

Bundesministerium für Arbeit,
 Soziales und Konsumentenschutz
 Per email an: liselotte.rudolf@bmask.gv.at

Wien, 15. 11. 2010
 Mag. AG/lc

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Zusendung des Entwurfes zum Behinderteneinstellungsgesetz (u.a. Gesetze) und nehmen hierzu wie folgt Stellung:

Allgemein:

Die Industriellenvereinigung bekennt sich ausdrücklich zu einer besseren Integration von behinderten Menschen am Arbeitsmarkt und zur Stärkung von Instrumenten, die die Chancen von Menschen mit Behinderung erhöhen.

Der besondere Kündigungsschutz ist zweifellos in erheblichen Fällen eine wesentliche Barriere bei der Entscheidung, ob eine Arbeitskraft mit Behinderung eingestellt wird oder nicht. Die **Methode der Wahl** ist, nach unserer Meinung, **der Wegfall des besonderen Kündigungsschutzes und gleichzeitig die Umsetzung des bereits bestehenden Modelles „DisFlex Albatross“ auf alle begünstigten Behinderten**. Dieses Modell hat wichtige Vorteile, insbesondere wird eine Beschäftigung angeboten, mit der Chance auf einen Dauerarbeitsplatz in der Wirtschaft!

Die geplanten Änderungen werden jedoch mit Nachdruck abgelehnt!

Die Industriellenvereinigung sieht in dem vorgesehenen, auf drei Jahre ausgesetzten besonderen Bestandsschutz nur einen Zeitverlust, im Vergleich zu einer nachhaltigen Systemänderung! Dazu kommt, dass es einer gesetzlichen Regelung eines rechtlich zulässigen Nebeneinanders von geschützten und ungeschützten Arbeitsverhältnissen bedarf, ohne gegen die Gleichbehandlung zu verstoßen.

Im Übrigen halten wir einen 3-Jahreszeitraum für eine Evaluierung, gerade in einem wirtschaftlich unsicheren Umfeld, für eindeutig zu kurz! In Zeiten höherer Arbeitslosigkeit verbunden mit unsicheren Auftragsaussichten der Unternehmen muss zumindest ein 5 Jahreszeitraum vorgesehen werden.

Entschieden wenden wir uns gegen die Behauptung im Entwurf (Erläuterungen, Besondere Teil), dass es sachlich gerechtfertigt erscheint, die Ausgleichstaxe für Arbeitgeber, die 100 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, zu erhöhen! Es ist dies nicht nur eine völlig unrichtige, und unbegründete Behauptung, vielmehr entspricht die Größenannahme auch nicht der KMU Definition der EU (250 Mitarbeiter). Wir wenden uns auch nachdrücklich gegen das unzumutbare Ausmaß der Anhebung!

Jedenfalls treten wir unbedingt dafür ein, dass bei Realisierung dieses Entwurfes eine Bestimmung aufgenommen wird, die Arbeitgeber von einer Zahlung befreit, wenn das zuständige AMS keine begünstigte Arbeitskraft für eine angeforderte offene Stelle vermitteln kann! Ferner ist die Pflichtzahl für Bereiche mit erschwerten Bedingungen einer Beschäftigung im Verordnungsweg deutlich anzuheben.

Wir treten für die Beibehaltung der geltenden Regelung zu den Behindertenvertrauenspersonen ein (§ 22a geltende Fassung Behinderteneinstellungsgesetz).

Wir treten dafür ein von dieser Novellierung Abstand zu nehmen und unverzüglich weitere Gespräche mit dem Ziel zu führen, das eine Erhöhung der Beschäftigungschance behinderter Arbeitskräfte nachhaltig bewirkt. Wenn in den Erläuterungen von „im Rahmen dieses Arbeitskreises als Paket erzielten Ergebnisse“ die Rede ist, muss mit aller Klarheit darauf hingewiesen werden, dass darunter keinesfalls Einhelligkeit bzw. eine gemeinsame Vereinbarung aller beteiligten Akteure verstanden werden kann (siehe Protokolle!).

Zusammenfassend sehen wir wesentliche Punkte des Entwurfes sehr kritisch und wie bereits aus den zahlreichen Gesprächsprotokollen des Ministeriums ersichtlich, als nicht vereinbart.

Zu den einzelnen Bestimmungen im Besonderen:

Ad Z.5 und Z.6:

Der besondere Kündigungsschutz für begünstigt Behinderte hat sich als kontraproduktiv zu einer besseren Integration behinderter Menschen am Arbeitsplatz erwiesen. Auch wenn der besondere Kündigungsschutz erst 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eintritt, führt er dennoch zu einer gewissen Hemmung, begünstigt behinderte Menschen einzustellen. Zahlreiche Interessensvertreter von Menschen mit Behinderungen selbst haben auf dieses Einstellhemmnis hingewiesen, was außerdem vielfach dazu führte, dass die dazu Berechtigten ihre Eigenschaft als begünstigt Behinderte gar nicht beantragten.

Die Aussetzung des Kündigungsschutzes für einen Zeitraum von drei Jahren wird von der Industriellenvereinigung als völlig unzureichend angesehen. Zumindest muss im derzeitigen wirtschaftlichen Umfeld ein 5 Jahreszeitraum ermöglicht werden.

Die in § 8 Abs7 vorgeschlagenen Ausnahmetatbestände wurden allerdings in den Arbeitsgesprächen nicht vereinbart. Diese Tatbestände beeinflussen zwar nicht das Einstellverhalten von Unternehmen, allerdings wurde in den Arbeitsgesprächen im Ministerium die Zustimmung zur doch sehr deutlichen Erhöhung der Ausgleichstaxe an die uneingeschränkte Aussetzung des besonderen Kündigungsschutzes gekoppelt.

Ad 7.:

Die Industriellenvereinigung spricht sich entschieden gegen die Fassung des § 9 Abs 2 aus.

Eine Unterscheidung zwischen Unternehmen(?), die mehr oder weniger als 100 Dienstnehmer beschäftigen ist sachlich nicht gerechtfertigt. Der Entwurf geht irriger Weise davon aus, dass es Betrieben mit mehr als 100 Dienstnehmern leichter fallen müsste, begünstigt Behinderte einzustellen und deshalb eine Nichterfüllung der Einstellpflicht strenger zu sanktionieren sei. Diese Differenzierung ist fallen zu lassen. Wird dennoch eine Differenzierung durchgesetzt, ist die EU-Regelung zu den KMUs mit 250 Mitarbeitern anzuwenden.

In sehr großen Produktionsbetrieben, die meistens im Schichtbetrieb laufen, ist es geradezu unmöglich, eine ausreichende Anzahl begünstigt Behinderter am Arbeitsmarkt zu finden und beschäftigen zu können. Oft stehen fehlende besondere körperliche und gesundheitliche Grundvoraussetzungen einer Beschäftigung behinderter Personen in Produktionsstätten oder an Fließbändern entgegen.

In vielen regionalen AMS-Sprengeln stünde nicht einmal die theoretisch erforderliche Anzahl an vorgemerkten begünstigt Behinderten zur Vermittlung zur Verfügung. In solchen Fällen sprechen wir uns entschieden gegen die Einhebung einer Ausgleichstaxe aus. Es soll eine Bestimmung aufgenommen werden, die es gewährleistet, dass bei Unvermittelbarkeit eines geeigneten begünstigten Behinderten (Bestätigung des AMS) keine Ausgleichstaxe fällig wird.

Ad. 11.:

Die verpflichtende Durchführung einer Krisenintervention vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens wird von der Industriellenvereinigung abgelehnt. Dies würde in der Praxis erst recht wieder ein umständliches Verfahren bedeuten, welches zu Einstellungshemmnissen auf Arbeitgeberseite führen könnte. Gegen eine Krisenintervention auf freiwilliger Basis besteht kein Einwand.

Eine einfache Informationspflicht an den Betriebsrat würde völlig ausreichen.

Ad Z. 15., 16., 17. und 19:

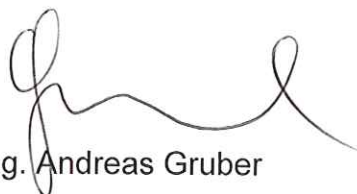
Diese Bestimmungen sind aus unserer Sicht ersatzlos zu streichen. Eine Einigung im Arbeitskreis zur Weiterentwicklung des Behinderteneinstellungsrechts wurde weder erzielt noch ist aus unserer Sicht eine Veränderung des Status Quo überhaupt notwendig. Das gelebte Zusammenspiel zwischen Behindertenvertrauenspersonen und Betriebsrat hat sich in der Praxis sehr bewährt und sollte nicht verändert werden. Die Vertretung der Anliegen von Menschen mit Behinderung ist ausreichend gesichert.

Wir übermitteln diese Stellungnahme elektronisch an das Präsidium des Nationalrats.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung



Dr. Wolfgang Tritremmel



Mag. Andreas Gruber