



1080 Wien, Lange Gasse 53
Tel.: 406 15 80 – 42 Dw
Fax: 406 15 80 - 54
E-Mail: kobvoe@kobv.at

Wien, 16.11.2010

**Betrifft: GZ: BMASK-40101/0014-IV/2010
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden;
Budgetbegleitgesetz 2011-2014**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der KOBV Österreich erlaubt sich, zu o.g. Entwurf nachstehende Stellungnahme abzugeben:

Zu Artikel X1 Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes:

Allgemeines:

Der qualifizierte Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte hat sich als Instrument der Arbeitsplatzhaltung bewährt und muss als solches unangetastet bleiben. Die im Entwurf enthaltene Aussetzung des Kündigungsschutzes für neue Dienstverhältnisse wird striktest abgelehnt.

Zu Z.6. (§ 8 BEinstG):

Die dem Behinderteneinstellungsgesetz seit jeher innewohnende Absicht, die Integration in den Arbeitsmarkt und Arbeitsplatzhaltung von Menschen mit Behinderungen wird im Wesentlichen durch zwei Instrumentarien erreicht: Einerseits eine breite Palette von Förderungsmaßnahmen, die darauf abzielen, vorhandene Leistungsdefizite durch die Bereitstellung und/oder Förderung von technischen Arbeitshilfen und/oder durch die Bereitstellung von Lohn/Gehaltsförderungen auszugleichen (Ausgleich der schlechteren Wettbewerbschancen von Menschen mit Behinderungen gegenüber Menschen ohne oder mit geringeren Behinderungen) und andererseits durch erhöhte arbeitsrechtliche Bestandsschutzbestimmungen, die dazu dienen, vermeidbare und/oder ungerechtfertigte Freisetzungen von behinderten ArbeitnehmerInnen zu verhindern.

Seite 1 von 7

Dieses Dualsystem von Förderungs- und Schutzbestimmungen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten insbesondere auch in Zeiten angespannter Arbeitsmarktsituationen bewährt.

Faktum ist, dass trotz möglicher arbeitsrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten, die jedoch nur selten angewendet werden, seitens der Arbeitgebervertretungen immer wieder die Ansicht vom „unkündbaren Behinderten“ verbreitet wurde und sich, trotz gegenteiliger Faktenlage, die Forderung nach Aufhebung des qualifizierten Kündigungsschutzes für begünstigte Behinderte verfestigt hat. Dies hat in weiterer Folge auch dazu geführt, dass der Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen als sachliches (Schein-) Argument dafür gedient hat, Menschen mit Behinderungen nicht anzustellen. Es ist daher nicht weiter verwunderlich, dass vor allem Behindertenorganisationen, die überwiegend als Trägerorganisationen für Menschen mit Behinderungen tätig sind, diesem (Schein-) Argument erlegen sind und die Beseitigung des Schutzes fordern, in der Hoffnung, dann Arbeit für ihre Klientel zu finden. Diese Hoffnung wird sich aus den Erfahrungen des KOBV-Österreich aus dem Jahr 1991/92 (damals hob der VfGH den Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte aus Formalgründen - die Spruchbehörde 2.Instanz war nicht nach den Bestimmungen des Art.6 MRK zusammengesetzt - auf) leider nicht erfüllen, da es auch damals keine wie immer gearteten Bemühungen gab, im Falle des Wegfalles des Kündigungsschutzes Menschen mit Behinderung einzustellen, im Gegenteil, nach Mitteilungen der im KOBV organisierten Behindertenvertrauenspersonen gab es damals bereits vorbereitete Freisetzungslisten, was den Verlust von unzähligen Arbeitsplätzen für begünstigte Behinderte zur Folge gehabt hätte.

Es ist für den KOBV-Österreich daher völlig unverständlich, weshalb im gegenständlichen Gesetzesentwurf die (befristete) Aussetzung des qualifizierten Kündigungsschutzes für neue Dienst- und Arbeitsverhältnisse vorgesehen ist.

Diese Maßnahme führt lediglich dazu, dass begünstigte Behinderte zu Beginn eines Dienstverhältnisses „befreit vom Mythos des unkündbaren Behinderten“ zu „Versuchskaninchen“ werden um auszuprobieren, ob tatsächlich mehr Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden oder nicht. Diese Personen und offensichtlich behinderte Arbeitsstellenbewerber werden darüber hinaus gegenüber jenen diskriminiert, deren Behinderung nicht sichtbar ist oder deren Behinderung erst innerhalb des Aussetzungszeitraumes eintritt und deren Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten gemäß § 14 Abs. 2 auf Grund eines unverzüglich nach dem Eintritt der Behinderung gestellten Antrages festgestellt wird. Eine sachlich nicht begründbare Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen.

Die Aussetzung des Kündigungsschutzes für neue Dienstverhältnisse wird aus o.g. Gründen striktest abgelehnt.

In den Verhandlungen um die Weiterentwicklung des BEinstG hat der KOBV-Österreich eingeräumt, dass die derzeit in § 8 Abs. 6 lit. b vorgesehene Frist von 6 Monaten u.U. nicht ausreicht, um feststellen zu können, ob der/die betreffende ArbeitnehmerIn den Arbeitserfordernissen (unter Einbeziehung jeweilig adäquater Fördermaßnahmen) entspricht. Deshalb hat der KOBV-Österreich den Vorschlag unterbreitet, die derzeit vorgesehene 6-Monatsfrist zu erstrecken, um einerseits diesem berechtigten Anliegen der Arbeitgeber entgegenzukommen und andererseits, sollte sich wider Erwarten das Argument, der qualifizierte Kündigungsschutz sei an der Nichtbegründung von Arbeitsverhältnissen schuld, bewahrheiten, diesem Argument entgegenzukommen. Vorgeschlagen wird daher, die derzeit in § 8 Abs. 6 lit. b vorgesehene Frist von 6 Monaten befristet für einen Zeitraum von 3 Jahren auf 36 Kalendermonate zu erstrecken. In diesem Zeitraum von 3 Jahren ist eine begleitende Evaluierung hinsichtlich messbarer Änderungen im Einstellungsverhalten der Dienstgeber durchzuführen, wobei in diesen Evaluierungsprozess zwingend auch die Interessenvertretungen für Menschen mit Behinderung mit einzubinden sind.

§ 8 Abs. 6 lit. b soll daher wie folgt lauten:

b) wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung noch nicht länger als 36 Monate bestanden hat, es sei denn,

- die Feststellung der Behinderung erfolgt innerhalb dieses Zeitraumes aufgrund eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 14 Abs.1 lit. b oder

- die Behinderung nachgewiesenermaßen innerhalb dieses Zeitraumes eintritt und die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten gemäß § 14 Abs. 2 aufgrund eines möglichst unverzüglich gestellten Antrages festgestellt wird, oder

- es erfolgt ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns oder durch Betriebsübergang nach den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG).

In einer Übergangsbestimmung ist vorzusehen, dass diese Änderung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2011 bis 31.12.2013 auf Dienstverhältnisse anzuwenden ist, die nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. xxxx/xxxx, neu begründet werden.

Für den Fall, dass es dennoch bei der im Entwurf enthaltenen Aussetzung des Kündigungsschutzes bei neuen Dienstverhältnissen bleibt, wäre jedenfalls sicher zu stellen, dass der Kündigungsschutz auch bei einem Arbeitsplatzwechsel durch Betriebsübergang nach den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes bestehen bleibt. Darüber hinaus könnte der Begriff „unverzüglich“ bei der im § 8 Abs. 7 des Entwurfes enthaltenen zweitgenannten Ausnahmeregelung zu Härten führen, wenn der Betroffene unverschuldet nicht in der Lage ist, einen Feststellungsantrag unverzüglich nach Eintreten der Behinderung zu

stellen. Um darauf Bedacht zu nehmen, ist das Wort „unverzüglich“ zumindest durch die Einfügung des Wortes „möglichst“ zu entschärfen.

Der im Entwurf enthaltene § 8 Abs. 7 wäre daher hinsichtlich der beiden letztgenannten Ausnahmeregelungen wie folgt zu ergänzen:

„- die Behinderung innerhalb dieses Zeitraumes eintritt und die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten gemäß § 14 Abs. 2 auf Grund eines möglichst unverzüglich nach dem Eintritt der Behinderten gestellten Antrages festgestellt wird oder

- ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns oder durch Betriebsübergang nach den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) erfolgt.“

Zu Z 7 (§ 9 Abs. 2):

Der KOBV-Österreich fordert schon seit Jahren die spürbare Erhöhung der Ausgleichstaxen, um verstärkt Arbeitgeber dazu zu bewegen, ihrer Beschäftigungspflicht nachzukommen. Die geplante befristete Anhebung der Ausgleichstaxe für Dienstgeber, die 100 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, auf monatlich € 346,-- für jede Person, die zu beschäftigen wäre, ist in keiner Weise ausreichend. Es erscheint darüber hinaus in keiner Weise sachlich gerechtfertigt, eine spürbare Anhebung der Ausgleichstaxe erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße vorzusehen.

Gefordert wird daher, die Ausgleichstaxe für alle Dienstgeber gleich und in Höhe von 30 % des Medianeinkommens, d.h. derzeit mit € 510,-- monatlich für jede Person, die zu beschäftigen wäre, festzusetzen.

Ergänzend wird gefordert, die jährliche Valorisierung der Ausgleichstaxe nicht mehr analog zur Pensionsanpassung sondern analog zu den durchschnittlichen jährlichen Lohn- bzw. Gehaltsanpassungen vorzunehmen.

Zu Z 11 (§ 12 Abs. 1):

Die Verpflichtung des Dienstgebers, vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung und den Behindertenvertrauensrat zu verständigen, der/die innerhalb einer Woche hiezu Stellung nehmen kann, wird sehr begrüßt. Wünschenswert wäre es jedoch, diese Bestimmung um eine Sanktion für den Fall der Unterlassung einer entsprechenden Verständigung zu ergänzen. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, die sehr zu begrüßende Krisenintervention vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens näher zu konkretisieren.

Vorgeschlagen wird daher, den letzten Satz wie folgt zu formulieren:

„Vor der Einleitung des Verfahrens gemäß § 8 BEinstG

- ist vom Dienstgeber nachzuweisen, dass der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung und der Behindertenvertrauensrat verständigt wurden und die Möglichkeit der Stellungnahme innerhalb der Frist von einer Woche eingeräumt wurde, und
- ist mit den Parteien verpflichtend durch das Bundessozialamt nach Möglichkeit im Betrieb des Dienstgebers eine Krisenintervention durchzuführen.

Zu Z 14 (§ 14 Abs. 8):

Der Entfall des Reisekostenersatzes, wenn die Fahrtstrecke 50 km nicht übersteigt, erscheint sachlich in keiner Weise gerechtfertigt, und ist daher zu streichen. Zumindest sollte bei Fahrtstrecken unter 50 km ein pauschaler Fahrtkostenersatz gewährt werden, wobei auch durch die Pauschalierung im Bereich des Verwaltungsaufwandes Einsparungen erzielt werden könnten.

Zu Z 15-17 (§§ 22 a – 22 n):

Die Umwandlung der in den Betrieben bestehenden Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung (Behindertenvertrauens-, Zentralbehindertenvertrauens-, Konzernbehindertenvertrauenspersonen) in ein Kollegialorgan in Anlehnung an den Jugendvertrauensrat wird sehr begrüßt.

In Anbetracht der mit der Zahl der zu betreuenden begünstigten Behinderten im Betrieb steigenden Arbeitsbelastung wird vorgeschlagen, analog zum Freistellungsanspruch des Betriebsrates gemäß § 117 ArbVG einen Freistellungsanspruch für Behindertenvertrauensräte gesetzlich vorzusehen.

Vorgeschlagen wird, diesen Freistellungsanspruch wie folgt zu normieren:

„Auf Antrag des Behindertenvertrauensrates sind in Betrieben mit mehr als 100 begünstigten Behinderten ein, in Betrieben mit mehr als 200 begünstigten Behinderten zwei und in Betrieben mit mehr als 300 begünstigten Behinderten drei Behindertenvertreter von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.“

Zu Artikel X2 (Änderung des Bundesbehindertengesetzes):

Zu Z 1 und 3 (Abschnitt V, §§ 36 bis 39 und 55 Abs. 6):

Die Streichung des Rechtsanspruches auf Abgeltung der Normverbrauchsabgabe stellt eine weitere Verschlechterung zu Lasten von Menschen mit Behinderung dar und wird strikt abgelehnt. Der in den Erläuterungen angeführte Ersatz durch steuerliche Begünstigungen stellt in keiner Weise einen adäquaten Gegenwert dar.

Nach dem Entwurf des BM für Finanzen, mit der die Verordnung über außergewöhnliche Belastungen geändert wird, ist beabsichtigt, den Freibetrag für Gehbehinderte von € 153,-- auf € 190,-- anzuheben. Diese Anhebung ist einerseits zu gering, andererseits ist aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu befürchten, dass der Freibetrag einmal angehoben und schließlich jahrzehntelang (die letzte Anhebung des Freibetrages ist 1987 erfolgt) nicht mehr entsprechend valorisiert wird, was zu einer laufenden Entwertung dieses Freibetrages führen würde.

Grundsätzlich ist jedoch insbesondere zu bedenken, dass steuerliche Begünstigungen in Form von Lohnsteuerfreibeträgen für Personen, die auf Grund ihres geringen Einkommens keiner Lohnsteuerpflicht unterliegen, in keiner Weise hilfreich ist. Durch die Neuregelung werden somit gerade die Menschen mit Behinderung, die der untersten Einkommensschicht angehören, getroffen und somit eine bedenkliche soziale Schieflage erzeugt. Es wäre daher jedenfalls für jene Menschen, die keiner Lohnsteuerpflicht unterliegen eine Berücksichtigung in Form der Negativsteuer vorzusehen.

Die im Entwurf vorgesehene Streichung trifft aber auch jene Menschen mit Behinderungen, die zwar ein lohnsteuerpflichtiges Einkommen haben aber auf Grund der Höhe ihrer absetzbaren behinderungsbedingten Ausgaben aus einer Erhöhung des Freibetrages für gehbehinderte Personen keinen Nutzen ziehen können.

Gerade die Förderungen für die Anschaffung eines Kraftfahrzeuges stellen für mobilitätseingeschränkte Menschen mit Behinderungen unverzichtbare Voraussetzungen für die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dar, und sind die geplanten Einsparungen auf den Rücken von Menschen mit Behinderungen strikt abzulehnen. Das geplante Vorhaben steht auch im klaren Widerspruch zu Artikel 20 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Gefordert wird daher, die Bestimmungen über die Rückvergütung der NOVA unverändert in Geltung zu lassen. Zumindest wäre eine Regelung dahingehend zu treffen, dass der Rechtsanspruch für die Rückvergütung der NOVA jedenfalls für jene Personen weiterhin aufrecht bleibt, die keiner Lohnsteuerpflicht unterliegen und daher keinen Freibetrag geltend machen können.

Zu Z 2 (§ 45 Abs. 3):

Der Entfall des Reisekostenersatzes, wenn die Fahrtstrecke 50 km nicht übersteigt, erscheint sachlich in keiner Weise gerechtfertigt, und ist daher zu streichen. Zumindest sollte bei Fahrtstrecken unter 50 km ein pauschaler Fahrtkostenersatz gewährt werden, wobei auch durch die Pauschalierung im Bereich des Verwaltungsaufwandes Einsparungen erzielt werden könnten.

Zu Artikel X 3 (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes)

Zu Z 2 und 3 (§ 19 Abs. 2, 3 und 6):

Die Verlängerung der Übergangsfrist für die Herstellung der Barrierefreiheit von Bundesbauten und Verkehrsmitteln bis 31.12.2019 stellt eine weitere Aushöhlung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes dar und widerspricht dem Zweck dieses Gesetzes. Die geplante Verlängerung widerspricht auch klar der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (insbesondere Artikel 9). Es ist in keiner Weise nachvollziehbar, warum die ohnehin sehr lange Übergangsfrist bis 31.12.2015 nicht genutzt werden soll, um die erarbeiteten Etappenpläne entsprechend umzusetzen, und schon jetzt eine Verlängerung dieser Frist als notwendig erachtet wird. Zu befürchten ist vielmehr, dass durch die nun schon geplante Verlängerung der Übergangsfrist zu einer wesentlichen Verzögerung der Umsetzung der Barrierefreiheit führt und auch die nunmehr geplante Frist wieder nicht eingehalten wird. Die Verlängerung der Übergangsfrist wird daher abgelehnt.

Der KOBV Österreich ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Präsident Mag. Michael Svoboda
Generalsekretärin Dr. Regina Baumgartl
Kriegsopfer- und Behindertenverband Österreich
1080 Wien, Lange Gasse 53
Tel. : 01/406 15 80 – 42
Fax : 01/ 406 15 80 - 54
E-Mail: kobvoe@kobv.at