menschen mit Behinderung setzen und die Maßnahmen der Arbeitgeber für eine gelungene Inklusion wirken.

- Die Erhöhung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe oder der Beschäftigungspflichtquote würden zu einer erheblichen Mehrbelastung der Wirtschaft führen und die gemeinsamen Aktivitäten von Arbeitgeberverbänden und der Bundesregierung im Bereich Inklusion unterkariieren. Die Aktivitäten zielen darauf ab, Menschen mit Behinderung im Hinblick auf ihre besonderen Stärken auch als Fachkräftepotenzial und entgegen dem allgemeinen gesellschaftlichen Vorurteil "behindert gleich leistungsgemindert" für die Arbeitswelt attraktiv zu machen. Eine Bestrafung von Unternehmen durch eine Verschärfung der bürokratischen Ausgleichsabgabe und das richtige Anliegen noch mehr Motivation bei Arbeitgebern zu erzeugen, um eventuelle Vorbehalte weiter abzubauen, passen nicht zusammen. Eine Erhöhung verstärkt zudem die Vorurteile, weil suggeriert wird, Unternehmen müssten sich zur Beschäftigung von Schwerbehinderten staatlich "zwingen lassen", weil sie ökonomisch unproduktiv seien.
- Die zweckgebundene erhobene Ausgleichsabgabe kann und darf nicht als Finanzierungsinstrument für allgemeine,

gesamtgesellschaftliche Aufgaben missbraucht werden. Dies wäre auch verfassungsrechtlich nicht zulässig.

- Der Arbeitgeber hat weder im Einstellungsverfahren noch während der Beschäftigung ein rechtssicher gestaltetes Recht, den Arbeitnehmer nach einer Schwerbehinderung zu fragen. Mit der Pflichtquote zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird ihm eine sehr konkrete Verpflichtung auferlegt, deren Erfüllung er oft gar nicht überprüfen kann und darf. Es ist durchaus denkbar, dass Arbeitgeber heute eine Ausgleichsabgabe zahlen, obwohl Sie möglicherweise genügend Schwerbehinderte beschäftigen ohne dies zu wissen. Dies ist auch rechtlich ein höchst problematischer Umstand.
- Den Arbeitgebern wird vielfach vorgeworfen, sie würden sich von der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung freikaufen. Die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze in der Privatwirtschaft (ca. 240.000) übersteigt jedoch schon jetzt die Zahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung deutlich (ca. 174.000). Zudem ist die gewünschte bundesweite Pflichtquote von 5 % nahezu erfüllt und liegt nach den letzten Daten der BA insgesamt bei 4,7 %. Vielfach finden Arbeitgeber im Einstellungsverfahren keine geeigneten Bewerber mit Schwerbehinderung. Dies führt dazu, dass die Arbeitgeber selbst dann die Ausgleichsabgabe entrichten müssen, wenn sie tatsächlich keinen arbeitslosen Schwerbehinderten mehr einstellen können.

Im Einzelnen

Sensibilisierung der Arbeitgeber für Fachkräfte mit Behinderung wird konterkariert

Eine Erhöhung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe ist als Instrument für mehr Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung ungeeignet. Viele richtige gemeinsame Bemühungen von Arbeitgeberverbänden und Bundesregierung werden

damit konterkariert. In den letzten Jahren hat die BDA mit ihren Mitgliedsverbänden gemeinsam mit der Bundesregierung und weiteren Partnern verstärkt zur Verbreitung des Bewusstseins beigetragen, dass Behinderung nicht mit Leistungsminderung gleichzusetzen ist und dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine Möglichkeit ist, Fachkräftebedarfe zu decken. Dazu haben die Arbeitgeberverbände eigene Initiativen, wie z. B. www.inklusion-gelingt.de, Wirtschaft inklusiv, "INKLUSION UNTERNEHMEN" oder den Inklusionspreis gestartet und mit dem Bundesministerium an der Inklusionsinitiative zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mitgewirkt. Im Januar 2016 lädt die BDA in Kooperation mit dem Bundesministerium zur Auftaktveranstaltung der Reihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ ein, bei der Inklusionsstrategien und gute Erfahrungen ausgetauscht und Unterstützungsangebote, wie z. B. „Wirtschaft inklusiv“ bekannter gemacht werden sollen. Die nachfolgenden Veranstaltungen laufen unter der Federführung der BA bzw. des Netzwerks „Berufliche Rehabilitation“, um als Veranstaltungsreihe das Zusammenspiel von Betroffenen, Wirtschaft, Leistungsträgern, Leistungserbringern und der Politik darzustellen und Verbesserungspotenziale zu erarbeiten.

Eine Verschärfung der Ausgleichsabgabe würde von der Wirtschaft als ungerechtfertigte Strafe und zusätzliche Bürokratie empfunden und damit die Möglichkeiten mindern, Menschen mit Behinderung als Fachkräfte zu gewinnen.

Schwerbehindertenausgleichsabgabe hat keine Finanzierungsfunktion

Es ist nicht Sinn und Zweck der Ausgleichsabgabe, Bund, Länder, Kommunen oder Sozialversicherungsträger von ihren gesamtgesellschaftlichen Aufgaben, z. B. von der Eingliederungshilfe, zu entlasten. Die zweckgebunden erhobene Ausgleichsabgabe kann und darf nicht als Finanzierungsinstrument für allgemeine, gesamtgesellschaftliche Aufgaben missbraucht werden. Dies wäre verfassungsrechtlich höchst bedenklich: Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich betont, dass die Ausgleichsabgabe eine



Ausgleichs- und Anreizfunktion hat, um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Schwerbehinderung zu steigern und nur deshalb eine verfassungsrechtlich zulässige Sonderabgabe darstellt. Bei einer aus Finanzierungsgesichtspunkten angestrebten Erhöhung der Ausgleichsabgabe wäre die Grenze des verfassungsrechtlich Zulässigen überschritten.

Einige Integrationsämter verfügen zudem bereits über erhebliche Rücklagen. Gleichzeitig besteht keinerlei Transparenz über die Ausgaben und den Einsatz nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit in diesem Bereich. Trotz mehrfacher Hinweise ändert die Bundesregierung hieran nichts, obwohl damit eine effektivere Nutzung der Mittel im Sinne der Menschen mit Behinderung erfolgen könnte. Die Mittel sollten wirtschaftlicher und wirkungsvoller genutzt werden.

Arbeitgeber haben zu wenig Möglichkeit, Menschen mit Behinderung gezielt als Beschäftigte zu suchen

Bei den Zahlen der offiziellen Beschäftigungsstatistik werden ausschließlich diejenigen erfasst, die ihre Schwerbehinderung anzeigen. Tatsächlich sind mehr Menschen mit einer Schwerbehinderung in Beschäftigung, die aus unterschiedlichen Gründen ihre Behinderung nicht anzeigen wollen. Viele Unternehmen erreichen oft schon heute die Beschäftigungsquote von 5 % nicht, weil keine hinreichende Anzahl qualifizierter oder passend qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht oder Unternehmen nicht immer adäquate Arbeitsplätze zur Verfügung stellen können.

Vielfach wird eine Schwerbehinderung auch nicht offengelegt. Das liegt z. T. auch daran, dass viele Menschen mit Behinderung selbst gerade keine besondere Behandlung wünschen. Aus diesem Grund ist es selbst für solche Arbeitgeber, die ganz gezielt Menschen mit einer Schwerbehinderung einstellen wollen und sogar entsprechende Integrationsvereinbarungen abgeschlossen haben, oft schwer, die Beschäftigungspflichtquote zu erfüllen.

Die Pflichtquote wird auch deshalb nicht erreicht, weil Arbeitgeber im Einstellungsverfahren nicht ohne weiteres nach einer Schwerbehinderung fragen dürfen. Damit wird von ihnen verlangt, dass sie einer Verpflichtung nachkommen, deren Erfüllung sie selbst nicht überprüfen können. Hier sind sie auf die freiwilligen Angaben der Beschäftigten angewiesen, die oft erst dann ihre Schwerbehinderung zu erkennen geben, wenn dies, z. B. zur Sicherung des Arbeitsplatzes, notwendig wird. Den Betrieben muss eine rechtssichere Möglichkeit gegeben werden, die Erfüllung der Abgabe zu überprüfen.

Unberücksichtigt bleibt auch, ob dem Arbeitgeber im Einzelfall überhaupt Menschen mit Schwerbehinderung durch die zuständige Agentur für Arbeit vermittelt werden können. Die Arbeitgeber werden für etwas bestraft, das sie u. U. nicht erfüllen können.

Hinzu kommt, dass die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze (ca. 240.000) schon jetzt die Zahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung deutlich übersteigt (ca. 174.000). Deshalb müssten die Arbeitgeber selbst dann die Ausgleichsabgabe entrichten, wenn es keine arbeitslosen Schwerbehinderten gäbe. Die gewünschte bundesweite Pflichtquote von 5 % ist mit 4,7 % nahezu erfüllt. Dies zeigt die Bemühungen der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ansprechpartner:

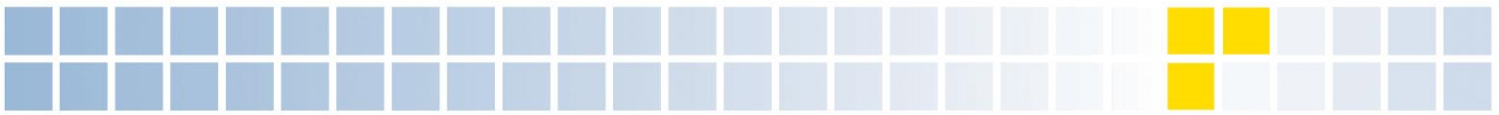
BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.