

office@dabei-austria.at  
www.dabei-austria.at  
mobil +43.650.20 70 111

dabei parhamerplatz 9/1 1170 wien austria



An das Bundesministerium für  
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Wien, 16.11.2010

**Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden sowie zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu Arbeit und Gesundheit geschaffen wird (Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz - AGG)**

Der Dachverband berufliche Integration Österreich, die Vertretung von rund 50 Organisationen, die Dienstleistungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung anbieten, erlaubt sich, folgende Stellungnahme zu o.a. Gesetzesentwürfen einzubringen.

### **Änderungen des Behinderteneinstellungsgesetzes**

#### **Erhöhter Kündigungsschutz - § 8 (2) und (7) und § 25 (15)**

Der erhöhte Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung ist aus Erfahrung der AnbieterInnen der Dienstleistungen der beruflichen Integration zunehmend zu einem Hemmnis der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung geworden. Insbesondere wird der Berufseinstieg oder Wiedereinstieg für die Betroffenen erschwert. Von Betroffenenenseite als auch von AnbieterInnenseite wird daher bereits seit langem eine durchdachte Änderung der gesetzlichen Grundlage gefordert.

Insofern sind Änderungen in Bezug auf den Kündigungsschutz grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist die aktuell angedachte Form nicht dazu geeignet, differenziert auf die

dabei parhamerplatz 9/1 1170 wien austria



Erfordernisse von betroffenen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen einzugehen. Ein ersatzloses Aussetzen, mit ungenügender Ausformulierung der angedachten Ausnahmen, ist dazu angetan, an anderer Stelle Probleme aufzutun. Zu berücksichtigen sind etwa die unterschiedlichen Lebenssituationen von behinderten ArbeitnehmerInnen, biografische Übergänge sowie die Bedarfe im Zusammenhang mit der jeweiligen Form der Behinderung/Beeinträchtigung. Eine Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Situation und Arbeitsmarktlage ist ebenfalls nicht erkennbar.

Zu erwähnen ist in diesem Kontext natürlich auch die Gestaltung der

#### Ausgleichstaxe – § 9 (2)

Die Erhöhung der Ausgleichstaxe ist als längst überfälliger Schritt grundsätzlich zu begrüßen, reicht aber zu wenig weit. Eine ersatzlose Streichung des Kündigungsschutzes ohne umfassende Neugestaltung der Ausgleichstaxe wird den gewünschten Effekt der Erhöhung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nicht unterstützen. Die allgemeine Erhöhung greift viel zu kurz, um Unternehmen Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu bieten. Auch die Erhöhung für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müsste viel höher ausfallen um bei Unternehmen dieser Größenordnung einen Lenkungseffekt zu erzielen und Umdenkprozesse zu begünstigen.

Abschließend zu diesen beiden Punkten: Unbedingt erforderlich ist eine umfassende und interdisziplinäre Begleitevaluierung dieser vorgesehenen Änderungen. Diese muss so angelegt (und auch mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet) werden, dass insbesondere die Frage nach der tatsächlichen Auswirkung des Kündigungsschutzes auf die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen beantwortet werden kann. Die Ergebnisse der Evaluierung müssen verbindlich für die weitere Gestaltung des Kündigungsschutzes und der Ausgleichstaxe herangezogen werden!

#### Begleitende Hilfen – § 6 (2) lit. d und § 6 (2) lit. g

Die ausdrückliche Erwähnung der Begleitenden Hilfen im Gesetzestext wird begrüßt, da sich diese Dienstleistungen in der Vergangenheit als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit Behinderung erwiesen haben.

dabei parhamerplatz 9/1 1170 wien austria



Vor allem ist im Hinblick auf die bereits ausgeführten Punkte zu den Änderungen beim erhöhten Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung darauf hinzuweisen, dass in der aktuellen Fassung unbedingt die Maßnahmen der Begleitenden Hilfen, dabei insbesondere Arbeitsassistenten und JobCoaching auszubauen und umfassend zu stärken sind, um mögliche Nachteile aus der derzeit suboptimalen Umsetzung abzufedern.

#### Kündigungsverfahren - § 12 (1)

Die Stärkung der Rolle der Behindertenvertrauenspersonen wird als guter und wichtiger Schritt ausdrücklich begrüßt.

#### Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz - AGG

In § 1 (1) heißt es:

*„Dieses hat zielgerichtete Informationen über gesundheitsfördernde Themen des Arbeitslebens allgemein zur Verfügung zu stellen und einer frühzeitigen Interventionsmöglichkeit bei gesundheitlichen Problemen erwerbstätiger oder arbeitsloser Personen zu dienen. Bei Bedarf sollen mittels Case-Management Maßnahmen zur frühzeitigen Lösung gesundheitlicher Probleme entwickelt werden. Betriebe sollen bei der Entwicklung und Festigung einer gesundheitsförderlichen betrieblichen Arbeitswelt unterstützt werden.“*

In § 1 (2) heißt es weiters: *„Das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot hat sich insbesondere an beschäftigte und arbeitslose Personen, deren gesundheitlicher Zustand auf eine künftige Erwerbsunfähigkeit schließen lässt oder die bereits gesundheitlich eingeschränkt sind, zu richten. Das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot richtet sich weiters an Betriebe, sofern diese einen diesbezüglichen Beratungsbedarf äußern, der nicht von der Arbeitsinspektion oder vom zuständigen Träger der Unfallversicherung abgedeckt wird.“*

Die Schwerpunktsetzung ist grundsätzlich zu begrüßen. Vor dem Hintergrund der bislang bekannten Informationen zur konkreten praktischen Umsetzung dieses neuen Angebotes stellt sich allerdings die Frage, wieso hier mit großem Aufwand eine neue, weitere Struktur geschaffen werden soll? Diese Aufgaben decken die Begleitenden Hilfen, dabei insbesondere die Arbeitsassistenten, methodisch und inhaltlich bereits seit langem erfolgreich ab. Die Erfahrung und die Expertise, die so über Jahre aufgebaut wurden – auch die entsprechende gute Kommunikationsbasis mit Unternehmen und anderen AkteurInnen im System – werden

dabei parhamerplatz 9/1 1170 wien austria



hintangestellt und Synergien nicht genützt! Absehbar ist, dass trotz der grundsätzlich sinnvollen Schwerpunktsetzung, ebenso wie bereits in vergangenen Jahren (z.B. Unternehmensservice) ein methodisch und inhaltlich nicht nachvollziehbares, für die Betroffenen nicht zielführendes Splitting in der Angebotslandschaft betrieben wird, das Doppelgleisigkeiten forciert und keine zusätzlichen positiven Wirkungen für die betroffenen behinderten Menschen sowie die Unternehmen erwarten lässt.

— Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mayrhofer', with a long horizontal stroke extending to the right.

DSAin Mag.a Marlene Mayrhofer

Geschäftsführerin

**Dabei**-austria

Dachverband berufliche Integration Österreich