
24/PET XXII. GP

Eingebracht am 31.03.2004

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

Petition

Theresia Haidlmayr
Abgeordnete zum Nationalrat

Präsident des Nationalrates
Dr. Andreas Khol

im Hause

Wien, den 30. Mrz. 2004

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die unterfertigte Abgeordnete überreicht hiermit die Initiative „Verbesserung der Stellung von Behinderten - und Zentralbehinderten Vertrauenspersonen“, in Form einer Petition im Sinne des § 100 (1) Zi 1 GOG des Nationalrates zur weiteren geschäftsordnungsgemäßen Behandlung.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Theresia Haidlmayr
Abgeordnete zum Nationalrat

Konzept

zur gesetzlichen Verbesserung der Stellung von Behinderten - und Zentralbehinderten Vertrauenspersonen

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

Die verschiedenen Handicaps erschweren in vielen Fällen die täglichen Anforderungen am Arbeitsmarkt. Immer mehr Dienstgeber neigen dazu, sich von den Schwächsten der Gesellschaft 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 arg benachteiligt sind.

Die ZBVPeN der Steiermärkischen Krankenanstalten (KAGes) mit 16.500 Beschäftigten, davon 1.300 behinderte Mitarbeiter (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 sieht §22a Abs. 1 BEinstG. eine Behindertenvertrauensperson und maximal zwei Stellvertreter zur Betreuung vor. Demgegenüber gibt es für Betriebsräte gem. §50 ArbVG bzw. Jugendvertrauenspersonen gem. §125 ArbVG eine Art „Repräsentationssystem“, wonach aufgrund und nach Maßgabe der Anzahl der zu vertretenden Arbeitnehmer weitere Organe der Arbeitnehmerschaft zu wählen sind.

So enthält der §50 bzw. 125 ArbVG entsprechend der Zahl der zu vertretenden Arbeitnehmer 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 Stellvertreter - dann 7 Behindertenvertrauenspersonen sich die Betreuungsarbeit teilen.

Zur besseren Betreuung begünstigter Behinderter wäre daher die Übernahme der §§ 50 bzw. 125 ArbVG in das BEinstG zu fordern.

Nimmt man das LKH Graz mit der dortigen Behindertenvertretung der Angestellten als Beispiel, so ergibt sich die Tatsache, dass für 350 beg. behinderte Mitarbeiter eine Behindertenvertrauensperson und nur zwei Stellvertreter für die Belange behinderter Menschen 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 Betriebsräte bzw. Jugendvertrauensräte finden sich im ArbVG explizite Regelungen, z.B. für die Jugendvertrauensräte im § 124 ArbVG, sodass ein „Versammlungsrecht“, d.h. eine „Betriebsversammlung für begünstigte Behinderte“ 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 Betriebsräten 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 Betriebsräte gem. § 72 ArbVG, Zentralbetriebsräten gem. § 84 ArbVG sowie Jugendvertrauenspersonen gem. § 128 ArbVG Sacherfordernisse vom Dienstgeber beigestellt werden müssen, eine Regelung für Behindertenvertreter 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 Behindertenvertreter ein nicht haltbarer Zustand, da zur Zeit um Büroräumlichkeiten und sonstigen Sacherfordernissen oftmals „gerauft“ werden muss.

4.) Freizeitgewährung nach § 116 ArbVG

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

In Betrieben unter 150 Behinderten, 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 Behinderten, 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 sollte werden, dass den derzeitig normierten „Stellvertretern“, 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 Mitarbeitern beschäftigen, sodass von Wirtschaftsseite große Bedenken bzw. Widerspruch gegen diese dringenden Forderungen akzeptiert werden könnten.

**Zusammengefasst von den ZBVP der KAGes Stmk.
Franz Rossegger und Stv. Ursula R. Stauder**

30.03.2004