



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
zH Mag Manfred Pallinger
Stubenring 1
1010 Wien



BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0

DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
BMASK- 40101/0014- IV/2010	SP-GSt	Mag ^a Chlestil Dr ⁿ Filipic	DW 2419		DW 2478	15.11.2010

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden; Budgetbegleitgesetz 2011-2014

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (BAK) dankt für die Übermittlung des im Betreff genannten Gesetzesentwurfes und nimmt wie folgt Stellung:

Stellungnahme zum im Betreff angeführten Gesetzesentwurf:

Das Wichtigste im Überblick

- Grundsätzlich begrüßt wird die Anhebung der Ausgleichstaxe, allerdings halten wir das vorgeschlagene Volumen der Anhebung für zu niedrig. Abgelehnt wird die vorgesehene Befristung der Anhebung.
- Als überschießend abgelehnt wird die gänzliche Aussetzung des besonderen Kündigungsschutzes bei neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnissen in den kommenden 3 Jahren. Zur Überprüfung, ob der besondere Kündigungsschutz für begünstigt behinderte Menschen tatsächlich – wie von Arbeitgeberseite und manchen Behindertenverbänden behauptet – ein Grund für die mangelnde Einstellungsbereitschaft der Unternehmen ist, wäre es zB völlig ausreichend in einem befristeten Zeitraum die in § 8 Abs 6 lit b BEinstG vorgesehene Frist von 6 Monaten zu verlängern.
- Ausdrücklich begrüßt wird die Stärkung der Position von Behindertenvertrauenspersonen.
- Begrüßt wird die Aufnahme von InhaberInnen eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ in den Kreis der begünstigten behinderten Menschen; eine Erweiterung des Kreises erscheint jedoch vonnöten.
- Die generelle Verlängerung der Frist für die Schaffung von Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden auf den 31.12.2019 wird kritisch betrachtet.

- Skeptisch beurteilt wird die Abschaffung der Abgeltung der NOVA und deren Ersatz durch andere steuerliche Freibeträge.

Allgemeines

Die BAK unterstützt die Bestrebungen der Bundesregierung, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Im allgemeinen Teil der Erläuterungen zum Gesetzesentwurf heißt es dazu, dass „der Anreiz, Menschen mit Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, maßgeblich verstärkt“ werden soll. Weiters „soll es nachhaltig gewährleistet werden, dass der Ausgleichstaxfonds (...) sein breit gefächertes Förderinstrumentarium einsetzen kann“.

Zur Erreichung dieser Zielsetzungen werden allerdings Wege gewählt, die von der BAK mit Skepsis betrachtet und teils abgelehnt werden. Als besonders problematisch erachtet wird, dass die Chance, durch eine entsprechende Anhebung der Ausgleichstaxe die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, nur unzureichend genützt wird und gleichzeitig bei der Lockerung des vermeintlichen Einstellungshemmnisses, besonderer Kündigungsschutz eine entschieden zu weit gehende Öffnung erfolgt.

Die BAK teilt die Einschätzung nicht, wonach der besondere Kündigungsschutz das wesentlichste Einstellungshemmnis sei. Offenkundig wird die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung insgesamt von einer Fülle von tatsächlichen Einstellungshemmnissen (und nicht das in der Regel bloß vorgeschobene Hemmnis des Kündigungsschutzes) erschwert, wie etwa: mangelnde Kenntnis über Fördermöglichkeiten, Vorurteile, Diskriminierung, Unterstellung unzureichender Leistungsfähigkeit etc. Darauf deutet auch die sehr geringe Anzahl der vor dem Bundessozialamt nach § 8 BEinstG geführten Verfahren hin. Eine nähere Betrachtung der Verfahrensausgänge zeigt zudem, dass verweiger-te Zustimmungen zu einem Kündigungsantrag für das jeweilige Kalenderjahr anteilmäßig im einstelligen Bereich liegen.

Die zur Verfügung stehenden Analysen und Daten (vgl dazu exemplarisch „Behindertenbericht 2008“) führen die in der Regel äußerst schwierige Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung eindrücklich vor Augen. Die Gründe dafür sind mannigfach:

- Menschen mit Behinderung sind in deutlich geringerem Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert als Menschen ohne Behinderungen.
- Die Schwierigkeiten bei den Übergängen Schule-Ausbildung-Beruf sind beträchtlich.
- Arbeitslosigkeit trifft Menschen mit Behinderung besonders hart: nicht nur die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist viel länger, auch die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz gelingt seltener.
- Es ist ua eine schwerwiegende Folge der unzureichenden Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung, dass sie eine jener gesellschaftlichen Gruppen sind, die von Armutsgefährdung und manifester Armut besonders stark betroffen sind.

Dies gilt nicht nur für das Ausmaß, sondern auch für die Intensität der Armut(sgefährdung).

- Menschen, auf die neben der Behinderung weitere Diskriminierungsmerkmale zutreffen, Menschen mit Migrationshintergrund etc, sind von Problemen am Arbeitsmarkt und von Armut(sgefährdung) besonders betroffen.

Sehr skeptisch stehen wir in Anbetracht dieser Gegebenheiten der Einschätzung in den Erläuternden Bemerkungen gegenüber, die vorgesehene Aussetzung des besonderen Kündigungsschutzes würde zu einer verstärkten Einstellung von begünstigten behinderten Menschen führen.

Klargestellt werden muss in diesem Zusammenhang, dass in der in den Erläuterungen angesprochenen Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Gesetzesentwurfs die Reform des Kündigungsschutzes und der Ausgleichstaxe stets kontrovers diskutiert wurden und von Seiten der BAK-VertreterInnen keine Zustimmung zu den Reformvorschlägen in der vorliegenden Form signalisiert wurde.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

Artikel X1, Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG)

Z 1 (§ 2 Abs 1)

Die BAK begrüßt, dass Drittstaatsangehörige mit dem Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ auf dem Gebiet der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen österreichischer StaatsbürgerInnen auch im BEinstG gleichgestellt werden, es erfolgt damit die erforderliche Anpassung des österreichischen Gesetzes an die EU-RL 2004/38/EG.

Vorgeschlagen wird, bei der Neufestsetzung der den österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellten Personen auch all jene Drittstaatsangehörigen zu erfassen, die rechtmäßig niedergelassen und aufenthaltsverfestigt sind. Die Erweiterung des Kreises in § 2 Abs 1 sollte folgende Personengruppen umfassen:

- Personen mit einer „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ nach §§ 43, 47 (5) NAG
- Personen mit einem „Aufenthaltstitel – Familienangehöriger“ nach § 47 NAG
- Subsidiär Schutzberechtigte nach § 8 Asylgesetz 2005
- StaatsbürgerInnen der Türkei nach dem Assoziationsabkommen EWG-Türkei (aufgrund vorliegender Judikatur des OGH)

Z 5 (§ 8 Abs 2 erster Satz)

Die BAK begrüßt die nun ausdrücklich normierte Beziehung der Vertretung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb zum Kündigungsverfahren durch Anhörung im Behindertenausschuss. Durch die Selbstbetroffenheit und durch die Kenntnis der

betrieblichen Gegebenheiten kann durch den Behindertenvertrauensrat ein wertvoller Beitrag für die Einschätzung der Situation und die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen geleistet werden.

Z 6 (§ 8 Abs 7)

In der Novelle ist vorgesehen, dass der besondere Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Menschen ab 1.1.2011 für einen Zeitraum von drei Jahren, für in diesem Zeitraum neu begründete Arbeitsverhältnisse, ausgesetzt wird. Während dieses dreijährigen Zeitraumes sollen auch für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen lediglich die allgemeinen Kündigungsbestimmungen des Arbeitsvertragsrechts und des Arbeitsverfassungsgesetzes gelten. Weiters nennt der Entwurf einige taxativ aufgezählte Ausnahmefälle, in denen der besondere Kündigungsschutz auch in den kommenden drei Jahren zur Anwendung gelangen soll: ua sind das jene Fälle, in denen die Behinderung während dieses dreijährigen Zeitraumes eintritt und die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen unverzüglich beantragt wird (lt Erläuterungen muss es sich dabei um eine schwerwiegende vor Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht vorhandene Gesundheitsschädigung handeln).

Grundsätzlich können Schutzbestimmungen eine „insider-outsider-Problematik“ insofern in sich bergen, als sie für „InsiderInnen“ einen erhöhten Schutz, für „OutsiderInnen“ jedoch eine erhöhte Einstiegsbarriere bedeuten. Im Hinblick auf den besonderen Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Menschen „(hat) dieses Argument allerdings mit der BEinstG-Novelle zum 1. Jänner 1999 an Bedeutung verloren, da seither in den ersten drei Monaten eines Dienstverhältnisses das besondere Kündigungsverfahren nicht zutrifft“ (Badelt/Österle/Trukeschitz 2001, Grundzüge der Sozialpolitik, S 84). Dieses Argument der renommierten Autoren wiegt seit der Novelle zum BEinstG 2001 (BGBl I 160/2001) noch viel schwerer insofern, als damals die Frist für die freie Kündigung von drei Monaten auf sechs Monate verlängert wurde. Die Einführung bzw Verlängerung der Frist hat jedoch keine signifikante Erhöhung der Anzahl der Neueinstellungen von begünstigten behinderten Menschen bewirkt. Aus Sicht der BAK sind sechs Monate ein ausreichend langer Zeitraum für ArbeitgeberInnen zur Prüfung der Eignung eines/einer Beschäftigten. Hinzu kommt, dass auch befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden können.

In den Erläuterungen wird zu den einschlägigen Regelungen (§ 8 Abs 2 und 7) ausgeführt, dass insbesondere seitens ArbeitgeberInnen, aber auch seitens der Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung der besondere Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Menschen als Einstellungshemmnis betrachtet werde. Eine Aussetzung des Kündigungsschutzes sei daher angebracht, denn diese würde zu „verstärkter Aufnahme von behinderten Menschen in Dienstverhältnisse am offenen Arbeitsmarkt führen“. Für diese Annahme gibt es jedoch bisher keinen stichhaltigen Beleg, ihre Gültigkeit bzw Ungültigkeit soll mit der geplanten Gesetzesnovelle erst geprüft werden. In Anbetracht dieser Situation ist besondere Vorsicht geboten und kann nach Auffassung der BAK bestenfalls eine befristete Ausdehnung der in § 8 Abs 6 lit b BEinstG vorgesehenen 6-Monatsfrist, nicht aber eine (wenngleich auch nur befristete) generelle Streichung des

besonderen Kündigungsschutzes für neu aufgenommene Arbeitsverhältnisse verantwortet werden. Erfolgt eine Verlängerung dieser Frist, so muss diese begleitend sorgfältig evaluiert werden, um allfällige Arbeitsmarkteffekte festzustellen und um eine fundierte empirische Basis für die Entscheidung des Gesetzgebers nach Ablauf der „Probezeit“ sicher zu stellen.

Die im Entwurf vorgesehene Aussetzung des Kündigungsschutzes lässt vor allem vor dem Hintergrund der auf den gleichen Zeitraum befristeten Anhebung der Ausgleichstaxe befürchten, dass die Regelung letztlich ins Dauerrecht übergeführt wird. Kritisch anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass bisher kein Maßstab für die vorgesehene Evaluierung verankert wurde, an dem letztlich zu messen ist, ob signifikante Änderungen im Einstellungsverhalten der Unternehmen eintreten oder nicht.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass der besondere Kündigungsschutz dann gelten solle, wenn während der dreijährigen Befristung eine Behinderung während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses eintritt und die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen aufgrund eines unverzüglich danach gestellten Antrages festgestellt wird.

In längerfristiger Perspektive würden die vorgeschlagenen Regelungen zu einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ innerhalb der Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben führen: zwei Menschen mit derselben Behinderung im Arbeitsverhältnis zum/r selben ArbeitgeberIn genießen unterschiedlichen Kündigungsschutz, je nachdem, ob die Behinderung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schon vorgelegen hat oder erst danach eingetreten ist. Eine solche Differenzierung scheint nicht nur hinsichtlich des verfassungsrechtlich verankerten Gleichheitssatzes (§ 7 B-VG) bedenklich, sondern würde auch zu einer Spaltung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb in zwei Gruppen mit sehr unterschiedlichen Rechten führen, was von der BAK entschieden abgelehnt wird.

Hinzu kommt, dass Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Wortes „unverzüglich“ vorprogrammiert sind. Niemand darf gezwungen werden, unter Zeitdruck die Entscheidung zu treffen, ob er/sie einen Feststellungsantrag stellt oder nicht. Es darf auch niemand einen Nachteil daraus erleiden, dass er/sie von der Möglichkeit eines solchen Antrages nicht rechtzeitig erfahren hat.

Kritisch angemerkt wird auch, dass aus dem Entwurf nicht eindeutig hervorgeht, ob nach Ablauf der dreijährigen Befristung der Aussetzung des Kündigungsschutzes, für die während dieser Phase neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen der besondere Kündigungsschutz nach § 8 Abs 2 wieder wirksam wird. Da aus Sicht der BAK diese Regelung in sinnvoller Weise nur so verstanden werden kann, sollte dies zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten in der Praxis in § 25 Abs 15 (Inkrafttretensbestimmung) klarer zum Ausdruck gebracht werden.

Weiters ist für die BAK der Wegfall des letzten Halbsatzes im ersten Satz des § 8 Abs 2 „dem Dienstnehmer kommt in diesen Verfahren Parteistellung zu“ nicht nachvollziehbar und wird abgelehnt.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass es für die BAK keine überzeugenden Argumente für die Aussetzung des besonderen Kündigungsschutzes gibt. Soll die Behauptung der ArbeitgeberInnen und mancher Behindertenverbände, der besondere Kündigungsschutz bilde ein bestimmendes Einstellungshindernis, auf seine empirische Haltbarkeit überprüft werden, so hält die BAK allenfalls eine befristete (und begleitend evaluierte) Ausdehnung der angesprochenen 6-Monatsfrist für vertretbar.

Z 7 (§ 9 Abs 2)

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Stellung von begünstigten behinderten Menschen am Arbeitsmarkt ist vorgesehen, die Ausgleichstaxe für ArbeitgeberInnen zu erhöhen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen. Eine Erhöhung der Ausgleichstaxe wird grundsätzlich als längst überfällige Maßnahme begrüßt, da die Ausgleichstaxe einen Beitrag jener ArbeitgeberInnen zur Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt darstellen soll, die selbst keine begünstigten behinderten Menschen einstellen. Im Zuge einer umfassenden Novelle im Jahre 1985 wurde die Ausgleichstaxe mit 30 % eines durchschnittlichen Arbeitslohnes für manuelle Arbeiter festgelegt. Seit diesem Zeitpunkt wurde die Ausgleichstaxe – abgesehen von einer kleinen außertourlichen Erhöhung – bloß jährlich geringfügig wertangepasst. Festzustellen ist, dass die derzeitige Höhe der Ausgleichstaxe mit € 223,- pro Monat von 30 % eines durchschnittlichen Facharbeiterlohnes weit entfernt ist. Eine entsprechende Anhebung scheint dringend geboten. Ein Blick über die Staatsgrenzen zeigt, dass es andere Länder gibt, die durchaus zu höheren Ausgleichszahlungen bereit sind, zB Ungarn, Tschechien.

Bedauerlicherweise soll laut vorliegendem Entwurf die Ausgleichstaxe nur für Arbeitgeber erhöht werden, die 100 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Betriebe mit weniger als 100 ArbeitnehmerInnen, die ihrer Einstellungspflicht nicht nachkommen, wären daher von dieser Erhöhung nicht betroffen.

Die Ausgleichstaxe beträgt für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1.1.2011 monatlich € 226,-. Für ArbeitgeberInnen, die 100 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, soll sie nun für jede nicht besetzte Pflichtstelle auf monatlich € 346,- erhöht werden. Diese Erhöhung um lediglich € 120,- ist zu gering, um den gewünschten Lenkungseffekt zu erzielen und mehr Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Nicht zuletzt auch in Anbetracht des geplanten sehr weitreichenden Eingriffs in den besonderen Kündigungsschutz wird diese Erhöhung der Ausgleichstaxe lediglich für größere Unternehmen (und noch dazu befristet für drei Jahre – die Koppelung an die befristete Aussetzung des Kündigungsschutzes ist deutlich erkennbar) von der BAK als bei weitem nicht weitreichend genug angesehen.

Die Befristung der Anhebung der Ausgleichstaxe auf einen Zeitraum von drei Jahren legt nahe, dass davon ausgegangen wird, dass nach dem 31.12.2013 der (wenngleich geringe) zusätzliche Lenkungseffekt und die zusätzlich eingenommenen Mittel nicht mehr mit Sicherheit für erforderlich erachtet werden. Da nicht nachvollziehbar ist, auf welchen Annahmen dies beruht, schlägt die BAK die Streichung dieser Befristung vor.

Z 11 (§ 12 Abs 1)

Die in der Neuregelung gesetzliche vorgesehene Krisenintervention wird in der Praxis bereits in einzelnen Bundesländern angewendet und dürfte sich bewährt haben. Angeregt wird jedoch, eine Krisenintervention nicht nur auf jene Fälle zu beschränken, in denen ArbeitnehmerInnen mit dem besonderen Kündigungsschutz gekündigt werden sollen, sondern auch auf jene Fälle zu erweitern, in denen das Arbeitsverhältnis von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen vor Wirksamwerden des Kündigungsschutzes beendet werden soll.

Kritisch anzumerken ist, dass die Bestimmung sehr unpräzise gehalten ist, es ist nicht klar, wie die Krisenintervention im Detail ablaufen soll. Weiters fehlen Sanktionsregelungen für den Fall, dass die Verständigung des Betriebsrates und des Behindertenvertrauensrates oder die Krisenintervention unterblieben ist. Vorgeschlagen wird ergänzend anzuführen, dass andernfalls ein Kündigungsverfahren nicht eingeleitet bzw eine Kündigung nicht rechtswirksam ausgesprochen werden kann.

Z 14 (§ 14 Abs 8) und Artikel X2 Z 2 (§ 45 Abs 4 BGG)

Ein Ersatz der Reisekosten, zB bei einer Ladung zu einer Untersuchung, soll künftig nur mehr dann stattfinden, wenn die einfache Fahrtstrecke zwischen dem Wohnort des Menschen mit Behinderung und dem Ort der Untersuchung 50 km übersteigt. Diese Einsparungsmaßnahme gekoppelt an die Entfernung zwischen Untersuchung und Wohnort kann nicht nachvollzogen werden, zumal zB auch das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) in Pensions- und Pflegegeldverfahren keine Einschränkung von Gebührenansprüchen der Versicherten vorsieht.

Die Grenze von 50 km erscheint noch dazu willkürlich gewählt, die Höhe der Reisekosten hängt nicht in jedem Fall von der räumlichen Entfernung, sondern den Mitteln der Infrastruktur ab.

Besonders betroffen sind von der Maßnahme Menschen mit Behinderung mit geringen Einkommen.

Die BAK spricht sich gegen diese Rechtänderung aus, zumal die Einsparung lediglich damit begründet wird, dass zwischen den Kosten der Überweisung des Reisekostenersatzes und der durchschnittlichen Höhe des Reisekostenersatzes ein Missverhältnis bestehe.

Angesichts des Umstands, dass diese – offenbar als Bagatelle betrachteten – Beträge für viele Menschen angesichts der rapide gestiegenen Lebenshaltungskosten nicht unwesentlich sind, schlagen wir nicht den Entfall des Ersatzanspruches, sondern einen unmittelbaren Barauslagenersatz vor. Das würde auch eine Verwaltungsvereinfachung mit sich bringen.

Z 15 bis 17 (§§ 22a bis 22n, 27 Abs 8)

Die BAK begrüßt die geplante Umwandlung der in den Betrieben bisher bestehenden Behindertenvertrauenspersonen (Zentral- und Konzernbehindertenvertrauensperson) in ein Kollegialorgan, das in Anlehnung an den Jugendvertrauensrat gestaltet werden soll. Die derzeitigen Behindertenvertrauenspersonen tragen wesentlich zur Integration von Menschen mit Behinderungen bei. Durch ihren Einsatz gelingt es in vielen Fällen Probleme zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit Behinderung erst gar nicht aufkommen zu lassen oder diese im auftretenden Fall gütlich zu bereinigen.

Folgende Verbesserungen scheinen jedoch vonnöten:

§ 22f Abs 2 lit d sowie § 22k Abs 3 Z 3 legen fest, dass der Behindertenvertrauensrat sowie der Zentralbehindertenvertrauensrat insbesondere dazu berufen sind, an den Sitzungen des Betriebsrates und den meinungsbildenden Gremien des Betriebsrates mit beratender Stimme teilzunehmen. Da in der Praxis Auslegungsprobleme zu befürchten sind, sollte diese Bestimmung dahingehend näher präzisiert werden, dass der Behindertenvertrauensrat sowie der Zentralbehindertenvertrauensrat zeitgerecht zu jeder Sitzung des Betriebsrates (bzw des Zentralbetriebsrates) mit Übermittlung der jeweiligen Tagesordnung zu laden sind. Weiters sollte klargestellt werden, dass sich diese Teilnahme auf alle Sitzungen des Betriebsrates und für die gesamte Dauer (dh zu allen Tagesordnungspunkten) bezieht.

Weiters wird angemerkt, dass die bisherigen Behindertenvertrauenspersonen gemäß § 22a Abs 10 BEinstG im Hinblick auf ihre persönlichen Rechte und Pflichten unter den Anwendungsbereich des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes (§§ 115 bis 122 ArbVG) fallen. In der nun vorgeschlagenen Fassung des § 22g Abs 1 ist die Bestimmung des § 117 ArbVG ausdrücklich ausgenommen, wodurch der Freistellungsanspruch der Behindertenvertrauensräte aus nicht genannten – und auch nicht nachvollziehbaren – Gründen entfällt. Dies ist für Behindertenvertrauensräte in größeren Betrieben als eklatanter Nachteil zu werten und kann auch durch den in § 22g Abs 2 vorgesehenen großzügiger geregelten Bildungsfreistellungsanspruch nicht gerechtfertigt werden, da dieser inhaltlich in eine völlig andere Richtung zielt. Wir halten die Beibehaltung des Freistellungsanspruches, der noch dazu in der Praxis nur in sehr großen Betrieben (mit mehr als 150 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen) wirksam wird, für dringend erforderlich, um die Integration bzw Inklusion von Menschen mit Behinderung im Betrieb nicht zu beeinträchtigen bzw nachhaltig zu verbessern. Es liegt auch im Interesse der ArbeitgeberInnen, wenn Behindertenvertrauensleute durch ihr besonderes Verständnis für die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen, Konflikte erst gar nicht entstehen lassen.

Um Unklarheiten zu vermeiden, sollte in § 22b Abs 4 in der Aufzählung am Ende des Satzes „der an Lebensjahren älteste stimmberechtigte begünstigte Behinderte“ das Wort „und“ gestrichen werden.

Artikel X2, Änderung des Bundesbehindertengesetzes (BBG)

Z 1 (Abschnitt V, §§ 36 bis 39)

Der im Entwurf geplante Entfall der Abgeltung der Normverbrauchsabgabe erscheint insofern sinnvoll, als durch eine Verwaltungsvereinfachung verschiedene Maßnahmen zusammen geführt und neu gestaltet werden sollen. Ob die – wie den Erläuterungen zu entnehmen ist – vorgesehenen entsprechenden Erhöhungen der steuerlichen Begünstigungen diesen Nachteil aufwiegen, bleibt fraglich.

Dieser Änderung wird daher von der BAK nur unter der Voraussetzung zugestimmt, dass ein vollständiger steuerlicher Ersatz zur Abgeltung der Normverbrauchsabgabe (NOVA) zum gleichen Zeitpunkt mit dem geplanten Entfall der Regelung im BBG sichergestellt ist. Zu beachten wird dabei sein, dass auch jenen Menschen, die keine oder nur eine sehr geringe Lohn- oder Einkommensteuer bezahlen, dieser Ersatz zur Abgeltung der NOVA ebenfalls zukommen muss. Gerade Menschen mit Behinderung sind oftmals auf ein Auto angewiesen, ob dies zur Erreichung des Arbeitsplatzes oder zu anderen Zwecken dient, ist dabei unerheblich.

Z 2 (§ 45 Abs 4)

Siehe Anmerkungen oben

Artikel X3, Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG)

Z 2 und 3 (§ 19 Abs 2, 3 und 6)

Die Übergangsfristen zur Herstellung der Barrierefreiheit im Zusammenhang mit bestehenden Bauwerken und öffentlichen Verkehrsmittel sollen von derzeit 31. Dezember 2015 bis 31. Dezember 2019 verlängert werden. Lediglich bei kleineren Umbauten mit Kosten bis zu € 10.000,- bleibt die Frist bis Ende 2015 aufrecht.

Gemäß § 1 BGStG ist es Ziel des Gesetzes, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Durch die weitere Verlängerung der ohnehin schon langen Übergangsfristen zur Herstellung einer Barrierefreiheit in Gebäuden und Verkehrsmitteln wird bewirkt, dass Menschen mit Behinderung noch bis zum Jahr 2020 durch Barrieren diskriminiert und von der Teilhabe am sozialen Leben ausgeschlossen werden können.

Die Herstellung der Barrierefreiheit bei bestehenden Bauwerken und öffentlichen Verkehrsmitteln kann zweifellos als „sehr komplex“ bezeichnet werden. Das bietet allerdings keine hinreichende sachliche Begründung für eine generelle weitere Verlängerung der Übergangsfristen um vier Jahre. Die Verlängerung der Übergangsfristen wird von der BAK daher abgelehnt: Sie steht im Widerspruch zu internationalen Verpflichtungen Österreichs, für eine volle und selbstbestimmte gesellschaftliche und politische Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Sorge zu tragen. Im Jahr 2008 hat Österreich die UN-

Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert und sich in Artikel 9 verpflichtet, den gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten zu gewährleisten.

Ergänzende Anmerkungen:

Zu begrüßen wäre es, wenn die Novellierung des BEinstG, des BGStG und des BBG dazu genutzt wird, die österreichische Tradition kollektiver Rechtsgestaltung weiter auszubauen. Eine gute Möglichkeit, Menschen mit Behinderung besser in die einzelnen Betriebe zu integrieren, wäre die Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen über innerbetriebliches Beschwerdewesen und Integration.

Um zusätzliche positive Elemente in der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung zu erzielen, erlauben wir uns darüber hinaus darauf hinzuweisen, dass noch weitere ungelöste Probleme bestehen, deren Behebung möglichst rasch in Angriff genommen werden sollte:

- Die im BEinstG und BGStG geregelten Mindestschadenersatzansprüche sind zu niedrig, um das Erfordernis einer effektiven und abschreckenden Sanktion iSd Art 17 RL 2000/78/EG (Gleichstellungsrahmenrichtlinie) zu erfüllen. Die BAK fordert daher die Erhöhung der Schadenersatzansprüche.
- Die Fristen um gegen eine Diskriminierung vorzugehen, sind zum Teil zu kurz: Beispielsweise beträgt die im BEinstG geregelte Anfechtungsfrist bzw die Frist zur Einbringung einer Feststellungsklage bei diskriminierenden Beendigungen 14 Tage. In Fällen diskriminierender Beendigungen sind Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots immer Vorfragen. Die kurze Frist von 14 Tagen erschwert es, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. In diesem Zusammenhang wird daher dringend ersucht, das Gesetz dahingehend zu verbessern, dass bei Versäumung einer Frist für die Klageeinbringung vor den Arbeits- und Sozialgerichten aufgrund einer berechtigten Verhinderung bzw bei späterem Hervortreten diskriminierender Sachverhaltselemente eine Klage trotz Fristablaufs möglich ist.
- Die Regelungen über die Verteilung der Beweislast (§ 7p BEinstG, § 12 BGStG) entsprechen nicht zur Gänze den Erfordernissen der Beweislastverteilung in der umzusetzenden RL 2000/78/EG. So hat nach der Richtlinie der Beklagte den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die jeweiligen Regelungen im BEinstG und im BGStG, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines anderen glaubhaft gemachten nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleiben insbesondere in der praktischen Umsetzung der genannten nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück. Wir regen daher an, im Zuge der Novelle auch zu überlegen, mit welcher Kon-

struktion die europarechtlichen Vorgaben über die Beweislastverteilung korrekt, verfassungskonform und praxisgerecht umgesetzt werden können.

- Ein weiteres großes Hindernis für die Rechtsdurchsetzung in der Praxis stellt das hohe Prozesskostenrisiko in Gerichtsverfahren aufgrund von Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot dar. Wir ersuchen daher dringend um eine gesetzliche Regelung zur Begrenzung der zu erwartenden Prozesskosten.
- Die gesetzliche Formulierung „begünstigter Behinderter“ sollte überdacht werden. Dieses Begriffspaar ist eigentlich in sich widersprüchlich, suggeriert es doch einen Vorteil, der dem betroffenen Menschen durch die Behinderung zukommt. Es stellen die Regelungen des BEinstG nach unserem Verständnis aber keine „Begünstigungen“ dar, sondern einen Schutz vor Benachteiligung bzw einen Ausgleich für Nachteile, die mit einer Behinderung verbunden sein können. Weiters sollte auf eine diskriminierungsfreie Sprache und Schreibweise Bedacht genommen werden: abzustellen ist auf „Menschen, die eine Behinderung haben“ und nicht auf „Behinderte“.

Schlussbemerkung:

Wie ernst die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und somit die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention tatsächlich verfolgt wird, zeigt sich nicht zuletzt daran, ob und in welchem Ausmaß budgetäre Mittel zur Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen vorgesehen werden. Die BAK fordert, dass es bei den Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen keine Kürzungen der budgetären Mittel geben darf – es sei denn, es erfolgt eine substanzielle Erhöhung der Ausgleichstaxe, was einen Ersatz von Bundesmitteln durch Mittel aus dem Ausgleichstaxfonds ermöglichen würde. Eine Kürzung der Mittel, die in Summe für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen, würde zu einer weiteren Verschlechterung der ohnehin prekären sozialen Lage dieser Gruppe führen und wird von der BAK entschieden abgelehnt.

Die BAK ersucht, ihre Stellungnahme im weiteren Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen.



Herbert Tumpel
Präsident



Alice Kundtner
iV des Direktors