

1937/AB XXI.GP

Eingelangt am: 18.04.2001

Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1953/J betreffend EU - Richtlinie zur Behindertengleichstellung, welche die Abgeordneten Haidlmayer, Freundinnen und Freunde, am 21. Februar 2001 an mich richteten, stelle ich fest:

**Antwort zu den Punkten 1 bis 3 der Anfrage:**

Derzeit findet erst eine allgemeine Diskussion über mögliche Umsetzungsstrategien statt, da die Richtlinie 2000/118/EG vor kurzem beschlossen wurde und auch der Beschluss für eine Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen noch dieses Jahr erwartet wird. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat die Absicht, für seinen Kompetenzbereich - soweit noch nicht erfolgt - aus Gründen der Kohärenz und Verwaltungsvereinfachung, die Vorbereitungsarbeiten für die Umsetzung beider Richtlinien, gleichzeitig in Angriff zu nehmen.

Die Forderungen des Artikels 5 der Richtlinie 2000/78/EG wurden im österreichischen Arbeitnehmerschutzrecht (Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit) bereits im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

(ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und in der Arbeitsstättenverordnung (AStV), BGBl. II Nr. 368/1998, zur Gänze erfüllt.

Mit diesen Vorschriften wurden die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsplätze und Arbeitsstätten behindertengerecht zu gestalten, sofern sie behinderte Arbeitnehmer beschäftigen. Auch sind im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren - der so genannten "Evaluierung" - gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer besonders zu berücksichtigen. Dabei ist auch insbesondere zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeits - Vorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein be - sonderer Personenschutz besteht, wobei auch Vorkehrungen für absehbare Be - triebsstörungen und für Not - und Evakuierungsmaßnahmen zu treffen sind. Weiters sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeit - nehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz zu berück - sichtigen, wobei u.a. insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte Rücksicht zu nehmen ist.

Darüber hinaus enthält das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz aber auch noch eine weitere Regelung, die konkret auf die besondere Situation behinderter Arbeitnehmer abstellt: Danach ist bei Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer auf deren Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen und hat das Arbeitsinspektorat ihre Beschäfti - gung mit Arbeiten, die aufgrund ihres Zustands eine Gefahr für sie bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu ma - chen. Das Zentral - Arbeitsinspektorat hat mir in diesem Zusammenhang berichtet, dass die verantwortungsvolle und engagierte Tätigkeit der Arbeitsinspektionsärzte, die im Interesse eines effizienten arbeitsmedizinischen Schutzes der behinderten Arbeitnehmer vorrangig mit der Vollziehung dieser Regelung betraut sind, auf sehr große Zustimmung und Anerkennung der Behindertenverbände und der Behinder - tenvertrauenspersonen stößt.

In der Arbeitsstättenverordnung wird den Arbeitgebern, die Behinderte beschäftigen, die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten nach den Grundsätzen der ÖNORM B 1600 verpflichtend auferlegt. Darüber hinaus ist in dieser Verordnung aber auch

zwingend vorgeschrieben, dass bei Arbeitsstätten, die neu geplant oder errichtet werden, grundsätzlich bereits bei der Planung darauf Bedacht zu nehmen ist, dass die Arbeitsstätten barrierefrei gestaltet werden oder eine nachträgliche Adaptierung leicht erfolgen kann, und zwar auch dann, wenn im Zeitpunkt der Inbetriebnahme der neuen Arbeitsstätte noch keine behinderten Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Durch alle diese Regelungen ist im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG im geltenden Arbeitnehmerschutzrecht bereits umfassend sichergestellt, dass behinderte Menschen in völlig gleicher Weise wie nicht behinderte - in Ausübung ihres Berufs keinen Gefahren für Leben und Gesundheit ausgesetzt sind und sich durch ihre Behinderung keine berufliche Diskriminierung ergeben kann.

Darüber hinaus wurde zur bewussten Förderung der Einstellung behinderter Personen im Rahmen der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz BGBl. I Nr. 12/99, mit der Arbeitgeber für Arbeitsstätten, in denen nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, die kostenlose Inanspruchnahme der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung durch den zuständigen Unfallversicherungsträger ermöglicht wurde, auch auf die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmer besonders Bedacht genommen: Wird nämlich die Schlüsselzahl von 50 Arbeitnehmer in einer Arbeitsstätte nur deshalb überschritten, weil in der Arbeitsstätte begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden, so kann der Arbeitgeber die kostenlose sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch die Unfallversicherung auch dann in Anspruch nehmen, wenn er bis zu 53 Arbeitnehmern in der Arbeitsstätte beschäftigt.

Hinsichtlich Vorkehrungen für behinderte Personen gelten folgende Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes:

Die in § 8b des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) geregelten Vorlehre trifft Vorsorge zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben. Zur Erreichung dieses Ziels kann die Vermittlung des Bildungsinhaltes des ersten Lehrjahres eines Lehrberufes auf bis zu zwei Jahre ausgedehnt werden, um für diese Personen den Antritt eines in

der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufs oder den Übertritt in einen in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberuf zu erleichtern. Die Höchstdauer von zwei Jahren kann auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Vorlehreberechtigten und dem Vorlehrling bzw. dessen gesetzlichen Vertreter um ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn dies im Interesse der Ausbildung des Vorlehrlings gelegen ist. Nach Absolvierung der Vorlehre ist ein Zeugnis über die in der Vorlehre erworbenen Qualifikationen auszustellen.

§ 21 BAG legt den Zweck der Lehrabschlussprüfung fest und bestimmt, dass die Lehrlingsstellen dafür zu sorgen haben, dass die Lehrlingen nach Abschluss ihrer Lehrzeit die Lehrabschlussprüfung ablegen können. Weiters werden den Lehrlingsstellen verschiedene Pflichten zur organisatorischen Sicherstellung eines reibungslosen Prüfungsablaufs auferlegt. Aus den Bestimmungen ergibt sich auch, dass die Lehrlingsstellen die geeigneten Maßnahmen zur Durchführung der Lehrabschlussprüfung bei Behinderten zu treffen haben.

§ 23 Abs. 5 und 6 BAG ermöglichen auch Personen mit Behinderung die Ablegung der Lehrabschlussprüfung im sog. "Zweiten Bildungsweg", ohne dass vorher eine formelle Lehrausbildung absolviert worden sein muss. Gemäß dieser Bestimmung hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Grund eines Antrages auch ohne Nachweis der Zurücklegung einer Lehrausbildung einen Prüfungswerber nach Anhörung der Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Kammer für Arbeiter und Angestellte zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, wenn dieser das 20. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass er auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlern Tätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch von Kursveranstaltungen erworben hat. Personen, die die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse oder eine Teil davon im Wege von Maßnahmen zu ihrer Rehabilitation erworben haben, sind ohne Rücksicht auf das genannte Mindestalter zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen.

In verschiedenen besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen gemäß § 30 des Berufsausbildungsgesetzes wird schon derzeit bei der Ausbildung von behinderten

derten Personen auf die dabei erforderlichen Ausbildungsmethodik und Ausbildungspädagogik Rücksicht genommen.

Im Bereich der Gewerbeordnung 1994 ist auf die Bestimmung des § 350 Abs. 4a hinzuweisen, wonach bei behinderten Prüfungskandidaten, sofern die Behinderung die Ablegung der Prüfung überhaupt zulässt, auf die Gebrechen des Behinderten in besonderer Weise Bedacht zu nehmen ist.

Im übrigen verweise ich auf die umfangreichen Maßnahmen (gesetzliche Bestimmungen und ÖNORMEN) im Bereich des Bundeshochbaus und des Vergabewesens.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass für die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG soweit sie Behindertengleichstellung im Bund betrifft, der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen zuständig ist.