

AKTIV IM BEHINDERTENVERTRAUENS RAT



WWW.BETRIEBSRAETE.AT

DIE BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON



**UNSERE MISSION:
GERECHTIGKEIT.**

OGB

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

IMPRESSUM:

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: 01 534 44 39, E-Mail: oegb@oegb.at, Web: www.oegb.at

ZVR 576 439 352

Verantwortlich: Romana Steininger, ÖGB – Organisation, Koordination, Service/Betriebsarbeit

Autorin: Mag.^a Martina Chlestil

Überarbeitet: Mag.^a Martina Lackner

Grafik: Walter Schauer

Verleger und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Mai 2018, Fotos: Getty Images

INHALT

ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in der Arbeitswelt	4
Menschen mit Behinderung und Beschäftigung	4
Die Behindertenvertretung	10
Die Behindertenvertrauensperson – BVP	10
Voraussetzung für die Wahl	10
Wahlgrundsätze	11
Wer kann gewählt werden – passives Wahlrecht?	11
Durchführung der Wahl	11
Die Tätigkeitsdauer der BVP	15
Aufgaben der BVP	16
Persönliche Rechte und Pflichten der BVP	18
Zentralbehindertenvertrauensperson	20
Konzernbehindertenvertrauensperson	20
Aus der Praxis	21
Behindertenvertrauenspersonenwahl – Vereinfachtes Verfahren	22
EXKURS: Abschluss einer Betriebsvereinbarung	25
Musterbetriebsvereinbarung zur Integration von Menschen mit Behinderung	25
Förderungsmaßnahmen durch den Ausgleichstaxfonds sowie andere Förderungsmöglichkeiten	30
Das Behindertengleichstellungsgesetz	33
Nützliche Adressen	35

ARBEITNEHMERINNEN MIT BEHINDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT

Wissen Sie, wie viele Menschen mit Behinderung es in Österreich gibt? Nach Schätzungen der EU-Kommission sind in Europa rund 15 Prozent der Bevölkerung von einer Behinderung betroffen.

Das bedeutet, dass in Österreich rund 1,3 Millionen Frauen und Männer eine Behinderung aufweisen. Dabei handelt es sich um Frauen und Männer, die entweder von Geburt an behindert sind oder im Laufe des Arbeitslebens durch chronische Erkrankungen oder Unfälle behindert wurden.

Zusammen mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) regelt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sehr umfassend die Stellung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Betrieb.

DAS BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ (BEinstG) GLIEDERT SICH GROB IN FOLGENDE SACHGEBIETE:

- » Menschen mit Behinderung und Beschäftigung
- » Die Behindertenvertretung im Betrieb

Für die Dienststellen des Bundes, der Länder und der Gemeinden gilt, sofern nicht die Bestimmungen des ArbVG Anwendung finden, das jeweilige Personalvertretungsrecht!

- » Förderungsmaßnahmen durch den Ausgleichstaxfonds (BEinstG)

Neben den Förderungen aus dem BEinstG gibt es auch noch andere Förderungsmöglichkeiten, die am Ende der Broschüre erwähnt werden.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Das Behinderteneinstellungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz sind die zentralen Gesetze für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt.

Für welche ArbeitnehmerInnen hat das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) Gültigkeit?

Es hat Gültigkeit für begünstigte behinderte Personen, die nachweislich eine Behinderung im Ausmaß von 50% oder mehr haben.

Zusätzlich gilt:

Alle ArbeitnehmerInnen, die eine Behinderung haben, können gegen eine Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung vorgehen. Diskriminierungen im Arbeitsleben (Begründung des Arbeitsverhältnisses, Benachteiligung bei Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg oder bei Kündigung aufgrund einer Behinderung) sind nach dem Behinderteneinstellungsgesetz verboten. Zur Feststellung, ob eine Behinderung vorliegt, ist ein Nachweis des Grades der Behinderung förderlich. Es ist aber nicht vorausgesetzt, dass der/die ArbeitnehmerIn mindestens 50% behindert ist.

Die Zuerkennung zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen erfolgt mittels Bescheid vom Sozialministeriumservice. Voraussetzungen sind, neben der Antragstellung durch die Person mit Behinderung, eine nachweisliche Behinderung von 50% oder mehr sowie die österreichische Staatsbürgerschaft, die eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates oder Schweizer Bürger aber auch andere Personen die den österreichischen StaatsbürgerInnen auf Grund diversen Abkommen gleichgestellt sind (näheres dazu finden Sie im § 2 BEinstG).

Der Grad der Behinderung wird aufgrund eines Sachverständigengutachtens festgestellt. Die Behinderung wird dabei nicht als Beeinträchtigung auf den konkreten Arbeitsplatz bezogen, sondern es wird geprüft, wie sich die Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirkt.

Beispielsweise kann eine querschnittgelähmte Bilanzbuchhalterin einen Behinderungsgrad von 100% haben, aber auf ihre Tätigkeit als Bilanzbuchhalterin hat ihre Querschnittslähmung keine Auswirkung. **Der Grad der Behinderung darf nicht mit der Leistungseinschränkung gleichgesetzt werden!**

Gegen den Bescheid kann die Person mit Behinderung Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht einlegen.

Gemäß dem VWGH (Verwaltungsgerichtshof) – Urteil ZI. 2009/11/0009 vom 30.09.2011 soll es nach dem Willen des Gesetzgebers grundsätzlich der freien Disposition der Menschen mit Behinderung überlassen sein, ob sie dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören möchten. Während den „ex-lege Begünstigten“ schon durch die Befristung der Begünstigteneigenschaft ein „Ausstieg“ aus dem Kreis der begünstigten Behinderten explizit ermöglicht wird, ist dies bei Menschen mit Behinderung, deren Begünstigteneigenschaft mittels Antrag festgestellt wurde, nicht der Fall. Es ist jedoch kein Grund ersichtlich, warum letztere ein Verzicht auf ihre weitere Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten verwehrt sein sollte. In der Regel entfaltet der Feststellungsbescheid seine Wirksamkeit mit Antragstellung, also rückwirkend.

EINSTELLUNGSPFLICHT DER ARBEITGEBERINNEN

Jede/r ArbeitgeberIn, der/die im Bundesgebiet 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, hat auf je 25 ArbeitnehmerInnen mindestens eine/n begünstigte/n behinderte/n ArbeitnehmerIn aufzunehmen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein/e ArbeitnehmerIn mit Behinderung auch „doppelt“ berücksichtigt werden (§ 5 BEinstG; blinde Personen, Rollstuhl-

fahrerInnen etc.). Kommt die/der ArbeitgeberIn dieser Verpflichtung nicht nach, so wird eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Die Beträge der Ausgleichstaxen werden durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz jährlich angepasst. Sie sind auch auf der Webseite www.betriebsraete.at im Bereich Behindertenvertrauensperson einsehbar. Diese Taxe fließt dem Ausgleichstaxfonds zu, der vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verwaltet wird und aus dem Förderungen für die berufliche Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung getätigt werden.

Für ArbeitgeberInnen bestehen bei Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen Steuerbegünstigungen. Neben dem Wegfall der Ausgleichstaxe sind für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen z. B. keine Kommunalsteuer, kein DienstgeberInnenbeitrag nach dem Familienlastenausgleichsgesetz und keine „U-Bahnsteuer“ in Wien zu entrichten. ArbeitgeberInnen, die in Ausbildung stehende begünstigte behinderte Menschen beschäftigen, erhalten Prämien in Höhe der Ausgleichstaxe. Weitere Förderungen für UnternehmerInnen werden nachstehend in dieser Broschüre behandelt.

DARF DAS ENTGELT WEGEN EINER BEHINDERUNG GEKÜRZT WERDEN?

Das Entgelt, welches dem/der **begünstigten behinderten ArbeitnehmerIn** zusteht, darf aus dem Grund der Behinderung nicht gekürzt werden. Sollte dies in der Praxis der Fall sein, so kann beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage eingereicht werden.

Auch ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung von weniger als 50% dürfen bei der Festsetzung des Entgelts nicht diskriminiert werden. Sollte dies dennoch der Fall sein, so können sie dagegen vorgehen. Zunächst muss das Sozialministeriumservice kontaktiert werden. Nötigenfalls auch das Gericht.

HABEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNG MEHR URLAUB?

Im Arbeitsleben wird oft die Meinung vertreten, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ein erhöhtes Urlaubsausmaß haben. Ein erhöhtes Urlaubsausmaß für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung gibt es in der Privatwirtschaft aber nur dann, wenn dies der Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vorsieht.

Eine gesetzliche Vorschrift gibt es hingegen für BeamtenInnen und Vertragsbedienstete – dort gibt es einen erhöhten Urlaubsanspruch – hier muss in den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen für Bedienstete von Bund, Land oder Gemeinde nachgesehen werden.

KANN EIN/E BEGÜNSTIGTE/R ARBEITNEHMERIN GEKÜNDIGT WERDEN?

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz.

Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen: Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begünstigter behinderter ArbeitnehmerInnen unterscheidet sich gegenüber der nicht behinderter ArbeitnehmerInnen dadurch, dass eine Kündigung durch die/den ArbeitgeberIn einer vorherigen Zustimmung des Behindertenausschusses bedarf.

ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung von weniger als 50%: Wird ein/e ArbeitnehmerIn aufgrund seiner/ihrer Behinderung gekündigt, könnte eine Diskriminierung vorliegen. In diesem Fall muss sich der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von 14 Tagen

nach Ausspruch der Kündigung an das Sozialministeriumservice wenden. Kommt es dort zu keiner Einigung, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, kann das Gericht angerufen werden.

Für die Einigung haben ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn einen Monat Zeit. Das Gericht ist innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens anzurufen.

FOLGENDE BEENDIGUNGSARTEN EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES SIND DENKBAR:

Zeitablauf: Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird mit Ablauf der vereinbarten Frist beendet. Sollten mehrere Befristungen aneinander gereiht werden, ist dies jedoch in der Regel ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag, der die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsvertrages entfaltet.

Einvernehmliche Auflösung: ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn kommen überein, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. In diesem Fall müssen keine Fristen oder Termine eingehalten werden. Auch bedarf es keiner Zustimmung einer dritten Stelle. Die Auflösung ist zu jedem Termin möglich (beispielsweise heute, morgen oder in drei Wochen etc.). Zum Gespräch mit Ziel der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung kann der/die ArbeitnehmerIn den Betriebsrat beiziehen.

Kündigung: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann einseitig sowohl durch die/den ArbeitgeberIn, als auch durch die/den ArbeitnehmerIn gelöst werden. Diese einseitige Willenserklärung ist ausschließlich empfangsbedürftig. In der Regel müssen bestimmte Termine bzw. Fristen, abhängig vom Angestelltengesetz bzw. vom anzuwendenden Kollektivvertrag bzw. vom Arbeitsvertrag eingehalten werden.

Für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen gibt es zusätzliche Formalvoraussetzungen. Dies wird „besonderer Kündigungsschutz“ genannt. Schwangere Arbeitnehmerinnen, Präsenz- und Zivildienstler, Lehrlinge, Betriebsratsmitglieder, Behindertenvertrauenspersonen, Jugendvertrauensratsmitglieder. Auch begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen haben einen besonderen Kündigungsschutz, sofern das Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2011 begründet wurde und zum Zeitpunkt der Kündigung schon sechs Monate gedauert hat. Mit 01.01.2011 wurde der besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte neu geregelt. Diese Personengruppe, die ab dem Jahr 2011 neu eingestellt werden, können innerhalb der ersten vier Jahre wie jede/r andere ArbeitnehmerIn gekündigt werden. Ausnahmeregelungen gelten für Arbeitsunfälle (hier tritt der erhöhte Kündigungsschutz sofort nach dem Arbeitsunfall ein), bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns und für jene Fälle, in denen die Begünstigteneigenschaft bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis innerhalb des Zeitraumes von vier Jahren festgestellt wird und das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate bestanden hat.

Will der/die ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis auflösen, muss von ArbeitgeberInnenseite zuvor einen Antrag beim Sozialministeriumservice auf Zustimmung zur Kündigung eingebracht werden. Das Sozialministeriumservice hat Vorsorge zu treffen, dass vor Durchführung eines Verfahrens gem. § 8 BEinstG eine Krisenintervention angeboten wird (§ 12 BEinstG). Erst wenn der Behindertenausschuss nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) oder der Personalvertretung eine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat, darf eine Kündigung ausgesprochen werden.

Der Behindertenausschuss ist ein Gremium aus VertreterInnen des Sozialministeriumservice, der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen, VertreterInnen der Menschen mit Behinderung und VertreterInnen des Arbeitsmarktservices.

Die Kündigungsfrist beträgt jedenfalls mindestens vier Wochen. Der Betriebsrat und die Behindertenvertretung haben im Verfahren vor dem Behindertenausschuss ein Anhörungsrecht, die/der begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn hat Parteistellung. Gegen den Bescheid des Behindertenausschusses ist eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich (§ 19a Abs 2 lit a BEinstG).

KÜNDIGUNGSGRÜNDE NACH DEM BEinstG:

- » Wegfall des Arbeitsplatzes der begünstigten behinderten Arbeitskraft, sofern im Unternehmen kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist.
- » Arbeitsunfähigkeit der begünstigten behinderten Arbeitskraft, wenn eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist.
- » Beharrliche Pflichtverletzung durch die begünstigte behinderte Arbeitskraft.

Im konkreten Einzelfall kommt es zu einer Interessenabwägung. Es wird zwischen dem Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und dem Interesse der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgewogen.

Liegt im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung kein Bescheid vor, ein Verfahren über die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft läuft aber, muss der/die ArbeitgeberIn davon informiert werden. Sollte nämlich eine Behinderung von 50% oder mehr festgestellt werden, so besteht der besondere Kündigungsschutz, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung bereits länger als vier Jahre bestanden hat. Erfolgt die Feststellung der Begünstigteneigenschaft innerhalb des Zeitraumes von vier Jahren infolge eines Arbeitsunfalles (hier tritt der erhöhte Kündigungsschutz sofort nach dem Arbeitsunfall ein), oder eines Arbeitsplatzwechsels im Konzern (hier muss das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate bestanden haben) so ist der erhöhte Kündigungsschutz ebenfalls anzuwenden.

Der Bescheid über die Zuerkennung zum Kreis der begünstigten Behinderten entfaltet seine Wirkung ab der Antragstellung.

Weiters kann die nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung dann erteilt werden, wenn der Dienstgeberin/dem Dienstgeber zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war und nicht bekannt sein musste, dass die Dienstnehmerin/ der Dienstnehmer dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört.

Entlassung/Austritt: ArbeitgeberIn, aber auch ArbeitnehmerIn können das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden. Dies ist aber rechtmäßig nur dann möglich, wenn bestimmte Gründe der §§ 25 ff AngG und/oder §§ 82 ff GewO vorliegen (beharrliche Pflichtverletzung, Gesundheitsgefährdung etc.).

Eine ungerechtfertigte Entlassung beendet allerdings das Arbeitsverhältnis begünstigter behinderter ArbeitnehmerInnen nicht, da ansonsten der besondere Kündigungsschutz unterlaufen würde. Werden begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen entlassen und liegt kein Entlassungsgrund vor, so ist das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht. Notfalls muss das über das Arbeits- und Sozialgericht festgestellt werden.

BEENDIGUNG KRAFT GESETZES

Soweit dienstrechtliche Vorschriften für Bedienstete des öffentlichen Dienstes die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langer Krankheit kraft Gesetzes vorsehen, muss der Behindertenausschuss spätestens drei Monate vor Ablauf dieser Frist informiert werden. Findet dies nicht statt, so endet das Dienstverhältnis einer/s begünstigten Bediensteten nicht, da die Beendigung von der Information an den Behindertenausschuss abhängig ist.

ARBEITSVERMITTLUNG

Die regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) führen die Arbeitsvermittlung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen durch. Ein Zusammenarbeitsgebot mit dem Sozialministeriumservice ist im Gesetz normiert.

Gemeinsames Ziel ist es, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung auf solche Arbeitsplätze eingestellt werden, wo sie vollwertige Arbeit leisten können. Außerdem muss der/die ArbeitgeberIn im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines begünstigten behinderten Beschäftigten, für den/die Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds lukriert wurden, dem Sozialministeriumservice die Beendigung mitteilen.

AUSKUNFT- UND MELDEPFLICHT

Jede/r ArbeitgeberIn hat über die Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen ein Verzeichnis zu führen. Dieses enthält den Namen und die Anschrift der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, Beginn (und Ende) des Arbeitsverhältnisses, die Versicherungsnummer sowie wesentliche Daten des Nachweises über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten. Dieses Verzeichnis ist auf Verlangen der regionalen Geschäftsstelle des AMS und dem Sozialministeriumservice vorzuweisen. Einstellungspflichtige ArbeitgeberInnen haben dieses Verzeichnis einmal jährlich an das Sozialministeriumservice zu übermitteln. Gemäß § 89 Z 1 ArbVG haben der Betriebsrat und die Behindertenvertretung ein Einsichtsrecht in dieses Verzeichnis.

ÜBERWACHUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Das Sozialministeriumservice hat die Einhaltung der Beschäftigungspflicht zu überwachen. Die Beziehung des Arbeitsinspektorates oder die nach Art des Betriebes zuständige Aufsichtsbehörde in den Betrieb kann auch durch das Sozialministeriumservice veranlasst werden, insbesondere wenn es um Wahrung der Rücksicht auf Leben und Gesundheit von begünstigten ArbeitnehmerInnen geht.

DIE BEHINDERTENVERTRETUNG

Warum ist eine (eigene) Behindertenvertretung im Betrieb sinnvoll und erforderlich?

Der Betriebsrat vertritt alle im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, eine eigene Vertretung für Beschäftigte mit Behinderung (Behindertenvertrauensperson – BVP) zu wählen.

Sozialpolitisch ist es sinnvoll, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, da die BVP selbst dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört, so ist über den Weg der Selbstbetroffenheit ein besonderes Verständnis für die Anliegen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und Hilfestellung für die nachhaltige Integration in die Arbeitswelt vorhanden.

Die Behindertenvertretung ist eine aktive Ergänzung des Betriebsrates/der Personalvertretung in jenen Bereichen, wo Menschen mit Behinderung auf Grund eigener Erfahrungen ExpertInnen sind. Eine Bündelung aller FachexpertInnen im Betrieb ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Vertretung aller ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb.

DIE BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON – BVP

Rechtsgrundlage: § 22a BEinstG mit Verweisen auf ArbVG.

1. VORAUSSETZUNG FÜR DIE WAHL

§ 22a Abs 1 BEinstG legt fest, wie viele Behindertervertrauenspersonen und StellvertreterInnen zu wählen sind. In einem Betrieb, in dem dauernd mindestens

- » **5** begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind:
eine Behindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn,
- » **15** begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind:
eine Behindertenvertrauensperson und zwei StellvertreterInnen
- » **40** begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind:
eine Behindertenvertrauensperson und drei StellvertreterInnen

ANMERKUNG:

Beschäftigte ArbeitnehmerInnen: Alle Personen, die entweder einen Arbeitsvertrag oder ein faktisches Beschäftigungsverhältnis haben. Daher sind auch „überlassene“ ArbeitnehmerInnen, welche über eine längere Zeit überlassen sind, zu berücksichtigen.

Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen: ArbeitnehmerInnen, welche nachweislich eine Behinderung von mindestens 50 % oder mehr aufweisen.

Betrieb: ist eine Organisationseinheit, wo ein/e ArbeitgeberIn mit technischen oder immateriellen Mitteln ein Arbeitsergebnis (ein Produkt, eine Dienstleistung, ...) erzielt.

2. WAHLGRUNDSÄTZE

Nach Tunlichkeit sollte die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterIn gemeinsam mit der Betriebsratswahl stattfinden.

ANMERKUNG:

Was ist, wenn erst während der laufenden Funktionsperiode des Betriebsrates die Voraussetzungen für die Wahl einer BVP erfüllt werden?

Die Wahl der BVP sollte durchgeführt werden, wobei die Funktionsperiode verkürzt werden müsste (Beschluss des Gremiums), damit die nächste Wahl der BVP gemeinsam mit der Wahl des Betriebsrates durchgeführt werden kann.

ANMERKUNG:

Was ist, wenn nicht jeder Gruppe mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen angehören? (§ 40 Abs 3 ArbVG)

Variante 1: Gruppe der Angestellten sechs, Gruppe der ArbeiterInnen zwei begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen: Hier vertritt die gewählte BVP der Angestellten die ArbeiterInnen mit Behinderung mit.

Variante 2: In beiden Gruppen sind zusammen nur fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt: Es wird eine gemeinsame BVP gewählt. Wird nur ein Betriebsrat gewählt (gemeinsamer BR), so ist die BVP bei diesem mit zu wählen.

3. WER IST AKTIV WAHLBERECHTIGT?

Alle begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen, welche am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

ANMERKUNG:

Tag der Wahlausschreibung ist jener Tag, an dem der Wahlvorstand für die Durchführung der Wahl bestimmt wird.

4. WER KANN GEWÄHLT WERDEN (PASSIVES WAHLRECHT)?

Alle begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 22a Abs 4 BEinstG).

5. DURCHFÜHRUNG DER WAHL

Es kommen die Bestimmungen der §§ 51 Abs 1, 53 Abs 3, 5 und 6 sowie §§ 55 bis 60 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zur Anwendung. Das sind jene Bestimmungen, welche die Betriebsratswahl regeln.

WIE WIRD GEWÄHLT?

Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihres Stellvertreters/ihrer Stellvertreterin bzw. ihrer StellvertreterInnen ist tunlichst gemeinsam mit der Betriebsratswahl, jedoch nach den Grundsätzen des vereinfachten Wahlverfahrens durchzuführen.

Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen haben somit die Möglichkeit, zweimal ihre Stimme abzugeben:

1. für den Betriebsrat (sofern die Voraussetzungen gemäß § 52 Abs 1 ArbVG erfüllt sind)
2. für die Behindertenvertrauensperson

Die Wahl hat, analog der Betriebsratswahl, nach folgendem Schema abzulaufen:

A) EINBERUFUNG DER BETRIEBSVERSAMMLUNG ZUR WAHL DES WAHLVORSTANDES:

Wenn bereits ein Betriebsrat besteht, ist dieser für die Einberufung zuständig.

Wird die Wahl der BVP ausnahmsweise nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchgeführt, so kann der/die an Lebensjahren älteste begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn eine Gruppenversammlung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen einberufen.

Die Einberufung muss in Form einer schriftlichen Kundmachung mindestens zwei Wochen vor dem Termin der Versammlung ausgehängt werden.

B) WAHL DES WAHLVORSTANDES:

Der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl sollte durch Beschluss der Betriebsversammlung auch für die Wahl der Behindertenvertrauenspersonen zuständig gemacht werden.

VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN § 58 ArbVG

Wenn die Wahl der Behindertenvertrauensperson ausnahmsweise nicht zusammen mit der Betriebsratswahl durchgeführt wird, besteht der Wahlvorstand für die Wahl der Behindertenvertrauensperson nur aus einer Person und einem Ersatzmitglied.

In diesem Fall ist auch ein Wahlvorschlag für die Behindertenvertrauensperson nicht zwingend vorgesehen, kann aber eingebracht werden.

Der/Die ArbeitgeberIn ist unverzüglich von der Wahl des Wahlvorstandes zu verständigen.

Siehe Aufstellung „Vereinfachtes Wahlverfahren“ auf den Seiten 22 und 23

C) VERZEICHNIS DER BEGÜNSTIGTEN BEHINDERTEN ARBEITNEHMERINNEN UND WÄHLERINNENLISTE:

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, dem Wahlvorstand ein Verzeichnis der im Betrieb beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zu geben.

Dieses Verzeichnis enthält alle am Tag der Betriebsversammlung (bei Teilversammlungen der Tag der letzten Teilversammlung) beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen.

Die Liste muss binnen 2 Tagen nach Erhalt der Verständigung zur Verfügung gestellt werden.

Dieses Verzeichnis beinhaltet Familienname, Vorname, Geburtsdatum, wie auch den Tag des Eintritts in den Betrieb und Angaben, welche begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen voraussichtlich wegen Urlaub, Karenzurlaub, evtl. Präsenz- und Zivildienst, Krankheit, Spitalsaufenthalt oder Ausübung des Berufes am Wahltag an der Stimmabgabe verhindert sind.

Der Wahlvorstand hat zur Überprüfung der Richtigkeit der Daten, besonders der Gruppenzugehörigkeit, ein Recht auf erforderliche Auskünfte.

Überdies muss er/sie die von dem/der ArbeitgeberIn zu Unrecht nicht angeführten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen hinzufügen. Danach muss der Wahlvorstand die WählerInnenliste erstellen und sie zur Einsicht für die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen auflegen.

Binnen einer Woche nach dem Anschlag können die wahlberechtigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen gegen die Aufnahme vermeintlich Nichtwahlberechtigter oder gegen die Nichtaufnahme vermeintlich Wahlberechtigter Einspruch erheben.

Der Wahlvorstand muss die WählerInnenliste richtig stellen, wenn die Einsprüche begründet sind. Verspätete Einsprüche sind nicht zu berücksichtigen.

Offensichtliche Irrtümer oder Schreibfehler können ohne Antrag bis zum Wahltag richtig gestellt werden.

D) DIE WAHLKUNDMACHUNG

Binnen drei Tagen nach Bestellung muss der Wahlvorstand die Wahl in Form einer Wahlkundmachung ausschreiben. Darauf muss Folgendes angegeben werden:

- » die Mitteilung, dass neben dem Betriebsrat auch eine Behindertenvertrauensperson gewählt wird;
- » der Tag (oder die Tage) der Wahl und die für die Stimmabgabe bestimmten Tagesstunden;
- » der Ort (oder die Orte) der Stimmabgabe;
- » der Ort (oder die Orte) im Betrieb, an dem die WählerInnenliste und der Abdruck der Betriebsratswahlordnung aufliegen;
- » der Hinweis bezüglich der Einsprüche gegen die WählerInnenliste;
- » die Aufforderung, Wahlvorschläge ab der Wahlkundmachung und für das normale Wahlverfahren spätestens zwei Wochen vor dem ersten Wahltag schriftlich beim Wahlvorstand einzubringen, da sie sonst nicht mehr berücksichtigt werden.

Beim vereinfachten Verfahren beträgt diese Frist spätestens eine Woche vor dem Wahltag;

- » die Bestimmung, dass jeder Wahlvorschlag höchstens eine Behindertenvertrauensperson und je nach Anzahl der dauernd beschäftigten begünstigten Behinderten im Betrieb, ein/e, zwei oder drei StellvertreterInnen enthalten darf;
- » die Angabe, wo und wann zugelassene Wahlvorschläge und die Namen der kandidierenden WahlwerberInnen zur Einsicht aufliegen;
- » die Vorschrift, dass eine Stimme nur für die zugelassenen Wahlvorschläge gültig abgegeben werden kann, sofern solche eingebracht wurden;
- » wie die Stimmabgabe erfolgt.

Die Wahl hat **innen vier Wochen**, gerechnet **ab dem Tag der Betriebsversammlung**, stattzufinden. Wenn die Wahl nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl stattfindet, dann hat diese **innen zwei Wochen nach der Kundmachung** stattzufinden.

E) WAHLVORSCHLÄGE

Wahlvorschläge können schriftlich bei einem Mitglied des Wahlvorstandes eingebracht werden, und dieses hat den Empfang zu bestätigen. Auf einen Wahlvorschlag dürfen nur eine Behindertenvertrauensperson und ein/e, zwei oder drei StellvertreterInnen, abhängig von der Anzahl der beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb, kandidieren. Gibt es keine Wahlvorschläge, so kann jede/r mit passiven Wahlrecht gewählt werden. In diesem Fall wird über jede Funktion, wie z.B.: BVP, gegebenenfalls 1. StellvertreterIn und gegebenenfalls 2. StellvertreterIn in eigenen geheimen Wahlgängen abgestimmt.

F) WAHLABLAUF

Die Wahl ist nach den Grundsätzen des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechts durchzuführen. Sie hat im Regelfall durch persönliche Stimmabgabe zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, kann die Stimme auch mittels Wahlkarte übersendet werden.

Die Stimmzettel und die Kuverts der Wahl zur Behindertenvertrauensperson müssen sich von denen der Betriebsratswahl unterscheiden.

G) ERMITTLUNG DES WAHLERGEBNISSES

Es gilt das Mehrheitswahlrecht. Als gewählt gilt immer nur der gesamte Wahlvorschlag.

Bei mehreren Vorschlägen gilt jener Wahlvorschlag als gewählt, der die absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt, wobei auch die ungültig abgegebenen Stimmen zu berücksichtigen sind. Erreicht keiner der Wahlvorschläge die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Dabei können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge abgegeben werden, die im ersten Durchgang die meisten Stimmen erhielten. Im zweiten Wahlgang werden ungültige Stimmen nicht mehr als abgegebene Stimmen gewertet. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Wurde nur ein Wahlvorschlag eingebracht, sind bei der Feststellung der absoluten Mehrheit auch die ungültigen Stimmen zu berücksichtigen. Wenn so keine absolute Mehrheit erreicht werden kann, dann muss der Wahlvorstand das Wahlverfahren mittels einer neuen Wahlkundmachung unverzüglich neu einleiten.

I) DAS WAHLERGEBNIS IST DURCH ANSCHLAG IM BETRIEB KUND ZU MACHEN.

Der Wahlvorstand hat, nachdem die gewählte Behindertenvertrauensperson ihr Mandat angenommen hat (max. drei Tage Überlegungsfrist der gewählten KandidatInnen über die Mandatsannahme), das Ergebnis der Wahl im Betrieb anzuschlagen.

J) NIEDERSCHRIFT UND WAHLAKTEN

Nachdem das Endergebnis der Wahl vorliegt, werden die Wahlakte ausgefüllt. Zu den Wahlakten gehören:

Die Niederschrift, das Protokoll über die (Gruppen)Versammlung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zur Wahl des Wahlvorstandes einschließlich der Wahlvorschläge für den Wahlvorstand.

Die Wahlkundmachung; die WählerInnenliste; die Wahlvorschläge; das Verzeichnis der zur brieflichen Stimmabgabe Berechtigten; die Wahlkarten der WahlkartenwählerInnen, die zur Wahl zugelassen wurden; die Wahlkarten der BriefwählerInnen, die kein Wahlkuvert geschickt haben; die ungeöffneten Wahlkuverts der BriefwählerInnen, die keine Wahlkarte geschickt haben; die ungeöffneten Briefumschläge der BriefwählerInnen, deren Stimme zu spät eingetroffen ist; das Abstimmungsverzeichnis; die Stimmzettel; die Berechnung des Wahlergebnisses; die Niederschrift.

Die Wahlakte werden versiegelt, d. h. sie werden in ein Kuvert gesteckt, dieses wird zugeklebt, und die/der Vorsitzende des Wahlvorstands schreibt ihren/seinen Namen auf das Kuvert.

Sobald die Wahl rechtskräftig geworden ist, hat der Wahlvorstand der neu gewählten Behindertenvertrauensperson den versiegelten Wahlakt zu übergeben. Dieser muss bis zur Beendigung der Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson aufbewahrt werden.

K) ÜBERMITTLUNG DES WAHLERGEBNISSES

Der Wahlvorstand hat das Ergebnis der Wahl dem/der BetriebsinhaberIn, dem zuständigen Arbeitsinspektorat und der zuständigen Gewerkschaft sowie der Kammer für Arbeiter und Angestellte und dem zuständigen Sozialministeriumservice schriftlich mitzuteilen.

6. DIE TÄTIGKEITSDAUER DER BVP

Sie beträgt wie die des Betriebsrates fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Annahme der Wahl oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer der früheren Behindertenvertretung, wenn die Annahme der Wahl vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

ANMERKUNG:

- » Vorzeitige Beendigung der Behindertenvertretung gemäß § 62 ArbVG:
 - wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird,
 - die Behindertenvertretung dauernd funktionsunfähig wird,
 - die Behindertenvertretung ihren Rücktritt beschließt,
 - die Behindertenversammlung die Enthebung der Behindertenvertretung beschließt (Einberufen durch den/die an Lebensjahren älteste/n begünstigte/n behinderte/n ArbeitnehmerIn;)
 - das Gericht die Wahl für ungültig erklärt.

- » Vorzeitige Beendigung der Behindertenvertrauensperson gemäß § 64 ArbVG
 - Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertretung endet.
 - Das Mitglied tritt zurück.
 - Das Mitglied scheidet aus dem Betrieb aus.
Erfolgt keine Neuwahl der Behindertenvertretung und läuft die Funktionsperiode aus, so sind nach Ablauf der Funktionsperiode die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung nicht mehr vertreten!

WEITERE INFORMATION ZUR BVP-WAHL – siehe Broschüre BR1 – Die Betriebsratswahl, ArbVG, BeinstG, www.betriebsraete.at.

DIE FORMULARE für die BVP-Wahl können über die Gewerkschaft oder als Gewerkschaftsmitglied über www.betriebsraete.at bezogen werden.

7. AUFGABEN DER BVP

ALLGEMEIN

Die Aufgaben der Behindertenvertretung sind im Behinderteneinstellungsgesetz aufgezählt (§ 22a Abs 7 BEinstG)

Die BVP nimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen und gesundheitlichen Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen wahr.

ANMERKUNG:

Diese umfassende Interessenwahrnehmungspflicht ist jener des Betriebsrates gemäß § 38 ArbVG nachgebildet, wobei die BVP im Einvernehmen mit dem BR diese Aufgabe wahrnimmt. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass ein Interessenausgleich zum Wohl der ArbeitnehmerInnen und des Betriebes stattfinden soll. Dieser Grundsatz ist bei der Erfüllung der Interessenvertretungsaufgabe und bei der Ausübung der Befugnisse der BVP mitzudenken!

Die BVP hat ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen, was aber nicht heißt, dass sie nur in der Freizeit ihre Tätigkeit ausüben darf. Ein Problem ist in jenem Moment aktuell, in dem es auftritt. Selbständige Anordnungen in die Führung und in den Gang des Betriebes darf aber weder der BR noch die BVP vornehmen.

Die BVP kann zu ihren Beratungen die zuständige Berufsvereinigung (ÖGB) oder die gesetzliche Interessenvertretung (AK) beiziehen.

Die/der ArbeitgeberIn muss vorher informiert werden, wenn VertreterInnen von ÖGB und AK in den Betrieb kommen.

Der Betriebsrat hat die BVP bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen und erforderliche Auskünfte zu erteilen.

INSBESONDERE HAT DIE BVP FOLGENDE AUFGABEN

- » Überwachung der Einhaltung von Gesetzen

ANMERKUNG:

Insbesondere hat die BVP darauf zu achten, dass der/die ArbeitgeberIn Rücksicht auf die Behinderung der ArbeitnehmerInnen nimmt, dass der Lohn der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung nicht aufgrund der Behinderung gekürzt wird, dass der besondere Kündigungsschutz eingehalten wird, dass ein eventueller Zusatzurlaub (wenn der Kollektivvertrag es vorsieht!) gewährt wird, dass der Arbeitsplatz behindertengerecht adaptiert wird und dass die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen eingehalten werden.

- » Hinweisen auf besondere Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

ANMERKUNG:

Die Behindertenvertretung kann die Beseitigung von „Barrieren oder Missständen“, die den besonderen Bedürfnissen entgegenstehen, direkt bei dem/der ArbeitgeberIn einfordern. Es hat sich jedoch in der Praxis gezeigt, dass ein gemeinsames Vorgehen von Behindertenvertrauensperson und Betriebsrat zielführend ist. In diesem Fall ist ein gegenseitiges „Ausspielen von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson“ nicht möglich.

- » Einbringen von Vorschlägen für die Beschäftigten

ANMERKUNG:

Die BVP hat hier ein unmittelbares Vorschlagsrecht im Bereich der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung.

Die Rechte des Betriebsrates sind in ein allgemeines Überwachungs-, Interventions- und Informationsrecht, sowie Mitwirkungsrechte in sozialen, in personellen und in wirtschaftlichen Angelegenheiten gegliedert.

Die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen als Instrument der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb abzuschließen, steht ausschließlich dem Betriebsrat zu. Umso wichtiger ist die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertretung, damit eine wirksame und nachhaltige Vertretung aller Beschäftigten im Betrieb möglich ist.

- » Teilnahme der BVP an Betriebsratssitzungen

ANMERKUNG:

Seit der arbeitsrechtlichen Änderung vom 01.01.2011 dürfen gem. §§ 67 Abs 1 und 4 ArbVG und 22a Abs 8 lit d BEinstG Behindertenvertrauenspersonen an allen Sitzungen des Betriebsrates (auch wenn diese nicht öffentlich sind) und des Betriebsausschusses, sowie an den Ausschüssen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilnehmen, es sei denn ein Stellvertreter wurde mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe betraut.

Diese Gesetzesänderung ist gerade für ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung besonders wesentlich, da nun die BVP als Vertretung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sich durch die Einladung und Teilnahme an diesen Sitzungen zu Themen äußern kann, wo die Auswirkungen auf die Personengruppe der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung womöglich vor 2011 nicht bedacht wurden.

Beispielsweise hat eine Änderung der Gleitzeitvereinbarung auch Auswirkungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. Dieses an sich neutrale Thema ist dann für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung relevant, wenn beispielsweise die Möglichkeit eines erweiterten Gleitzeitrahmens diskutiert wird. Manchen ArbeitnehmerInnen mit Behinderung fällt es auf Grund ihrer Behinderung schwer, pünktlich im Betrieb zu erscheinen. Sie würden aber dafür am Abend länger bleiben können. Aufgrund starrer organisatorischer Vorschriften ist dies nicht umsetzbar. Hier bedarf es Verhandlungen mit dem/der ArbeitgeberIn.

Die BVP hat auch in jenem Fall, wo ein Betriebsrat gewählt wurde, ein unmittelbares Vertretungsrecht gegenüber dem/der ArbeitgeberIn! Eine Zusammenarbeit zwischen BR und BVP ist auf jeden Fall geboten, da sie nur zusammen am effektivsten die Belange der ArbeitnehmerInnen im Betrieb bestmöglich wahrnehmen können.

8. PERSÖNLICHE RECHTE UND PFLICHTEN DER BVP:

Auf die persönlichen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind die Bestimmungen des 4. Hauptstückes des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes, Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates – §§ 115 bis 122, sinngemäß anzuwenden.

GRUNDSÄTZE DER MANDATSAUSÜBUNG (§ 115 ArbVG)

Das Mandat der Behindertenvertrauensperson ist ein Ehrenamt, das neben der Berufspflicht auszuüben ist. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist die Behindertenvertrauensperson an keinerlei Weisungen gebunden. Die Behindertenvertrauensperson darf aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt noch benachteiligt werden. Sie darf weder in der Bezahlung noch in der beruflichen Entwicklung schlechter behandelt werden als andere vergleichbare ArbeitnehmerInnen.

VERSCHWIEGENHEITSVERPFLICHTUNG (§ 115 Abs 4 ArbVG)

Diese umfasst alle in Ausübung des Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Weiters auch alle im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse oder Angelegenheiten der ArbeitnehmerInnen.

FREIZEITGEWÄHRUNG (§ 116 ArbVG)

Zur Erfüllung der Obliegenheiten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ist der Behindertenvertrauensperson die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Die Behindertenvertrauensperson ist nicht verpflichtet dem/der BetriebsinhaberIn Rechenschaft über die Verwendung dieser Freizeit zu geben. Es bedarf auch keiner ausdrücklichen Bewilligung des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin, um die Freizeit in Anspruch zu nehmen.

FREISTELLUNG (§ 117 ArbVG)

Analog dem ArbVG wird ab 150 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen eine Behindertenvertrauensperson unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei gestellt. Sonderbestimmungen gibt es für die Freistellung von Zentral- bzw. Konzernbehindertenvertrauenspersonen.

BILDUNGSFREISTELLUNG (§ 118 ArbVG)

Die Behindertenvertrauensperson hat innerhalb ihrer Funktionsperiode Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn sie an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnimmt. Dauer: bis zu drei Wochen. Sind im Betrieb weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, ist der/die ArbeitgeberIn nicht zur Fortzahlung des Entgeltes verpflichtet.

ERWEITERTE BILDUNGSFREISTELLUNG (§ 119 ArbVG)

In Betrieben mit mehr als 200 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen besteht außerdem die Möglichkeit, dass die Behindertenvertrauensperson bis zu einem Jahr an einer Ausbildungsmaßnahme teilnimmt. Die/Der ArbeitgeberIn muss die Behindertenvertrauensperson freistellen. Eine Fortzahlungsverpflichtung des Entgeltes besteht nicht.

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

(§§ 120 ff ArbVG IN VERBINDUNG MIT § 8 Abs 6 BEinstG)

Von größter Bedeutung für die wirksame Ausübung der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) ist der zustehende besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Der wesentlichste Unterschied zum allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 105 bis 107 ArbVG besteht darin, dass die Kündigung oder Entlassung einer Behindertenvertrauensperson nicht bloß im Nachhinein beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten, sondern überhaupt nur mit gerichtlicher Zustimmung rechtswirksam ausgesprochen werden kann.

Das Arbeits- und Sozialgericht muss grundsätzlich vor der Kündigung oder Entlassung der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) um Zustimmung angerufen werden. Nur bei Vorliegen bestimmter Entlassungsgründe ist eine nachträgliche Zustimmung möglich. **Das Gericht darf der Kündigung oder Entlassung außerdem nur dann zustimmen, wenn einer der in den §§ 121 und 122 ArbVG taxativ aufgezählten Gründe vorliegt.** Dabei hat das Arbeits- und Sozialgericht den sich aus dem gesetzlichen Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot ergebenden Schutz der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) wahrzunehmen. Kündigungen bzw. Entlassungen, die ohne gerichtliche Zustimmung erfolgen, sind **rechtsunwirksam**.

SACHAUFWAND UND ERSATZ DER BARAUSLAGEN DER BVP (§ 22a Abs 15 BEinstG)

Der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der BVP (Stellvertreter) angemessenen Ausmaß vom/von der BetriebsinhaberIn unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der/die BetriebsinhaberIn unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen.

Barauslagen der BVP werden aus dem Ausgleichsfonds ersetzt, sofern keine Erstattung der Kosten aufgrund eines anderen Gesetzes erfolgt.

Das Sozialministeriumservice erstattet die Barauslagen auf Basis einer Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Voraussetzung ist eine Antragsstellung durch die BVP.

INFORMATIONSCHEITRECHTE DER BVP (§ 22a Abs 9 BEinstG)

Seit dem 01.01.2011 ist der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet, sich mit der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) zu beraten und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Insbesondere hat er/sie die BVP über substantielle, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten wie Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, wie Arbeitsunfälle und Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr zu informieren.

9. ZENTRALBEHINDERTENVERTRAUENSPERSON

Besteht in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat, so sind von den Behindertenvertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn zu wählen. Für die Gültigkeit der Wahl muss mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend sein.

Die Zentralbehindertenvertrauensperson kann zweimal im Jahr eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen des Unternehmens einberufen.

10. KONZERNBEHINDERTENVERTRAUENSPERSON

Besteht in einem Konzern eine Konzernvertretung, so sind von den Zentralbehindertenvertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen eine Konzernbehindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn zu wählen. Ist in einem Konzernunternehmen eine Zentralbehindertenvertrauensperson nicht zu wählen, so nehmen an der Wahl der Konzernbehindertenvertrauensperson die Behindertenvertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen teil. Für die Gültigkeit der Wahl muss mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend sein.

Die Konzernbehindertenvertrauensperson kann zweimal jährlich eine Versammlung aller Zentralbehindertenvertrauenspersonen des Konzerns einberufen.

11. AUS DER PRAXIS

NICHT ÖFFENTLICHE SITZUNG DES BETRIEBSRATES

Bis dato haben die Bestimmungen der §§ 67 Abs 4 ArbVG (nicht öffentliche Betriebsratssitzung) und 22a Abs 8 lit d BEinstG (Teilnahme an Betriebsratssitzungen mit beratender Stimme) in der Praxis schon mehrfach Missverständnisse erzeugt.

ANMERKUNG:

Der Betriebsrat, das heißt alle aktiven Betriebsratsmitglieder, im Verhinderungsfall auch die Ersatzbetriebsratsmitglieder, treffen sich in der Regel einmal im Monat, um die aktuelle Situation im Betrieb zu besprechen. An den Sitzungen können über Beschluss des Betriebsrates auch andere ArbeitnehmerInnen zu einzelnen Tagesordnungspunkten beigezogen werden. Beschlüsse werden ausschließlich in Anwesenheit der BetriebsrätInnen gefasst.

Das einzelne Stimmverhalten der Mitglieder des Betriebsrates darf nicht bekannt gemacht werden, es sei denn, das betroffene Mitglied gibt es selbst bekannt. Nach den gesetzlichen Bestimmungen darf die BVP an den Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilnehmen.

Bis 2011 fehlte der Verweis auf die „Nicht-Öffentlichkeit“ der Betriebsratssitzung in den einschlägigen Bestimmungen über die BVP. Es ist daher vorgekommen, dass sich die BVP nicht an die Vertraulichkeit gebunden gefühlt hat. Mitunter sind dadurch auch vorschnell strategische Überlegungen an die Öffentlichkeit gekommen und haben die Pläne des Betriebsrates konterkariert. Doch mit der Gesetzesnovelle vom 01.01.2011 wurde im § 67 Abs 1 ArbVG geregelt, dass die Behindertenvertrauensperson zu jeder Sitzung des Betriebsrates einzuladen ist. Nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson ist eine optimale Vertretung der ganzen Belegschaft gesichert.

VERSAMMLUNG ALLER ARBEITNEHMERINNEN MIT BEHINDERUNG IM BETRIEB:

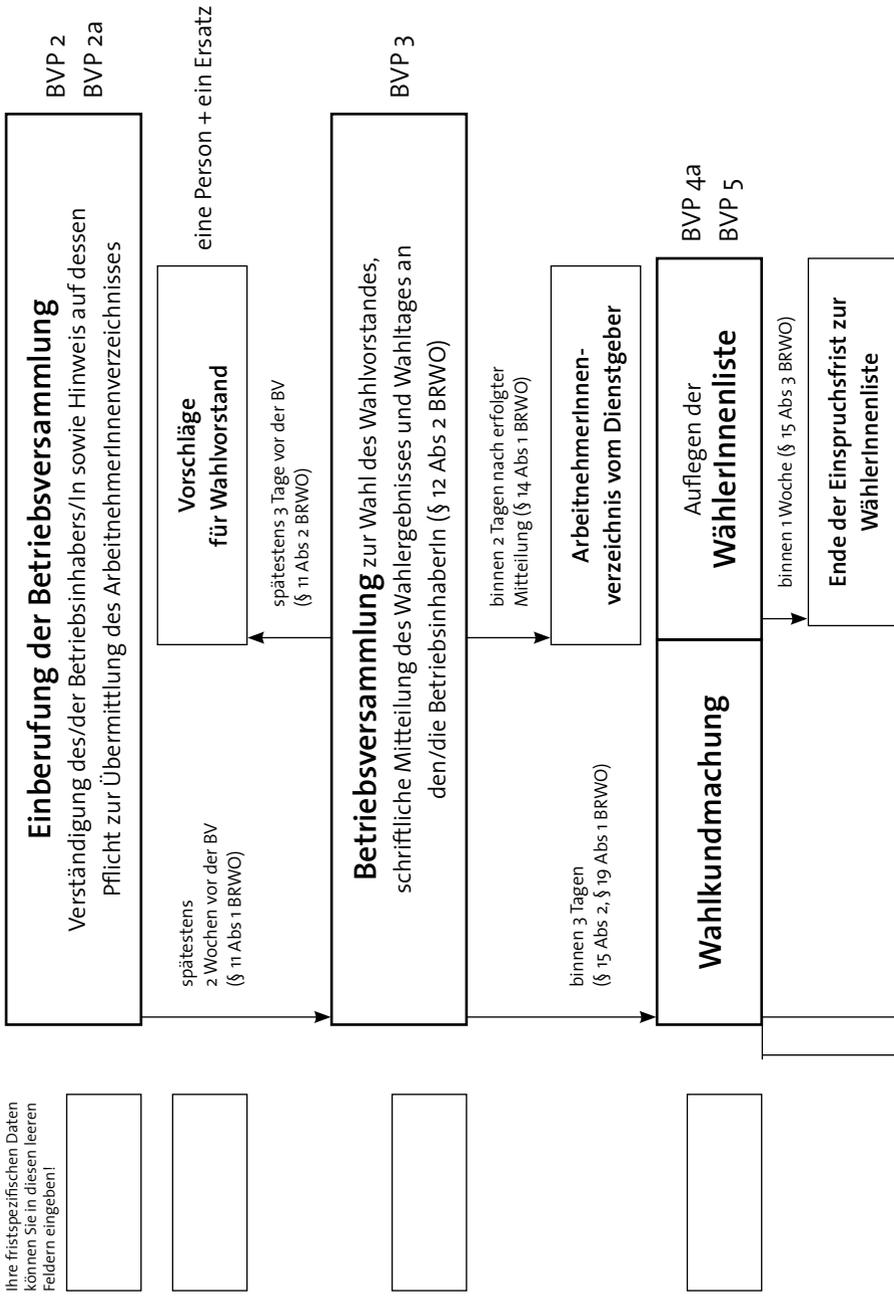
Gemäß § 22a Abs 7 BEinstG ist die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) befugt einmal jährlich eine Versammlung aller begünstigten behinderten Personen des Betriebes einzuberufen. Hat die Behindertenvertrauensperson einen Stellvertreter mit dieser Aufgabe betraut, so hat dieser die Einberufung vorzunehmen. Zusätzlich ist die Enthebung der BVP durch die Versammlung aller ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Betrieb im § 22a Abs 6 BEinstG geregelt.

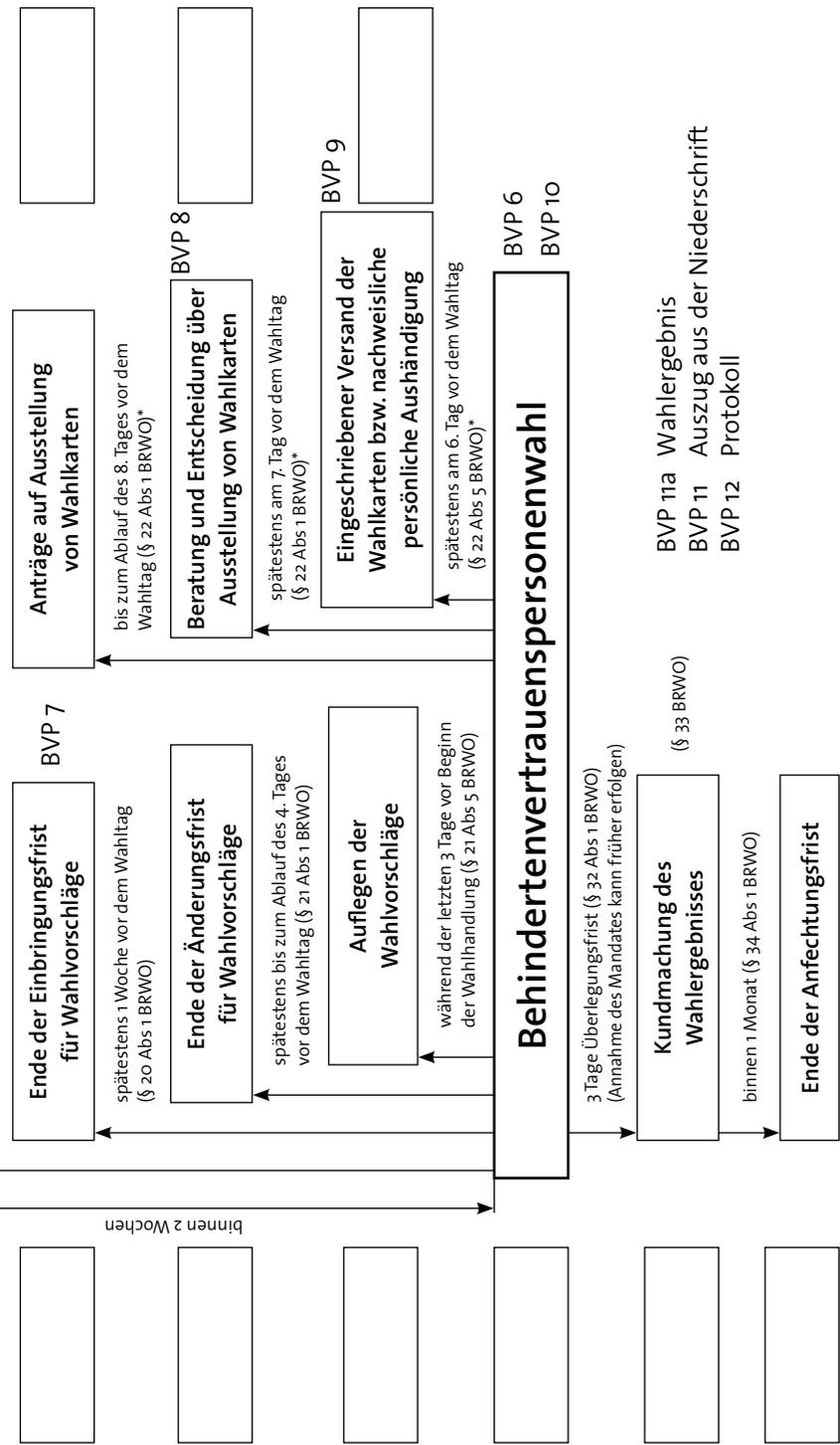
ANMERKUNG:

Da die Bestimmungen über die Behindertenvertretung weitgehend den Bestimmungen der Jugendvertretung im Betrieb nachgebildet ist – welche wiederum den allgemeinen Bestimmungen des Betriebsrats nachgebildet sind – ist es von großer Bedeutung, dass sich auch die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung unabhängig von einer Betriebsversammlung versammeln können.

Behindertenvertrauenspersonenwahl – Vereinfachtes Verfahren

Ihre fristspezifischen Daten können Sie in diesen leeren Feldern eingeben!





Da nur eine BVP gewählt wird, gibt es keine Konstituierung. Die Tätigkeitsdauer der BVP beginnt mit der Annahme der Wahl oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer der früheren BVP, wenn die Annahme der Wahl vor dem Zeitpunkt erfolgte.

Gemäß § 43 ArbVG hat der Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Versammlung aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb einzuberufen. Nach Bedarf kann auch eine Teil- oder Gruppenversammlung, das heißt nur für einen Teil der Belegschaft durchgeführt werden. Einberufen wird die (Teil)Versammlung von dem/der Betriebsratsvorsitzenden und zwar 14 Tage vor der Versammlung unter Bekanntgabe der Tagesordnung (§ 45 ArbVG). Allerdings ist eine zeitgerechte Absprache für ein koordiniertes Vorgehen sicherzustellen.

SACHAUFWAND FÜR BVP

Mit der arbeitsrechtlichen Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes 2011 konnte auch, wie bereits beschrieben, der Sachaufwand für Behindertenvertrauenspersonen geregelt werden. Gemäß § 22a Abs 15 BEinstG sind der Behindertenvertrauensperson und ihrer Stellvertreter zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der BVP in angemessenem Ausmaß vom/von der BetriebsinhaberIn unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich hat der/die BetriebsinhaberIn unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen.

ANMERKUNG:

Wie schon vorher erwähnt, sind die Regelungen der Behindertenvertretung weitgehend dem Jugendvertrauensrat bzw. dem Betriebsrat nachgebildet; hierbei sind die §§ 72 und 128 ArbVG analog anzuwenden.

BETRIEBSRATSUMLAGE:

Die Belegschaft kann beschließen, dass zur Deckung der Geschäftsführung des Betriebsrates, aber auch zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen des Betriebes eine Betriebsratsumlage eingehoben wird. Gemäß § 73 ArbVG darf diese Umlage höchstens ein halbes Prozent des Bruttoentgelts betragen.

ANMERKUNG:

Es gibt keine eigene Umlage für die Behindertenvertretung. Jedoch können aus der allgemeinen Betriebsratsumlage spezielle Maßnahmen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung finanziert werden. Ein Augenmerk sollte bei jeder Maßnahme des Betriebsrats darauf gelegt werden, ob ArbeitnehmerInnen mit Behinderung diese in Anspruch nehmen können.

Ist zum Beispiel bei einem Betriebsausflug auch gewährleistet, dass eine ArbeitnehmerIn mit Gehbehinderung teilnehmen kann (beispielsweise durch Bereitstellen von Rollstühlen bei langen Besichtigungen)? Hier wird die BVP durch konkretes Wissen über die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung schon in der Planung eine wertvolle Hilfe sein.

12. EXKURS: ABSCHLUSS EINER BETRIEBSVEREINBARUNG

Analog zu den Frauenförderplänen sollte im Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, aber auch um eine nachhaltige Sensibilisierung zum Thema Behinderung zu erzielen, abgeschlossen werden.

Nachfolgendes Beispiel soll eine Orientierungshilfe dazu sein.

MUSTERBETRIEBSVEREINBARUNG ZUR INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG GEMÄSS § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG:

1. PRÄAMBEL

Menschen mit Behinderung sind fester Bestandteil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens.

Die Integration und Teilhabe in Gesellschaft und im Arbeitsleben, Chancengleichheit und Gleichstellung sowie respektvolle Zusammenarbeit von und mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sind wesentlicher Bestandteil der Kultur und Tradition der Firma **ABC**.

Es ist das gemeinsame Ziel von Geschäftsleitung, Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson, durch die Gestaltung von Technik, Organisation und Qualifikation bestehende und zukünftige gesundheitliche Gefährdungspotentiale der Arbeitsplätze zu minimieren. Dazu gehören bevorzugt präventive Maßnahmen.

Diese Vereinbarung soll unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen und Möglichkeiten die dauerhafte Eingliederung von Menschen mit Behinderung in einem sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen und alle MitarbeiterInnen der Firma **ABC** für die Integrationsthematik sensibilisieren.

Es besteht Übereinstimmung bei den abschließenden Parteien, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so gestaltbar und zuzuteilen sind, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ermöglicht wird, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einzusetzen und diese weiterzuentwickeln. Damit soll auch ein Beitrag zur weiteren Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit, Teilhabe und Gleichstellung für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung geleistet werden.

2. GELTUNGSBEREICH:

Räumlich: Firma **ABC** mit allen Organisationseinheiten

Persönlich: für alle ArbeitnehmerInnen, die in der Firma **ABC** beschäftigt sind und eine Behinderung aufweisen!

3. ZIELE UND STRATEGISCHE ANSÄTZE DER INTEGRATION ARBEITNEHMERINNEN MIT BEHINDERUNG:

A. ZIELE

- » Ausbau bzw. Beibehaltung der Beschäftigungsquote von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in der Firma **ABC**. Vergleichszeitpunkt ist der 1. 1. eines jeden Kalenderjahres.
- » Arbeitsplatzzerhaltung der beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

B. STRATEGISCHE ANSÄTZE

- » Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderung durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte
- » Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in allen Bereichen, in denen Menschen mit Behinderung beschäftigt werden könnten
- » Gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- » Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- » Einstellung von Menschen mit Behinderung
- » Umsetzung der Baunorm für Barrierefreiheit, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- » Regelmäßige Evaluierung der Betriebsvereinbarung

4. MASSNAHMEN

A. PERSONALPLANUNG ZUR FÖRDERUNG DES INTEGRATIONSGEDANKENS

- » Die in der Firma **ABC** beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit Behinderung werden gemäß ihrer Leistungsfähigkeit im Stellenplan berücksichtigt. Die Einstufung in den Stellenplan erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson und der ArbeitnehmerIn mit Behinderung.
- » Die Integration von Menschen mit Behinderung ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- » Die Führungskräfte sind mit den gesetzlichen Regelungen und allen Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderung vertraut zu machen. Hierbei können das Sozialministeriumservice, das Arbeitsmarktservice, das Arbeitsinspektorat und die Servicestellen der Rehabilitationsträger Hilfestellung geben.
- » Der Gedanke über die Integration von Menschen mit Behinderung ist auch in allen geeigneten Grundlehrgängen einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat können zur Unterstützung einbezogen werden.
- » Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat die Firma **ABC** die Versetzung von Menschen mit Behinderung vorrangig zu veranlassen.
- » Frauen mit Behinderung sind bei personellen Einzelmaßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen.
- » Die Ausbildung und Einstellung von Lehrlingen mit Behinderung ist anzustreben.

- » Scheidet eine ArbeitnehmerIn mit Behinderung aus der Firma **ABC** aus, soll grundsätzlich geprüft werden, ob die Planstelle wieder mit einer Person mit Behinderung besetzt werden kann. Die frei werdende Planstelle ist der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.

B. BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

- » Die Teilnahme der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung an Qualifikationsmaßnahmen ist für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnissen an die technisch-organisatorischen Anforderungen von entscheidender Rolle. Durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ergibt sich für viele MitarbeiterInnen mit Behinderung eine Chance auf eine Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen und eine eventuell höhere Bezahlung. Die Firma **ABC** gibt Menschen mit Behinderung deshalb gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie Menschen ohne Behinderung.
- » Menschen mit Behinderung werden regelmäßig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit bei Zugang zu solchen Maßnahmen wird ihnen gewährleistet.

C. SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

- » Führungskräfte werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung informiert.
- » Ebenso werden Führungskräfte über die behindertengerechte Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung informiert.
- » Ziel soll sein, dass Menschen mit Behinderung von Führungskräften besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abgebaut werden.

D. STELLENBESETZUNG IN- UND EXTERN

- » Menschen mit Behinderung, die sich auf eine intern ausgeschriebene Stelle bewerben, sollen bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- » Grundsätzlich wird bei öffentlicher Stellenausschreibung die Klausel „Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind erwünscht“ verwendet.
- » Die Personalabteilung wird alle Bewerbungen von Menschen mit Behinderung nach Eingang dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson unverzüglich zur Einsicht vorlegen.

E. ARBEITSPLATZGESTALTUNG

- » Die Firma **ABC** informiert bei Veränderungen der Arbeitsabläufe sowohl den Betriebsrat als auch die Behindertenvertrauensperson zeitgerecht. Kommt es dabei zu Veränderungen der Arbeitsplätze, so ist die behindertengerechte Gestaltung zu prüfen und zu dokumentieren.

F. ARBEITSPLATZAUSSTATTUNG

- » Menschen mit Behinderung haben gegenüber der Firma **ABC** einen Anspruch auf behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse hierfür

sind gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, eventuell dem Betriebsrat, sonstigen Fachkräften der Firma **ABC** (z. B.: Sicherheitsvertrauensperson) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (z. B.: Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorat, Rehabilitationsträger, ...) festzulegen.

G. PRÄVENTION

- » Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen der Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Hierbei wird vor allem auf eine ergonomische und behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze Bedacht genommen.
- » Die Firma **ABC** verpflichtet sich, gesundheitliche Beeinträchtigungen der Menschen mit Behinderung aus der beruflichen Tätigkeit durch geeignete Vorsorgemaßnahmen zu vermeiden.
- » Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder seelische Funktionsbeeinträchtigungen auf, so unterstützen alle Organisationseinheiten der Firma **ABC** die Menschen mit Behinderung bei der Überwindung der sich daraus ergebenden Schwierigkeiten. Grundsätzlich ist dabei der Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz anzustreben. In Einzelfällen kann es jedoch erforderlich sein, dass die Arbeitsablauforganisation anzupassen, eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten ist.
- » Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz trotz intensiver Bemühung nicht zu realisieren, wird ein „runder Tisch“ durch den Betriebsrat einberufen.
- » Durch Zusammenarbeit von Personalabteilung, Betriebsrat, Behindertenvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn, Arbeitsassistent und anderen, mit der Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt betrauten Institutionen sind Alternativen und Lösungsansätze zu erarbeiten. Vorrangiges Ziel ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

H. BERUFLICHE REHABILITATION

- » Um das Ziel einer dauernden Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu gewährleisten, vertritt die Firma **ABC** den Grundsatz „Rehabilitation statt Rente“.

I. TEILZEIT

- » Menschen mit Behinderung haben einen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und eine Ausgestaltung eines Teilzeitarbeitsplatzverhältnisses betrieblich angemessen möglich ist.

J. BARRIEREFREIHEIT

- » Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.
- » Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet sind.

Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind.

- » Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen den Belangen von Menschen mit Behinderung Rechnung getragen.
- » Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson werden von den zuständigen Personen über Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

5. CONTROLLING UND BERICHTSPFLICHT

- » Der/Die ArbeitgeberIn berichtet auf Einladung des Betriebsrats bzw. der Behindertenvertrauensperson einmal jährlich sowohl in der Betriebsversammlung als auch in der Versammlung der MitarbeiterInnen mit Behinderung über
- » alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Behinderung in der Firma **ABC**.
- » Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson begleiten die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung.

6. SCHLUSSERKLÄRUNG, LAUFZEIT

- » Die Parteien dieser Vereinbarung sind sich einig, dass bei sich widersprechender Interessenslage der ArbeitgeberIn und Menschen mit Behinderung im Zweifel die Interessen der Menschen mit Behinderung vorrangig sind.
- » Wäre eine Maßnahme für die Firma **ABC** jedoch unzumutbar, kann von den Grundsätzen dieser Vereinbarung abgewichen werden. Die Firma **ABC** hat dann gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung in Kraft.

Ort, am

Für die Firma **ABC**

Für den Betriebsrat

Für die Behindertenvertretung

FÖRDERUNGSMASSNAHMEN DURCH DEN AUSGLEICHSTAXFONDS SOWIE ANDERE FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN

§ 6 BEinstG FÖRDERUNGSMASSNAHMEN

Der/Die ArbeitgeberIn hat bei Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen jede nach den betrieblichen Gegebenheiten mögliche Rücksicht auf deren Gesundheitszustand zu nehmen.

Das Sozialministeriumservice hat einvernehmlich mit dem AMS und den anderen Rehabilitationsträgern dahingehend zu beraten aber auch zu bewirken, dass die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen nicht in ihrer sozialen Stellung absinken. ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sollen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der ArbeitgeberInnen soweit gefördert werden, dass ein Wettbewerb mit ArbeitnehmerInnen ohne Behinderung möglich ist.

ANMERKUNG:

Diese Bestimmung regelt einerseits die besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, andererseits ist diese Bestimmung die Grundlage für die Fördermöglichkeiten im Rahmen der Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen. Die Förderungsmaßnahmen erfolgen aufgrund von Richtlinien des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, vollzogen wird es aber durch die Landesgeschäftsstellen des Sozialministeriumservices. Einen Rechtsanspruch auf eine Förderung gibt es nicht! Die finanziellen Mittel kommen aus dem Ausgleichstaxfonds. Daneben gibt es auch Möglichkeiten finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu lukrieren. Eine Übersicht findet sich auf unserer Webseite www.betriebsraete.at (im Bereich Behindertenvertrauensperson). Da in allen Fällen das Sozialministeriumservice die Gelder verwaltet, hilft das Sozialministeriumservice bei der Beantragung der entsprechenden Förderungen. Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ist es letztlich unerheblich, aus welchem Topf die finanziellen Förderungen kommen, solange eine Förderung gewährt wird.

FOLGENDE MASSNAHMEN KÖNNEN FINANZIELL GEFÖRDERT WERDEN:

- » Technische Arbeitshilfen am Arbeitsplatz
- » Adaptierung des Arbeitsplatzes
- » Zuschüsse zu Lohn- oder Ausbildungskosten
- » Beistellung einer Arbeitsassistentenz
- » Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen
- » Zuschüsse für die Ein-, Um- oder Nachschulung, zur beruflichen Weiterbildung sowie zur Arbeitserprobung
- » Zuschüsse zu sonstigen Kosten, die nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sind

- » Zuschüsse zur Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit
- » Gebärdensprachdolmetschkosten

... eine Übersicht dazu ist auf unserer Webseite www.betriebsraete.at (im Bereich Behinder-tenvertrauensperson) zu finden.

Ebenso übernehmen andere Rehabilitationsträger Kosten für medizinische und berufliche Rehabilitation (Umschulungsmaßnahmen, Arbeitsplatzadaptierung). Die Leistungen der einzelnen Träger sind unterschiedlich. Es gibt auch keine zentrale Anlaufstelle, welche die Förderungsmaßnahmen koordiniert. Entscheidend ist somit, an welche Stelle sich der/die ArbeitnehmerIn wendet. Zur Auswahl stehen: AMS, AUVA, Pensionsversicherungsanstalt. Daneben gewähren die einzelnen Bundesländer Zuschüsse zu sozialer Rehabilitation. Jede Stelle ist einzeln durch den/die ArbeitnehmerIn bzw. den/die ArbeitgeberIn zu kontaktieren.

ANMERKUNG:

Mit 01.01.2011 ist das „Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz“(AGG) in Kraft getreten. Ziel dieses Bundesgesetzes ist der möglichst langfristige Erhalt der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit erwerbstätiger und arbeitsloser Personen. Zur Erreichung dieses Ziels ist ein flächendeckendes niederschwelliges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu schaffen. Dieses hat zielgerichtete Informationen über gesundheitsfördernde Themen des Arbeitslebens zur Verfügung zu stellen und einer frühzeitigen Interventionsmöglichkeit bei gesundheitlichen Problemen erwerbstätiger und arbeitsloser Personen zu dienen. Bei Bedarf sollen mittels Case-Managements Maßnahmen zur frühzeitigen Lösung gesundheitlicher Probleme entwickelt werden. ArbeitgeberInnen sollen bei der Entwicklung und Festigung einer gesundheitsförderlichen betrieblichen Arbeitswelt unterstützt werden.

Das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot hat sich insbesondere an beschäftigte und arbeitslose Personen, deren gesundheitlicher Zustand auf eine künftige Erwerbstätigkeit schließen lässt, zu richten. Dieses Angebot richtet sich auch an ArbeitgeberInnen, die einen diesbezüglichen Informationsbedarf äußern. Die Inanspruchnahme ist freiwillig. Das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot hat zu einer Bewusstseinsbildung für eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt beizutragen und schließt präventive Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung ein. Es sind alle Anforderungen des Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechtes sowie die Grundsätze der geschlechtergerechten Haushaltsführung (Gender Budgeting) zu erfüllen.

Das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz ist für Behindertenvertrauenspersonen besonders relevant, da durch die Novellierung vom 01.01.2011 die Informationsrechte der BVP, wie bereits beschrieben, gem. § 22a Abs 8 und 9 BEinstG konkretisiert wurden. Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, die BVP über substantielle, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten wie Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, über Arbeitsunfälle sowie Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr zu informieren. Dies soll zu einer frühzeitigen Intervention bei gesundheitlichen Problemen führen und eine Verminderung der Berufsunfähigkeitspensionszugänge bewirken. Eine zentrale Stelle soll die bestmögliche berufliche Rehabilitationsmaßnahme veranlassen und im Hintergrund die finanzielle Koordination durchführen.

ANDERE FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN

» Finanzieller Mehraufwand

Unter bestimmten Voraussetzungen sind die durch die Behinderung bedingten finanziellen Mehraufwendungen steuerlich als außergewöhnliche Belastungen geltend zu machen. Folgende Mehraufwendungen können berücksichtigt werden, Aufwendungen

- aufgrund der Behinderung,
- wegen der Krankendiätverpflegung,
- Kfz- und Taxikosten bei Gehbehinderung,
- für Hilfsmittel und Heilbehandlungen,
- sowie ein Freibetrag für Kinder mit erheblicher Behinderung.

ANMERKUNG:

Bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche helfen Ihnen gerne das ÖGB Chancen Nutzen Büro und die Abteilungen der Arbeiterkammer.

» Weitere Begünstigungen

- Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer (§ 4 Versicherungssteuergesetz 1953)
Der Antrag ist beim zuständigen Haftpflichtversicherer zu stellen. Dieser erteilt auch die Auskünfte über die Voraussetzungen
- Befreiung von der Kraftfahrzeugsteuer (§ 2 Kraftfahrzeugsteuergesetz 1992)
Antrag ist beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt zu stellen
- Kostenlose Autobahnvignette (§ 13 Bundesstraßen-Mautgesetz 2002)
Antragstellung beim Sozialministeriumservice, wo auch Auskünfte über die erforderlichen Voraussetzungen erteilt werden
- Unter Umständen Befreiung von der Rundfunkgebühr
Näheres zu der Voraussetzung und Antragstellung bei GIS Gebühren Info Service GmbH
- Unter Umständen Zuschuss zum Fernsprechentgelt
Näheres zu der Voraussetzung und Antragstellung bei GIS Gebühren Info Service GmbH
- Behindertenpass gemäß § 40 Bundesbehindertengesetz
Dieser Lichtbildausweis dient zum Nachweis des Grades der Behinderung. Vielfach sind mit diesem Ausweis Ermäßigungen verbunden (ÖBB, Museen, ...). Der Ausweis wird vom Sozialministeriumservice auf Antrag ausgestellt
- Ausweis gemäß § 29b Straßenverkehrsordnung (Parkausweis)
Voraussetzung für die Ausstellung des Parkausweises ist der Besitz eines Behindertenpasses mit der Zusatzeintragung „Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel wegen dauerhafter Mobilitätseinschränkung aufgrund einer Behinderung“. Sollten Sie nicht in Besitz eines Behindertenpasses mit der entsprechenden Zusatzeintragung sein, sollten Sie diesen vor der Antragstellung auf einen Parkausweis bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice mit dem entsprechenden Formular beantragen
- Befreiung der Rezeptgebühr und E-Card Entgelt
Näheres zur Voraussetzung und Antragstellung beim Krankenversicherungsträger

Viele öffentliche und private Stellen haben darüber hinaus Ermäßigungen für Menschen mit Behinderung. Wir empfehlen beim jeweiligen Anbieter nachzufragen oder auf der Website nachzusehen.

DAS BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ – BGStG

Ziel des Gesetzes ist es, dass Menschen mit Behinderung nicht diskriminiert werden. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) regelt alle Bereiche außerhalb der Arbeitswelt, soweit der Bundesgesetzgeber eine Regelungskompetenz hat. Im privatrechtlichen Bereich liegt der Schwerpunkt auf dem Verbraucherschutz. Im öffentlichen Bereich umfasst das Gesetz die gesamte Bundesverwaltung inklusive der Selbstverwaltungskörper. Beispielsweise fallen der Abschluss von Miet- und Kaufverträgen, aber auch die Zugänglichkeit von Gebäuden, in welchen Bundesaufgaben wahrgenommen werden, sowie Anbieter im öffentlichen Verkehr darunter. Gemäß § 8 Abs 2 BGStG gelten die Übergangsbestimmungen für die vom Bund genutzten Gebäude bis zum 31.12.2019.

Die Menschen mit Behinderung müssen vortragen, dass sie behindert sind. Ein bestimmter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.

Fühlen sich Menschen mit Behinderung diskriminiert, so haben sie sich zunächst an das Sozialministeriumservice zu wenden. Dort wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet, wobei auch das Konfliktlösungsmodell der Mediation angeboten werden muss. Kommt es zu keiner Einigung der Parteien, kann das Gericht angerufen werden. Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots gemäß § 4 Abs 1 BGStG hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Gemäß § 4 Abs 2 BGStG sind ebenfalls die direkten Angehörigen von Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung zu schützen.

In einer früheren Novelle zum Bundesbehindertengesetz wurde ein Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwalt) geschaffen. Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Diskriminierungsverbotes des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten und ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Der Behindertenanwalt ist auch Mitglied des Bundesbehindertenbeirates, welcher den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in allen wichtigen Fragen der Anliegen von Menschen mit Behinderungen berät.

Näheres: Broschüre GLEICHGESTELLT, abrufbar unter **www.betriebsraete.at**



ebook

Behinderteneinstellungsgesetz

Günther Widy (Hrsg.), Susanne Auer-Mayer, Birgit Schratlbauer
Gesetze und Kommentare 149 / 8. Auflage 2016 /
920 Seiten / EUR 78,00 / ISBN 978-3-99046-131-0

Seit Erscheinen der 7. Auflage sind einige bedeutsame gesetzliche Änderungen erfolgt. Die wichtigsten Entwicklungen betreffen das Rechtsmittelverfahren im Rahmen der neu eingeführten Verwaltungsgerichtsbarkeit, Anpassungen im Antidiskriminierungsrecht sowie die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigt behinderten Personen und die Verwendung der Mittel aus dem Ausgleichstaxfonds. Auch Rechtsprechung und Literatur haben zwischenzeitig zu zentralen Fragen des Behinderteneinstellungsrechts, so etwa zur Möglichkeit eines Verzichts auf die Begünstigteneigenschaft, Stellung bezogen.



ebook

Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Erich Ullmann, Marion Chwojka
Ratgeber / 16. Auflage 2017 / 404 Seiten / EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-275-1

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB Verlages gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort. Die Gliederung erfolgt nach Sachgebieten, die Aufarbeitung in Form von Fragen und Antworten. Ein unentbehrliches Nachschlagewerk für alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten.



ADRESSEN DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES UND DER IHM ANGEHÖRENDENDEN GEWERKSCHAFTEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 39
E-Mail: oegb@oegb.at
www.oegb.at

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon: 05 03 01 301
E-Mail: service@gpa-djp.at
www.gpa-djp.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Telefon (01) 534 54
E-Mail: goed@goed.at
www.goed.at

YOUNION_DIE DASEINSGEWERKSCHAFT

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11
Telefon (01) 313 16 8300
E-Mail: info@younion.at
www.younion.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 59
E-Mail: bau-holz@gbh.at
www.bau-holz.at

DIE VERKEHRS- UND DIENSTLEISTUNGS- GEWERKSCHAFT VIDA

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 79
E-Mail: info@vida.at
www.vida.at

GEWERKSCHAFT DER POST- UND FERNMELDEBEDIENTETEN

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 49
E-Mail: gpf@gpf.at
www.gpf.at

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 534 44 69
E-Mail: proge@proge.at
www.proge.at

ADRESSEN DER LANDESORGANISATIONEN DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon (02682) 770
Fax (02682) 770 62
E-Mail: burgenland@oegb.at
www.oegb.at/burgenland

SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon (0662) 88 16 46
Fax (0662) 88 19 03
E-Mail: salzburg@oegb.at
www.oegb.at/salzburg

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
Telefon (0463) 58 70
Fax (0463) 58 70 330
E-Mail: kaernten@oegb.at
www.oegb.at/kaernten

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon (0316) 70 71
Fax (0316) 70 71 341
E-Mail: steiermark@oegb.at
www.oegb.at/steiermark

NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Telefon (02742) 266 55
Fax (01) 534 44 104400
E-Mail: niederosterreich@oegb.at
www.oegb.at/niederosterreich

TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14 -16
Telefon (0512) 597 77
Fax (01) 534 44 104710
E-Mail: tirol@oegb.at
www.oegb.at/tirol

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Weingartshofstraße 2
Telefon (0732) 66 53 91
Fax (01) 534 44 104211
E-Mail: oberoesterreich@oegb.at
www.oegb.at/oberoesterreich

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Steingasse 2
Telefon (05522) 35 53
Fax (01) 534 44 104813
E-Mail: vorarlberg@oegb.at
www.oegb.at/vorarlberg

ADRESSEN DER KAMMERN FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

BUNDESKAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: (01) 501 65 0
www.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR WIEN

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: (01) 501 65 0
www.wien.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: (0 26 82) 740
www.bglid.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Telefon: 05 04 77
www.kaernten.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Telefon: 05 71 71
www.noe.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Telefon: 050 69 06 0
www.ooe.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon: (0662) 86 87
www.sbg.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR STEIERMARK

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14
Telefon: 057 79 9
www.stmk.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR TIROL

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7
Telefon: 0800 22 55 22
www.tirol.arbeiterkammer.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2–4
Telefon: 050 258 0
www.vbg.arbeiterkammer.at

BUNDESMINISTERIEN

INFORMATIONSDIENST IM INTERNET:

www.help.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ

1010 Wien, Stubenring 1

Telefon: (01) 711 00 0

www.sozialministerium.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN

1010 Wien, Johannesgasse 5

Telefon: (01) 514 33 0

www.bmf.gv.at

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH FRAUEN, FAMILIEN UND JUGEND

1020 Wien, Untere Donaustraße 13–15

Telefon: (01) 531 15 0

www.bmfj.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR DIGITALISIERUNG UND WIRTSCHAFTSSTANDORT

1010 Wien, Stubenring 1

Telefon: (01) 711 00 0

www.bmdw.gv.at

SOZIALMINISTERIUMSERVICE UND LANDESSTELLEN

SOZIALMINISTERIUMSERVICE

1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Telefon: 01 588 31
www.sozialministeriumservice.gv.at

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Neusiedler Straße 46
Telefon: (02682) 640 46

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Kumpfgasse 23–25
Telefon: (0463) 5864 0

NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten,
Daniel-Gran-Straße 8/3. Stock
Telefon: (02742) 312 224

OBERÖSTERREICH

4021 Linz, Gruberstraße 63
Telefon: (0732) 7604 0

SALZBURG

5020 Salzburg, Auerspergstraße 67a
Telefon: (0662) 889 83 0

STEIERMARK

8020 Graz, Babenbergerstraße 35
Telefon: (0316) 7090

TIROL

6020 Innsbruck, Herzog-Friedrich-Straße 3
Telefon: (0512) 563 101

VORARLBERG

6900 Bregenz, Rheinstraße 32/3
Telefon: (05574) 6838

WIEN

1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Telefon: (01) 588 31

ARBEIT

ÖGB CHANCEN NUTZEN BÜRO – EINE SOZIALPARTNERINITIATIVE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon: (01) 534 44-39590
www.betriebsraete.at

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Telefon: 05 90 900
www.wko.at

ÖSTERREICHISCHE INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

1031 Wien, Schwarzenbergplatz 4
Telefon: (01) 711 35
www.iv-wien.at

DACHVERBAND BERUFLICHE INTEGRATION

1100 Wien, Favoritenstraße 111/11
Telefon: 0650 207 01 11
www.dabei-austria.at

SEBUS – SCHULUNGSEINRICHTUNG FÜR BLINDE UND SEHBEHINDERTE MENSCHEN

1130 Wien, Hietzinger Kai 85/3. Stock
Telefon: (01) 982 75 84-222
E-Mail: office@sebus.at
www.sebus.at

PORTAL FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER:INNEN DES ÖGB

www.betriebsraete.at

WEGWEISER-DATENBANK FÜR ANGEBOTE ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN ÖSTERREICH

www.behindertearbeit.at

ARBEITSMARKTSERVICE

AMS BUNDESGESCHÄFTSSTELLE

1200 Wien, Treustraße 35–43
Telefon: (01) 331 78
www.ams.at

AMS LANDESGESCHÄFTSSTELLEN

AMS BURGENLAND

7000 Eisenstadt, PermayerstraÙe 10
Telefon: (02682) 692

AMS KÄRNTEN

9021 Klagenfurt, Rudolfsbahngürtel 42
Telefon: (0463) 38 31

AMS NIEDERÖSTERREICH

1010 Wien, Hohenstaufengasse 2
Telefon: (01) 531 36

AMS OBERÖSTERREICH

4021 Linz, Europaplatz 9
Telefon: (0732) 69 63 0

AMS SALZBURG

5020 Salzburg, AuerspergstraÙe 67a
Telefon: (0662) 88 83

AMS STEIERMARK

8020 Graz, BabenbergerstraÙe 33
Telefon: (0316) 70 81

AMS TIROL

6020 Innsbruck, Amraser StraÙe 8
Telefon: (0512) 58 46 64

AMS VORARLBERG

6901 Bregenz, RheinstraÙe 33
Telefon: (05574) 691 0

AMS WIEN

1030 Wien, Ungargasse 37
Telefon: (01) 878 71

STEUERN UND SOZIALE SICHERHEIT

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN

www.bmf.gv.at

GIS – GEBÜHREN INFO SERVICE GMBH (ZENTRALE)

1040 Wien, Faulmannngasse 4
Telefon: 0810 00 10 80

PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT HAUPTSTELLE:

1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1
Telefon: 05 03 03
E-Mail: pva@pensionsversicherung.at

www.pensionsversicherungsanstalt.at

ALLGEMEINE UNFALL- VERSICHERUNGSANSTALT (AUVA)

1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Telefon: 05 93 93 20000

www.auva.at

Willkommen

Logout

AKTIV IM BETRIEB.
GEMEINSAM ZUM ERFOLG.



JETZT MITGLIED
WERBEN!

HOME

TOP THEMEN



Arbeit & Wirtschaft

Neue Ausgabe mit Schwerpunkt
"Betriebsrat"



Mitbestimmung im Betrieb stärken

Der Jugendvertrauensrat ist die Stimme
der Lehrlinge und jungen Beschäftigten



Bildungsangebot

Von Arbeitsrecht bis hin zu
Mitbestimmung und Wirtschaft



JETZT
MITGLIED
WERDEN!

AKTUELLE MELDUNGEN

24.03.2018

Holzbau-Beschäftigte erhalten ab 1. Mai 3,0 Prozent mehr Lohn
Sozialpartner einigten sich in der ersten Lohn-Verhandlungsrunde

23.03.2018

PRO-GE NÖ: ÖMV-Betriebsrat Gössinger neuer Vorsitzender
Gewerkschafterinnen fordern Verkürzung der Arbeitszeit

22.03.2018

Banken-KV: Keine Einigung in der vierten Runde
Betriebsversammlungen werden wieder aufgenommen - nächste
Verhandlungsrunde am 3. April

21.03.2018

Kein Nulldefizit auf Kosten der Menschen!
Ausgeglichenes Budget ergibt sich in Hochkonjunktur von selbst

23.03.2018

vida erzielt bei Speditionen-KV 2,6 Prozent Lohnerhöhung
Kollektivvertragsverhandlungen für 40.000 ArbeiterInnen erfolgreich abgeschlossen

22.03.2018

Nur Medien fördern, die sich an Gesetze und KV halten!
Neue Regierung vertritt dringend notwendige Änderungen bei der Pressförderung

22.03.2018

Arise PG vida: Einsparungen bei Bahninfrastruktur sind Jobkiller
Gewerkschaft protestiert gegen Streichungen bei ÖBB-Projekten bis 2023

21.03.2018

Wimm... zwischen Arm und Reich wird wachsen
Wahl... spender erhalten nun ihre Belohnung

FORMULARE, GESETZE UND INFOS ZUR
BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON UNTER
WWW.BETRIEBSRAETE.AT

WIR STEHEN FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT.

Wir arbeiten mit aller Kraft dafür,
dass **ALLE MENSCHEN** auf soziale Sicherheit vertrauen können;
dass der vorhandene **WOHLSTAND GERECHT VERTEILT** wird;
und dass alle Menschen – alt oder jung, Männer oder Frauen,
beschäftigt oder arbeitslos, krank oder gesund, in Österreich
geboren oder nicht – **DIE GLEICHEN CHANCEN HABEN**.
Wir wenden uns kompromisslos gegen jede Art von Diskriminierung,
Rassismus, Faschismus und Diktatur.

UNSERE MITGLIEDER MACHEN UNS STARK.

Mit ihnen gemeinsam kämpfen wir für eine **GERECHTE ARBEITSWELT**
mit **GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN** und **FAIREN EINKOMMEN**;
für gesetzlich und kollektivvertraglich geregelte und rechtlich
VERBINDLICHE ARBEITSBEZIEHUNGEN und für starke Mitbestimmung;
und für eine nachhaltig **POSITIVE WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG**.

Wir sorgen in den Betrieben und Dienststellen, in den Branchen,
in der Sozialpartnerschaft, der Sozialversicherung und gegenüber
der Politik dafür, dass die **INTERESSEN DER ARBEITNEHMERINNEN**
EINE STARKE VERTRETUNG HABEN.



**UNSERE MISSION:
GERECHTIGKEIT.**
OGB

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT