

Birgit Schrattbauer/Günther Widy

Die Behindertenvertrauensperson

22

Arbeitsrecht



Die Behindertenvertrauensperson

Birgit Schrattbauer/Günther Widy

Die Behinderten- vertrauensperson

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autorinnen und Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: April 2024

Das Skriptum fußt auf dem Vorläuferskriptum von Mag.^a Martina Chlestil. Autor:innen und Verlag danken für die Überlassung der Texte!

Stand: April 2024

Nachdruck Oktober 2025

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

1	Einleitung	6
2	Überblick über wichtige rechtliche Regelungen	8
3	Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt	10
4	Die Behindertenvertrauensperson	26
4.1	Die Behindertenvertrauensperson	26
5	Förderprogramme zur beruflichen Inklusion sowie andere Begünstigungen für Menschen mit Behinderung	58
5.1	Die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	58
5.2	Andere Begünstigungen	61
6	Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz	64
7	Das Bundesbehindertengesetz	68
8	Nützliche Adressen	70
A	ALLGEMEINES	70
B	ARBEIT	75
C	STEUERN	77
D	SOZIALE SICHERHEIT	78
	Zu den AutorInnen	80

1 Einleitung

Den **Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen** ist es ein besonderes Anliegen, dass **Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen gleichermaßen am beruflichen Leben teilhaben können**. Frauen und Männer mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt oft mit Barrieren, Vorurteilen und auch Diskriminierungen konfrontiert. Qualitativ hochwertige, kontinuierliche und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze sind aber essenziell: Sie sind Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen selbständig und selbstbestimmt ihren Lebensunterhalt aufbringen können, und sie ermöglichen damit die **gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft**.

„**Inklusion**“ ist der Begriff, mit dem die **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** dies auf den Punkt bringt. Dieser Begriff wird daher auch im vorliegenden Skriptum immer wieder vorkommen. Für Österreich ergibt sich durch die Ratifizierung der UN-Konvention eine ganze Reihe von Verpflichtungen, wie etwa Sorge dafür zu tragen, dass alle Frauen und Männer mit Behinderungen die Möglichkeit haben, sich beruflich entfalten zu können. Wichtig ist, dass Menschen mit Behinderungen die Chance einer Anstellung bekommen und am passenden Arbeitsplatz ihre Motivation und Leistungsbereitschaft einsetzen können.

Bei der Inklusion in die Arbeitswelt ist oftmals **Unterstützung** wichtig. Diese kann einerseits **außerbetrieblich durch das Arbeitsmarktservice, das Sozialministeriumservice und seine Angebote, insbesondere aus dem Netzwerk Berufliche Assistenz** (s. dazu www.neba.at), oder **andere Einrichtungen** erfolgen, andererseits leisten auch innerbetriebliche Instrumentarien wie **Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson** einen großen Beitrag zur Gleichstellung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen im Betrieb. Das vorliegende Skriptum zielt darauf ab, die Vertretungsorgane der Belegschaft dabei zu unterstützen. Es gibt einen Überblick über die rechtlichen Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben. Für weitergehende Beratungen stehen die fachkundigen ReferentInnen der Gewerkschaften und der Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie die MitarbeiterInnen der Angebote aus dem Netzwerk Berufliche Assistenz zur Verfügung.

Menschen mit Behinderungen machen nach einer Schätzung der EU-Kommission etwa **ein Sechstel der Gesamtbevölkerung** im erwerbsfähigen Alter aus. Dabei handelt es sich um Frauen und Männer, die entweder von Geburt an eine Behinderung haben oder im Laufe des Arbeitslebens durch chronische Erkrankungen oder (Arbeits-)Unfälle eine Behinderung bekommen haben. Mit anderen Worten, jeder und jede kann jederzeit davon betroffen sein. Es ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, auf eine Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen hinzuwirken!

Überblick über wichtige rechtliche Regelungen

I. Das **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)** regelt sehr umfangreich die Stellung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen im Betrieb. Das Skriptum gibt in erster Linie jene Regelungen des Gesetzes wieder, die für die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) in der praktischen Anwendung bedeutsam sind. Es lässt sich grob in folgende Themenbereiche gliedern:

- **Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt**
 - Geltungsbereich des BEinstG
 - Einstellungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
 - Entgeltschutz
 - Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Kündigungsschutz
 - **Näheres dazu siehe Seite 10 ff**
- **Die Behindertenvertrauensperson**
 - Wer ist das?
 - Die Wahl der Behindertenvertrauensperson
 - Die Aufgaben der Behindertenvertrauensperson
 - Persönliche Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson
 - Musterbetriebsvereinbarung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Betrieb
 - **Näheres dazu siehe Seite 26 ff**
- **Förderprogramme zur beruflichen Inklusion sowie andere Begünstigungen für Menschen mit Behinderungen**
 - Die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
 - Fördermaßnahmen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung
 - Andere Begünstigungen
 - **Näheres dazu siehe Seite 58 ff**

II. Regelungen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sind noch in anderen Gesetzen enthalten. Die wichtigsten sollen hier kurz vorgestellt werden:

- **Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**

Das BGStG regelt den **Diskriminierungsschutz** von Menschen mit Behinderungen außerhalb der Arbeitswelt, d. h. „im täglichen Leben“.

Näheres dazu siehe Seite 64 ff

- **Das Bundesbehindertengesetz (BBG)**

In einer Novelle zum BBG wurde eine Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (**Behindertenanwaltschaft**) geschaffen. Der Behindertenanwalt/Die Behindertenanwältin ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert fühlen.

- **Das Sozialministeriumservicegesetz**

Mit der Änderung des Bundessozialamtsgesetzes (nunmehr Sozialministeriumservicegesetz) wurde das Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt) auch zuständig für Schlichtungsverfahren im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz aufgrund Behinderung.

- **Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

Am 30. März 2007 unterzeichnete Österreich die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, im darauffolgenden Jahr ist sie in Kraft getreten. Die UN-Konvention besagt, dass „alle Menschenrechte und Grundfreiheiten allgemein gültig und unteilbar sind“ und dass Menschen mit Behinderungen „der volle Genuss dieser Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung garantiert werden muss“.

Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

3

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist das zentrale Gesetz für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt.

- **Für welche ArbeitnehmerInnen hat das BEinstG Gültigkeit?**

- a) **Personen mit einem Grad der Behinderung unter 50 %**

Seit 1. 1. 2006 finden zentrale Bestimmungen des BEinstG – wie beispielsweise die Regelungen zum Diskriminierungsschutz – auch auf Personen Anwendung, die keinen bestimmten Grad einer Behinderung festgestellt haben. Voraussetzung ist, dass der/die ArbeitnehmerIn eine Behinderung hat. Ein Nachweis ist im Gesetz nicht vorgesehen, könnte aber im konkreten Anlassfall unterstützend sein. Als Nachweis kommt z. B. ein Steuerfreibetragsbescheid oder ein Behindertenpass in Frage. Auch das Vorliegen einer bestimmten Staatsbürgerschaft ist nicht erforderlich.

- b) **Personen mit einem Grad der Behinderung von 50 % oder mehr**

Das Gesetz kennt den Begriff begünstigte behinderte Menschen. Das sind Personen, die nachweislich einen Grad der Behinderung im Ausmaß von 50 % oder mehr haben und dem Personenkreis der begünstigt Behinderten angehören wollen.

Diese Zuerkennung zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen erfolgt auf Antrag mittels **Bescheid durch die zuständige Landesstelle des Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt)**. Voraussetzungen sind neben der Antragstellung durch die betroffene Person ein vom Ärztlichen Dienst des Sozialministeriumservice aufgrund der Einschätzungsverordnung festgestellter Grad der Behinderung von 50 % oder mehr sowie die österreichische Staatsbürgerschaft. Österreichischen StaatsbürgerInnen sind gleichgestellt: UnionsbürgerInnen, EWR-BürgerInnen und Schweizer BürgerInnen sowie deren Familienangehörige und langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige sowie deren Familienangehörige. Auch anerkannte Flüchtlinge können einen Antrag stellen.

Der Grad der Behinderung wird aufgrund eines **ärztlichen Sachverständigen-gutachtens** festgesetzt. 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.



Beispiel:

*Einem/Einer BilanzbuchhalterIn mit einer Querschnittlähmung wird durch Feststellungsbescheid ein Grad der Behinderung von 100 % zuerkannt. Auf die Tätigkeit als BilanzbuchhalterIn hat die Querschnittlähmung jedoch keine Auswirkung. **Der Grad der Behinderung trifft keine Aussage über die konkrete Leistungsfähigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz!***

Gegen den Bescheid des Sozialministeriumservice kann die betroffene Person Beschwerde erheben. Bereits vor Bescheiderlassung durch das Sozialministeriumservice hat der/die AntragstellerIn Gelegenheit zur Stellungnahme zum Ergebnis des Verfahrens. In der Regel entfaltet er seine **Wirksamkeit** mit Antragstellung, also rückwirkend mit dem Tag des Einlangens des Antrags beim Sozialministeriumservice.

Wird aufgrund eines Bescheides der gesetzlichen Unfallversicherung oder eines Urteils eine Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens 50 % festgestellt, dann gehören diese Personen ex lege zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen. Die Zugehörigkeit erlischt, wenn nicht innerhalb von drei Monaten ab Rechtskraft des Bescheides oder des Urteils gegenüber dem Sozialministeriumservice eine Erklärung abgegeben wird, weiterhin dem Kreis der begünstigten behinderten Personen angehören zu wollen.

Nach einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes aus dem Jahr 2011 kann auf die Begünstigteeigenschaft verzichtet werden. d. h., eine begünstigte behinderte Person hat das Recht, bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice einen Feststellungsbescheid zu beantragen, dass sie nicht mehr dem Kreis der begünstigten behinderten Menschen angehört.

Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

3

- **Einstellungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin**

Jede/r ArbeitgeberIn, der/die im Bundesgebiet 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, **hat auf je 25 ArbeitnehmerInnen mindestens eine begünstigte behinderte Arbeitnehmerin/einen begünstigten behinderten Arbeitnehmer** einzustellen. Unter bestimmten Voraussetzungen können begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen auch „doppelt“ berücksichtigt werden (§ 5 BEinstG: blinde Personen, ArbeitnehmerInnen, die einen Rollstuhl benützen etc.). Kommen ArbeitgeberInnen ihrer Beschäftigungspflicht nicht nach, ist für jede nicht besetzte Pflichtstelle eine **Ausgleichstaxe** zu bezahlen. Die Höhe der Ausgleichstaxe ist unter Anknüpfung an die Anzahl der insgesamt beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin beschäftigten ArbeitnehmerInnen gestaffelt und unterliegt gemäß § 9 Abs. 2 BEinstG einer jährlichen Valorisierung: Sie beträgt für das Jahr 2024 für ArbeitgeberInnen, die 25 bis 99 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, € 320,- pro Monat pro nicht besetzter Pflichtstelle. Für ArbeitgeberInnen, die 100 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, beläuft sich die Ausgleichstaxe auf € 451,- und für ArbeitgeberInnen, die 400 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, auf € 477,- pro Monat pro nicht besetzter Pflichtstelle. Sie fließt dem Ausgleichstaxfonds zu, der vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz verwaltet wird. Aus den Mitteln des **Ausgleichstaxfonds** werden **Förderungen** für die berufliche Teilhabe von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen gewährt.

Bei Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen bestehen auch **Steuerbegünstigungen für ArbeitgeberInnen**: Neben dem Wegfall der Ausgleichstaxe sind für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen keine Kommunalsteuer, kein Dienstgeberbeitrag nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, kein Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und keine U-Bahn-Steuer in Wien zu entrichten. ArbeitgeberInnen, die in Ausbildung stehende begünstigte behinderte Menschen beschäftigen, erhalten monatliche Prämien in Höhe der niedrigsten Ausgleichstaxe.

- **Darf das Entgelt wegen einer Behinderung gekürzt werden?**

Das **Entgelt**, welches begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zusteht, darf aus dem Grund der Behinderung **nicht gekürzt** werden. Dies bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung das gleiche Entgelt bekommen müssen wie vergleichbare ArbeitnehmerInnen ohne Behinderung, auch wenn möglicherweise behinderungsbedingt nicht dieselbe Arbeitsleistung erbracht werden kann. Sollte dies in der Praxis nicht der Fall sein, so kann der Differenzbetrag beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt werden.

- **Gibt es einen Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt?**

Seit 1. 1. 2006 enthält das BEinstG auch Regelungen zum **Schutz** vor Diskriminierung in der Arbeitswelt, auf die sich nicht nur begünstigte Behinderte, sondern alle ArbeitnehmerInnen mit Behinderung berufen können. § 7b BEinstG untersagt jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung von ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Behinderung, dies **unabhängig vom Grad der Behinderung, vom etwaigen Vorliegen einer bescheidmäßigen Feststellung des Behinderungsgrades, von der Staatsbürgerschaft und von der Dauer ihrer Beschäftigung**. Diskriminierungen sind insbesondere verboten

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses;
- bei der Festsetzung des Entgelts;
- bei der Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen;
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung;
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen);
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen;
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sollte es dennoch zu einer Diskriminierung kommen, kann dagegen vorgegangen werden.

3 Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

- **Was ist eine Diskriminierung?**

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.



Beispiel:

Ein/e StellenwerberIn wird, obwohl er/sie für die ausgeschriebene Stelle geeignet wäre, aufgrund des Vorliegens einer Behinderung vom weiteren Bewerbungsvorgang ausgeschlossen.

Verboten ist auch eine **mittelbare Diskriminierung**. Diese liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (z. B. kommunikationstechnische oder bauliche Barrieren) Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.



Beispiel:

Ein/e MitarbeiterIn, der/die einen Rollstuhl benützt, kann nicht an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, weil der Zugang zu den Seminarräumen nicht barrierefrei ist.

Mittelbare Diskriminierungen können allerdings unter Umständen zulässig sein, wenn sie durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt** werden können und die Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind.



Beispiel:

Eine schwer zu öffnende Brandschutztüre stellt für eine/n ArbeitnehmerIn mit Behinderung unter Umständen zwar eine bauliche Barriere dar, die aber im Sin-



ne der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erforderlich ist; insbesondere bei baulichen Barrieren liegt außerdem keine verbotene Diskriminierung vor, wenn deren Beseitigung dem/der ArbeitgeberIn wegen damit verbundener unverhältnismäßiger Belastungen nicht zumutbar ist. In diesem Fall müsste aber geprüft werden, ob nicht durch andere zumutbare Maßnahmen zumindest eine **maßgebliche Verbesserung** der Situation des/der Betroffenen herbeigeführt werden kann.

Beispiel:

Wenn der kostenintensive Umbau der für Rollstuhlfahrer nicht zugänglichen Betriebskantine dem/der ArbeitgeberIn nicht zumutbar ist, könnte der Nachteil z. B. durch die Zurverfügungstellung von Essensbons für barrierefreie Lokalitäten in der näheren Umgebung des Betriebs ausgeglichen werden.

Eine Diskriminierung liegt auch bei **Belästigung** vor, wenn

- ein/e ArbeitnehmerIn vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst belästigt wird oder
- der/die ArbeitgeberIn es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen oder
- der/die ArbeitnehmerIn durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis oder außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine Verhaltensweise gesetzt wird, die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt (z. B. durch Beschimpfungen, Hänseleien, abfällige Äußerungen gegenüber KollegInnen oder Vorgesetzten etc.).

Auch die **Anweisung** einer Person zur Diskriminierung oder Belästigung ist verboten; erfasst von diesem Verbot sind förmliche Weisungen zur Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung durch Vorgesetzte ebenso wie

Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

bloße Aufforderungen oder andere Formen der Einflussnahme, die auch von gewöhnlichen ArbeitskollegInnen ausgehen können.

In jedem Fall ist es ratsam, neben der betrieblichen Interessenvertretung auch den/die ArbeitgeberIn von einer vorgefallenen Diskriminierung zu informieren. Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, durch **geeignete Maßnahmen** (z. B. Gespräch mit den Beteiligten, Mediation, Verwarnung, Versetzung, gegebenenfalls auch Kündigung oder Entlassung der diskriminierenden bzw. belästigenden Person) Abhilfe zu schaffen, da er/sie sich andernfalls selbst einer Diskriminierung schuldig macht. Der/Die ArbeitgeberIn ist bei der Auswahl der konkreten Maßnahme grundsätzlich frei; der/die ArbeitnehmerIn mit Behinderung hat aber jedenfalls ein Recht darauf, dass der/die ArbeitgeberIn unverzüglich tätig wird und ihn/sie vor weiteren Übergriffen schützt.

- **Werden auch Angehörige von Menschen mit Behinderung oder ihnen nahestehende Personen geschützt?**

Eine **Besonderheit** der Diskriminierungsregelungen des BEinstG ist, dass **auch Angehörige** von Menschen mit Behinderung oder **in einem Naheverhältnis stehende Personen** unter den **Schutz dieses Gesetzes fallen**, obwohl sie selbst keine Behinderung aufweisen.

Wird z. B. die Bewerbung einer Mutter eines Kindes mit einer Behinderung abgelehnt, weil der/die ArbeitgeberIn zu viele Abwesenheitszeiten aufgrund der behinderungsbedingten Betreuung des Kindes befürchtet, so liegt eine Diskriminierung vor, die mit denselben Mitteln bekämpft werden kann, die auch einem Menschen mit Behinderung bei Diskriminierung (oder Belästigung) offenstehen.

- **Wie kann ich eine Diskriminierung bekämpfen?**

Personen, die meinen, sie wären von einer Diskriminierung betroffen, können u. a. bei folgenden **Stellen Beratung und Unterstützung** einholen: bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice, beim Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Kammer für Arbeiter und Angestellte, beim Österreichischen Behindertenrat (vormals Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation – ÖAR) oder bei der Behindertenanwaltschaft.

Die möglichen **Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes** sind je nach Diskriminierungstatbestand sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die ArbeitnehmerInnen haben in manchen Fällen Anspruch auf Schadenersatz (z. B. bei Belästigung sowie bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg), in anderen Fällen besteht ein Anspruch auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung (z. B. Anspruch auf die Entgelt Differenz oder auf eine vorenthaltenen Sozialleistung, Anspruch auf Einbeziehung in die nicht gewährte Aus- und Weiterbildungsmaßnahme). Es ist jedoch z. B. nicht möglich, den Abschluss eines Arbeitsvertrages einzuklagen. Zusätzlich kann in der Regel auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend gemacht werden. Bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Wahlrecht zwischen der Anfechtung der Beendigung oder der Geltendmachung von Schadenersatz.

Beachte!

Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind unterschiedlich und zum Teil sehr kurz (z. B.: bei diskriminierender Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn: 14 Tage; bei Ablehnung einer Bewerbung oder Beförderung: sechs Monate; bei Belästigung: ein Jahr)

Hinsichtlich der **Durchsetzung von Ansprüchen** wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist zu beachten, dass vor einer etwaigen gerichtlichen Klage **zwingend** ein **Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice** durchzuführen ist; eine ohne vorheriges Schlichtungsverfahren eingebrachte Klage wird vom Gericht zurückgewiesen. Ziel des Schlichtungsverfahrens ist es, eine gütliche Beilegung des Konflikts herbeizuführen. Das Verfahren wird durch den **Antrag** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, die sich diskriminiert oder belästigt fühlt, eingeleitet, der an die Schlichtungsstelle bei der zuständigen **Landesstelle des Sozialministeriumservice** zu richten ist. Der Antrag muss innerhalb der jeweiligen Frist zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs eingebracht werden; der Lauf der Fristen für eine Klagseinbringung wird für die Dauer des Schlichtungsverfahrens gehemmt. Aufgabe des Sozialministeriumservice ist es nicht, über das Vorliegen einer Diskriminierung zu entscheiden; viel-

Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

3

mehr dient das Schlichtungsverfahren dazu, einen **Interessenausgleich zwischen den Parteien** herbeizuführen. Zur Unterstützung kann auch eine externe Mediation angeboten werden. Die Kosten des gesamten Schlichtungsverfahrens sowie der Mediation trägt der Bund. Kommt es zu keiner Lösung, kann anschließend eine **Klage beim Arbeits- und Sozialgericht** eingebracht werden. Das Gerichtsverfahren ist mit einem Kostenrisiko verbunden.

- **Haben ArbeitnehmerInnen mit Behinderung mehr Urlaub?**

Es wird oft fälschlicherweise angenommen, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung generell ein erhöhtes Urlaubsausmaß haben. Ein erhöhtes Urlaubsausmaß für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung gibt es in der Privatwirtschaft allerdings **nur dann**, wenn dies der **Kollektivvertrag** oder eine **Betriebsvereinbarung** vorsehen. Im öffentlichen Dienst sehen gesetzliche Vorschriften für Beamte/Beamtinnen und Vertragsbedienstete einen erhöhten Urlaubsanspruch vor.

- **Können ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen gekündigt werden?**

Grundsätzlich ja, jedoch nur unter Einhaltung bestimmter Regelungen. Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz!

a) **Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen**

Wollen ArbeitgeberInnen das Arbeitsverhältnis mit begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen kündigen, muss bei Zutreffen bestimmter Voraussetzungen vorher die Zustimmung des Behindertenausschusses (dieser ist bei der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice eingerichtet) eingeholt werden. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam, wenn der Behindertenausschuss nicht in Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt. Dieser besondere Kündigungsschutz soll verhindern, dass begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen in sozial ungerechtfertigter Weise gekündigt werden.

Gegen Entscheidungen des Behindertenausschusses kann eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht eingebracht werden.

Der Kündigungsschutz greift aber erst **nach einer gewissen Dauer** des Arbeitsverhältnisses:

Für Arbeitsverhältnisse von bereits begünstigt behinderten Personen, die neu begründet werden, wird der Kündigungsschutz erst nach dem Ablauf von **vier Jahren** ab Beginn des Arbeitsverhältnisses wirksam.

Anderes gilt für Menschen, die den Begünstigtenstatus innerhalb dieses Vierjahreszeitraumes nach Beginn des Dienstverhältnisses beantragen oder zwar vor Beginn beantragt haben, aber die Begünstigteneigenschaft erst nach Beginn des Dienstverhältnisses bescheidmäßig festgestellt wird: In beiden Fällen wird der Kündigungsschutz nach **sechs Monaten** ab Beginn des Arbeitsverhältnisses wirksam. Bei Feststellung der Begünstigteneigenschaft infolge eines Arbeitsunfalls wird der Kündigungsschutz sofort wirksam; dasselbe gilt bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns.

b) ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen (ohne festgestellten Grad bzw. mit einem Grad unter 50 %) und begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen, für die der besondere Kündigungsschutz noch nicht wirksam ist

Seit 1. 1. 2006 haben auch diese ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen eine Möglichkeit, **gegen eine Kündigung vorzugehen**, sofern sie aufgrund ihrer **Behinderung** ausgesprochen wurde. Sie können innerhalb von 14 Tagen nach Ausspruch der Kündigung bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice eine Schlichtung wegen der erfolgten Kündigung beantragen. Es wird ein Schlichtungsverfahren durchgeführt, um eine Lösung des Konflikts zu erzielen. Bleibt es bei der Kündigung und will die betroffene Person dennoch etwas dagegen unternehmen, so kann innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Verfahrens eine **Klage beim Arbeits- und Sozialgericht** eingebracht werden. Das Ziel der Klage ist entweder auf den Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtet oder es kann Schadenersatz geltend gemacht werden. Dies gilt auch, wenn die Behinderung der Grund für eine Entlassung, Auflösung eines Probearbeitsverhältnisses oder Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist. Zusätzlich ist noch auf die Möglichkeit der **Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit** beim Arbeits- und Sozialgericht hinzuweisen, wenn der/die ArbeitnehmerIn bereits sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist und durch die Kündigung wesentliche Interessen beein-

3 Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

trächtig sind (Achtung! Kurze Anfechtungsfrist von zwei Wochen für den/die ArbeitnehmerIn).

Anmerkung:

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden:

Zeitablauf: Ein Arbeitsvertrag kann von vornherein nur für eine bestimmte Zeitdauer (befristet) abgeschlossen werden. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des vereinbarten Endzeitpunktes (Fristablauf). Es gibt kein zeitliches Höchstmaß der Befristung. Befristete Arbeitsverträge können sowohl mit begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen als auch mit ArbeitnehmerInnen ohne Behinderungen vereinbart werden. Für beide Gruppen wird das befristete Arbeitsverhältnis auf dieselbe Weise beendet. Sollten mehrere Befristungen aneinandergereiht werden, muss dies jedoch jeweils sachlich begründet sein, andernfalls kann ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag vorliegen, 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** (z. B.: heute, morgen, in drei Wochen etc.). Eine einvernehmliche Auflösung ist auch für Arbeitsverhältnisse mit begünstigt behinderten ArbeitnehmerInnen jederzeit möglich.

Kündigung: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann einseitig sowohl durch den/die ArbeitgeberIn als auch durch den/die ArbeitnehmerIn gelöst werden. Diese einseitige Willenserklärung ist jedenfalls auf anderer Seite empfangsbedürftig. In der Regel müssen bestimmte Termine und Fristen, die durch das Gesetz (Angestelltengesetz, Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) bzw. anzuwendenden Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag vorgesehen sind, eingehalten werden.

Bei bestimmten ArbeitnehmerInnengruppen lässt das Gesetz die rechtswirksame Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn nur bei gerichtlicher oder behördlicher Entscheidung über das Vorliegen bestimmter Kündigungsgründe zu. Dies wird „besonderer Kündigungsschutz“ genannt. Schwangere Arbeitnehmerinnen, Prä-

senzdiener, Lehrlinge, Betriebsratsmitglieder, Behindertenvertrauenspersonen (StellvertreterInnen) gehören zu dieser Gruppe der besonders kündigungsgeschützten Personen. Auch begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen haben einen **besonderen Kündigungsschutz**, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung bereits eine gewisse Zeit gedauert hat (länger als sechs Monate bzw. vier Jahre, siehe dazu oben).

Will der/die ArbeitgeberIn eine begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn/einen begünstigten behinderten Arbeitnehmer kündigen und ist der Kündigungsschutz bereits wirksam geworden, muss er/sie zuvor einen **Antrag beim Behindertenausschuss (eingrichtet bei der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice) auf Zustimmung zur Kündigung** einbringen. Erst wenn der Behindertenausschuss eine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat, darf eine Kündigung ausgesprochen werden (andernfalls wäre sie grundsätzlich rechtsunwirksam). Der Behindertenausschuss ist ein Gremium aus VertreterInnen des Sozialministeriumservice (1 Mitglied), der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen (jeweils 1 Mitglied), VertreterInnen der Menschen mit Behinderungen (3 Mitglieder) und VertreterInnen des Arbeitsmarktservice (1 Mitglied).

ArbeitgeberInnen haben **vor Einleitung des Kündigungsverfahrens verpflichtend den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung** und die **Behindertenvertrauensperson** zu verständigen, der/die innerhalb einer Woche hiezu Stellung nehmen kann. Ferner hat das Sozialministeriumservice Vorsorge zu treffen, dass vor Durchführung eines Kündigungsverfahrens die Parteien von einer unbürokratischen, niederschweligen und kostenfreien Krisenintervention Gebrauch machen können (z. B. durch den Einsatz von Angeboten aus dem **Netzwerk Berufliche Assistenz** wie Arbeitsassistenten u. a.).

Der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson haben im Verfahren vor dem Behindertenausschuss ein **Anhörungsrecht**, der/die begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn und der/die ArbeitgeberIn (als AntragstellerIn des Kündigungsverfahrens) haben **Parteistellung**. Das Sozialministeriumservice bietet den Parteien während des Verfahrens Betreuung und Beratung sowie Fördermaßnahmen an, um das von der Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnis zusätzlich zu sichern. Gegen den Bescheid des Behindertenaus-

Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

3

schusses kann eine **Beschwerde** eingebracht werden. Über die Beschwerde entscheidet **das Bundesverwaltungsgericht**. Die Rechtsmittelfrist wurde mit Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit von zwei auf sechs Wochen verlängert.

Dieser besondere Kündigungsschutz nach dem BEinstG ist kein absoluter Kündigungsschutz. Das Gesetz selbst nennt drei Gründe, bei deren Vorliegen die Zustimmung zur Kündigung wohl erteilt werden wird:

Kündigungsgründe trotz Kündigungsschutz:

- **Wegfall des Arbeitsplatzes** des begünstigten behinderten Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, sofern im Unternehmen kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist,
- **Arbeitsunfähigkeit** des begünstigten behinderten Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, wenn eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist,
- **beharrliche Pflichtverletzung** durch die begünstigte behinderte Arbeitnehmerin/den begünstigten behinderten Arbeitnehmer.

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

In Ausnahmefällen kann der Behindertenausschuss auch nachträglich die Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung erteilen. Ein derartiger Ausnahmefall, der die nachträgliche Zustimmung rechtfertigt, ist gegeben, wenn dem/der ArbeitgeberIn zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der/die ArbeitnehmerIn dem Personenkreis der begünstigten behinderten Menschen angehört und ein Kündigungsgrund vorliegt. Wird die Zustimmung nachträglich erteilt, wird die Kündigung rückwirkend mit dem Zeitpunkt der Kündigung wirksam. Das Vorliegen eines Kündigungsgrundes und die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sind auch bei einer nachträglichen Zustimmung durch den Behindertenausschuss zu prüfen.

Liegt im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung kein Feststellungsbescheid vor, läuft jedoch ein **Verfahren über die Zuerkennung der Begünstigtenenschaft**, dann sollte der/die ArbeitgeberIn von dem/der ArbeitnehmerIn davon informiert werden. Sollte ein Grad der Behinderung von 50 % oder mehr festgestellt werden, so tritt der besondere Kündigungsschutz rückwirkend ab dem Datum des Einlangens des Feststellungsantrages beim Sozialministeriumservice ein, sofern das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate gedauert hat.

Entlassung/Austritt: ArbeitgeberIn, aber auch ArbeitnehmerIn können einseitig das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden. Dies ist rechtmäßig aber nur dann möglich, wenn bestimmte Gründe der §§ 25 ff AngG, §§ 82 ff GewO 1859 vorliegen (z. B. beharrliche Pflichtverletzung, Gesundheitsgefährdung, Vertrauensunwürdigkeit etc.). Eine **ungerechtfertigte Entlassung** beendet allerdings das Arbeitsverhältnis eines begünstigten behinderten Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin nicht, da ansonsten der besondere Kündigungsschutz unterlaufen würde. Werden begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen entlassen und liegt kein Entlassungsgrund vor, so können sie zwischen dem aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses oder der Geltendmachung von finanziellen Schadenersatzansprüchen wählen. Notfalls muss eine Klage beim zuständigen (Landesgericht als) Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden.

Anmerkung:

Da die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Auswirkungen auf die Beendigungsansprüche und das Arbeitslosengeld hat bzw. die ArbeitnehmerInnen im Falle einer rechtswidrigen Beendigung dagegen vorgehen können, sollte in jedem Fall **so rasch wie möglich eine Beratung** durch die zuständige Fachgewerkschaft oder Kammer für Arbeiter und Angestellte eingeholt 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 (andernfalls das Dienstverhältnis nicht beendet wird). Der Behindertenausschuss hat dann zur Frage der Zweckmäßigkeit des Ab-

3 Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

schluss einer Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses Stellung zu nehmen.

- **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 Behinderungen auf solche Arbeitsplätze eingestellt werden, auf denen sie vollwertige Arbeit leisten können. Außerdem haben ArbeitgeberInnen im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen, für die Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds bezogen wurden, der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice die Beendigung mitzuteilen.

- **Auskunfts- und Meldepflicht**

Die ArbeitgeberInnen haben den mit der Durchführung des BEinstG berufenen amtlichen Stellen alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. ArbeitgeberInnen haben über die Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen ein **Verzeichnis** zu führen. Dieses enthält Namen und Anschrift der ArbeitnehmerInnen, Beginn (und Ende) des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, die Versicherungsnummern sowie wesentliche Daten des Nachweises über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen. Dieses Verzeichnis ist **auf Verlangen der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und dem Sozialministeriumservice vorzuweisen**. Einstellungspflichtige ArbeitgeberInnen haben dieses Verzeichnis einmal im Jahr an das **Sozialministeriumservice zu übermitteln**. Gemäß § 89 Z 1 ArbVG haben der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson ein Einsichtsrecht in dieses Verzeichnis.

- **Überwachung der Beschäftigung**

Das Sozialministeriumservice hat die **Einhaltung der Beschäftigungspflicht** zu überwachen. Soweit es um die Überwachung der Wahrung der Rücksicht auf Leben und Gesundheit von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen geht, kann das Sozialministeriumservice auch das Arbeitsinspektorat beiziehen.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Die Behindertenvertrauensperson

Die **Behindertenvertrauensperson** ist die Ansprechperson für Menschen mit Behinderung im Betrieb. Da die Behindertenvertrauensperson selbst dem Kreis der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen angehört, ist aufgrund der Selbstbetroffenheit ein besonderes Verständnis für die Anliegen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung gewährleistet und kann auf eine wertvolle Hilfestellung für die nachhaltige Inklusion von behinderten Personen in die Arbeitswelt gezählt werden.

Die **gesetzliche Verankerung der Behindertenvertrauensperson** im Jahr 1982 war eine langjährige Forderung der Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung. Die Regelungen entsprechen zum Teil den Bestimmungen über die Jugendvertretung, zum Teil wird auf die sinngemäße Anwendung der für den Betriebsrat geltenden Bestimmungen im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) verwiesen. Durch eine ab 1.1.2011 in Kraft getretene Novelle des BEinstG wurde die Rechtsstellung der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen noch einmal deutlich gestärkt. Ziel war es, insbesondere in größeren Betrieben die Behindertenvertretung auf allen betrieblichen Ebenen (sowohl im Betrieb als auch auf Unternehmens- und Konzernebene) besser einzubinden, um ihr dadurch eine noch effektivere Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung zu ermöglichen.

4.1 Die Behindertenvertrauensperson

Die gesetzlichen Grundlagen zur Behindertenvertrauensperson finden sich in **§ 22a BEinstG** mit Verweisen auf das ArbVG. Die Behindertenvertretung in den Dienststellen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die nicht unter die Bestimmungen des ArbVG fallen, regelt **§ 22b BEinstG**, wobei hier im Wesentlichen auf die Regelungen des § 22a BEinstG verwiesen wird. Anstelle des ArbVG kommen im öffentlichen Dienst die Personalvertretungsgesetze (Bundes-Personalvertretungsgesetz, Personalvertretungsgesetze der Länder) zur Anwendung.

1. Voraussetzungen

Nach der seit 1.1.2011 geltenden Regelung sind bei einer dauernden Beschäftigung von mindestens fünf begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Be-

trieb von diesen Behindertenvertrauenspersonen und StellvertreterInnen als Organ (Individualorgan) zu wählen:

- **Bei der Beschäftigung von fünf bis 14 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen:**
eine Behindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn,
- **bei der Beschäftigung von 15 bis 39 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen:**
eine Behindertenvertrauensperson und zwei StellvertreterInnen,
- **bei der Beschäftigung von 40 oder mehr begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen:**
eine Behindertenvertrauensperson und drei StellvertreterInnen.

Im Unterschied zum Betriebsrat und zum Jugendvertrauensrat ist also unabhängig von der Zahl der vertretenen Personen jeweils nur eine Behindertenvertrauensperson zu wählen, es variiert lediglich die Anzahl der StellvertreterInnen. Die rechtliche Stellung der StellvertreterInnen geht aber über jene der Ersatzmitglieder des Betriebsrates bzw. des Jugendvertrauensrates, die nur bei Ausscheiden oder Verhinderung eines Betriebsrats- bzw. Jugendvertrauensratsmitglieds tätig werden können, hinaus. StellvertreterInnen der Behindertenvertrauensperson können im Auftrag der Behindertenvertrauensperson auch bei deren Anwesenheit Interessenvertretungsaufgaben wahrnehmen. Erforderlichenfalls kann eine Geschäftsordnung erlassen werden, die die Zuständigkeitsverteilung regelt.

Anmerkung:

- **Beschäftigte ArbeitnehmerInnen:** Alle Personen, die entweder einen Arbeitsvertrag oder ein faktisches Beschäftigungsverhältnis haben. Daher sind grundsätzlich auch überlassene ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen; da allerdings auf eine „dauernde“ Beschäftigung begünstigter Behinderter im Betrieb abgestellt wird, gilt dies nicht, wenn die Überlassung von vornherein auf kurze Dauer befristet und die weitere Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf dem betreffenden Arbeitsplatz nicht absehbar ist. Das Beschäf-

Die Behindertenvertrauensperson

tigungsausmaß spielt keine Rolle; auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte sind mitzuzählen.

- **Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen:** ArbeitnehmerInnen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, deren Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten durch rechtskräftigen Bescheid des Sozialministeriumservice nachgewiesen ist.
- **Betrieb:** Eine Organisationseinheit, in der ein/e BetriebsinhaberIn mit ArbeitnehmerInnen und unter Einsatz von technischen oder immateriellen Betriebsmitteln einen betrieblichen Zweck verfolgt (d. h. es wird ein Arbeitsergebnis erzielt: z. B. ein Produkt erzeugt oder eine Dienstleistung angeboten).
Kein selbständiger Betrieb liegt vor, wenn alle wesentlichen Entscheidungen in der Zentrale des Unternehmens getroffen werden.

2. Wie wird gewählt?

Nach Tunlichkeit ist die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen **gemeinsam mit der Betriebsratswahl** durchzuführen. Dies stellt allerdings eine reine Ordnungsvorschrift dar; es kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen insbesondere auch dann eine Behindertenvertretung errichtet werden, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht.

Anmerkung:

- Was ist, wenn die Voraussetzungen für die Wahl einer Behindertenvertrauensperson erst während der laufenden Funktionsperiode des Betriebsrates erfüllt werden?
Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen soll bereits vor der nächsten Betriebsratswahl durchgeführt werden. Um die weiteren Wahlen von Betriebsrat und Behindertenvertretung im Folgenden, wie im Gesetz vorgesehen, gemeinsam durchführen zu können, muss die noch laufende Funktionsperiode der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen zuvor durch Rücktritt beendet werden (Beschluss der Behindertenvertretung).

Wenn sowohl der Gruppe der ArbeiterInnen als auch der Gruppe der Angestellten mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen angehören, ist in jeder Gruppe eine eigene Behindertenvertretung zu wählen.

Anmerkung:

- Was ist, wenn nicht jeder Gruppe mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen angehören?

Das Gesetz sieht für diesen Fall unterschiedliche Varianten vor:

Variante 1: Es sind im Betrieb insgesamt mehr als fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt, wobei aber nur in einer Gruppe (ArbeiterInnen oder Angestellte) die Mindestzahl von fünf erreicht wird: Die Behindertenvertretung ist in dieser Gruppe mitzuwählen.

Beispiel 1: Im Betrieb sind sechs begünstigte behinderte Angestellte und zwei begünstigte behinderte ArbeiterInnen beschäftigt: Die Behindertenvertretung ist bei der Gruppe der Angestellten mitzuwählen und vertritt die Interessen der begünstigten behinderten ArbeiterInnen mit.

Variante 2: Im Betrieb sind insgesamt mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt, wobei aber weder in der Gruppe der Angestellten noch in der Gruppe der ArbeiterInnen die Mindestzahl von fünf erreicht wird: Die Behindertenvertretung ist bei jener Gruppe mitzuwählen, der die größere Zahl der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen angehört; bei gleicher Zahl bei jener ArbeitnehmerInnengruppe, die mehr Betriebsratsmitglieder zu wählen hat.

Beispiel 2: Im Betrieb sind zwei begünstigte behinderte Angestellte und vier begünstigte behinderte ArbeiterInnen beschäftigt: Die Behindertenvertretung ist in der Gruppe der ArbeiterInnen mitzuwählen und vertritt die Interessen der begünstigten behinderten Angestellten mit.

Beispiel 3: Im Betrieb sind drei begünstigte behinderte Angestellte und drei begünstigte behinderte ArbeiterInnen beschäftigt; bei den Angestellten sind zwei Betriebsratsmitglieder, bei den ArbeiterInnen vier Betriebsratsmitglieder zu wählen: Die Behindertenvertretung ist in der Gruppe der ArbeiterInnen mit-

Die Behindertenvertrauensperson

zuwählen und vertritt die Interessen der begünstigten behinderten Angestellten mit.

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 die Durchführung der Wahl in Form einer Wahlkundmachung (durch Anschlag) ausschreibt.

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. In Saisonbetrieben können auch ArbeitnehmerInnen gewählt werden, die noch nicht sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind.

Anmerkung:

- Der Ehegatte/die Ehegattin, der/die eingetragene PartnerIn sowie enge Verwandte des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin bzw. von Mitgliedern der Geschäftsführung sind vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen.

5. Durchführung der Wahl

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

Wie wird gewählt?

Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen ist **tunlichst gemeinsam mit der Betriebsratswahl** durchzuführen. Findet eine separate Wahl statt, z. B. weil die erforderliche Zahl von fünf begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb erst während der laufenden Funktionsperiode des

Betriebsrats erreicht wird, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen des **verein-**
fachten Wahlverfahrens gem. § 58 ArbVG.

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

1. für den Betriebsrat,
2. für die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterInnen).

Die Wahl hat, entsprechend der Betriebsratswahl, nach folgendem Schema abzu-
laufen:

a) **Einberufung der Betriebsversammlung/Teilversammlung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zur Wahl des Wahlvorstandes:**

Bei gemeinsamer Durchführung der Wahlen des Betriebsrates und der Behindertenvertretung ist kein eigener Wahlvorstand für die Wahl der Behindertenvertrauensperson samt StellvertreterInnen vorgesehen. Der in der Betriebsversammlung zu wählende Wahlvorstand für die Betriebsratswahl ist auch für die Wahl der Behindertenvertretung zuständig. Wenn bereits ein Betriebsrat besteht, ist dieser für die Einberufung der Betriebsversammlung zuständig.

Wird die Wahl der Behindertenvertrauensperson ausnahmsweise nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchgeführt, weil eine Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) erstmalig gewählt wird und nicht bis zur nächsten Betriebsratswahl zugewartet werden soll, so ist der Wahlvorstand von der Teilversammlung der im Betrieb beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zu bestellen. Auch diese Teilversammlung ist primär vom Betriebsrat einzuberufen; gibt es keinen Betriebsrat oder ist dieser vorübergehend funktionsunfähig, so ist die Teilversammlung von dem/der an Lebensjahren ältesten begünstigten behinderten ArbeitnehmerIn oder aber von so vielen begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen einzuberufen, wie insgesamt Personen in die Behindertenvertretung zu wählen sind.

Die Einberufung muss mindestens zwei Wochen vor dem Termin der Versammlung durch Anschlag im Betrieb oder durch eine sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung kundgemacht werden.

b) **Wahl des Wahlvorstandes:**

Bei gemeinsamer Wahl von Betriebsrat und Behindertenvertretung ist der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl durch Beschluss der Betriebsversammlung auch für die Wahl der Behindertenvertretung zuständig zu machen.

Vereinfachtes Wahlverfahren nach § 58 ArbVG

Wenn die Wahl der Behindertenvertretung ausnahmsweise nicht zusammen mit der Betriebsratswahl durchgeführt wird, besteht der Wahlvorstand für die Wahl der Behindertenvertretung nur aus einer Person und einem Ersatzmitglied (aus der Gruppe der wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen).

Die Einbringung von Wahlvorschlägen ist in diesem Fall möglich, aber nicht zwingend vorgesehen.

Der/Die ArbeitgeberIn ist unverzüglich von der Wahl des Wahlvorstandes und vom voraussichtlichen Wahltag zu verständigen.

c) **Verzeichnis der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen und Wählerliste:**

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 zur Wahl des Wahlvorstandes (bei Teilversammlungen am Tag der letzten Teilversammlung) beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen.

Die Liste muss binnen zwei Tagen nach Erhalt der Verständigung von der Wahl des Wahlvorstandes zur Verfügung stehen.

Das Verzeichnis beinhaltet Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, den Tag des Eintritts in den Betrieb sowie Angaben darüber, welche außerhalb des Hauptbetriebes gelegene Arbeitsstätten und Einsatzorte bestehen und welche ArbeitnehmerInnen dort beschäftigt sind. Außerdem sind in das Verzeichnis die Wohnadressen jener begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen aufzunehmen, die voraussichtlich z. B. wegen Urlaub, Karenzurlaub, Präsenzdienst, Krankheit oder aufgrund des Einsatzes außerhalb des Hauptbetriebs am Wahltag an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sein werden.

Der **Wahlvorstand** hat zur Überprüfung der Richtigkeit der Daten, insbesondere der Gruppenzugehörigkeit, ein **Recht auf die erforderlichen Auskünfte**. Der Wahlvorstand streicht nun jene, die nicht wahlberechtigt sind, aus der Liste. Überdies fügt er die von dem/der ArbeitgeberIn zu Unrecht nicht angeführten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen hinzu. Der Wahlvorstand hat die **Wählerliste** binnen drei Tagen nach seiner Wahl zu erstellen und gleichzeitig mit dem Anschlag der Wahlkundmachung zur Einsicht für die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen aufzulegen.

Binnen einer Woche nach diesem Anschlag können die wahlberechtigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen gegen die Aufnahme vermeintlich Nichtwahlberechtigter oder gegen die Nichtaufnahme vermeintlich Wahlberechtigter **Einspruch** erheben. Der Wahlvorstand muss die Wählerliste richtigstellen, wenn die Einsprüche begründet sind. Verspätete Einsprüche sind nicht zu berücksichtigen. Offensichtliche Irrtümer oder Schreibfehler können ohne Antrag bis zum Wahltag richtiggestellt werden.

d) Die Wahlkundmachung

Binnen drei Tagen nach seiner Bestellung hat der Wahlvorstand die Wahl in Form einer **Wahlkundmachung** auszuschreiben. Die Wahlkundmachung hat insbesondere folgende Punkte zu enthalten:

- die Mitteilung, dass (neben dem Betriebsrat auch) eine **Behindertenvertrauensperson** gewählt wird sowie die **Zahl der zu wählenden StellvertreterInnen**;
- **den Tag** (oder die Tage) der Wahl und die für die Stimmabgabe bestimmten Tagesstunden;
- **den Ort** (oder die Orte) der Stimmabgabe;
- den Ort (oder die Orte) im Betrieb, an dem (denen) die **Wählerliste** und der **Abdruck der Betriebsratswahlordnung** aufliegen;
- den Hinweis bezüglich der **Einsprüche** gegen die Wählerliste;
- die Aufforderung, **Wahlvorschläge** ab der Wahlkundmachung und spätestens zwei Wochen vor dem ersten Wahltag **schriftlich** beim Wahlvorstand einzubringen, da sie sonst nicht mehr berücksichtigt werden; wenn die Wahl nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl stattfindet, also beim ver-

Die Behindertenvertrauensperson

einfachten Wahlverfahren, sind kürzere Fristen festzusetzen, da der Wahltag binnen zwei Wochen nach dem Tag der Ausschreibung stattzufinden hat;

- **die Bestimmung**, dass jeder Wahlvorschlag nur eine Behindertenvertrauensperson sowie die erforderliche Zahl an 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 **binnen vier Wochen**, gerechnet ab dem Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes, stattzufinden. Wenn die Wahl nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl stattfindet, dann hat die Wahl binnen zwei Wochen nach der Kundmachung stattzufinden.

e) Wahlvorschläge

Wahlvorschläge können **schriftlich** bei einem Mitglied des Wahlvorstandes eingebracht werden. Dieses hat den Empfang zu bestätigen. Auf einem Wahlvorschlag dürfen nur eine Behindertenvertrauensperson und die erforderliche Anzahl von StellvertreterInnen (abhängig von der Anzahl der beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb) kandidieren. Da eine Behindertenvertrauensperson zu wählen ist, sind zwei Unterstützungsunterschriften erforderlich. Dabei kann die Unterschrift der Behindertenvertrauensperson als eine Unterstützungsunterschrift angerechnet werden. Gibt es im vereinfachten Wahlverfahren **keine** Wahlvorschläge, so ist für die Behindertenvertrauensperson und jede/n StellvertreterIn ein gesonderter Wahlgang durchzuführen. Gewählt werden kann in diesem Fall jede/r passiv wahlberechtigte/r begünstigte/r behinderte/r ArbeitnehmerIn.

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 brieflich abgegeben werden.

Die Stimmzettel und die Kuverts für die Wahl der Behindertenvertretung müssen sich von denen für die Wahl zum Betriebsrat 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 (die Hälfte plus eine Stimme) 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 erhalten haben. Im **zweiten Wahlgang** werden ungültige Stimmen nicht mehr als abgegebene Stimmen gewertet. Bei Stimmengleichheit 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 hat der Wahlvorstand das Wahlverfahren mittels einer neuen Wahlkundmachung unverzüglich **neu einzuleiten**.



Beispiel:

Es wurde ein Wahlvorschlag eingebracht. Elf Stimmen wurden abgegeben, davon fünf gültige und sechs ungültige Stimmen: Keine Mehrheit der abgegebenen Stimmen, daher ist das Wahlverfahren nochmals durchzuführen.

Die Behindertenvertrauensperson

h) Das Wahlergebnis ist durch Anschlag im Betrieb kundzumachen

Der Wahlvorstand hat das Ergebnis der Wahl im Betrieb anzuschlagen, nachdem die gewählte Behindertenvertrauensperson sowie die StellvertreterInnen ihr Mandat angenommen haben.

i) Niederschrift und Wahlakten

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

- Die Niederschrift über die (Teil-)Versammlung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zur Wahl des Wahlvorstandes einschließlich der Wahlvorschläge für den Wahlvorstand;
- die Wahlkundmachung;
- die Wählerliste;
- 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 sowie die ungeöffneten Briefumschläge der BriefwählerInnen, deren Stimme zu spät eingetroffen ist;
- das Abstimmungsverzeichnis;
- die Stimmzettel;
- die Berechnung des Wahlergebnisses;
- die Niederschrift.

Die **Wahlakten** werden in ein Kuvert gesteckt, dieses wird zugeklebt, und der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes schreibt seinen/ihren Namen auf das Kuvert.

Sobald die Wahl **rechtskräftig** geworden ist, hat der Wahlvorstand der neu gewählten Behindertenvertretung den versiegelten **Wahlakt zu übergeben**. Der Wahlakt ist bis zur Beendigung der Tätigkeitsdauer der Behindertenvertretung **aufzubewahren**.

j) Übermittlung des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand hat das Ergebnis der Wahl dem/der **BetriebsinhaberIn**, dem zuständigen **Arbeitsinspektorat**, dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund** und der zuständigen **Fachgewerkschaft** sowie der **Kammer für Arbeiter und Angestellte** und der zuständigen Landesstelle des **Sozialministeriumservice** schriftlich mitzuteilen.

6. Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn)

Die Funktionsperiode beträgt wie die des Betriebsrates **fünf Jahre**. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung bzw. dem Ablauf der Tätigkeitsdauer der früheren Behindertenvertretung, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgt. Die Tätigkeitsdauer endet mit dem Ablauf der Funktionsperiode von fünf Jahren.

Anmerkung:

Auch wenn Betriebsrat und Behindertenvertretung gemeinsam gewählt wurden, zieht die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, die dessen Neuwahl zur Folge hat, nicht automatisch auch die Beendigung der Tätigkeitsdauer der Behindertenvertretung nach sich. Nachdem die Behindertenvertrauensperson gemäß § 22a Abs. 1 BeinstG als eigenes (Individual-)Organ anzusehen ist, muss somit für den Fall, dass erneut eine gemeinsame Wahl von Betriebsrat und Behindertenvertretung abgehalten werden soll, zuvor die Funktionsperiode der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen durch Rücktritt beendet werden.

Die **Mitgliedschaft zur Behindertenvertretung** beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt unter sinngemäßer Anwendung des § 64 ArbVG u. a., wenn

- die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) aus dem Betrieb ausscheidet;
- die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) ihren Rücktritt erklärt;

Die Behindertenvertrauensperson

- die ArbeitnehmerInnengruppe, die die Behindertenvertrauensperson (den/die StellvertreterIn) gewählt hat, diese wegen des Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt;
- das Gericht die Mitgliedschaft aufgrund einer Klage des Betriebsrats, des/der BetriebsinhaberIn oder eines Mitglieds der Behindertenvertretung aberkennt, weil die Wählbarkeit nicht mehr gegeben ist; dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) den Status als begünstigte behinderte Person verliert.

Bei Ausscheiden der Behindertenvertrauensperson rückt der/die nächstgereichte StellvertreterIn nach. Bei Ausscheiden eines Stellvertreters/einer Stellvertreterin besteht die Behindertenvertretung mit reduzierter StellvertreterInnenzahl weiter; erst das Ausscheiden sämtlicher Mitglieder der Behindertenvertretung führt zu deren **Funktionsunfähigkeit**, die die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertretung beendet und eine Neuwahl erforderlich macht.

Darüber hinaus können gemäß § 22a Abs. 6 BeinstG iVm § 62 ArbVG u. a. folgende **Tatbestände die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertretung** vorzeitig beenden:

- der Betrieb wird dauernd eingestellt;
- die Behindertenvertretung erklärt ihren Rücktritt;
- in einer Versammlung aller begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen beschließt die Mehrheit die Enthebung der gesamten Behindertenvertretung (die Versammlung kann von dem/der an Lebensjahren ältesten begünstigten behinderten ArbeitnehmerIn einberufen werden);
- das Gericht erklärt die Wahl für ungültig.

Nach Ablauf der Funktionsperiode soll darauf geachtet werden, dass eine **Neuwahl** der Behindertenvertretung durchgeführt wird, andernfalls haben die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen **keine eigene Vertretung mehr!**

7. Aufgaben der Behindertenvertretung

Allgemein

Die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) nimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die **wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen** der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen wahr.

Einmal jährlich kann die Behindertenvertrauensperson (oder ein betrauter Stellvertreter/eine betraute Stellvertreterin) eine **Versammlung aller begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen** einberufen. Für die Dauer der Teilnahme sowie der erforderlichen Wegzeiten besteht ein Anspruch der teilnehmenden ArbeitnehmerInnen auf Arbeitsfreistellung, nicht aber notwendigerweise auch auf Entgeltfortzahlung; ein Entgeltfortzahlungsanspruch könnte aber z. B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 11 ArbVG geregelt werden.

Anmerkung:

- Die umfassende Interessenwahrnehmungspflicht ist jener des Betriebsrates gemäß § 38 ArbVG nachgebildet, wobei die Behindertenvertretung ihre Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrnimmt. Ein Interessenausgleich zum Wohl der ArbeitnehmerInnen und des Betriebes soll stattfinden. Diese Grundsätze sind bei der Erfüllung der Interessenvertretungsaufgabe und bei der Ausübung der Befugnisse durch die Behindertenvertretung immer mitzudenken.
- Die Behindertenvertretung hat ihre Tätigkeit **tunlichst ohne Störung des Betriebes** zu vollziehen. Das bedeutet, dass Störungen des Betriebsablaufs zwar so gering wie möglich zu halten sind, dass aber umgekehrt nicht vermeidbare Störungen vom Betriebsinhaber/von der Betriebsinhaberin toleriert werden müssen. Die Behindertenvertrauensperson und ihre StellvertreterInnen sind insbesondere nicht verpflichtet, ihre Tätigkeit nur in der Freizeit auszuüben, es ist ihnen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichenfalls auch während der Dienstzeit (unter Fortzahlung des Entgelts) zu ermöglichen. Selbständige Anordnungen, die in die Führung und in den Gang des Betriebes eingrei-

Die Behindertenvertrauensperson

fen, können aber weder vom Betriebsrat noch von der Behindertenvertrauensperson vorgenommen werden.

- Die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) kann zu ihren Beratungen die **zuständige freiwillige Berufsvereinigung (Gewerkschaft)** oder die **gesetzliche Interessenvertretung (Kammer für Arbeiter und Angestellte)** beziehen. VertreterInnen von Gewerkschaften und Arbeiterkammern können auch in den Betrieb kommen, jedoch ist der/die ArbeitgeberIn vorab davon zu informieren.
- Der Betriebsrat hat der Behindertenvertretung bei der Erfüllung der Aufgaben beizustehen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) hat insbesondere folgende Aufgaben: Sie hat

... darauf hinzuwirken und darüber zu wachen, dass das BEinstG und sonstige einschlägige Bestimmungen für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen im Betrieb eingehalten werden ...

Anmerkung:

Insbesondere hat die Behindertenvertretung darauf zu achten, dass der/die ArbeitgeberIn Rücksicht auf die Behinderung der ArbeitnehmerInnen nimmt, dass das Entgelt aus dem Grunde der Behinderung nicht gekürzt wird und auch keine sonstigen Diskriminierungen stattfinden, dass der besondere Kündigungsschutz eingehalten wird, dass ein allfälliger Anspruch auf Zusatzurlaub (wenn es z. B. der anwendbare Kollektivvertrag vorsieht) gewährt wird, dass die Arbeitsplätze für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung barrierefrei ausgestaltet sind und dass die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen eingehalten werden.

... über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem/der ArbeitgeberIn und erforderlichenfalls den zum Schutz der ArbeitnehmerInnen geschaffenen Stellen (beispielsweise dem Arbeitsinspektorat) Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken ...

Anmerkung:

Die Behindertenvertretung kann eine Beseitigung der Mängel auch direkt bei

dem/der ArbeitgeberIn einfordern. Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass ein gemeinsames Vorgehen von Behindertenvertretung und Betriebsrat zielführend ist. Vorhaben lassen sich um vieles leichter umsetzen, wenn die Belegschaftsvertretung geschlossen dahintersteht.

... Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung hinzuweisen ...

Anmerkung:

Der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) kommt in diesen Fragen ein unmittelbares Vorschlagsrecht zu.

... an allen Sitzungen des Betriebsrates und des Betriebsausschusses bzw. an Sitzungen von geschäftsführenden Ausschüssen des Betriebsrates mit Beschlussfassungsbefugnis mit beratender Stimme teilzunehmen, es sei denn, ein/e StellvertreterIn wurde mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe betraut.

Anmerkung:

Die **Rechte des Betriebsrates** sind in ein allgemeines Überwachungs-, Interventions-, Informations- und Beratungsrecht sowie in Mitwirkungsrechte in sozialen Angelegenheiten, in personellen Angelegenheiten 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. Zu den einzelnen Mitwirkungsrechten des Betriebsrates siehe Skriptum AR 2B (Betriebsverfassung 2, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates) von Wolfgang Kozak sowie AR 19 (Betriebsrat – Personalvertretung, Rechte und Pflichten) von Gottfried W. Sommer und Patrick Stockreiter.

Die Behindertenvertrauensperson (bzw. allenfalls der/die damit betraute StellvertreterIn) hat das Recht, **an allen Sitzungen des Betriebsrates während der ge-**

Die Behindertenvertrauensperson

samen Dauer beratend teilzunehmen. Der Betriebsrat hat die Behindertenvertrauensperson daher gleichzeitig mit den Betriebsratsmitgliedern zu den Sitzungen einzuladen (§ 67 Abs. 1 ArbVG). Ein Stimmrecht kommt der Behindertenvertrauensperson jedoch nicht zu.

In einer Betriebsratssitzung werden vielfach Themen besprochen, die für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung unmittelbar relevant sind, ohne dass zunächst daran gedacht wird.



Beispiel:

Eine Änderung der Gleitzeitvereinbarung – ein an sich neutrales Thema – hat auch spezifische Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. So könnte die Möglichkeit eines erweiterten Gleitzeitrahmens den Bedürfnissen einzelner MitarbeiterInnen mit einer Behinderung besonders entgegenkommen. Manchen ArbeitnehmerInnen fällt es aufgrund ihrer Behinderung vielleicht schwer, morgens zu fixen Zeiten im Betrieb zu erscheinen, sie könnten dafür aber am Abend länger bleiben. Die Behindertenvertrauensperson kann ihr Wissen über die Bedürfnisse der KollegInnen mit Behinderung in die Sitzungen des Betriebsrates einbringen.

Allerdings sind Betriebsratssitzungen vertraulich und nicht öffentlich. Sie dienen der Berichterstattung und der Willensbildung innerhalb des Kollegialorgans. **Es ist darauf hinzuweisen, dass auch die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) an die Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 115 ArbVG gebunden ist.**

Der/Die BetriebsinhaberIn ist verpflichtet, die Behindertenvertretung aktiv zu unterstützen: Er/Sie muss sich mit der Behindertenvertrauensperson (dem/der StellvertreterIn) beraten und die erforderlichen Auskünfte zur Aufgabenerfüllung erteilen. Insbesondere hat er/sie die Behindertenvertrauensperson über wichtige, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegen-

heiten, wie Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, über Arbeitsunfälle sowie über Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr zu informieren.

Anmerkung:

- Die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) hat auch dann, wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ein unmittelbares Vertretungsrecht gegenüber dem/der ArbeitgeberIn! Eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Behindertenvertretung ist aber geboten, weil sie nur gemeinsam die Belange aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb bestmöglich wahrnehmen können.

Der/Die ArbeitgeberIn ist außerdem verpflichtet, vor Einleitung des Kündigungsverfahrens den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson zu verständigen, der/die innerhalb einer Woche hiezu Stellung nehmen kann (§ 12 Abs. 1 BEinstG).

Anmerkung:

- Das Gesetz sieht allerdings keine Konsequenzen bei Verletzung der Verständigungspflicht vor; es handelt sich also lediglich um eine sanktionslose Ordnungsvorschrift.
- Das Sozialministeriumservice hat Vorsorge zu treffen, dass vor Durchführung eines Kündigungsverfahrens die Parteien von einer unbürokratischen, niederschweligen und kostenfreien **Krisenintervention** (z. B. durch den Einsatz von Arbeitsassistenten) Gebrauch machen können (§ 12 Abs 1 BEinstG). Der Behindertenausschuss hat im Ermittlungsverfahren neben dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung auch die Behindertenvertrauensperson (bzw. den/die beauftragte/n StellvertreterIn) zu hören (§ 8 Abs 2 BEinstG).

Die Behindertenvertrauensperson

8. Persönliche Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (des Stellvertreters/der Stellvertreterin):

- Die Behindertenvertrauenspersonen und ihre StellvertreterInnen haben dieselben persönlichen Rechte und Pflichten wie die Mitglieder des Betriebsrates. Es finden die Bestimmungen der §§ 115 – 122 ArbVG sinngemäß Anwendung. Siehe dazu näher Skriptum AR 2C (Rechtsstellung des Betriebsrates) von Wolfgang Kozak.

- **Grundsätze der Mandatsausübung** (§ 115 ArbVG)

Das Mandat der Behindertenvertrauensperson (des Stellvertreters/der Stellvertreterin) ist ein **Ehrendamt**, das neben den Berufspflichten auszuüben ist. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) an **keinerlei Weisungen** gebunden. Die Behindertenvertrauensperson darf aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse **nicht beschränkt oder 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 BEinstG ist der Behindertenvertrauensperson (dem/der StellvertreterIn) die erforderliche **Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes** zu gewähren: Die Tätigkeit muss zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson (des Stellvertreters/der Stellvertreterin) gehören und die Ausübung dieser Tätigkeit muss während der Arbeitszeit erforderlich sein. Die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) ist **nicht verpflichtet**, dem/der BetriebsinhaberIn **Rechenschaft** über die Verwendung dieser Freizeit zu geben. Es bedarf auch **keiner** ausdrücklichen **Bewilligung** durch den/die BetriebsinhaberIn, um die Freizeit in Anspruch zu nehmen.

Der/Die BetriebsinhaberIn muss nur die Möglichkeit haben zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Freizeit gegeben sind. Demnach hat die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) zumindest **in groben Zügen mitzuteilen**, zu welchem Zweck die Freizeit in Anspruch genommen wird und wie lange die Arbeitsverhinderung voraussichtlich dauern wird. Diese Information hat tunlichst im Vorhinein zu erfolgen.

- **Freistellung (§ 117 ArbVG)**

Auf Antrag der Behindertenvertrauensperson ist in einem Betrieb mit mehr als 150 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen die Behindertenvertrauensperson (oder ein beauftragter Stellvertreter/eine beauftragte Stellvertreterin) von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Sonderbestimmungen gibt es für die Freistellung von Zentral- bzw. Konzernbehindertenvertrauenspersonen (bzw. StellvertreterInnen). Vom OGH (24.7.2013, 9 ObA 42/13m) wurde bereits klargestellt, dass eine Behindertenvertrauensperson, die zugleich auch die weitere Funktion als Zentralbehindertenvertrauensperson oder als Konzernbehindertenvertrauensperson wahrnimmt, für die Erfüllung der daraus resultierenden zusätzlichen Obliegenheiten in sinngemäßer Anwendung des § 116 ArbVG Anspruch auf die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts bzw. in sinngemäßer Anwendung des § 117 Abs. 5 ArbVG auch einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung hat.

- **Bildungsfreistellung (§ 118 ArbVG)**

Die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) hat innerhalb ihrer Funktionsperiode Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen und drei Arbeitstagen. Sind im Betrieb weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, ist der/die ArbeitgeberIn nicht zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet.

- **Erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 ArbVG)**

In Betrieben mit über 200 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen besteht außerdem die Möglichkeit, dass die Behindertenvertrauensperson

Die Behindertenvertrauensperson

(oder ein/e beauftragte/r StellvertreterIn) **bis zu einem Jahr** an einer Ausbildungsmaßnahme teilnimmt. Der/Die ArbeitgeberIn muss die Behindertenvertrauensperson freistellen. Eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung besteht nicht.

- **Kündigungs- und Entlassungsschutz** (§§ 120 ff ArbVG in Verbindung mit § 8 Abs. 6 BEinstG)

Da die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) dieselben persönlichen Rechte und Pflichten wie ein Betriebsratsmitglied hat, gelten bei beabsichtigter Kündigung einer Behindertenvertrauensperson (eines/einer StellvertreterIn) nicht die Kündigungsschutzbestimmungen nach dem BEinstG, sondern die **Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder nach dem ArbVG**. Eine Behindertenvertrauensperson (ein/e StellvertreterIn) kann daher in der Regel nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt bzw. entlassen werden.

Das Gericht darf der **Kündigung** der Behindertenvertrauensperson (bzw. des Stellvertreters/der Stellvertreterin) nur zustimmen, wenn:

- der/die BetriebsinhaberIn im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen die Behindertenvertrauensperson (den/die StellvertreterIn) nachweislich an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb nicht ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigen kann;
- die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem/der BetriebsinhaberIn die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung, zu der die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) bereit ist, nicht zugemutet werden kann;
- die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) die ihr/ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem/der BetriebsinhaberIn die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

Einer **Entlassung** darf das Gericht nur zustimmen, wenn die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn)

- den/die BetriebsinhaberIn absichtlich über für den Abschluss des Arbeitsvertrages wesentliche Umstände getäuscht hat;
- eine mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohte Vorsatztat oder eine mit Bereicherungsvorsatz begangene Straftat begangen hat;
- im Dienst untreu ist oder sich in ihrer/seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
- ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin ein abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den/die BetriebsinhaberIn oder dessen/deren Familienangehörige oder gegen ArbeitnehmerInnen des Betriebes zuschulden kommen lässt, sofern dadurch eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem/der BetriebsinhaberIn nicht mehr zu erwarten ist.

• **Sachaufwand für die Behindertenvertretung**

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben hat der/die BetriebsinhaberIn der Behindertenvertretung Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Behindertenvertretung angemessenen Ausmaß unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der Umfang der beizustellenden Sacherfordernisse richtet sich insbesondere nach der Zahl der von der Behindertenvertrauensperson und ihren StellvertreterInnen zu vertretenden ArbeitnehmerInnen sowie nach der Größe und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes.

• **Ersatz der Barauslagen der Behindertenvertretung**

Barauslagen der Behindertenvertretung werden aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds ersetzt, sofern kein Ersatz der Kosten aufgrund anderer Rechtsvorschriften erfolgt.

Die Behindertenvertrauensperson

Die jeweilige Landesstelle des Sozialministeriumservice erstattet die Barauslagen auf Basis einer Richtlinie des Bundesministers für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Voraussetzung ist eine Antragsstellung durch die Behindertenvertrauensperson.

9. Zentralbehindertenvertrauensperson (StellvertreterIn)

Besteht in einem Unternehmen ein **Zentralbetriebsrat**, so sind von den Behindertenvertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen aus ihrer Mitte 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. Wurde im Unternehmen nur eine Behindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn gewählt, so üben diese auch die Funktion der Zentralbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters/der Stellvertreterin aus. Die Tätigkeitsdauer der Zentralbehindertenvertrauensperson (ihres Stellvertreters/ihrer Stellvertreterin) beträgt fünf Jahre.

Die Zentralbehindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) ist berufen, im Zentralbetriebsrat die Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen wahrzunehmen. Der Zentralbetriebsrat ist verpflichtet, die Zentralbehindertenvertrauensperson zu unterstützen. Diese kann zweimal jährlich eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen des Unternehmens einberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen des Unternehmens von Bedeutung sind, zu erörtern.

10. Konzernbehindertenvertrauensperson (StellvertreterIn)

Besteht in einem Konzern eine **Konzernvertretung**, so sind von den Zentralbehindertenvertrauenspersonen und deren StellvertreterInnen aus ihrer Mitte 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 Behindertenvertrauens-

enspersonen und deren StellvertreterInnen teil. Für die Gültigkeit der Wahl muss mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten anwesend sein. Wurde im Konzern nur eine Zentralbehindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn gewählt, so üben diese auch die Funktion der Konzernbehindertenvertrauensperson und des Stellvertreters/der Stellvertreterin aus. Die Tätigkeitsdauer der Konzernbehindertenvertrauensperson (ihres Stellvertreters/ihrer Stellvertreterin) beträgt fünf Jahre.

Die Konzernbehindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) ist berufen, in der Konzernvertretung die Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen wahrzunehmen. Die Konzernvertretung ist verpflichtet, die Konzernbehindertenvertrauensperson zu unterstützen. Die Konzernbehindertenvertrauensperson kann zweimal jährlich eine Versammlung aller Zentralbehindertenvertrauenspersonen des Konzerns einberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen des Konzerns von Bedeutung sind, zu erörtern.

11. Aus der Praxis

- **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 Betriebsrates darauf gelegt werden, ob ArbeitnehmerInnen, die eine Behinderung haben, diese in Anspruch nehmen können.



Beispiel:

Bei einem Betriebsausflug ist zu gewährleisten, dass auch KollegInnen mit einer Gehbehinderung teilnehmen können. Dies könnte durch die Zurverfügungstellung von Rollstühlen bei langen Besichtigungen erreicht werden. Hier wird die Behindertenvertrauensperson (der/die StellvertreterIn) schon in der Planung eine wertvolle Hilfe sein.

12. EXKURS: Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Zur Förderung der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Betrieb kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit wird auch eine nachhaltige Sensibilisierung zum Thema Behinderung erzielt.

Nachfolgendes Beispiel soll eine Orientierungshilfe dazu sein:

Musterbetriebsvereinbarung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Betrieb gemäß § 97 Abs. 1 Z 9 ArbVG

1. Präambel

Die Förderung der uneingeschränkten Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und im Arbeitsleben, die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung sowie die respektvolle Zusammenarbeit aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb sind wesentlicher Bestandteil der Kultur und Tradition im Unternehmen der **Firma ABC**.

Diese Vereinbarung soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und Möglichkeiten die dauerhafte Eingliederung von Menschen mit Behinderung in einen sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen. Sie soll weiters zur Sensibilisierung für das Thema der Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderung im Betrieb beitragen.

Es besteht Übereinstimmung bei den abschließenden Parteien, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so zu gestalten und zu besetzen sind, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einsetzen und weiterentwickeln können. Es ist das ge-

meinsame Ziel von Geschäftsleitung, Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson, durch technische und organisatorische Maßnahmen sowie durch entsprechende Qualifizierung der MitarbeiterInnen bestehende und zukünftige gesundheitliche Gefährdungspotenziale am Arbeitsplatz zu minimieren.

Damit soll ein Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Chancengleichheit, der uneingeschränkten Teilhabe und der Gleichstellung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung geleistet werden.

2. Geltungsbereich:

Räumlich: **Firma ABC** mit allen Organisationseinheiten

Persönlich: Für alle ArbeitnehmerInnen der **Firma ABC**

3. Ziele und strategische Ansätze für die Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung:

a) Ziele

- Beibehaltung bzw. Ausbau der Beschäftigungsquote von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in der **Firma ABC**. Vergleichszeitpunkt ist der 1. 1. eines jeden Kalenderjahres
- Erhalt des Arbeitsplatzes der beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- Erhalt der individuellen Gesundheit der beschäftigten ArbeitnehmerInnen

b) Strategische Ansätze

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Inklusion 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
- Einstellung von Menschen mit Behinderung; Ausbildung von Lehrlingen mit Behinderung
- gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

Die Behindertenvertrauensperson

- regelmäßige Personalentwicklungsgespräche mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, Rückkehrrecht zur Vollzeitbeschäftigung
- Sicherstellen der Barrierefreiheit im Betrieb sowie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- regelmäßige Evaluierung der Betriebsvereinbarung

4. Maßnahmen

a) Personalplanung zur Förderung des Inklusionsgedankens

- Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Die Führungskräfte sind mit den gesetzlichen Regelungen und den Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung vertraut zu machen. Hierbei können insbesondere das Sozialministeriumservice, das Arbeitsmarktservice, das Arbeitsinspektorat und die Servicestellen der Rehabilitationsträger zur Unterstützung herangezogen werden.
- Das Ziel der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ist auch in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat sollen bereits in der Planungsphase einbezogen werden.
- Bei internen oder externen Stellenausschreibungen soll grundsätzlich geprüft werden, ob der neu zu besetzende Arbeitsplatz für eine Person mit Behinderung geeignet ist. Frei werdende Arbeitsplätze sind der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.
- Frauen mit Behinderung sind bei personellen Maßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse besonders zu berücksichtigen.
- Die Ausbildung und Einstellung von Lehrlingen mit Behinderung ist anzustreben.
- Bei Rationalisierungs- oder Umstrukturierungsmaßnahmen hat die **Firma ABC** für eine adäquate Versetzung von ArbeitnehmerInnen mit Behinde-

rung vorrangig zu sorgen, wenn der bisherige Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann.

b) Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

- Die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist für den Erhalt und die Erweiterung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse von bedeutender Rolle. Damit kann einerseits den steten Anforderungen, bedingt durch technisch-organisatorische und fachliche Änderungen, Rechnung getragen werden, andererseits soll MitarbeiterInnen mit Behinderung durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen auch die Ausübung höher eingestufte Tätigkeiten ermöglicht werden. Die **Firma ABC** trägt daher Vorsorge, dass all ihren MitarbeiterInnen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen.
- Alle ArbeitnehmerInnen werden regelmäßig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit beim Zugang zu solchen Maßnahmen wird sichergestellt.

c) Seminare für Führungskräfte

- Führungskräfte werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung sowie die finanziellen Fördermöglichkeiten und Begünstigungen informiert.
- Ebenso werden Führungskräfte über die Möglichkeiten der barrierefreien Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung in Kenntnis gesetzt.
- Ziel soll sein, dass Hemmungen bzw. Vorurteile bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abgebaut werden.

d) Interne und externe Stellenbesetzung

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, die sich auf eine intern ausgeschriebene Stelle bewerben, werden bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt.
- Grundsätzlich wird bei öffentlichen Stellenausschreibungen die Klausel „Bewerbung von Menschen mit Behinderung sind erwünscht“ verwendet.

Die Behindertenvertrauensperson

- Die Personalabteilung legt alle einlangenden Bewerbungen von Menschen mit Behinderung dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson unverzüglich zur Einsicht vor.

e) Arbeitsplatzgestaltung

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderung haben gegenüber der **Firma ABC** einen Anspruch auf barrierefreie Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse hierfür sind gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, dem Betriebsrat, den Präventivkräften der **Firma ABC** (z. B. Sicherheitsvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (z. B. Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorat, Rehabilitationsträger) festzulegen.
- Bei Veränderungen der Arbeitsabläufe bzw. bei Veränderung der Arbeitsorganisation informiert die **Firma ABC** sowohl den Betriebsrat als auch die Behindertenvertrauensperson zeitgerecht. Bei Veränderungen der Arbeitsplätze ist die barrierefreie Gestaltung zu prüfen und zu dokumentieren.

f) Prävention

- Voraussetzung für den Erhalt der Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen auf den individuellen Gesundheitszustand des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Rücksicht genommen und darauf geachtet wird, dass dieser erhalten bleibt. Hierbei wird vor allem auf eine ergonomische und barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze Bedacht genommen.
- Die **Firma ABC** verpflichtet sich, gesundheitliche Beeinträchtigungen ihrer ArbeitnehmerInnen aufgrund der beruflichen Tätigkeit durch geeignete Vorsorgemaßnahmen zu vermeiden.

g) Berufliche Rehabilitation

- Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigungen oder Beeinträchtigungen der Sinnesfunktionen auf, so unterstützen alle Organisationseinheiten der **Firma ABC** ihre ArbeitnehmerInnen bei der Überwindung der sich daraus ergebenden Herausforderungen. Grundsätzlich ist dabei der Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz

anzustreben. Wo es erforderlich ist, sollen Möglichkeiten gesucht werden, die Arbeitsablauforganisation anzupassen, eine abweichende Arbeitszeitegelung zu treffen und/oder das Arbeitsumfeld barrierefrei zu gestalten. Ist der weitere Einsatz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin 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 Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt betrauten Institutionen sind Alternativen und Lösungsansätze zu erarbeiten. Vorrangiges Ziel ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses und der Erhalt der individuellen Gesundheit.

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

h) Teilzeit

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderung haben einen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn die Verkürzung der Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich und die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten möglich ist. Dem/Der ArbeitnehmerIn ist das Rückkehrrecht auf einen adäquaten Vollzeitarbeitsplatz einzuräumen.

i) Barrierefreiheit

- Durch entsprechende 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 Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet sind. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Sanitärräumlichkeiten für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung barrierefrei zugänglich gemacht werden.

Die Behindertenvertrauensperson

- Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen dem Grundsatz der Barrierefreiheit Rechnung getragen.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson werden von den zuständigen Personen von geplanten Maßnahmen rechtzeitig informiert und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

5. Controlling und Berichtspflicht

- Der/Die ArbeitgeberIn berichtet auf Einladung des Betriebsrates 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 Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in der **Firma ABC**.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson begleiten die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung.

6. Schlusserklärung, Laufzeit

- Stellt eine nach dieser Betriebsvereinbarung grundsätzlich zu ergreifende Maßnahme für die **Firma ABC** eine unzumutbare Belastung dar, kann von den Grundsätzen dieser Vereinbarung abgewichen werden. Die **Firma ABC** hat dann gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson nach Lösungsmöglichkeiten im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichstellung der **ArbeitnehmerInnen** mit Behinderung zu suchen.

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung zum ... in Kraft.

Ort, Datum

Für die Firma ABC

Für den Betriebsrat

Die Behindertenvertrauensperson

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ	
SK-1	Grundlagen der Kommunikation
SK-2	Frei reden
SK-3	NLP
SK-4	Konfliktmanagement
SK-5	Moderation
SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-7	Teamarbeit
SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-9	Verhandeln
SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

5.1 Die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

ArbeitgeberInnen haben bei Beschäftigung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen jede nach betrieblichen Gegebenheiten mögliche **Rücksicht auf deren Gesundheitszustand** zu nehmen. ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen sind vor allem Tätigkeiten zuzuteilen, die für sie keine Gefährdung der Gesundheit oder eine Verschlechterung ihres Zustandes mit sich bringen.

Insbesondere haben ArbeitgeberInnen die geeigneten und im konkreten Fall **erforderlichen Maßnahmen** zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den **Zugang zur Beschäftigung**, die **Ausübung eines Berufes**, den **beruflichen Aufstieg** und die **Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** zu ermöglichen.

Durch die Inanspruchnahme von **Förderungsmaßnahmen** kann ein dabei entstehender zusätzlicher Aufwand des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin abgegolten werden. Eine unverhältnismäßige Belastung der ArbeitgeberInnenseite darf jedoch nach Inanspruchnahme nicht vorliegen.

Förderprogramme zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Förderungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben werden vom Arbeitsmarktservice, dem Sozialministeriumservice, den Ämtern der Landesregierungen und auch von den Trägern der Sozialversicherung gewährt. Sie können entweder direkt von den Betroffenen oder von den ArbeitgeberInnen beantragt werden.

Anmerkung:

Das **Sozialministeriumservice** hat einvernehmlich mit dem **Arbeitsmarktservice** und den anderen **Rehabilitationsträgern** dahingehend **zu wirken** und **zu beraten**, dass Menschen mit Behinderungen in ihrer **sozialen Stellung nicht absinken**, ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der ArbeitgeberInnen so weit gefördert werden, dass ein Wettbewerb mit ArbeitnehmerInnen ohne Behinderungen möglich ist.

Überblick über die wichtigsten Förderungen und Unterstützungsangebote des Sozialministeriumservice (s. a. www.sozialministeriumservice.at):

A. Förderungen an ArbeitnehmerInnen

- **Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung**
- **Arbeitsplatzbezogene Förderungen erleichtern den Eintritt ins Erwerbsleben und die Erhaltung bestehender Arbeitsplätze:**
 - Schulungskosten
 - Unterstützungsangebote für schwerhörige und gehörlose Menschen
 - Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen
 - Startförderung für Selbstständige
- **Mobilitätsförderungen zur Erreichung des Arbeitsplatzes oder zur Ausübung der Beschäftigung**
 - Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeugs
 - Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung eines Kraftfahrzeugs
 - Mobilitätszuschuss
 - Anschaffung eines Assistenzhundes
 - Sonstige Kosten „Mobilität“

B. Förderungen für ArbeitgeberInnen

- **Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen können Lohnförderungen bezogen werden:**
 - Eingliederungsbeihilfe (AMS)
 - Inklusionsbonus für Lehrlinge
 - Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus
 - Entgeltzuschuss
 - Arbeitsplatzsicherungszuschuss

- **Zuschüsse und Förderungen sind weiters möglich für:**

- Sonstige Kosten „Arbeit und Ausbildung“
- Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen
- Gebärdensprachdolmetschkosten

- Abgaben- und Steuerbegünstigungen (siehe Seite 11)

Dringend anzuraten ist, bereits vor Realisierung eines Fördervorhabens mit der fördernden Stelle (Arbeitsmarktservice, Sozialministeriumservice, Amt der Landesregierung etc.) Kontakt aufzunehmen. Dadurch können unnötige Wege bzw. Förderablehnungen vermieden werden. Auf die meisten Förderungen besteht kein Rechtsanspruch, die Behörden sind jedoch bei ihren Entscheidungen an vorgegebene Richtlinien und Umsetzungsregelungen gebunden. Öffentliche Förderstellen haben zudem die sog. Fiskalgeltung der Grundrechte zu beachten – d. h., es darf zu keiner Ungleichbehandlung von AntragstellerInnen kommen.

C. Unterstützungs- und Dienstleistungsangebote für Menschen mit Behinderungen und deren ArbeitgeberInnen

Weitere Unterstützungsangebote bietet das sogenannte „Netzwerk Berufliche Assistenz – NEBA“: damit soll der Prozess der Integration in ein Arbeitsverhältnis bzw. die Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen abgesichert werden. Die Unterstützungsleistungen können unentgeltlich in Anspruch genommen werden. Dazu gehören insbesondere

- Jugendcoaching
- AusbildungsFit inkl. Vormodul
- Berufsausbildungsassistenz
- Arbeitsassistenz und
- Jobcoaching und
- Betriebsservice

- **Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz:** Menschen mit schwerer Behinderung (ab Pflegegeldstufe 3) verfügen oftmals über die fachliche und persönliche Eignung zur Ausübung eines Berufes oder Absolvierung einer Berufsausbildung. Durch eine persönliche Assistentin/einen persönlichen Assistenten

bekommen sie eine bedarfsgerechte personale Unterstützung am Arbeitsplatz (z. B. beim Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle, bei der Bedienung technischer Geräte).

- **Qualifizierungsprojekte** und Beschäftigungsprojekte im gemeinnützigen Bereich oder auch in der freien Wirtschaft zur Erhöhung der Chancen zur beruflichen Teilhabe am Arbeitsmarkt
- **Integrative Betriebe:** Integrative Betriebe sind Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Dort bestehen voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die sich am jeweils geltenden Kollektivvertrag orientieren. In einem eigenen Modul, der sog. Integrativen Betriebe Lehrlingsausbildung, werden Ausbildungsverhältnisse für Jugendliche mit Assistenzbedarf angeboten.
- **fit2work:** Mit diesem Beratungsangebot für eine gesunde Arbeitswelt soll Invalidität vermindert bzw. Arbeitslosigkeit aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig verhindert werden. Erwerbsfähige Menschen sollen nach langen Krankenständen wieder eingegliedert werden. Es gibt jeweils ein Angebot für Personenberatung und Betriebsberatung.

5.2 Andere Begünstigungen

- **Pflege**

Das Pflegegeld soll einen Teil der pflegebedingten Mehraufwendungen pauschaliert abdecken. Es wird gewährt, wenn ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf vorliegt und der ständige Pflegebedarf mehr als 65 Stunden monatlich beträgt und voraussichtlich zumindest sechs Monate andauern wird. **Das Pflegegeld ist eine einkommensunabhängige Leistung, die zwölf Mal jährlich gebührt und monatlich ausbezahlt wird. Die Höhe ist – abhängig vom jeweils erforderlichen Pflegeaufwand – in sieben Stufen unterteilt.** Pensions- oder RentenbezieherInnen bringen den Antrag auf Pflegegeld beim **zuständigen Versicherungsträger** ein. Das ist jene Stelle, die auch die Pension bzw. Rente auszahlt. Berufstätige Personen, mitversicherte Angehörige (z. B. als Hausfrau oder Kind) und BezieherInnen einer Mindestsicherung oder

Förderprogramme zur beruflichen Inklusion sowie andere Begünstigungen für Menschen mit Behinderung

eines Rehabilitationsgeldes können das Pflegegeld bei der **Pensionsversicherungsanstalt** beantragen.

Zuwendungen gibt es weiters zur **Unterstützung pflegender Angehöriger**, bei der **24-Stunden-Betreuung und durch das Pflegekarenzgeld bzw. -teilzeit (zuständig dafür: Sozialministeriumservice)**.

- **Steuerliche Begünstigungen für Menschen mit Behinderungen**

Durch die Behinderung bedingte finanzielle Mehraufwendungen können als sog. „Außergewöhnliche Belastungen“ im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung oder der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden. Die steuerliche Absetzung der Mehraufwendungen kann entweder durch Geltendmachung eines pauschalen Freibetrages oder durch Nachweis der tatsächlichen Kosten erfolgen. Es bestehen folgende Absetzmöglichkeiten und Begünstigungen:

- Jährliche Pauschalbeträge
- Freibeträge für Krankendiätverpflegung
- Freibetrag wegen der Behinderung eines Kindes
- Aufwendungen für Hilfsmittel und Kosten der Heilbehandlung
- Großes Pendlerpauschale
- Pauschalbetrag für eigenes Kfz bzw. Aufwendungen für Taxifahrten bei „Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel“ oder „Blindheit“
- Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer (Antragstellung beim zuständigen Haftpflichtversicherer) bei Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

Anmerkung:

Bei der Geltendmachung Ihrer Ansprüche hilft Ihnen gerne die Steuerabteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

- **Steuerermäßigung für ArbeitgeberInnen**

ArbeitgeberInnen haben für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen keine Kommunalsteuer, keinen Dienstgeberbeitrag nach dem Familienlastenaus-

gleichgesetzt, keinen Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und keine U-Bahn-Steuer in Wien zu entrichten.

- **Weitere finanzielle Unterstützungen**

- Gratis-Autobahnvignette, kostenfreie Streckenmaut, Befreiung von der Normverbrauchsabgabe (Informationen bei der jeweiligen Zulassungsstelle bzw. ASFINAG)
- Befreiung von der ORF-Gebühr, EAG-Kosten und der Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt (Antragstellung bei der ORF-Beitrags Service GmbH)
- Befreiung von der Rezeptgebühr und vom Serviceentgelt für die E-Card (Antragstellung beim zuständigen Krankenversicherungsträger)
- erhöhte Familienbeihilfe (Antragstellung beim Wohnsitzfinanzamt)
- Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung in sozialer Notlage

- **Behindertenpass gemäß § 40 Bundesbehindertengesetz**

Dieser Lichtbildausweis dient zum Nachweis des Grades der Behinderung. Vielfach sind mit diesem Ausweis Ermäßigungen verbunden, z. B. bei den ÖBB, in Museen u. a. (Antragstellung beim Sozialministeriumservice).

- **Parkausweis gemäß § 29b Straßenverkehrsordnung**

Liegt ein Behindertenpass mit der Eintragung der Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel aufgrund einer Behinderung vor, so kann bei der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice ein Ausweis nach § 29b StVO beantragt werden. Mit diesem Parkausweis sind unter anderem das Parken auf Behindertenparkplätzen und das kostenlose Dauerparken in Kurzparkzonen erlaubt.

Anmerkung:

Nähere Infos zu den verschiedenen Förderungen und Begünstigungen finden Sie u. a. auf der Homepage des BMSGPK (www.sozialministerium.at), des Sozialministeriumservice (www.sozialministeriumservice.at), des AMS (www.ams.at), der AUVA (www.auva.at), der Pensionsversicherungsanstalt (www.pensionsversicherung.at), des Amtes der Landesregierung (z. B. www.wien.gv.at).

Das Bundes-Behinderten- gleichstellungsgesetz

Seit 1.1.2006 gilt für Menschen mit Behinderung der Diskriminierungsschutz des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG). Ziel dieses Gesetzes ist es, dass Menschen mit Behinderung „im täglichen Leben“ nicht benachteiligt werden.

- **Welche Bereiche sind vom Diskriminierungsschutz im „täglichen Leben“ umfasst?**

Der Diskriminierungsschutz gilt im Wesentlichen für zwei Bereiche:

1. für alle Bereiche der **Verwaltung des Bundes**, unabhängig davon, ob der Bund als Träger hoheitlicher Gewalt oder im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung tätig wird (unter die Bundesverwaltung fallen z. B. behördliche Gewerberechtsverfahren, die Tätigkeiten der Sozialversicherungsträger, des AMS etc.);
2. beim Zugang zu und bei der **Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sofern der Bundesgesetzgeber eine Regelungskompetenz hat (z. B. **Verbrauchergeschäfte**: der Abschluss eines Kaufvertrages oder die Inanspruchnahme einer Dienstleistung fallen unter den Diskriminierungsschutz; desgleichen auch die Vermietung von Wohnungen, ausgeschlossen wäre allerdings die Vermietung unter Freunden, weil in diesem Fall die Wohnung nicht der Öffentlichkeit angeboten wird).

Unter den Diskriminierungsschutz fallen auch die **Zugänglichkeit von Gebäuden**, in welchen Bundesaufgaben wahrgenommen werden, und die **Benützung von Verkehrsmitteln**. Diese Bauwerke und Verkehrsmittel müssen unter Beachtung der Zumutbarkeit und anderer bestehender Rechtsvorschriften barrierefrei gestaltet sein, sodass sie auch Menschen mit Behinderung zugänglich sind. Die gänzliche barrierefreie Gestaltung für vom Bund genützte Gebäude war spätestens mit 1.1.2020 zu verwirklichen.

- **Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?**

Jede **Person, die eine Behinderung hat**, und zwar unabhängig vom Grad der Behinderung – eine förmliche Feststellung des Vorliegens einer Behinderung

ist nicht notwendig – sowie unabhängig von der Staatsbürgerschaft, fällt unter den Diskriminierungsschutz und kann gegen eine Diskriminierung vorgehen.



Beispiel:

Eine Person, die einen Rollstuhl benützt, kann ein Verkaufslokal nicht betreten, weil dieses nur über mehrere Stufen zugänglich ist und weder Lift noch Rampe vorhanden sind. In diesem Fall könnte eine Diskriminierung vorliegen.

Aber auch **Angehörige** und andere in einem **Naheverhältnis** zu einem Menschen mit Behinderung stehende Personen werden geschützt, z. B. Eltern, Geschwister, Ehe- und LebenspartnerInnen oder weitere Angehörige.



Beispiel:

Wenn Eltern aufgrund der Behinderung ihres Kindes im Restaurant nicht bedient werden, liegt auch eine Diskriminierung der Eltern vor. Auch andere nahestehende Personen, z. B. FreundInnen, LehrerInnen, persönliche AssistentInnen von Menschen mit Behinderung, fallen unter den Schutz des Gesetzes.

ZeugInnen oder Auskunftspersonen, die in einem Verfahren aussagen oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützen, sind ebenfalls geschützt.

- **Was ist eine Diskriminierung?**

Eine **unmittelbare** Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.



Beispiel:

Ein Kunde bzw. eine Kundin wird aufgrund seiner/ihrer Behinderung in einem Warenhaus nicht bedient.

Eine **mittelbare** Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen mit Behinderung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden, etwa durch **bauliche oder sonstige Barrieren, Hausordnungen, Allgemeine Geschäftsbedingungen etc.** Es liegt aber keine Diskriminierung vor, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel **sachlich gerechtfertigt** ist und die Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind (z. B. Brandschutztüren). Weiters ist zu prüfen, ob die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, wegen **unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar** wäre (z. B. Einbau eines Lifts in einen Altbau). Aber selbst dann, wenn sich die Beseitigung von Barrieren als unverhältnismäßige Belastung erweist, muss dennoch geprüft werden, ob nicht durch andere zumutbare Maßnahmen zumindest eine **maßgebliche Verbesserung** herbeigeführt werden kann.



Beispiel:

Ein Postamt ist aufgrund von Stufen für Personen mit einer Mobilitätseinschränkung nicht erreichbar. Der Einbau eines Lifts erweist sich wegen sehr hoher Kosten als unverhältnismäßige Belastung. Durch das Anbringen einer Klingel beim Eingang, mit der Postbedienstete gerufen werden können, kann eine maßgebliche Verbesserung herbeigeführt werden.

Eine Diskriminierung liegt auch bei einer **Belästigung** vor. Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine Verhaltensweise gesetzt wird, die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,

die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und damit ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird (z. B. durch Beschimpfungen, Lächerlichmachen).

Auch die **Anweisung** einer Person zur Diskriminierung oder Belästigung ist verboten und es kann dagegen vorgegangen werden.

- **Wie kann gegen eine Diskriminierung vorgegangen werden?**

Es ist zunächst ein Antrag auf Schlichtung bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice zu stellen. Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens wird nach einer gütlichen Einigung zwischen den Parteien gesucht. Dabei kann auch eine Mediation durch externe MediatorInnen unterstützend in Anspruch genommen werden. Das Schlichtungsverfahren und die Inanspruchnahme einer Mediation sind kostenlos. Kommt es zu keiner Einigung, kann anschließend eine Schadenersatzklage bei Gericht eingebracht werden. Im gerichtlichen Verfahren ist festzustellen, ob tatsächlich eine Diskriminierung vorliegt. Bitte beachten Sie: Das Gerichtsverfahren ist im Gegensatz zur kostenlosen Schlichtung immer mit einem Kostenrisiko verbunden.

- **Wo kann ich mich als betroffene Person im Vorfeld informieren?**

Personen, die sich von einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung betroffen fühlen, können sich u. a. bei folgenden Stellen Beratung und Unterstützung holen: bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice, beim Österreichischen Behindertenrat (vormals Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - ÖAR), bei der Behindertenanwaltschaft.

In einer Novelle zum Bundesbehindertengesetz (BBG) wurde ein Anwalt/eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (**Behindertenanwalt/Behindertenanwältin**) geschaffen.

Der Behindertenanwalt/Die Behindertenanwältin ist zuständig für die **Beratung und Unterstützung** von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Diskriminierungsverbots des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen. Er/Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet (meist in den Landesstellen des Sozialministeriumservice) abhalten und ist in Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

Nähere **Infos zum Thema Gleichbehandlung** finden Sie z. B. auf der Homepage des Sozialministeriumservice (www.sozialministeriumservice.at), des BMSGPK (www.sozialministerium.at), der Behindertenanwaltschaft (www.behindertenanwaltschaft.gv.at), der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) oder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (www.oegb.at).

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

8 Nützliche Adressen

A ALLGEMEINES

1. Interessenvertretungen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte
Adresse: A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: 01/501 65-0
www.arbeiterkammer.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Burgenland
Adresse: A-7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: 0 26 82/740-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten
Adresse: A-9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Telefon: 05 04 77

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
Adresse: A-3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Telefon: 05 71 71

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich
Adresse: A-4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Telefon: 050 69 06-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg
Adresse: A-5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon: 0662/86 87

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark
Adresse: A-8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6–14
Telefon: 05 77 990

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Adresse: A-6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7
Telefon: 0800/22 55 22

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg

Adresse: A-6800 Feldkirch, Widnau 2-4

Telefon: 050 258-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Adresse: A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Telefon: 01/501 65-0

Gewerkschaften:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: 01/534 44 39

www.oegb.at

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Adresse: 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01-301

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Adresse: A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: 01/534 54

younion - Die Daseinsgewerkschaft

Adresse: A-1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon: 01/313 16-8300

Gewerkschaft Bau-Holz

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: 01/534 44-59

Gewerkschaft vida

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: 01/534 44-79

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: 01/534 44-494 40

Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: 01/534 44-69

2. Bundesministerien

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Adresse: A-1011 Wien, Stubenring 1

Telefon: 01/711 00-0

www.sozialministerium.at

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Adresse: A-1010 Wien, Stubenring 1

Telefon: 01/711 00-0

www.bmaw.gv.at

Bundesministerium für Finanzen

Adresse: A-1010 Wien, Johannesgasse 5

Telefon: 01/514 33-0

www.bmf.gv.at

Informationsdienst im Internet www.help.gv.at

3. Landesregierungen

Burgenland

Adresse: A-7000 Eisenstadt, Europaplatz 1

Telefon: 057/600-0

www.burgenland.at

Kärnten

Adresse: A-9021 Klagenfurt, Arnulfplatz 1

Telefon: 050/536-0

www.ktn.gv.at

Niederösterreich

Adresse: A-3109 St. Pölten, Landhausplatz 1

Telefon: 0 2742/9005-0

www.noegv.at

Oberösterreich

Adresse: A-4021 Linz, Landhausplatz 1

Telefon: 0 732/7720-0

www.ooegv.at

Salzburg

Adresse: A-5010 Salzburg, Chiemseehof

Telefon: 0 662/8042-0

www.salzburg.gv.at

Steiermark

Adresse: A-8010 Graz, Hofgasse 15

Telefon: 0 316/877-0

www.verwaltung.steiermark.at

Tirol

Adresse: A-6020 Innsbruck, Eduard-Wallnöfer-Platz 3

Telefon: 0 512/508-0

www.tirol.gv.at

Vorarlberg

Adresse: A-6900 Bregenz, Römerstraße 15

Telefon: 0 5574/511-0

www.vorarlberg.at

Wien

Adresse: A-1010 Wien, Lichtenfelsgasse 2

Telefon: 01/4000-0

www.wien.gv.at

4. Sozialministeriumservice und Landesstellen

Sozialministeriumservice

Adresse: A-1010 Wien, Babenbergerstraße 5

Telefon: 05 99 88

www.sozialministeriumservice.at

Landesstellen:

Burgenland

Adresse: A-7000 Eisenstadt, Neusiedler Straße 46

Telefon: 0 2682/640 46

Kärnten

Adresse: A-9020 Klagenfurt, Kumpfgasse 23–25

Telefon: 0 463/5864-0

Niederösterreich

Adresse: A-3100 St. Pölten, Daniel-Gran-Straße 8/3. Stock

Telefon: 0 2742/31 22 24

Oberösterreich

Adresse: A-4021 Linz, Gruberstraße 63

Telefon: 0 732/7604-0

Salzburg

Adresse: A-5020 Salzburg, Auerspergstraße 67a

Telefon: 0 662/88 983-0

Steiermark

Adresse: A-8020 Graz, Babenbergerstraße 35

Telefon: 0 316/7090

Tirol

Adresse: A-6020 Innsbruck, Herzog-Friedrich-Straße 3

Telefon: 0 512/563 101

Vorarlberg

Adresse: A-6900 Bregenz, Rheinstraße 32/3

Telefon: 0 5574/6838

Wien

Adresse: A-1010 Wien, Babenbergerstraße 5

Telefon: 01/588 31-0

5. Behindertenanwaltschaft

Adresse: A-1010 Wien, Babenbergerstraße 5/4

Telefon: 0800 80 80 16

www.behindertenanwaltschaft.gv.at

6. Österreichischer Behindertenrat

Adresse: A-1100 Wien, Favoritenstraße 111/11

Telefon: 01/513 15 33

www.behindertenrat.at

B ARBEIT

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Adresse: A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Telefon: 01/501 65-0

www.arbeiterkammer.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: 01/534 44-39

www.oegb.at

Wirtschaftskammer Österreich

Adresse: A-1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

Telefon: 05 90900

www.wko.at

Österreichische Industriellenvereinigung

Adresse: A-1031 Wien, Schwarzenbergplatz 4

Telefon: 01/711 35-0

www.iv-net.at

Arbeitsmarktservice (AMS)

Arbeitsmarktservice Österreich

Adresse: A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Telefon: 0 50 904 188

Internet: www.ams.at

AMS Landesstellen:

AMS Burgenland

Adresse: A-7000 Eisenstadt, Permayerstraße 10

Telefon: 0 50 904 140

AMS Kärnten

Adresse: A-9021 Klagenfurt, Rudolfsbahngürtel 42

Telefon: 0 50 904 240

AMS Niederösterreich

Adresse: A-1013 Wien, Hohenstaufengasse 2

Telefon: 0 50 904 340

AMS Oberösterreich

Adresse: A-4021 Linz, Europaplatz 9

Telefon: 0 50 904 440

AMS Salzburg

Adresse: A-5020 Salzburg, Auerspergstraße 67a

Telefon: 0 50 904 540

AMS Steiermark

Adresse: A-8020 Graz, Babenbergerstraße 33

Telefon: 0 50 904 640

AMS Tirol

Adresse: A-6020 Innsbruck, Amraser Straße 8

Telefon: 0 50 904 740

AMS Vorarlberg

Adresse: A-6901 Bregenz, Rheinstraße 33

Telefon: 0 50 904 840

AMS Wien

Adresse: A-1030 Wien, Ungargasse 37

Telefon: 0 50 904 940

C STEUERN

Finanzamt Österreich

Adresse: Postfach 260, 1000 Wien

Internet: www.bmf.gv.at

Dienststellen: service.bmf.gv.at

ORF-Beitrags Service GmbH

Adresse: A-1040 Wien, Operngasse 20 B

Telefon: 05 0200 800

8 Nützliche Adressen

D SOZIALE SICHERHEIT

Pensionsversicherungsanstalt

Hauptstelle:

Adresse: A-1020 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1

Telefon: 0 50303-0

www.pv.at

Landesstellen:

Landesstelle Burgenland

Adresse: A-7001 Eisenstadt, Ödenburger Straße 8

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Kärnten

Adresse: A-9020 Klagenfurt, Südbahngürtel 10

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Niederösterreich

Adresse: A-3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 5

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Oberösterreich

Adresse: A-4020 Linz, Bahnhofplatz 8

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Salzburg

Adresse: A-5021 Salzburg, Schallmooser Hauptstraße 11

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Steiermark

Adresse: A-8020 Graz, Eggenberger Straße 3

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Tirol

Adresse: A-6020 Innsbruck, Ing.-Etzel-Straße 13

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Vorarlberg

Adresse: A-6850 Dornbirn, Zollgasse 6

Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Wien

Adresse: A-1020 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1

Telefon: 0 50303-0

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Adresse: A-1100 Wien, Wienerbergstraße 11

Telefon: 059 3932 0000

www.auva.at

Zu den AutorInnen

Mag. Günther Widy, Sozialministeriumservice, Landesstelle Niederösterreich

MMag.^a Dr.ⁱⁿ Birgit Schrattbauer, Universitätsassistentin, Fachbereich Arbeits- und Wirtschaftsrecht – Abteilung Arbeits- und Sozialrecht, Paris Lodron Universität Salzburg