

12/SN-182/ME



An das
Bundesministerium für
soziale Sicherheit, Generationen
und Konsumentenschutz

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W <http://wko.at>

Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sacharbeiter	Durchwahl	Datum
BMSG-40101/0008-IV/1/2004 28.07.2004	Sp 584/04/Mag.PR/KW Mag. Rosner-Scheibengraf	4489	20.9.2004

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG) erlassen wird und das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundessozialamtsgesetz und das Bundesberufungskommissionsgesetz geändert werden; Begutachtungsverfahren.

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich für die Übermittlung der gegenständlichen Begutachtungsentwürfe und erlaubt sich, wie folgt Stellung zu nehmen:

Allgemeine Bemerkungen:

Wir verweisen zunächst auf unsere Stellungnahme zur Vorbegutachtung vom 19.03.2004 sowie die dort erhobenen Einwände, Kritikpunkte und Hinweise auf die geringeren Anforderungen des EU-Rechts. Die nunmehr vorliegenden Gesetzesentwürfe berücksichtigen zwar einen Teil, enthalten aber immer noch bzw. neue überzogene Bestimmungen, die weder europarechtlich geboten noch im Interesse der auch standortpolitischen Notwendigkeit einer ausgewogenen Regelung akzeptiert werden können.

Dabei sehen wir folgende Grundsatzbedenken, die sich durch den gesamten Entwurf ziehen: die Konkurrenz mit der Kompetenzverteilung der Bundesverfassung - etwa im Baurecht, die Sprengung der EU-Vorgaben - etwa Einbeziehung von Angehörigen in den Behindertenstatus, andere Schadensersatzgrenzen als im sonstigen Gleichbehandlungsrecht sowie verpflichtend andere Rechts- und Instanzenzüge als in sonstigen Verfahrensvorschriften.

Der Wirtschaftskammer Österreich war und ist die bestmögliche Integration von behinderten Menschen immer ein großes Anliegen, weshalb wir uns bei unseren Projekten und Initiativen im Besonderen den Problemen behinderter MitarbeiterInnen gewidmet haben. Gerade diese enge Zusammenarbeit zeigt aber auch, dass die Bedürfnisse behinderter Menschen durchaus inhomogener Natur sind und somit Erleichterungen für eine Gruppe eventuell zu Erschwernis-

sen für eine andere führt. Wie bereits bei den Vorentwürfen ist festzustellen, dass die für den Entwurf Verantwortlichen demgegenüber von einer einheitlichen Interessenlage und somit auch von eher eindimensionalen Lösungsmöglichkeiten ausgehen.

Mit dem allgemeinen neuen Gleichbehandlungsgesetz vom 1. Juli 2004 hat der Gesetzgeber bewiesen, mit welchem richtigem Augenmaß EU-Richtlinien europa- und nationalrechtlich konform umgesetzt werden können. Hingegen erwarten sich vor allem die Behindertenorganisationen, die im Rahmen des Zentralverbandes "Forum Gleichstellung" die Gesetzwerdung in vielen Sozialpartnersitzungen dominant mitgestalten, der Gesetzgeber werde eine *lex specialis* mit zahlreichen Besserstellungen gegenüber sonstigem Gleichbehandlungsrecht erlassen. Wobei dabei die Tatsache übersehen wird, dass auch Gleichbehandlungsgesetze weitestgehend ident sein müssen, um tatsächlich Gleichbehandlung zu ermöglichen - natürlich stets von sachlichen Differenzierungen abgesehen.

In den diversen Arbeitsgruppen im BMSG haben die VertreterInnen der Wirtschaft mehrfach gefordert, dass alle Gesetze, die dem Kapitel der Gleichbehandlung gewidmet sind, einander möglichst ähnlich sein müssen, um nicht in solchen Basisgesetzen selbst die Wurzeln für neue Ungleichbehandlungen zu kreieren.

Bedauerlicherweise sind dabei berechnete Forderungen der Wirtschaft so zB. die Neuregelung des Kündigungsschutzes für begünstigte behinderte Menschen und die Neuregelung der Ausgleichstaxe bei Nichtvorhandensein vermittelbarer begünstigter Behinderter nie zur Diskussion gestanden.

Die mangelnde Zielgenauigkeit der einzelnen Bestimmungen, sobald es um ArbeitgeberInnenpflichten aus diesem Regelwerk geht, stellt einen weiteren Kritikpunkt dar. Da anerkanntermaßen in Europa Gleichbehandlung als ein Menschenrecht eingestuft wird, haben auch Unternehmen ein Anrecht darauf, sie eventuell treffende Pflichten halbwegs exakt erfahren zu können. Momentan findet man über weite Strecken nur ein Gemenge von programmatischen Wünschen an die Öffentlichkeit und die generelle Infrastruktur und zwischendurch den Adressatenkreis "ArbeitgeberInnen".

Für notwendige Umstellungen müssen im Entwurf großzügige Fristen vorgesehen werden, die generell fehlen. Unternehmen muss entsprechend Zeit zur Information und Umstellung gegeben werden, bevor sie mit einer Klage bedroht werden.

Es wurden sehr konkrete Schätzungen über die Belastungen des Bundes durch zusätzliche Verfahren bzw. die Einrichtung des Behindertenanwaltes angestellt. Die Folgen für den Wirtschaftsstandort Österreich wurden eher neutral bis positiv dargestellt. Bei dieser Darstellung wird offensichtlich auf die Kosten der Unternehmen für die Teilnahme an den Verfahren gänzlich vergessen.

Das Bestreben, Unternehmen in Zukunft noch stärker für die Einstellung von behinderten Menschen zu gewinnen, wird durch überzogene, aus Sicht der Betriebe durchaus mit gravierenden Belastungen verbundene Regelungen nicht gefördert, sondern geradezu konterkariert.

Darüber hinaus erlauben wir uns, in der Anlage unsere Verbesserungsvorschläge mit dem Ersuchen zu übermitteln, auch die Ideen der Wirtschaft entsprechend einzuarbeiten und nicht wie bisher unberücksichtigt zu lassen.

Stellungnahme im Detail:

Artikel 1

Der Anwendungsbereich ist dermaßen weit gestreckt, dass in der Praxis auf viele Betriebe zeitraubende Gerichtsverfahren zukommen dürften. So ist zu befürchten, dass aufgrund der Formulierung „für das Lebensalter typischer Zustand“ Missbrauchsfälle geradezu Tür und Tor geöffnet wird. Wenn die Erläuternden Bemerkungen richtigerweise darauf verweisen, dass andererseits - etwa im ASVG oder im Familienlastenausgleichsgesetz - verschiedenartige Definitionen der Behinderung vorzufinden sind, gilt unsere Kritik genau dem Umstand, dass - etwa im ASVG - die Definitionen auch weitaus praktikabler und missbrauchsverhindernder ausgestaltet sind. § 300 Abs 2 ASVG spricht etwa von Leiden bzw. Gebrechen und versucht Missbrauchsfälle bzw. vom Gesetzgeber offensichtlich nicht gewollte Fälle zumindest teilweise aus dem Anwendungsbereich herauszunehmen.

Die ausdrückliche Ausdehnung des geschützten Personenkreises auf Angehörige von behinderten Menschen (§ 3 Abs 2) ist durch das EU-Recht nicht geboten und birgt im Hinblick auf die massiven Sanktionen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bzw. durch deren sogar noch mögliche interpretative Ausweitung analog dem GleichBG auch hohe Risiken für die Arbeitgeber. Da sich das Angehörigenproblem bei echten Diskriminierungen ohnedies über den sehr weiten Wortlaut des Diskriminierungsverbotes des § 4 („Auf Grund einer Behinderung darf niemand...“) lösen lässt, ohne zu unnötigen Ausweitungen förmlich einzuladen, verlangen wir die Streichung des Abs 2 in § 3 des Entwurfs.

Die Definition der mittelbaren Diskriminierung ist zwar gegenüber dem Vorentwurf durch den Entfall der damaligen Beispiele insoweit entschärft, als nunmehr den Gerichten entsprechender (vernünftig nutzbarer) Entscheidungsspielraum gegeben wird, er geht aber weiterhin insofern erheblich über die EU-Anforderungen hinaus, als das EU-Verbot der mittelbaren Diskriminierung die Ausweitung auf „sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren)“, nicht enthält; das EU-Recht fordert vielmehr lediglich „angemessene Vorkehrungen“, (Artikel 5 RL 2000/78/EG), ohne dass deren Nichtvornahme schon automatisch oder gar immer eine mittelbare Diskriminierung mit den dafür vorgesehenen, viel strengeren Rechtsfolgen ist. Im Hinblick auf diese notwendige, dem EU-Recht immanente Differenzierung verlangt die Wirtschaftskammer den Entfall dieser Ausweitung in § 5 Abs 2 des Entwurfs. Der direkte bzw. gleichwertige Einbau des Artikels 5 der RL in die Arbeitgeberpflichten des BehEinstG, wie er in § 6 Abs 1a des Entwurfs erfolgt, muss genügen; auch dort darf aber das Nichttreffen der angemessenen Vorkehrungen nicht automatisch und zwingend eine mittelbare Diskriminierung darstellen (was bei eventuell noch erfolgenden Text- oder Systemänderungen zu beachten wäre).

In § 6 kann der Ausdruck „beklagte Partei“ wohl nur einen Redaktionsfehler darstellen, weil es ja um die Vermeidung unverhältnismäßiger Belastungen geht und jedes betroffene Rechtssubjekt diese Frage schon lange vor einem möglichen Prozess für sich entscheiden muss.

Im Übrigen geht die in den Abs 2 und 3 des § 6 vorausgesetzte Barrierefreiheit, die nicht einmal durch angemessen lange Übergangsfristen abgemildert (Übergangsfristen fehlen in § 19 des Entwurfs zur Gänze) und auch daher inakzeptabel ist, wiederum weit über die Anforderungen des Artikels 5 der RL hinaus und ist schon deshalb als (jedenfalls von den Arbeitgebern weithin) nicht einhaltbare, den Wirtschaftsstandort durch unabsehbare Kostenbelastungen gefährdende Verpflichtung entschieden abzulehnen. Abgesehen von den nicht abschätzbaren Kosten, bleibt unklar nach welchen Standards vorzugehen ist (Rechtsunsicherheit!).

Beispielsweise sind Websites zum überwiegenden Teil nicht entsprechend nach behinderten-gerechten Standards programmiert. Zum einen bestehen solche Standards erst seit kurzem, zum anderen sind für einzelne Technologien solche Standards nicht vorhanden. Dies trifft firmeninterne Intranetseiten im gleichen Maße wie Internetseiten. Hinzu kommt, dass sogar die gängigsten Webbrowser zB. W3C WAI Standards nicht vollständig implementieren. Ähnlich verläuft es sich mit Softwareprodukten, bei denen Unternehmer darauf angewiesen sind, welche Lösung am Markt vorhanden sind. Ein anderes Beispiel sind Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe oder Kellerlokale, die in älteren, häufig unter Denkmalschutz stehenden Gebäuden untergebracht sind. Ein Umbau ist in diesen Fällen nur über ein bewilligungspflichtiges Bauvorhaben möglich.

Zu § 9 Abs 3 ist zu verlangen, den Mindestschadenersatzbetrag auf € 400,- zu senken, da die Art oder Intensität von Belästigungen durchaus auch relativ gering sein und die Intensität von geschlechtlichen Belästigungen nicht überschreiten muss, bei denen das GleichbG € 400,- vorsieht; nach oben hin ermöglicht ohnedies § 9 Abs 4 entsprechende Anpassungen, wenn die Intensität jener einer sexuellen (nicht bloß geschlechtlichen) Belästigung gleichwertig ist.

Völlig inakzeptabel ist - gerade wenn auch die Angehörigen von Behinderten gleichgestellt werden - einerseits das Fehlen jeglicher angemessener Geltendmachungsfrist und andererseits das volle Gelten der dreijährigen Verjährungsfrist in den §§ 10 und 11 des Entwurfs, zumal schon die Einleitung von Schlichtungsverfahren nicht kürzer fristgebunden ist und diese dann noch den Lauf der Verjährungsfrist hemmt. Hier ist die Fristengleichheit zum neuen GleichbG einzuhalten. Zudem kann es im Wege der zusätzlichen Geltendmachung von anderen Diskriminierungen wegen § 12 dazu kommen, dass allenfalls nach dem GleichbG bereits verjährte Ansprüche möglicherweise wieder aufleben. Auch dies wäre absolut inakzeptabel, weshalb zu § 12 sicher zu stellen ist, dass es nur um noch nicht nach dem GleichbG Verjährtes gehen kann.

Durch § 13 wird betroffenen Unternehmen ein Entlastungsbeweis auferlegt und dadurch das Prozessrisiko eines Rechtsstreites einseitig massiv erhöht. Eine sachliche Rechtfertigung einer solchen prozessualen Ungleichbehandlung liegt nicht vor. Kritisch muss auch gesehen werden, dass das Schlichtungsverfahren nach § 15 bei den Landesstellen des Bundessozialamtes angesiedelt werden soll. Die Objektivität solcher Verfahren wäre bei einer Zuständigkeit wie sie das Arbeitsverfassungsgesetz vorsieht besser gewahrt.

Artikel 2

Hier dürften vor allem die Regeln rund um die Beendigung des Dienstverhältnisses (§§ 7a, 7e) von großer Bedeutung sein. De facto wird somit der Kündigungsschutz über den Kreis der begünstigten Behinderten weit ausgedehnt. Dies hängt zum einen mit der Definition der Behinderung zusammen, die zB. lang andauernde Erkrankungen umfasst, zum anderen mit der überaus schwammigen Bestimmung des § 7b Abs 3.

Hier wird vorgesehen, dass eine Belastung nur dann als nicht unverhältnismäßig anzusehen ist, wenn diese durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften „ausreichend“ kompensiert werden kann. Es zeigt sich hier eine ganz wesentliche Diskrepanz zu den Bestimmungen des Behindertengleichstellungsgesetzes, die bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit lediglich vorsehen, Förderungen aus öffentlichen Mitteln würden bei der Beurteilung „mit in Betracht gezogen werden“. Der Förderaspekt alleine soll schließlich nicht über Fragen der Verhältnismäßigkeit entscheiden. Darüber hinaus muss darauf hingewiesen

werden, dass Förderungen zumeist aus den Mitteln des ATF erfolgen und es sich somit nicht um öffentliche Mittel, sondern um eine Geldleistung handelt, die von Betrieben erbracht wird.

In § 6 Abs 1a wird klargestellt, dass für Menschen mit Behinderungen Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Ausübung eines Berufes zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. In der Regel sehen zum Beispiel Softwareprogramme keine besonderen Vorkehrungen für Menschen mit Sinnesbehinderungen vor. Sollte das Unternehmen auf diese Software angewiesen sein, zB SAP der Buchhaltungsprogramme, so wäre es jedenfalls unzumutbar, wenn ein kompletter Austausch der Software notwendig ist. Gerade die hohen Lizenzgebühren und Implementierungskosten stellen eine enorme finanzielle Belastung dar. Außerdem ist nicht notwendigerweise eine in allen Punkten adäquate Software am Markt verfügbar bzw. die Verwendung einer bestimmten Software wird von einem wesentlichen Geschäftspartner vorgeschrieben.

Gleiches gilt für den Zugang zur Beschäftigung. Die Angabe einer freien Stelle auf der Firmenwebsite darf nicht dazu führen, dass der gesamte Webauftritt neu geschaffen werden muss (so muss zB. die telephonische Auskunft über freie Stellen ebenfalls genügen).

Das Diskriminierungsverbot des § 7a Abs 1 Z 7 BEinstG normiert unter anderem auch ein Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Durch die Schaffung dieses Verbotes und den weiterhin bestehenden besonderen Kündigungsschutz begünstigter Behinderter stoßen zwei Konzepte aufeinander, die aus unserer Sicht ausschließlich dazu führen, dass der Dienstgeber faktisch keinerlei Beweglichkeit im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis besitzt und das eigentliche Ziel des Bundesgesetzes, nämlich die Beseitigung von Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, nicht erreicht wird. Es ist daher zweckmäßiger, sich für eine der beiden Varianten, besonderer Kündigungs- oder Diskriminierungsschutz, zu entscheiden bzw. vorzugsweise den besonderen Kündigungsschutz endgültig abzuschaffen.

Absolut inakzeptabel ist die in § 7a Abs 3 vorgesehene Ausweitung auf Angehörige, da diese Ausweitung zur Nutzung der massiven, für die Arbeitgeber extrem belastenden Rechtsfolgen geradezu einlädt und rechtlich nicht erforderlich ist, um angemessene Ergebnisse zu erzielen. Auf die parallelen Einwände zum Behindertengleichstellungsgesetz wird verwiesen.

Zu § 7b Abs 2 wird auf die Einwände zu § 5 Abs 2 verwiesen. Infolge stärkerer Auswirkungen bei den Arbeitgebern ist der Entfall der Ausweitung auf die „Merkmale gestalteter Lebensbereiche“ (Barrieren) besonders wichtig. Gleiches gilt für die Barrierefreiheitsbestimmungen in den Absätzen 5 und 6. Auch hiezu wird auf die Ausführungen oben zum Behindertengleichstellungsgesetz verwiesen.

In § 7h Abs 1 ist der Betrag aus den schon oben zu 1 dargestellten Gründen auf den unteren Wert des GleichbG zu senken.

Die zwingende Vorschaltung eines neuen Schlichtungsverfahrens führt jedenfalls zu potenziellen Verfahrens- und Kostenverdoppelungen. Schon deshalb wird sie entschieden abgelehnt; wenn überhaupt, kommt nur die fakultative Möglichkeit in Frage. Vor allem aber entwertet das Schlichtungsverfahren aus zwei Gründen die gesetzlichen Verjährungsfristen unzumutbar zu Lasten der Arbeitgeber, was vor allem bei Kündigungen und Entlassungen besonders unerträglich ist. Zum einen fehlt eine vergleichbar kurze Einbringungshöchstfrist von 14 Tagen bei Kündigungen (oder 6 Monaten bzw. drei Jahren bei anderen Ansprüchen), zum anderen hemmt das Schlichtungsverfahren die Klags- bzw. Verjährungsfristen, ohne dass hierfür eine

Höchstfrist gilt. Auch ist das Bundessozialamt für Schadenersatzfragen zumindest bisher keine sachkompetente Stelle; die Gesamterfahrung der Gerichte und deren Möglichkeiten, Vergleiche anzuregen und zustande zu bringen, sind einer solchen Verfahrensausweitung jedenfalls vorzuziehen - auch deshalb, weil die notwendige Rechtseinheit gefährdet wäre. Auch bei fakultativen Schlichtungsverfahren wäre jedenfalls sicherzustellen, dass verfallene oder verjährte Ansprüche nicht wieder aufleben können.

Völlig inakzeptabel ist auch das zwingende Schlichtungsverfahren nach § 7n, ebenso aber auch die Möglichkeit, die klagsweise Geltendmachung von Ansprüchen an Verbände abzutreten (§ 7p), nicht zuletzt auch deshalb, weil hiedurch die sonst immer größer gewordenen Rechtsmittelbeschränkungen umgangen werden können.

Eine unzumutbare Belastung für die Arbeitgeberseite stellt schließlich die Ausweitung der Berufungsfrist (auch) gegen Kündigungsbescheide von 2 auf 6 Wochen dar, wodurch die Verfahrensdauer noch länger wird und die Arbeitgeber auf ihre Möglichkeit der Kündigung noch länger warten müssen. Wenn man sich schon nicht zu einer grundlegenden Reform des besonderen Kündigungsschutzes begünstigter behinderter Menschen durchringen kann, wäre das Mindeste, den Zustimmungsbescheiden des Bundessozialamtes analog § 61 ASGG die vorläufige Gestaltungswirkung einzuräumen oder etwaigen Berufungen die aufschiebende Wirkung zu nehmen.

§ 7 durchmischt die Privatrechtsebene mit den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zum Bund. Selbstverständlich gilt die allgemeine Forderung, Privatwirtschaft und Staat hätten gegebenenfalls gleiche Lasten zu tragen, eine juristische Trennung in den Gesetzen muss aber nachvollziehbar sein.

Artikel 3

Die Einrichtung eines weisungsfreien Behindertenanwaltes erscheint vor allem in Hinblick auf die bereits bestehenden Beratungsstellen und Einrichtungen entbehrlich. Es ist nicht einzusehen, dass dieser gesonderte Untersuchungen durchführen kann, welche ausschließlich den Gerichten vorbehalten sein sollten. In diesem Zusammenhang ist vor allem zu befürchten, dass Doppelgleisigkeiten und Rechtsunsicherheit sowie nicht unerhebliche zusätzliche Kosten entstehen. Für die Durchsetzung der Rechtsansprüche bringt die Einrichtung eines Behindertenanwaltes keine Vorteile.

Die Wirtschaftskammer Österreich ersucht um Berücksichtigung der abgegebenen Stellungnahme zum obigen Entwurf.



Dr. Christoph Leitl
Präsident

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Reinhold Mitterlehner
Generalsekretär-Stv.

Beilage: Verbesserungsvorschläge

Verbesserungsvorschläge

- Die bis zum Inkrafttreten des BGBl I 17/1999 für bestimmte Wirtschaftszweige geltenden Ausnahmeregelungen (nach § 1 Abs. 2 BEinstG kann die Pflichtzahl durch Verordnung derart abgeändert werden, dass nur auf 40 Dienstnehmer mindestens ein begünstigter behinderter Dienstnehmer einzustellen ist) betreffend die Anzahl der einzustellenden behinderten Menschen sind entfallen. Da es aber eine zunehmende Diskrepanz zwischen der Anzahl der auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden begünstigten behinderten Personen und der von den Arbeitgebern zu füllenden Pflichtzahlen gibt, ersucht die Wirtschaftskammer Österreich um die neuerliche Festlegung von Ausnahmen - analog der bis zum 31.12.2003 gültigen Liste - von der Pflichtzahlregelung im Behinderteneinstellungsgesetz. Beispielhaft seien hier der Verkehrs- und Transportsektor oder die Bauwirtschaft erwähnt.

Die Neuordnung der Ausnahmen ist aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktlage, weiters aufgrund technischer Gründe sowie der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die es behinderten Menschen nicht möglich machen, in gewissen Branchen tätig zu sein, dringend erforderlich.

So ist z.B. die Einstellung von behinderten Menschen wegen der Bestimmungen der Bundesbetriebsordnung § 6 Abs 1 Z 2 (Verordnung des Bundesministers für öffentliche Wirtschaft und Verkehr, mit der gewerbepolizeiliche Regelungen für die nichtlinienmäßige Beförderung von Personen mit Fahrzeugen des Straßenverkehrs getroffen werden - Betriebsordnung für den nichtlinienmäßigen Personenverkehr - BO 1994, BGBl. Nr. 951/1993, in der Fassung BGBl. Nr. 337/2003) nicht möglich.

§ 6 Abs 1 Z 2 besagt, dass der Taxilenkerausweis nur dann ausgestellt werden darf, wenn der Bewerber „körperlich so leistungsfähig ist, dass er den sich aus der Eigenart des Gewerbes für ihn allenfalls ergebenden Verpflichtungen (insbesondere Verladen von Gepäck und Unterstützung körperlich behinderter Fahrgäste) nachkommen kann,,

- Anlässlich der Novellierung des BEinstG fordert die Wirtschaftskammer Österreich auch die sonstige Gleichstellung im Kündigungsrecht.
- Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass sich per 31.12.2003 über 90 Millionen Euro im Ausgleichstaxfonds befinden. Da der Ausgleichstaxfonds aus Mitteln der österreichischen Betriebe gespeist wird, erscheint es fragwürdig, dass die Mittel für die Förderung von Unternehmen rückläufig sind. Die Wirtschaftskammer Österreich fordert daher eine Initiative zur Förderung von Unternehmen wie zB. die Erhöhung der Zuschüsse und Darlehen zur Existenzgründung sowie der Lohnkostenzuschüsse und der Prämien an Dienstgeber. Für Klein- und Mittelbetriebe unter 25 Mitarbeitern, die gesetzlich nicht verpflichtet sind begünstigt Behinderte einzustellen, dies aber freiwillig trotzdem tun, muss ein finanzieller Anreiz - vergleichbar mit der Lehrlingsausbildungsprämie von 1.000,- Euro - vorgesehen werden.
- Derzeit stehen rund 30.000 offenen Pflichtstellen weniger als 3.000 (Stand Juli 2004 nach Statistik des AMS) begünstigte behinderte Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt gegenüber. Somit können einstellungspflichtige Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, was gleichzeitig bedeutet, dass Unternehmer Ausgleichstaxe bezahlen müssen, obwohl sie bereit sind, behinderte Menschen zu beschäftigen.

Diese fehlende Vermittelbarkeit muss Auswirkungen auf die Höhe der Ausgleichstaxe haben.

Wenn es einem Betrieb, der sich redlich bemüht, nicht möglich ist, vom AMS einen begünstigten behinderten Arbeitnehmer vermittelt zu bekommen, so muss das den Entfall der Bezahlung der Ausgleichstaxe zur Folge haben. Als alternative Maßnahme dazu können wir uns auch eine Senkung der Ausgleichstaxe vorstellen.

- Einheitliche und transparente Richtlinien und Förderstruktur im gesamten Bundesgebiet.
- Gesetzlich verankerte Anreize für Unternehmer zur umfassenden beruflichen Eingliederung behinderter Menschen in das Erwerbsleben.