

PER E-MAIL: Liselotte.Rudolf@bmask.gv.at

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumenten-
schutz (BMASK)

Stubenring 1
1010 Wien

PER E-MAIL: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Frau
Präsidentin des Nationalrates

Parlament Wien
1010 Wien

Wien, 17.11.10

GZ: BMASK-40101/0017-IV/2010

**Stellungnahme zum Bundesgesetz mit dem das Behindertenein-
stellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und Bundes-
Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden
Referent für das WdF: Dr. Hannes Füreder**

Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) bedankt sich für die Einladung zur Stellungnahme und gibt diese wie folgt ab:

Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte begrüßt den Gesetzesentwurf insofern, als einer jahrelangen Forderung des WdF nach der Möglichkeit der freiwilligen Aufgabe des Kündigungsschutzes bei Neueinstellung von Behinderten, teilweise Rechnung getragen wurde. Nach dem Gesetzesentwurf soll für den Zeitraum 1.1.2011 bis 31.12.2013 der Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte gemäß § 8 Abs 7 keine Anwendung auf Dienstverhältnisse finden, die nach Inkrafttreten des Entwurfes begründet werden. Die Forderung geht insofern über die Forderung des WdF hinaus, als die Forderung einen freiwilligen Verzicht des oder der Behinderten vorsah.

Die Forderung sollte einen Anreiz für Arbeitgeber bringen, Behinderte einzustellen und den Arbeitskräftemangel durch besonders hohe fachliche Eignung von geeigneten Behinderten im Rahmen ihrer speziellen Ausbildung beheben und den Arbeitsmarkt für diese Personengruppe zu öffnen.

Dieses Ziel ist nun einerseits im Gesetzesentwurf durch die Änderung des § 8 Abs 7 für den Zeitraum 2011 bis 2013 zwar erreicht, jedoch wird dieses Ziel andererseits durch die Änderung des § 22a konterkariert. Anstatt, wie bisher, auf den Schutz durch die Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter im Unternehmen zu vertrauen, wird nunmehr eine Behindertenvertretung durch neue Organe im Unternehmen institutionalisiert, nämlich die Behindertenversammlung und den Behindertenvertrauensrat und bei mehreren Betrieben eines Unternehmens zusätzlich durch einen Zentralbehindertenvertrauensrat. Durch die Institutionalisierung eines nunmehr betriebsratsähnlichen Organs werden Betriebe durch den zusätzlichen organisatorischen Aufwand abgeschreckt, den Arbeitsmarkt durch Einstellung von Behinderten zu öffnen. Der Schutz durch Gerichte und Behindertenvertrauenspersonen sowie Behindertenausschuss wäre völlig ausreichend gewesen und hätte zu keiner Überorganisation und einer Parallelstruktur zu einem bestehenden Betriebsrat geführt.

Wirtschaftsforum der Führungskräfte
(elektronisch gefertigt)

www.wdf.at

Dr. Hannes Füreder

Dr. Paul Jankowitsch