
1687/J XXII. GP

Eingelangt am 04.05.2004

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

der Abgeordneten Haidlmayr

, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

betreffend Behindertenvertretungen in Unternehmungen

Behinderte Menschen im Arbeitsleben sehen sich einem immer größeren Druck des Wettbewerbs am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Die verschiedenen Behinderungen erschweren in vielen Fällen die täglichen Anforderungen am Arbeitsmarkt. Immer mehr Dienstgeber neigen dazu, sich von ihren Dienstnehmerinnen mit Behinderungen zu trennen.

Für den Betroffenen enden diese Maßnahmen meist in sozialen Katastrophen. Die Chancen zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt sind gleich „NULL“.

Zieht man die gesetzlichen Vertreter dieser Menschen, nämlich die Behinderten- und Zentralbehindertenvertrauenspersonen ins Kalkül, so muss man schnell feststellen, dass diese in ihrer gesetzlichen Stellung gegenüber der Jugendvertrauenspersonen oder dem Betriebsrat sehr stark benachteiligt sind.

Die ZBVPen der Steiermärkischen Krankenanstalten (KAGes) mit 16.500 Beschäftigten, davon 1.300 MitarbeiterInnen mit Behinderungen (nach BEinstG), fordern daher den Gesetzgeber auf, eine Stärkung für ihre Tätigkeiten im Arbeitsalltag zu erreichen.

Eine gesetzliche Aufwertung bzw. Besserstellung dieser Behindertenvertreter ist die Voraussetzung für eine optimale Behindertenpolitik vor Ort (im Betrieb bzw. im Unternehmen).

1.) Vertretung von behinderten ArbeitnehmerInnen

Unabhängig von der Anzahl der zu vertretenden begünstigten behinderten Menschen sieht §22a Abs. 1 BEinstG. eine Behindertenvertrauensperson und maximal zwei Stellvertreterinnen zur Betreuung vor. Demgegenüber gibt es für BetriebsrätInnen

gem. §50 ArbVG bzw. Jugendvertrauenspersonen gem. §125 ArbVG eine Art „Repräsentationssystem“, wonach aufgrund und nach Maßgabe der Anzahl der zu vertretenden ArbeitnehmerInnen weitere Organe der ArbeitnehmerInnenschaft zu wählen sind.

So enthält der §50 bzw. 125 ArbVG entsprechend der Zahl der zu vertretenden ArbeitnehmerInnen eine Staffelregelung betreffend die Mitgliederzahl im Betriebsrat bzw. des Jugendvertrauensrates.

Läge man diese Regelung auf die Behindertenvertrauensperson des Betriebes der Steiermärkischen Krankenanstalten GmbH / LKH Graz um, könnte statt - wie bisher

1 Behindertenvertrauensperson und 2 Stellvertreterinnen - dann 7 Behindertenvertrauenspersonen sich die Betreuungsarbeit teilen.

Zur besseren Betreuung begünstigter behinderter Menschen ist daher die Übernahme der §§ 50 bzw. 125 ArbVG in das BEinstG notwendig.

Nimmt man das LKH Graz mit der dortigen Behindertenvertretung der Angestellten als Beispiel, so ergibt sich die Tatsache, dass für 350 begünstigt behinderte Mitarbeiterinnen eine Behindertenvertrauensperson und nur zwei Stellvertreterinnen für die Belange der Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen.

2.) Recht auf Abhaltung von Betriebsversammlungen

Unklar geregelt ist in § 22a BEinstG, wie weit zum Beispiel im Zuge der Wahl einer Behindertenvertrauensperson, für den Fall, dass eine Betriebskörperschaft diese boykottiert, der Behindertenvertrauensperson das Recht auf Einberufung einer „Betriebsversammlung“ zur Wahl des Wahlvorstandes zusteht. Für BetriebsrätInnen bzw. JugendvertrauensrätInnen finden sich im ArbVG explizite Regelungen, z.B. für die JugendvertrauensrätInnen im § 124 ArbVG, sodass ein „Versammlungsrecht“, d.h. eine „Betriebsversammlung für begünstigte behinderte Menschen“ ebenso klar in BEinstG übernommen werden sollte.

Überdies ist in der Praxis zu bemerken, dass die Zahl der Fälle im steigen begriffen ist, wonach Betriebskörperschaften entgegen der Bestimmung der § 22a Abs.2 BEinstG die Wahl der Behindertenvertrauensperson dahingehend vereiteln, als eine korrekte gemeinsame bzw. Mitwahl der Behindertenvertrauensperson und BetriebsrätInnen nicht durchgeführt wird. Es sollte daher die Wahl der Behinderten-, Zentral- und Konzernbehindertenvertrauenspersonen von Betriebswahlen abgekoppelt werden und auch nicht ausschließlich nach den Prinzipien des vereinfachten Wahlverfahrens gem. § 58 ArbVG durchgeführt werden.

3.) Beistellung von Sacherfordernissen

Ebenso unklar geregelt ist die Beistellung von sogenannten Sacherfordernissen für Behinderten-, Zentral- und Konzernbehindertenvertrauenspersonen durch den Dienstgeber, da unseres Erachtens dem Gesetzgeber durch die zu enge Formulierung des § 22a Abs. 10 BEinstG (auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II Teiles des ArbVG sinngemäß anzuwenden) ein Missgeschick dahingehend passiert ist, dass zwar BetriebsrätInnen gem. § 72 ArbVG, ZentralbetriebsrätInnen gem. § 84 ArbVG sowie Jugendvertrauenspersonen gem. § 128 ArbVG Sacherfordernisse vom Dienstgeber beigestellt werden müssen, eine Regelung für BehindertenvertreterInnen jedoch explizit des BEinstG nicht zu entnehmen ist, sodass diese wohl echte Rechtslücke zur Zeit nur im Wege eines Analogieschlusses beseitigt werden kann, für die in der Praxis betroffenen BehindertenvertreterInnen ein nicht haltbarer Zustand, da zur Zeit um Büroräumlichkeiten und sonstigen Sacherfordernissen oftmals „gerauft“ werden muss.

4.) Freizeitgewährung nach § 116 ArbVG

Dringend notwendig ist auch eine Präzisierung des §116 ArbVG (Freizeitgewährung speziell für BVP).

In Betrieben unter 150 Menschen mit Behinderungen, also ohne Gültigkeit des § 117 (Freistellung) ist eine BVP sehr eingeschränkt in ihrer Tätigkeit, die Behindertenbetreuung ordnungsgemäß durchzuführen.

Eine klare Zusatzverankerung im § 116, die besagt, dass in Betrieben ab 50 Menschen mit Behinderungen, die BVP z.B. ein Drittel ihrer 40 Std. Woche in Anspruch nehmen kann, um ihrer Tätigkeit ordnungsgemäß nachgehen zu können, ist angebracht.

5.) Kündigungsschutz für Stellvertreter

Klargestellt werden muss auch, dass den derzeit normierten „StellvertreterInnen“, der Behindertenvertrauenspersonen, welche nur die Rechte eines „Ersatz-Betriebsrates“ haben, ein Kündigungsschutz gem. § 121 ArbVG zukommt.

Der Hinweis darauf sei gestattet, dass es in Österreich nicht allzu viele Betriebe / Unternehmen gibt, welche eine derart hohe Anzahl von behinderten MitarbeiterInnen beschäftigen, sodass von Wirtschaftsseite große Bedenken bzw. Widerspruch gegen diese dringenden Forderungen akzeptiert werden könnten.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE:

1. Wie stehen Sie zu Vertretungen von Menschen mit Behinderungen in Unternehmungen und was werden Sie konkret bis wann tun, um die Stellung dieser Personen entsprechend zu verbessern?
 - 1.1. Welche Änderungen können Sie sich zu Punkt 1 bis wann vorstellen?
 - 1.2. Welche Änderungen können Sie sich zu Punkt 2 bis wann vorstellen?
 - 1.3. Welche Änderungen können Sie sich zu Punkt 3 bis wann vorstellen?
 - 1.4. Welche Änderungen können Sie sich zu Punkt 3 bis wann vorstellen?
 - 1.5. Welche Änderungen können Sie sich zu Punkt 3 bis wann vorstellen?