

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

BMASK-40101/0014-IV/2010

Unser Zeichen, BearbeiterIn

MagFra/Bi

Klappe (DW)

39180

Fax (DW)

100467

Datum

15.11.2010

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das Bundesbehindertengleichstellungs- gesetz geändert werden; Budgetbegleitgesetz 2011-2014

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Einleitend wird festgehalten, dass die geplante Einsetzung von Kollegialorganen zur betrieblichen Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung, sowie die substantielle Verbesserung der Stellung von Behindertenvertretungsorganen sehr begrüßt wird. Diese Maßnahme ist auch im Interesse der ArbeitgeberInnen, da eine starke Position der Behindertenvertrauensorgane letztlich dazu beiträgt, dass Konflikte frühzeitig erkannt und aufgelöst werden können.

Sehr positiv bewertet wird auch die Aufnahme von InhaberInnen eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ in den Kreis der begünstigten behinderten Menschen. Hierbei handelt es sich um eine erforderliche Anpassung des österreichischen Gesetzes an die EU-RL 2004/38/E.

Der Großteil der übrigen geplanten Änderungen wird jedoch ablehnend gesehen.

Mit der vorliegenden Novelle sollen die Rahmenbedingungen dahingehend modifiziert werden, dass der Anreiz, Menschen mit Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, maßgeblich verstärkt wird. Zugleich soll es **nachhaltig** gewährleistet werden, dass der Ausgleichstaxfonds auch weiterhin im derzeitigen Ausmaß sein breit gefächertes Förderinstrumentarium einsetzen kann, um die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Erwerbsleben umfassend zu unterstützen.

Dieses Vorhaben wird vom Österreichischen Gewerkschaftsbund zwar ausdrücklich begrüßt, allerdings kann dieses ambitionierte Ziel mit dem vorliegenden Entwurf aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes mit Sicherheit nicht erreicht werden.

Wie im Allgemeinen Teil der Erläuterungen festgehalten, haben zahlreiche Sitzungen im Rahmen einer Arbeitsgruppe unter Einbindung der Sozialpartner und der Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung, stattgefunden. Die dort vom Österreichischen Gewerkschaftsbund vehement vertretenen Positionen zu den zentralen Themen „erhöhter Kündigungsschutz“ und „Erhöhung der Ausgleichstaxe“, finden sich im vorliegenden Entwurf aber in keiner Weise wieder. Daher wird es als äußerst befremdlich empfunden, dass in den Erläuterungen explizit darauf hingewiesen wird, dass die im Rahmen dieses Arbeitskreises als Paket erzielten Ergebnisse mit der vorliegenden Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz umgesetzt werden sollen.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat sich wiederholt entschieden gegen die im vorliegenden Entwurf vorgesehene „Aussetzung“ des erhöhten Kündigungsschutzes ausgesprochen, da die Gefahr, dass die Frist nach 2013 weiter ausgedehnt wird, als groß eingeschätzt wird. Diese Befürchtung wird durch den Umstand, dass auch die Erhöhung der Ausgleichstaxe einer Befristung unterliegen soll, leider noch genährt.

Es ist realistischerweise davon auszugehen, dass auch 2014 dringend Geldmittel für den Ausgleichstaxfonds benötigt werden, was dazu führt, dass ein Zurückgehen auf das derzeitige Niveau der Ausgleichstaxe nicht leistbar sein wird und so ein Druckmittel dafür entsteht, auf den erhöhten Kündigungsschutz für weitere Jahre zu verzichten.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat sich daher im Rahmen der Arbeitsgruppe immer ausdrücklich gegen eine Befristung der Erhöhung der Ausgleichstaxe ausgesprochen. Dies würde auch dem erklärten Ziel der **Nachhaltigkeit**, welche wie in den Erläuterungen ausgeführt wird, dazu führen soll, dass der Ausgleichstaxfonds auch weiterhin im derzeitigen Ausmaß sein breit gefächertes Förderinstrumentarium einsetzen kann, diametral entgegenstehen.

Weiters wurde seitens des ÖGB immer eine deutliche Erhöhung der Ausgleichstaxe gefordert. Eine Erhöhung auf, wie im Entwurf vorgesehen, 346,- Euro und noch dazu nur für ArbeitgeberInnen, die 100 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, wird dabei keinesfalls als ausreichend erachtet. Es ist nicht einzusehen, warum sich gerade größere Unternehmen mit der mehr als dürftigen Summe von 346,- Euro ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entziehen können sollen.

Die Ausgleichstaxe stellt keine, wie immer wieder versucht wird zu argumentieren, Strafzahlung dar. Es soll lediglich ein Ausgleich zwischen jenen ArbeitgeberInnen geschaffen werden, die begünstigte Behinderte beschäftigen, und solchen, die begünstigte Behinderte nicht beschäftigen wollen oder nicht beschäftigen können.

- 3 -

Wagt man einen Blick über die Grenze, so stellt man fest, dass durchaus weniger reiche Länder eine offenbar weitaus mutigere Politik für Menschen mit Behinderung betreiben. Hervorzuheben wäre dabei die Tschechische Republik, wo die Ausgleichstaxe das 1,5 fache eines Durchschnittsgehaltes (495,- Euro) beträgt, in Ungarn kommt man auf 258 % des Mindestlohns. In den nordischen Staaten zahlen Unternehmen das Volläquivalent eines Durchschnittslohnes.

Weiters wirft die Aussetzung des erhöhten Kündigungsschutzes für die Frist von drei Jahren jede Menge nicht geklärter rechtlicher Fragen auf.

So lässt der Entwurf keinen Schluss darauf zu, ob Personen, deren Dienstverhältnis nach dem ersten Jänner 2011 begonnen hat, nach Ablauf der Befristung, also ab 1.1.2014 wieder Anspruch auf den erhöhten Kündigungsschutz haben oder nicht. Die im Arbeitskreis immer wieder vertretene Auffassung der ArbeitgeberInnenseite, dass für diese Personen, solange sie beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind, der erhöhte Kündigungsschutz auch nach Ablauf der Aussetzungsfrist nicht mehr gegeben sein soll, wird jedenfalls vehement abgelehnt. Hier ist jedenfalls dringend eine Klarstellung notwendig.

Auch würde die kroteske Situation entstehen, dass in einem Unternehmen plötzlich einerseits Menschen mit Behinderung, die den erhöhten Kündigungsschutz schon vor Inkrafttreten der Änderung hatten, neben KollegInnen arbeiten würden, die das Pech haben, in die Zeit der Aussetzungsphase zu fallen und dann gäbe es schließlich wieder jene Personen, die nach Ablauf der Frist doch wieder in den Genuss des erhöhten Kündigungsschutzes kommen würden. Die sachliche Rechtfertigung dafür scheint mehr als fraglich bzw. ist aus Sicht des ÖGB einfach nicht gegeben.

Zu kritisieren ist auch, dass ArbeitnehmerInnen unverzüglich nach Eintritt der Behinderung einen Antrag stellen müssen. Aus Sicht des ÖGB darf niemand gezwungen werden, unter Zeitdruck die Entscheidung zu treffen, ob er oder sie einen derartigen Antrag stellt oder nicht. Außerdem darf niemand einen Nachteil erleiden, weil er oder sie etwa die Möglichkeit eines solchen Antrages nicht rechtzeitig erfahren hat.

Weiters ist der Ausnahmegrund Arbeitsunfall zu eng gefasst und müsste jedenfalls um die Ausnahmegründe Berufskrankheit, bzw. berufsbedingte Erkrankungen erweitert werden.

Grundsätzliche Gesprächsbereitschaft hat der Österreichische Gewerkschaftsbund in der Arbeitsgruppe hingegen dahingehend signalisiert, der Forderung der Behindertenverbände auf eine vorübergehende Verlängerung der derzeit bestehenden sechs Monatsfrist auf 24 bis 36 Monate nachzugeben. Allerdings immer **nur unter dem Vorbehalt**, dass es im Gegenzug zu einer **deutlichen, unbefristeten** Erhöhung der Ausgleichstaxe kommen muss.

Voraussetzung für diese Vorgehensweise war weiters ein Zurückgehen auf die sechs Monatsfrist nach spätestens drei Jahren und eine anschließende Evaluierung der

Maßnahme dahingehend, ob sich das Einstellungsverhalten der UnternehmerInnen tatsächlich wie gewünscht, verändert hat. Erst danach sollte über weitere sinnvolle Schritte im Interesse der Menschen mit Behinderung nachgedacht werden.

Die Interessenverbände für Menschen mit Behinderung erwarten sich von einer Ausdehnung der sechs Monatsfrist auf 36 Monate größere Jobchancen vor allem für Jugendliche und ältere ArbeitnehmerInnen. In ihrer Beratungstätigkeit werden sie offenbar immer wieder damit konfrontiert, dass ArbeitgeberInnen grundsätzlich Bereitschaft signalisieren, Menschen mit Behinderung einzustellen, wäre da nicht der drohende erhöhte Kündigungsschutz. Der Wunsch der Verbände nach einer Ausdehnung der Frist ist für den ÖGB daher grundsätzlich nachvollziehbar, wobei er die Lage weitaus nüchterner einschätzt.

Für den ÖGB drängt sich der Verdacht einer willkommenen Ausrede nämlich förmlich auf. Die rechtliche Lage ist jedenfalls nicht dazu geeignet, die Angst, begünstigte Behinderte nie wieder "loszuwerden" zu untermauern. Grundsätzlich entsteht der erhöhte Kündigungsschutz erst ab dem 7. Monat eines Dienstverhältnisses. ArbeitgeberInnen haben daher sechs Monate lang Zeit zu prüfen, ob der oder die MitarbeiterIn in sein/ihr Unternehmen passt. Der erhöhte Kündigungsschutz gilt weiters nicht bei Zeitablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, bei einvernehmlicher Kündigung, bei Kündigung durch den oder die ArbeitnehmerIn sowie bei berechtigter Entlassung. Und schließlich gibt es dann noch explizite Kündigungsgründe im Behinderteneinstellungsgesetz die es durch eine Zustimmung des Behindertenausschusses zusätzlich möglich machen einen Menschen mit erhöhtem Kündigungsschutz zu kündigen. Ob es sich daher wirklich um berechtigte Angst oder doch nur um einen hartnäckigen Mythos der bewusst (?) geschürt wird handelt, sei dahingestellt.

Wir leben in einer immer schnelllebigeren Gesellschaft. Zeit zum Zuhören, zum Erklären, zum Warten, wenn manche Dinge nicht so schnell gehen wie gewohnt, kaum jemand ist bereit oder in der Lage sich diese zu nehmen. Jung, dynamisch, erfolgreich ist gefragt. Der Vorgänger des jetzigen Behindertenanwalts hat in einem Interview gesagt, dass es ihm zu denken gegeben hat, dass durch die Wirtschaftskrise Betriebe unter 25 MitarbeiterInnen, die im Regelfall ein hohes soziales Gewissen haben, wie in manchen Großbetrieben leider üblich, beinhalt mit dem Rechenstift gearbeitet wurde. Seiner Meinung nach sind die Zeiten deutlich härter geworden. Alleine darauf zu hoffen, dass ArbeitgeberInnen bei einem Fällen des Kündigungsschutzes mehr Bereitschaft zeigen, Menschen mit Behinderung einzustellen, ist für den ÖGB eindeutig zu wenig.

Bedauerlicherweise sehen viele UnternehmerInnen oft nur die möglichen Probleme, die auf sie zukommen könnten, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen würden. Stärken sind für sie nicht erkennbar und somit werden BewerberInnen meist auf ihre Behinderung reduziert. Die vielfältigen positiven Effekte werden bewusst oder unbewusst übersehen. Nur für Marketingzwecke werden Begriffe wie Diversity oder Corporate Social Responsibility gerne verwendet um die soziale oder ökologische Seite eines Unternehmens besser verkaufen zu können. Diese weit gespannten Konzepte helfen Firmen dabei, soziale Verantwortung zu

- 5 -

demonstrieren, ohne deshalb gleich einen möglicherweise leistungsschwächeren chronisch Kranken einstellen zu müssen.

Leider löst der Umgang mit Menschen mit Behinderung nach wie vor bei vielen Menschen Unsicherheit und Angst aus. Warum Menschen mit Behinderung sehr oft nicht eingestellt werden, hat aus Sicht des ÖGB durchaus verschiedene Facetten. Den Grund alleine auf den erhöhten Kündigungsschutz zu schieben ist kurzsichtig und unehrlich. Zu glauben die Aussetzung des erhöhten Kündigungsschutzes wäre die Lösung aller Probleme scheint illusorisch.

Vielmehr wäre wichtig herauszufinden, welche anderen Maßnahmen gesetzt werden müssten, um potentiellen ArbeitgeberInnen erfolgreich zu vermitteln, dass das Einstellen von Menschen mit Behinderung durchaus eine für beide Seiten gewinnbringende Situation darstellt. Rechtliche und persönliche Aufklärungsarbeit für UnternehmerInnen ist dringend notwendig. Fürsorgepflichten der ArbeitgeberInnen werden schon jetzt durch umfangreiche Fördermaßnahmen unterstützt. Die im Gesetz vorgesehene Krisenintervention ist zwar sicher ein Schritt in die richtige Richtung, allerdings sollten solche Instrumente schon viel früher einsetzen, nicht erst zu einem Zeitpunkt, in dem die Kündigung schon im Raum steht. Probleme zeichnen sich in der Regel schon längere Zeit ab und je eher hier eingegriffen wird, desto größer ist die Chance auf eine für beide Seiten befriedigende Lösung.

An dieser Stelle soll aber auch angemerkt werden, dass es in Österreich sehr viele sehr engagierte UnternehmerInnen gibt, für die Integration von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen schon lange gelebte Realität und eine Selbstverständlichkeit ist. Zahlreiche positive Beispiele dafür finden sich auf der Homepage "Arbeit und Behinderung".

Einigkeit besteht bei diesen UnternehmerInnen darüber, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine Bereicherung darstellt und dass alle MitarbeiterInnen durch die Zusammenarbeit voneinander stark profitieren. Sie haben auch die Erfahrung gemacht, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sich durch ein beachtliches Engagement und große Identifikation mit dem Unternehmen auszeichnen und dadurch unverzichtbar zum Unternehmenserfolg beitragen. Durch den täglichen Kontakt werden Eigenschaften wie Rücksicht und Geduld gefördert und verstärkt, was sich auf den gesamten Betriebsablauf sehr förderlich auswirkt.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Zu § 10a (1) lit. j BeinstG:

Hier sollte aufgenommen werden, dass auch Gemeinden, sowie ausgegliederte Bereiche diese Förderung in Anspruch nehmen können.

Zu § 14 (8) BeinstG - Kürzung des Reisekostenersatzes:

Den Reisekostenersatz für Fahrtstrecken von bis zu 50 km zu streichen, erscheint nicht nur kleinlich, sondern auch insofern bedenklich, als die Ungleichbehandlung durch diese willkürlich gewählte Grenze von 50 km sachlich in keiner Weise zu rechtfertigen ist. Weshalb ArbeitnehmerInnen, die eine Wegstrecke von 51 km zu bewältigen haben, die Fahrtkosten ersetzt bekommen sollen, ArbeitnehmerInnen die nur 50 km zurücklegt haben hingegen nicht, ist nicht erklärbar. Die Höhe der Reisekosten richtet sich nämlich nicht unbedingt nach der Kilometerzahl, sondern nach der zur Verfügung stehenden Infrastruktur.

Zu § 22a (3) BeinstG:

Angeregt wird die Änderung des Begriffs "kann" auf "muss".

Zu § 22 b Abs 4 BeinstG - Behindertenversammlung

Um Unklarheiten zu vermeiden wäre im Satz „der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte begünstigte Behinderte“ das Wort **und**, am Ende des Satzes zu streichen.

Zu § 22f (3) BeinstG:

Es wäre wünschenswert, wenn dem Behindertenvertrauensrat an dieser Stelle nicht nur ein Informationsrecht sondern ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden würde.

Zu § 22g (1) BeinstG:

In der vorgeschlagenen Fassung des § 22g Abs 1 ist die Bestimmung des § 117 ArbVG ausdrücklich ausgenommen, wodurch der Freistellungsanspruch der Behindertenvertrauensräte aus nicht genannten Gründen entfällt. Die Beibehaltung des Freistellungsanspruches, der noch dazu in der Praxis nur in sehr großen Betrieben (mit mehr als 150 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen) wirksam wird, ist aber aus Sicht des ÖGB dringend erforderlich, will man Integration und gute Zusammenarbeit in einem Betrieb ernsthaft fördern. Der ÖGB regt daher dringend eine Aufnahme dieser Bestimmung in die vorliegende Novelle an.

Änderung des Bundesbehindertengesetzes**Zu §§ 36 bis 39 und 55 Abs.6 – Mobilitätsfreibetrag:**

Der ÖGB begrüßt grundsätzlich die ökologisch orientierte Neugestaltung der mobilitätsfördernden Maßnahmen mit der Zielsetzung, die Freiheit in der Wahl des Verkehrsmittels besser als bisher zu gewährleisten. Insgesamt bleibt jedoch das Volumen der geplanten neuen steuerlichen Begünstigung (Freibetrag) hinter dem aus der bisherigen NOVA-Rückerstattungsregelung lukrierten Betrag zurück.

- 7 -

Ferner weisen wir in Abstimmung mit Vertretungsorganisationen für Menschen mit Behinderung eindringlich darauf hin, dass diese Maßnahme wegen der Konstruktion als Freibetrag für viele Menschen mit Behinderung mit geringem Einkommen völlig ins Leere zielt, da diese keiner Lohnsteuerpflicht unterliegen. Der ÖGB tritt daher für eine Umwandlung der steuerlichen Begünstigung in einen **Absetzbetrag** ein.

Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes

Zu § 19 (2) und (3) - Verlängerung der Übergangsfristen für Bauwerke mit Barrieren:

Einen ohnedies weit gefassten Umsetzungszeitrahmen vermutlich aus Kostengründen in einem Bereich beträchtlich zu verlängern, in dem es darum geht, bauliche Barrieren zu beseitigen, die Menschen mit Behinderung die Teilnahme am öffentlichen Leben erschweren, ist schlichtweg beschämend.

Schlussbemerkungen:

Im Sinne des Genderansatzes bzw. einer diskriminierungsfreien Sprachkultur, wäre es wünschenswert, wenn die entsprechende Wertschätzung der Betroffenen auch in den legistischen Begrifflichkeiten durchgehend ihren Niederschlag finden würde.

Abschließend möchte der Österreichische Gewerkschaftsbund festhalten, dass alle Maßnahmen, die zu einer besseren Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt führen, sehr begrüßt werden. Der vorliegende Entwurf wird diesem Ziel aber in keiner Weise gerecht. In einer Zeit, in der Wortmeldungen über soziale Hängematten zu keinem öffentlichen Aufschrei führen, in der immer mehr Menschen aufgrund des immens steigenden Leistungsdrucks an den Anforderungen zerbrechen, in einer Zeit, in der psychische Erkrankungen zunehmen weil Doppelbelastungen und prekäre Arbeitsverhältnisse kaum mehr ertragbar sind, kann und will der Österreichische Gewerkschaftsbund unter keinen Umständen Maßnahmen zustimmen, die seiner Meinung nach zu einer weiteren Ausgrenzung und Drucksituation für Menschen mit Behinderung führen können.

Der vorliegende Entwurf wird daher entschieden abgelehnt.



Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär