



Arbeitsrecht

AR
22

Martina Chlestil

Die Behinderten- vertrauensperson

INHALT

Einleitung	3
Überblick über wichtige rechtliche Regelungen	4
Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt	5
Die Behindertenvertrauensperson	13
Förderprogramme zur beruflichen Inklusion sowie andere Begünstigungen für Menschen mit Behinderung	29
Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz	33
Das Bundesbehindertengesetz	35
Nützliche Adressen	36
Beantwortung der Fragen	43

Stand: Juni 2017

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?

Zeichenerklärung



Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.

Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnitts mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.

Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).

Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.

Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.

Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.

Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie wissen:

Wer gehört zum **Kreis der begünstigten behinderten Menschen** und wie ist deren **arbeitsrechtliche Stellung**?

Was bewirkt der **Diskriminierungsschutz** für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen **in der Arbeitswelt**?

Welche Rechte und Pflichten hat die **Behindertenvertrauensperson**?

Welche **Förderungen und Begünstigungen** gibt es für Menschen mit Behinderungen?

Welche Regelungen bestehen im Zusammenhang mit dem **Diskriminierungsverbot** aus Gründen einer Behinderung **im täglichen Leben**?

Viel Erfolg beim Lernen!

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 selbstständig 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 Sozialministeriumsservice, durch Arbeitsassistenten 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 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!

Anmerkungen

Teilhabe am beruflichen Leben

UN-Konvention

Inklusion in die Arbeitswelt

Überblick über wichtige rechtliche Regelungen

Das BEinstG

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 5 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 13 ff
- **Förderprogramme zur beruflichen Inklusion sowie andere Begünstigungen für Menschen mit Behinderungen**
 - Die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
 - Fördermaßnahmen zur beruflichen Inklusion
 - Andere Begünstigungen

Näheres dazu siehe Seite 29 ff

Gleichstellungsrecht

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, dh „**im täglichen Leben**“.
Näheres dazu siehe Seite 33 ff
- **Das Bundesbehindertengesetz (BBG)**
In einer Novelle zum BBG wurde ein Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (**Behindertenanwalt**) geschaffen. Er ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert fühlen.
- **Das Sozialministeriumservicegesetz**
Mit der Änderung des Bundessozialamtgesetzes (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

Anmerkungen

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

Das BEinstG

- **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 zB ein Steuerfreibetragsbescheid oder ein Behindertenausweis 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.

§ 2 BEinstG

Die Zuerkennung zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen erfolgt mittels **Bescheid durch die zuständige Landesstelle des Sozialministeriumsservice (vormals Bundessozialamt)**. Voraussetzungen sind neben der Antragstellung durch die betroffene Person ein nachweislicher 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 **Sachverständigengutachtens** 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 darf nicht mit der Leistungseinschränkung gleichgesetzt werden!**

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

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 Sozialministeriumsservice eine Erklärung abgegeben wird, weiterhin dem Kreis der begünstigten behinderten Personen angehören zu wollen.

Anmerkungen	<p>Nach einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes aus dem Jahr 2011 kann auf die Begünstigeneigenschaft verzichtet werden. Dh, 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.</p>
§ 1 BEinstG	<p>• Einstellungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Jede/r ArbeitgeberIn, der/die im Bundesgebiet 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, hat auf je 25 ArbeitnehmerInnen mindestens eine/n begünstigte/n behinderte/n ArbeitnehmerIn einzustellen. Unter bestimmten Voraussetzungen können begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen auch „doppelt“ berücksichtigt werden (§ 5 BEinstG: blinde Personen, ArbeitnehmerInnen, die einen Rollstuhl benutzen etc). Kommen ArbeitgeberInnen ihrer Beschäftigungspflicht nicht nach, ist für jeden nicht beschäftigten begünstigten behinderten Menschen eine Ausgleichstaxe zu bezahlen. Die Höhe der Ausgleichstaxe ist unter Anknüpfung an die Anzahl der beschäftigten ArbeitnehmerInnen gestaffelt: Sie beträgt ab 1.1.2017 für ArbeitgeberInnen, die 25 bis 99 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, € 253,- pro Monat pro nicht besetzte Pflichtstelle. Für ArbeitgeberInnen, die 100 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, ist die Ausgleichstaxe auf € 355,- und für ArbeitgeberInnen, die 400 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, auf € 377,- pro Monat pro nicht besetzte Pflichtstelle angehoben worden. Sie fließt dem Ausgleichstaxfonds zu, der vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verwaltet wird. Aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds werden Förderungen für die berufliche Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen gewährt.</p> <p>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 Prämien in Höhe der niedrigsten Ausgleichstaxe.</p>
§ 7 BEinstG	<p>• 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 Behinderungen das gleiche Entgelt bekommen müssen wie vergleichbare ArbeitnehmerInnen ohne Behinderungen. Sollte dies in der Praxis nicht der Fall sein, so kann der Differenzbetrag beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt werden.</p>
§ 7b BEinstG	<p>• Gibt es einen Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt? Seit 1. 1. 2006 gilt für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen ein Diskriminierungsschutz: Dieser besagt, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Behinderung (unabhängig von einem festgestellten Grad der Behinderung, der Staatsbürgerschaft und der Dauer ihrer Beschäftigung) im Unternehmen nicht benachteiligt werden dürfen! Und zwar</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 oder - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

- **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 StellenbewerberIn 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 (zB 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. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt. So kann eine benachteiligende Bedingung unter Umständen durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt** sein (zB eine schwer zu öffnende Brandschutztüre) oder die Beseitigung einer Barriere für ArbeitgeberInnen eine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Dann müsste aber dennoch geprüft werden, ob nicht durch andere zumutbare Maßnahmen zumindest eine **maßgebliche Verbesserung** der Situation des/der Betroffenen herbeigeführt werden kann.

Eine Diskriminierung liegt auch bei **Belästigung** vor, wenn ein/e ArbeitnehmerIn vom/von der ArbeitgeberIn selbst belästigt wird oder diese/r es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen; weiters, wenn der/die ArbeitnehmerIn durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird oder durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

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 (zB durch Beschimpfungen, Hänseleien etc).

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

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

Personen, die meinen, sie wären von einer Diskriminierung betroffen, können ua bei folgenden Stellen **Beratung und Unterstützung** einholen: bei der zuständigen Stelle des Sozialministeriumservice, beim Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Kammer für Arbeiter und Angestellte, beim Österreichischen Behindertenrat (vormals ÖAR) oder beim Behindertenanwalt.

In weiterer Folge ist ein **Antrag** an die Schlichtungsstelle bei der zuständigen **Landesstelle des Sozialministeriumservice** zu stellen. Dort wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet. Ziel des Verfahrens ist eine gütliche Einigung zwischen den Parteien. Es soll ein einvernehmlicher Ausgleich der Interessengegensätze gefunden werden. 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.

Anmerkungen

§ 7c BEinstG

§ 7d BEinstG

§ 7k BEinstG

Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Schadenersatz oder auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung (zB: der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme). Zusätzlich kann auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend gemacht werden. Es ist jedoch nicht möglich, den Abschluss eines Arbeitsvertrages einzuklagen. Bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Wahlrecht zwischen Anfechtung der Beendigung oder der Geltendmachung von Schadenersatz.

Beachte! Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind unterschiedlich und zum Teil sehr kurz (zB: bei diskriminierender Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn: 14 Tage; bei Ablehnung einer Bewerbung: sechs Monate etc).

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

Eine **Besonderheit** dieses Gesetzes ist, dass **auch Angehörige** von Menschen mit Behinderung oder im Naheverhältnis stehende Personen – also Personen, die selbst keine Behinderung haben – unter den **Schutz dieses Gesetzes fallen**. Wird zB mit einer Stellenbewerberin als Mutter eines Kindes mit einer Behinderung aus dem Grund kein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, weil der/die ArbeitgeberIn zu viele Abwesenheiten aufgrund der behinderungsbedingten Betreuung des Kindes befürchtet, wird eine Diskriminierung vorliegen. Auch hier ist eine Klage bei Gericht möglich, sofern keine Lösung im Schlichtungsverfahren erzielt wird.

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

Im Arbeitsleben wird oft die Meinung vertreten, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen generell ein erhöhtes Urlaubsausmaß haben. Ein erhöhtes Urlaubsausmaß für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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?**

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz.

- a) Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen**

Wollen ArbeitgeberInnen das Arbeitsverhältnis mit begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen kündigen, muss 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.

Den Kündigungsschutz gibt es aber erst **nach einer gewissen Dauer** des Arbeitsverhältnisses: Bei Arbeitsverhältnissen, die bis zum 31.12. 2010 abgeschlossen wurden, wird der Kündigungsschutz nach Ablauf von **sechs Monaten** wirksam. Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.1. 2011 neu begründet werden, wird der Kündigungsschutz für Menschen, die den Begünstigtenstatus bereits haben, erst nach dem Ablauf von **vier Jahren** wirksam. Anderes gilt für Menschen, die den Begünstigtenstatus innerhalb dieses Vierjahreszeitraumes erst feststellen lassen, für sie wird der Kündigungsschutz wie bisher bereits nach dem Ablauf von **sechs Monaten** wirksam. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Behinderung bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden hat oder erst nachträglich eingetreten ist. Beispiele: In einem Fall tritt die Behinderung eines AN erst nach Beginn des

Arbeitsverhältnisses ein (zB durch eine Krebserkrankung) und dem AN wird daraufhin der Begünstigtenstatus zuerkannt. In einem anderen Fall war die Behinderung bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses schon vorhanden (zB aufgrund einer chronischen Erkrankung), der AN verfügt aber noch nicht über die Begünstigteneigenschaft, sondern lässt sie erst während des Arbeitsverhältnisses feststellen. 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 auch 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 beeinträchtigt 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 die selbe Weise beendet. Sollten mehrere Befristungen aneinandergereiht werden, ist dies jedoch in der Regel ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag, der die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsvertrages entfaltet.

Einvernehmliche Auflösung: ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn kommen überein, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. In diesem Fall müssen **keine Fristen oder Termine** eingehalten werden. Auch bedarf es **keiner Zustimmung einer dritten Stelle**. Die Auflösung ist **zu jedem Termin möglich** (zB: heute, morgen, in drei Wochen etc).

Kündigung: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann einseitig sowohl durch den/die ArbeitgeberIn als auch durch den/die ArbeitnehmerIn gelöst werden. Diese einseitige Willenserklärung ist ausschließlich empfangsbedürftig. In der Regel müssen bestimmte Termine und Fristen, die durch das Gesetz (Angestelltengesetz, Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) bzw anzuwen-

Anmerkungen

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Zeitablauf

Einvernehmliche Auflösung

Kündigung

<p>Anmerkungen</p> <p>Besonderer Kündigungsschutz</p>	<p>denden Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag vorge- sehen sind, eingehalten werden. Will der/die ArbeitgeberIn begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen kündigen, beträgt die Kündigungsfrist zu- mindest vier Wochen, wenn nicht schon aufgrund anderer Vorschriften eine längere Kündigungsfrist gilt.</p> <p>Bei bestimmten ArbeitnehmerInnengruppen lässt das Gesetz die rechts- wirksame Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn nur bei gerichtlicher oder behördlicher Entscheidung über das Vorliegen bestimmter Kündi- gungsgründe zu. Dies wird „besonderer Kündigungsschutz“ genannt. Schwangere Arbeitnehmerinnen, Präsenzdienler, Lehrlinge, Betriebsrats- mitglieder, Behindertenvertrauenspersonen (StellvertreterInnen) gehören zu dieser Gruppe der besonders kündigungsgeschützten Personen. Auch begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen haben einen besonderen Kün- digungsschutz, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspru- ches der Kündigung bereits eine gewisse Zeit gedauert hat (länger als sechs Monate bzw vier Jahre, siehe dazu oben).</p> <p>Will der/die ArbeitgeberIn eine/n begünstigte/n behinderte/n Arbeitneh- merIn kündigen und der Kündigungsschutz ist bereits wirksam geworden, muss er/sie zuvor einen Antrag beim Behindertenausschuss (eingerrich- tet bei der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice) auf Zustimmung zur Kündigung einbringen. Erst wenn der Behindertenaus- schuss eine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat, darf eine Kündigung ausgesprochen werden (andernfalls wäre sie grundsätzlich rechtsunwirk- sam). Der Behindertenausschuss ist ein Gremium aus VertreterInnen des Sozialministeriumservice, der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen- vertretungen, VertreterInnen der Menschen mit Behinderungen und Vertre- terInnen des Arbeitsmarktservice.</p> <p>ArbeitgeberInnen haben vor Einleitung des Kündigungsverfahrens ver- pflichtend den Betriebsrat bzw die Personalvertretung und die Behin- dertenvertrauensperson zu verständigen, der/die innerhalb einer Woche hiezuh Stellung nehmen kann. Ferner hat das Sozialministeriumservice Vor- sorge zu treffen, dass vor Durchführung eines Kündigungsverfahrens die Parteien von einer unbürokratischen, niederschweligen und kostenfreien Krisenintervention Gebrauch machen können (zB durch den Einsatz von sogenannten Beruflichen Assistenzen wie Arbeitsassistenten ua).</p> <p>Der Betriebsrat bzw die Personalvertretung und die Behindertenvertrauens- person haben im Verfahren vor dem Behindertenausschuss ein Anhörungs- recht, der/die begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn hat Parteistellung. Das Sozialministeriumservice bietet während des Verfahrens Betreuung und Beratung sowie Fördermaßnahmen an, um das von der Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnis zusätzlich zu sichern. Gegen den Bescheid des Behindertenausschusses kann eine Beschwerde beim Sozialministerium- service eingebracht werden. Über die Beschwerde entscheidet das Bundes- verwaltungsgericht.</p> <p>Dieser besondere Kündigungsschutz nach dem BEinstG ist kein absoluter Kündigungsschutz. Das Gesetz selbst nennt drei Gründe, bei deren Vorlie- gen die Zustimmung zur Kündigung wohl erteilt werden wird:</p> <p>Kündigungsgründe trotz Kündigungsschutz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wegfall des Arbeitsplatzes des begünstigten behinderten Arbeitneh- mers/der Arbeitnehmerin, sofern im Unternehmen kein geeigneter Er- satzarbeitsplatz vorhanden ist, • Arbeitsunfähigkeit des begünstigten behinderten Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, wenn eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist, • beharrliche Pflichtverletzung durch den bzw die begünstigte/n behin- derte/n ArbeitnehmerIn. <p>Im konkreten Einzelfall kommt es zu einer Interessenabwägung. Es wird</p>
---	---

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. Wird die Zustimmung nachträglich erteilt, wird die Kündigung rückwirkend mit dem Zeitpunkt der Kündigung wirksam. Das Vorliegen eines Kündigungsgrundes, die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung und das Diskriminierungsverbot 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 Begünstigteneigenschaft**, dann ist der/die ArbeitgeberIn davon zu informieren. Sollte ein Grad der Behinderung von 50% oder mehr festgestellt werden, so tritt der besondere Kündigungsschutz rückwirkend ab dem Datum des Einganges 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 vorliegen (zB beharrliche Pflichtverletzung, Gesundheitsgefährdung etc). Eine **ungerechtfertigte Entlassung** beendet allerdings das Arbeitsverhältnis eines/einer begünstigten behinderten Arbeitnehmers/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 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 Abschlusses 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 behin-

Anmerkungen

Entlassung/Austritt

§ 8a BEinstG

§ 15 BEinstG

Anmerkungen

derten ArbeitnehmerInnen, für die Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds bezogen wurden, der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice die Beendigung mitzuteilen.

§ 16 BEinstG

• **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 Arbeitsmarktsservice 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.

§ 17 BEinstG

• **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.



1. Für welche ArbeitnehmerInnen gilt das BEinstG?



2. Können begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen gekündigt werden?



3. Haben ArbeitnehmerInnen mit Behinderung mehr Urlaub?

Die Behindertenvertrauensperson

Anmerkungen

Die **Behindertenvertrauensperson (BVP)** ist die Ansprechperson für Menschen mit Behinderungen im Betrieb. Da die Behindertenvertrauensperson selbst dem Kreis der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen angehört, ist über den Weg der Selbstbetroffenheit ein besonderes Verständnis für die Anliegen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen und Hilfestellung für die nachhaltige Inklusion in die Arbeitswelt vorhanden.

Die **gesetzliche Verankerung der Behindertenvertrauensperson** im Jahr 1982 war eine langjährige Forderung der Vertretungen der Menschen mit Behinderungen. Die Regelungen entsprechen zum Teil den Bestimmungen über die Jugendvertretung und zum Teil wird auf die analoge Anwendung der für den Betriebsrat geltenden Bestimmungen im ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) verwiesen. Mit 1.1.2011 erfolgte durch eine Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes eine Stärkung der Rechtsstellung der Behindertenvertrauensperson und der StellvertreterInnen. Dadurch soll erreicht werden, dass insbesondere in größeren Betrieben die Behindertenvertrauensperson und ihre StellvertreterInnen auf allen betrieblichen Ebenen (sowohl im Betrieb als auch auf Unternehmens- und Konzernebene) besser aufeinander abgestimmt und effektiver die Interessen der ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen vertreten können.

Die Behindertenvertrauensperson

Die gesetzlichen Grundlagen zur Behindertenvertrauensperson finden sich in § 22a BEinstG mit Verweisen auf das ArbVG.

1. Voraussetzungen

Nach der seit 1.1.2011 geltenden Regelung sind bei einer dauernden Beschäftigung von mindestens 5 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb von diesen Behindertenvertrauenspersonen und StellvertreterInnen als Organ (Individualorgan) zu wählen:

Bei der Beschäftigung von 5 bis 14 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen:

eine Behindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn,

bei der Beschäftigung ab 15 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen:

eine Behindertenvertrauensperson und zwei StellvertreterInnen,

bei der Beschäftigung ab 40 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen:

eine Behindertenvertrauensperson und drei StellvertreterInnen.

Die Anzahl der StellvertreterInnen wurde daher auf maximal 3 Personen angehoben und die StellvertreterInnen können im Auftrag der Behindertenvertrauensperson auch bei deren Anwesenheit Interessenvertretungsaufgaben wahrnehmen. Erforderlichenfalls kann eine Geschäftsordnung erlassen werden.

Anmerkung:

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

Begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen: ArbeitnehmerInnen, welche nachweislich einen Grad der Behinderung von mindestens 50% aufweisen.

§ 22a Abs 1 BEinstG

Anmerkungen	<p>Betrieb: eine Organisationseinheit, in der ein/e BetriebsinhaberIn mit ArbeitnehmerInnen und unter Einsatz von technischen oder immateriellen Betriebsmitteln einen betrieblichen Zweck verfolgt (dh, es wird ein Arbeitsergebnis erzielt: zB ein Produkt erzeugt oder eine Dienstleistung angeboten).</p>
§ 22a Abs 2 BEinstG	<p>2. Wie wird gewählt?</p> <p>Nach Tunlichkeit ist die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihrer StellvertreterInnen gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchzuführen.</p> <p><i>Anmerkung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist, wenn erst während der laufenden Funktionsperiode des Betriebsrates die Voraussetzungen für die Wahl einer Behindertenvertrauensperson erfüllt werden? Die Wahl der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) soll durchgeführt werden, wobei die Funktionsperiode verkürzt werden müsste (Beschluss des „Gremiums“), damit die nächste Wahl der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) gemeinsam mit der Wahl des Betriebsrates durchgeführt werden kann. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Wenn sowohl der Gruppe der ArbeiterInnen als auch der Gruppe der Angestellten mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen angehören, so ist in jeder Gruppe eine Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) zu wählen.</p> </div>
§ 22a Abs 3 BEinstG	<p><i>Anmerkung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist, wenn nicht jeder Gruppe mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen angehören? Variante 1: In der Gruppe der Angestellten sind sechs, in der Gruppe der ArbeiterInnen sind zwei begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen: Es ist bei der Gruppe der Angestellten mitzuwählen; die gewählte Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) vertritt die Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen der Gruppe der ArbeiterInnen mit. Variante 2: In beiden Gruppen sind zusammen nur fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt: Es ist die Wahl mit der Gruppe der ArbeitnehmerInnen durchzuführen, der die größere Zahl der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen angehört; bei gleicher Zahl bei der ArbeitnehmerInnengruppe, die mehr Betriebsratsmitglieder zu wählen hat. <p>Wird nur ein Betriebsrat gewählt (gemeinsamer Betriebsrat), so ist die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) bei diesem mitzuwählen.</p>
§ 22a Abs 3 BEinstG	<p>3. Wer ist aktiv wahlberechtigt?</p> <p>Alle begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen, welche am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.</p> <p><i>Anmerkung:</i></p> <p>Tag der Wahlausschreibung ist jener Tag, an dem der Wahlvorstand die Durchführung der Wahl in Form einer Wahlkundmachung (durch Anschlag) ausschreibt.</p>
§ 22a Abs 4 BEinstG	<p>4. Wer kann gewählt werden (passives Wahlrecht)?</p> <p>Alle begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben.</p>

Anmerkung:

- Der/Die Ehegatte/-gattin oder „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 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zur Anwendung. Das sind jene Bestimmungen, die die sehr formalistische Wahl des Betriebsrates regeln.

Wie wird gewählt?

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

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

1. für den Betriebsrat
2. für die Behindertenvertrauensperson

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

a) Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes:

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

Wird die Wahl der Behindertenvertrauensperson ausnahmsweise nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchgeführt, weil eine BVP (StellvertreterIn) erstmalig gewählt wird und nicht bis zur nächsten BR-Wahl zugewartet werden möchte, so kann der/die an Lebensjahren älteste begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn eine **Gruppenversammlung** der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen einberufen.

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

b) Wahl des Wahlvorstandes:

Der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl sollte durch Beschluss der Betriebsversammlung auch für die Wahl der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) zuständig gemacht werden.

Vereinfachtes Wahlverfahren nach § 58 ArbVG

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

Die Einbringung von Wahlvorschlägen ist nicht zwingend vorgesehen, es können aber welche eingebracht werden.

Der/Die ArbeitgeberIn ist unverzüglich von der Wahl des Wahlvorstandes 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 der Tag der letzten

Anmerkungen

§ 22a Abs 5 BEinstG

Teilversammlung) beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen.

Die Liste muss binnen zwei Tagen nach Erhalt der Verständigung zur Verfügung stehen.

Dieses Verzeichnis beinhaltet Familienname, Vorname, Geburtsdatum wie auch den Tag des Eintritts in den Betrieb und Angaben darüber, welche begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen voraussichtlich wegen Urlaub, Karenzurlaub, evtl Präsenzdienst, Krankheit oder Ausübung des Berufes am Wahltag an der Stimmabgabe verhindert sind.

Der **Wahlvorstand** hat zur Überprüfung der Richtigkeit der Daten, besonders der Gruppenzugehörigkeit, ein **Recht auf erforderliche Auskünfte**. Der Wahlvorstand streicht nun jene, die nicht wahlberechtigt sind, aus der Liste. Überdies fügt er die vom/von der ArbeitgeberIn zu Unrecht nicht angeführten begünstigt behinderten ArbeitnehmerInnen hinzu. Danach hat der Wahlvorstand die **Wählerliste** zu erstellen und sie 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 folgende Punkte zu enthalten:

- die Mitteilung, dass neben dem Betriebsrat auch eine **Behindertenvertrauensperson** (StellvertreterInnen) gewählt wird;
- **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 vereinfachten Wahlverfahren, spätestens eine Woche vor dem ersten Wahltag);
- **die Bestimmung**, dass jeder Wahlvorschlag höchstens eine Behindertenvertrauensperson und eine/n StellvertreterIn (bzw zwei oder drei StellvertreterInnen) enthalten darf;
- die Angabe, wo und wann zugelassene Wahlvorschläge und die Namen der **kandidierenden WahlwerberInnen zur Einsicht aufliegen**;
- die Vorschrift, dass eine **Stimme nur für die zugelassenen Wahlvorschläge** gültig abgegeben werden kann, sofern solche eingebracht wurden;
- wie die **Stimmabgabe** erfolgt.

Die Wahl hat **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 ein/e StellvertreterIn oder zwei bzw drei 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 der Behindertenvertrauensperson als eine Unterstützungsunterschrift angerechnet werden. Gibt es **keine** Wahlvorschläge, so kann jede/r passiv wahlberechtigte begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn gewählt werden.

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 zur Behindertenvertrauensperson 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 erhielten. 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. 11 Stimmen wurden abgegeben. Davon: 5 gültige Stimmen und 6 ungültige. Keine Mehrheit der abgegebenen Stimmen, daher ist das Wahlverfahren nochmals durchzuführen.

h) Das Wahlergebnis ist durch Anschlag im Betrieb kundzumachen

Der Wahlvorstand hat das Ergebnis der Wahl im Betrieb anzuschlagen, nachdem die gewählte Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) ihr Mandat angenommen hat.

i) Niederschrift und Wahlakten

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

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

Die Wahlkundmachung; die Wählerliste; die Wahlvorschläge; das Verzeichnis der zur brieflichen Stimmabgabe Berechtigten; die Wahlkarten der WahlkartenwählerInnen, die zur Wahl zugelassen wurden; die Wahl-

karten der BriefwählerInnen, die kein Wahlkuvert geschickt haben; die ungeöffneten Wahlkuverts der BriefwählerInnen, die keine Wahlkarte geschickt haben; die ungeöffneten Briefumschläge der BriefwählerInnen, deren Stimme zu spät eingetroffen ist; das Abstimmungsverzeichnis; die Stimmzettel; die Berechnung des Wahlergebnisses; die Niederschrift.

Die **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 Behindertenvertrauensperson den versiegelten **Wahlakt zu übergeben**. Der Wahlakt ist bis zur Beendigung der Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson **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)

Sie beträgt wie die des Betriebsrates vier bzw **bei Neukonstituierungen nach dem 31.12.2016 fünf Jahre**. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung bzw dem Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgt. Die Tätigkeitsdauer endet mit dem Ablauf der Funktionsperiode von vier bzw nun fünf Jahren (In Dienststellen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die nicht unter die Bestimmungen des ArbVG fallen, beträgt die Funktionsperiode fünf Jahre).

Anmerkung:

Nicht eindeutig aus dem Gesetz erkennbar ist, ob die vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, die dessen Neuwahl zur Folge hat, auch zur Beendigung der Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) führt. Nachdem die Behindertenvertrauensperson gemäß § 22a Abs 1 BEinstG als eigenes (Individual)organ anzusehen ist, hat sie mE – wenn die BVP-Wahl wieder gemeinsam mit der BR-Wahl abgehalten werden soll – zuvor ihre Funktionsperiode durch Rücktritt zu beenden.

Unabhängig davon können ua folgende **Tatbestände die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson** (StellvertreterIn) vorzeitig beenden (sinngemäße Anwendung der §§ 62 und 64 Abs 1 und 4 ArbVG), wenn:

- der Betrieb dauernd eingestellt wird,
- die Behindertenvertrauensperson aus dem Betrieb ausscheidet,
- die Behindertenvertrauensperson ihren Rücktritt erklärt,
- in einer Versammlung aller begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen die Mehrheit die Enthebung ihrer Behindertenvertrauensperson beschließt (die Versammlung kann von dem/der an Lebensjahren ältesten begünstigten behinderten ArbeitnehmerIn einberufen werden),
- das Gericht die Wahl für ungültig erklärt,
- die ArbeitnehmerInnengruppe, die die Behindertenvertrauensperson gewählt hat, diese wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.

Betrifft der Endigungstatbestand nur die Behindertenvertrauensperson, so tritt an seine/ihre Stelle der/die gewählte StellvertreterIn. Nach Ablauf der Funktionsperiode soll darauf geachtet werden, dass eine **Neuwahl** der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) durchgeführt wird, andernfalls haben die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen **keine eigene Vertretung mehr!**

7. Aufgaben der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn)

§ 22a Abs 7 BEinstG

Allgemein

Die Behindertenvertrauensperson (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/e betraute/r StellvertreterIn) eine **Versammlung aller begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen** einberufen.

Anmerkung:

- Diese umfassende Interessenwahrnehmungspflicht ist jener des Betriebsrates gemäß § 38 ArbVG nachgebildet, wobei die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat diese Aufgabe 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 Behindertenvertrauensperson immer mitzudenken.
- Die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) hat ihre Tätigkeit **tunlichst ohne Störung des Betriebes** zu vollziehen, was aber nicht heißt, dass sie ihre Tätigkeit nur in der Freizeit ausüben darf. Ein Problem ist in jenem Moment aktuell, in dem es auftritt. Selbstständige Anordnungen, die in die Führung und in den Gang des Betriebes eingreifen, können weder vom Betriebsrat noch von der Behindertenvertrauensperson gemacht werden.
- Die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) kann zu ihren Beratungen die **zuständige freiwillige Berufsvereinigung (Gewerkschaft)** oder die **gesetzliche Interessenvertretung (Kammer für Arbeiter und Angestellte)** beiziehen. VertreterInnen von Gewerkschaften und Arbeiterkammern können auch in den Betrieb kommen, jedoch ist der/die ArbeitgeberIn vorab davon zu informieren.
- Der Betriebsrat hat der Behindertenvertrauensperson bei der Erfüllung der Aufgaben beizustehen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- Für die Dienststellen des Bundes, der Länder und der Gemeinden gilt, sofern nicht die Bestimmungen des ArbVG Anwendung finden, das jeweilige Personalvertretungsrecht.

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

§ 22a Abs 8 und 9
BEinstG

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

Anmerkung:

Insbesondere hat die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) 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, dass der besondere Kündigungsschutz eingehalten wird, dass ein allfälliger Anspruch auf Zusatzurlaub (wenn es zB der anwendbare Kollektivvertrag vorsieht) gewährt wird, dass die Arbeitsplätze für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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 Behindertenvertrauensperson kann eine Beseitigung der Mängel auch direkt bei dem/der ArbeitgeberIn einfordern. Es hat sich jedoch in der Praxis gezeigt, dass ein gemeinsames Vorgehen von Behindertenvertrauensperson 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 Behinderungen hinzuweisen ...

Anmerkung:

Die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) hat hier ein **unmittelbares Vorschlagsrecht** im Bereich der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen sowie bezüglich beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen.

... an allen Sitzungen des Betriebsrates und Betriebsausschusses bzw meinungsbildenden Gremien 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 Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn), 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 Sandro Beer.

Die Behindertenvertrauensperson (bzw der/die damit betraute StellvertreterIn) hat das Recht, **an allen Sitzungen des Betriebsrates während der gesamten Dauer beratend teilzunehmen**. Der Behindertenvertrauensperson kommt jedoch kein Stimmrecht zu. Der Betriebsrat hat daher rechtzeitig dazu einzuladen.

In einer Betriebsratssitzung werden vielfach Themen besprochen, die für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen unmittelbar relevant sind, ohne dass zunächst daran gedacht wird. Beispiel: Eine Änderung der Gleitzeitvereinbarung – ein an sich neutrales Thema – hat auch Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen. 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 Behinderungen in die Sitzungen des Betriebsrates einbringen.

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

Anmerkungen

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) aktiv zu unterstützen: Er/Sie muss sich mit der Behindertenvertrauensperson beraten und die erforderlichen Auskünfte zur Aufgabenerfüllung erteilen. Insbesondere hat er/sie die Behindertenvertrauensperson über wichtige, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten, 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 (StellvertreterIn) hat auch dann, wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ein unmittelbares Vertretungsrecht gegenüber dem/der ArbeitgeberIn! Eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson ist aber geboten, weil sie nur gemeinsam die Belange aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb bestmöglich wahrnehmen können.

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, vor Einleitung des Kündigungsverfahrens den Betriebsrat bzw die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson zu verständigen, der/die innerhalb einer Woche hiezu Stellung nehmen kann.

Anmerkung:

- Das Sozialministeriumservice hat Vorsorge zu treffen, dass vor Durchführung eines Kündigungsverfahrens die Parteien von einer unbürokratischen, niederschweligen und kostenfreien **Krisenintervention** Gebrauch machen können (zB durch den Einsatz von Beruflichen Assistenzen, wie Arbeitsassistenten ua). Der Behindertenausschuss hat im Ermittlungsverfahren neben dem Betriebsrat bzw der Personalvertretung nun auch die Behindertenvertrauensperson (bzw den/die beauftragte/n StellvertreterIn) zu hören.

8. Persönliche Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn):

§ 22a Abs 10 BEinstG

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

Grundsätze der Mandatsausübung (§ 115 ArbVG)

- Das Mandat der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) ist ein **Ehrenamt**, das neben den Berufspflichten auszuüben ist. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist die Behindertenvertrauensperson 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 Behinderteneinstellungsgesetz ist der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) die erforderliche **Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes** zu gewähren: Die Tätigkeit muss zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) gehören und die Ausübung dieser Tätigkeit muss während der Arbeitszeit erforderlich sein. Die Behindertenvertrauensperson 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 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 im Betrieb ab 150 begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen die Behindertenvertrauensperson (oder ein/e beauftragte/r StellvertreterIn) von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.
Sonderbestimmungen gibt es für die Freistellung von Zentral- bzw Konzernbehindertenvertrauenspersonen (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 Entgeltes bzw in sinngemäßer Anwendung des § 117 Abs 5 ArbVG auch einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung hat.
- **Bildungsfreistellung** (§ 118 ArbVG)
Die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) hat innerhalb ihrer Funktionsperiode Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts, wenn sie an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnimmt. Die Dauer beträgt bis zu drei Wochen. Für Behindertenvertrauenspersonen (StellvertreterInnen), deren „Konstituierung“ **nach dem 31.12.2016** erfolgt, beträgt die Bildungsfreistellung **drei Wochen und drei Arbeitstage**. 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 (oder ein/e beauftragte/r StellvertreterIn) **bis zu einem Jahr** an einer Ausbildungsmaßnahme teilnimmt. Der/Die ArbeitgeberIn muss die Behindertenvertrauensperson freistellen. Eine Fortzahlungsverpflichtung des Entgelts besteht nicht.

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

Da die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) dieselben persönlichen Rechte und Pflichten wie Betriebsratsmitglieder hat, gelten bei beabsichtigter Kündigung einer Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) nicht die Kündigungsschutzbestimmungen nach dem BEinstG, sondern es gelten die **Schutzvorschriften nach dem ArbVG**. Eine Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) kann daher in der Regel nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt bzw entlassen werden.

- **Sachaufwand für die Behindertenvertrauensperson** (StellvertreterIn)

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben hat der/die BetriebsinhaberIn der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Behindertenvertrauensperson angemessenen Ausmaß unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

- **Ersatz der Barauslagen der Behindertenvertrauensperson** (StellvertreterIn)

Barauslagen der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) werden aus den Mitteln des **Ausgleichstaxfonds** ersetzt, sofern kein Ersatz der Kosten aufgrund anderer Rechtsvorschriften erfolgt.

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

§ 22a Abs 15 BEinstG



4. Wann kann eine Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) im Betrieb gewählt werden?



5. Was sind die Kernaufgaben der Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn)?



6. Wie ist das Zusammenspiel zwischen Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson geregelt?

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 grundsätzlich vier bzw. neu fünf Jahre.

Die Zentralbehindertenvertrauensperson (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 Behindertenvertrauenspersonen 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 grundsätzlich vier bzw. neu 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 Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn). Jedoch können aus der allgemeinen Betriebsratsumlage spezielle Maßnahmen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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 (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 Behinderungen im Betrieb gemäß § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG

§ 97 Abs 1 ArbVG

Musterbetriebsvereinbarung

1. Präambel

Die Förderung der uneingeschränkten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen 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 Behinderungen in einen sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen. Sie soll weiters zur Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen 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 Behinderungen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einsetzen und weiterentwickeln können. Es ist das gemeinsame 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 Chancengleichheit, uneingeschränkte Teilhabe und Gleichstellung für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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 Behinderungen:

a) Ziele

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

b) Strategische Ansätze

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte

- Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in allen Bereichen, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden könnten
- Einstellung von Menschen mit Behinderungen; Ausbildung von Lehrlingen mit Behinderung
- Gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen
- regelmäßige Personalentwicklungsgespräche mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen
- Ermöglichen der 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 Behinderungen 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 Behinderungen 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 Behinderungen ist auch in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat sollen bereits in der Planungsphase mit einbezogen werden.
- Bei internen oder externen Stellenausschreibungen soll grundsätzlich geprüft werden, ob der neu zu besetzende Arbeitsplatz für eine Person, die eine Behinderung hat, geeignet ist. Der frei werdende Arbeitsplatz ist der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.
- Frauen mit Behinderungen sind bei personellen Maßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen.
- Die Ausbildung und Einstellung von Lehrlingen mit Behinderungen ist anzustreben.
- Bei Rationalisierungs- oder Umstrukturierungsmaßnahmen hat die **Firma ABC** für eine adäquate Versetzung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen vorrangig zu sorgen, wenn der bisherige Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann.

b) Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

- Die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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 durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, MitarbeiterInnen mit Behinderungen auch die Ausübung höher eingestufte Tätigkeiten ermöglicht werden. Die **Firma ABC** trägt daher Sorge, dass all ihre MitarbeiterInnen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.
- 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 Behinderungen 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 Behinderungen abgebaut werden.

d) Stellenbesetzung in- und extern

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen, die sich auf eine intern ausgeschriebene Stelle bewerben, sollen bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- Grundsätzlich wird bei öffentlichen Stellenausschreibungen die Klausel „Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind erwünscht“ verwendet.
- Die Personalabteilung wird alle einlangenden Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson unverzüglich zur Einsicht vorlegen.

e) Arbeitsplatzgestaltung

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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** (zB Sicherheitsvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (zB Sozialministeriumservice, Arbeitsspektroskopat, 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 Arbeitszeitregelung 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 Behinderungen 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 Behinderungen in das Arbeitsleben und in die Gesellschaft zu gewährleisten, vertritt die **Firma ABC** den Grundsatz „Rehabilitation statt Rente“.

h) Teilzeit

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn die Verkürzung der Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist und die Ausgestaltung 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 Behinderungen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.
- Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen barrierefrei gestaltet sind. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Sanitärräumlichkeiten für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich gemacht werden.
- 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 sie 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 Behinderungen über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen 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 ... in Kraft.

Ort, Datum

Für die Firma ABC

Für den Betriebsrat

Die Behindertenvertrauensperson

Förderprogramme zur beruflichen Inklusion sowie andere Begünstigungen für Menschen mit Behinderung

Anmerkungen

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.

§ 6 BEinstG

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.

Förderprogramme zur beruflichen Integration bzw Inklusion

Förderprogramme

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:

A. Förderungen an ArbeitnehmerInnen

Förderungen an ArbeitnehmerInnen

- **Ausbildungsbeihilfe im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung**
- **Arbeitsplatzbezogene Förderungen erleichtern den Eintritt ins Erwerbsleben und die Erhaltung bestehender Arbeitsplätze:**
 - Schulungskosten
 - Gebärdensprachdolmetschkosten
 - technische Arbeitshilfen/Arbeitsplatzadaptierungen
 - Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit/Förderungen bei behinderungsbedingten Mehraufwänden/Förderungen für bauliche Maßnahmen

Anmerkungen

- **Mobilitätsförderungen zur Erreichung des Arbeitsplatzes oder zur Ausübung der Beschäftigung**

- Transportkosten
- Orientierungs- und Mobilitätstraining
- Anschaffung eines Blindenführhundes
- Mobilitätzuschuss
- Zuschuss zur Erlangung der Lenkerberechtigung
- Zuschuss zum Erwerb eines Kraftfahrzeuges

Förderungen für ArbeitgeberInnen

B. Förderungen für ArbeitgeberInnen

- **Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen können Lohnförderungen bezogen werden:**

- Entgeltbeihilfe
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe
- Lohnförderungen für Lehrlinge
- Eingliederungsbeihilfe

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

- Adaptierung von Arbeitsplätzen/Technische Arbeitshilfen
- Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Schulungs- und Ausbildungskosten
- Gebärdensprachdolmetschkosten

- **Abgaben- und Steuerbegünstigungen (siehe Seite 6)**

Dringend anzuraten ist, bereits vor Realisierung eines Fördervorhabens mit der fördernden Stelle (Arbeitsmarktservice, Sozialministeriumservice, Amt der Landesregierung etc) Kontakt aufzunehmen. Dadurch können unnötige Wege erspart werden. Auf die meisten Förderungen besteht kein Rechtsanspruch, die Behörden sind jedoch bei ihren Entscheidungen an vorgegebene Richtlinien gebunden.

Unterstützungsangebote für ArbeitnehmerInnen

C. Unterstützungs- und Dienstleistungsangebote für Menschen mit Behinderungen

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

- Jugendcoaching
- Produktionsschule
- Berufsausbildungsassistenz
- Arbeitsassistenz und
- Jobcoaching

- **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 (zB beim Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle, bei der Bedienung technischer Geräte).

- **Qualifizierungsprojekte und Beschäftigungsprojekte** im gemeinnützigen Bereich oder auch in der freien Wirtschaft

- **Integrative Betriebe:** Integrative Betriebe sind Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Dort arbeiten begünstigte behinderte Menschen in geschützter Atmosphäre im Produktions- und Dienstleistungsbereich. Es besteht ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das sich am jeweils geltenden

Kollektivvertrag orientiert. Zusätzlich wird sowohl eine niederschwellige Qualifizierung als auch ein Zugang zu einer hochwertigen beruflichen Ausbildung mit einem formalen Abschluss angeboten.

Anmerkungen

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.

Andere Begünstigungen

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 (zB als Hausfrau oder Kind) und BezieherInnen einer Mindestsicherung können das Pflegegeld bei der **Pensionsversicherungsanstalt** beantragen.

Zuwendungen gibt es weiters zur **Unterstützung pflegender Angehöriger**, bei der **24-Stunden-Betreuung, durch das Pflegekarengeld (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 Heilbehandlungen, Schulgelder und Internatskosten
- 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 Familienlastenausgleichsgesetz, keinen Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und keine U-Bahn-Steuer in Wien zu entrichten.

Weitere finanzielle Unterstützungen

- Gratis-Autobahnvignette, Mautpflicht-Ermäßigung (Antragsformular beim Sozialministeriumservice erhältlich)
- Befreiung von der Rundfunkgebühr, Zuschuss zum Fernsprechentgelt und Befreiung von der Ökostrompauschale (Antragstellung bei der GIS Gebühren Info Service GmbH)
- Befreiung von der Rezeptgebühr und vom Serviceentgelt für die E-Card (Antragstellung bei der zuständigen Bezirksstelle der Gebietskrankenkasse)
- 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, zB bei den ÖBB, in Museen ua (Antragstellung beim Sozialministeriumservice).
- **Parkausweis gemäß § 29b Straßenverkehrsordnung**
Liegt eine Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel aufgrund einer Behinderung vor, so ist von der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice auf Antrag der Ausweis nach § 29b StVO auszustellen. Mit diesem Ausweis 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 ua auf der Homepage des BMASK (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 (zB www.wien.gv.at).



7. Welche Förderungen bzw Begünstigungen gibt es für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen und welche für ArbeitgeberInnen?

Das Bundes-Behinderten- gleichstellungsgesetz

Anmerkungen

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

Grundzüge
des Gesetzes

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

§ 2 BGStG

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 zB 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 (zB **Verbraucher-geschäfte**: der Abschluss eines Kaufvertrages oder die Inanspruchnahme einer Dienstleistung fallen unter den Diskriminierungsschutz; desgleichen auch die Vermietung von Wohnungen, allerdings ausgeschlossen wäre 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 Behinderungen zugänglich sind. Allerdings ist die gänzliche barrierefreie Gestaltung für vom Bund genützte Gebäude erst ab 1.1.2020 zu verwirklichen.

- **Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?**

§ 4 BGStG

Jede **Person, die eine Behinderung hat** (unabhängig vom Grad ihrer Behinderung, eine förmliche Feststellung des Vorliegens einer Behinderung ist nicht notwendig und unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft), fällt unter den Diskriminierungsschutz und kann gegen eine Diskriminierung vorgehen. Beispiel: Eine Person, die einen Rollstuhl benützt, kann ein Verkaufslokal nicht betreten, weil es nur über mehrere Stufen zugänglich ist und ein Lift oder eine Rampe nicht vorhanden sind. In diesem Fall könnte eine Diskriminierung vorliegen.

Aber auch **Angehörige** und in einem **Naheverhältnis** stehende Personen werden geschützt: Eltern, Schwester oder Bruder sowie Ehe- und LebenspartnerIn oder weitere Angehörige. Beispiel: Wenn Eltern aufgrund der Behinderung ihres Kindes im Restaurant nicht bedient werden, liegt auch eine Diskriminierung der Eltern vor. Aber auch befreundete oder auf sonstige Weise nahestehende Personen 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 Behinderungen durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden: etwa durch **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 (zB Brandschutztüren). Weiters ist zu prüfen, ob die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, wegen **unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar** wäre (zB 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. Dh, 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 (zB durch Beschimpfungen, Lächerlichmachen).

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

§ 10 BGStG

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

Es ist zunächst ein Antrag auf Schlichtung bei der zuständigen Landesgeschäftsstelle 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 Klage bei Gericht auf Schadenersatz 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 Behinderung betroffen fühlen, können sich ua bei folgenden Stellen Beratung und Unterstützung holen: bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice, bei der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR), beim Behindertenanwalt.

Das Bundesbehindertengesetz

Anmerkungen

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

Behindertenanwalt

Der Behindertenanwalt ist zuständig für die **Beratung und Unterstützung** von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Diskriminierungsverbots des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten und ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbstständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

Nähere **Infos zum Thema Gleichbehandlung** finden Sie zB auf der Homepage des Sozialministeriumservice (www.sozialministeriumservice.at), des BMASK (www.sozialministerium.at), des Behindertenanwalts (www.behindertenanwalt.gv.at), der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) oder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (www.oegb.at).

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-9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Telefon: 05 04 77

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
Adresse: A-3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Telefon: 05 7171

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: 0 662/86 87-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark
Adresse: A-8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14
Telefon: 05 77 99-0

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 44-0
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 16-83

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 44-49

Produktionsgewerkschaft PRO-GE
Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon: 01/534 44-69

2. Bundesministerien

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Adresse: A-1011 Wien, Stubenring 1
Telefon: 01/711 00-0
www.sozialministerium.at

Informationsdienst im Internet: www.help.gv.at

Bundesministerium für Finanzen
Adresse: A-1010 Wien, Johannesgasse 5
Telefon: 01/514 33-0
www.bmf.gv.at

3. Landesregierungen

Burgenland
Adresse: A-7000 Eisenstadt, Europaplatz 1
Telefon: 057/600-0
www.burgenland.at

Kärnten
Adresse: A-9020 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.noel.gv.at

Oberösterreich
Adresse: A-4021 Linz, Landhausplatz 1
Telefon: 0 732/7720-111 61
www.ooe.gv.at

Salzburg

Adresse: A-5010 Salzburg, Chiemseehof

Telefon: 0 662/8042-0

www.salzburg.gv.at

Steiermark

Adresse: A-8010 Graz, Hofgasse 12

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-6901 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-9010 Klagenfurt, Kumpfgasse 23–25

Telefon: 0 463/5864-0

Niederösterreich

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

Telefon: 0 2742/31 22 24

Oberösterreich

Adresse: A-4020 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-6903 Bregenz, Rheinstraße 32/2
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.behindertenanwalt.gv.at

6. Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs (ÖAR)

Adresse: A-1010 Wien, Stubenring 2/1/4
Telefon: 01/513 15 33-150
www.oeaar.or.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 44-0
www.oegb.at

Wirtschaftskammer Österreich
Adresse: A-1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Telefon: 01/05 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
Internet: www.ams.or.at

AMS Landesstellen:

AMS Burgenland
Adresse: A-7000 Eisenstadt, Permayerstraße 10
Telefon: 0 2682/692-0

AMS Kärnten
Adresse: A-9021 Klagenfurt, Rudolfsbahngürtel 42
Telefon: 0 463/3831-0

AMS Niederösterreich
Adresse: A-1013 Wien, Hohenstaufengasse 2
Telefon: 01/531 36-0

Anmerkungen

AMS Oberösterreich

Adresse: A-4021 Linz, Europaplatz 9

Telefon: 0 732/6963-0

AMS Salzburg

Adresse: A-5027 Salzburg, Auerspergstraße 67a

Telefon: 0 662/8883-0

AMS Steiermark

Adresse: A-8020 Graz, Babenbergerstraße 33

Telefon: 0 316/7081-0

AMS Tirol

Adresse: A-6020 Innsbruck, Amraser Straße 8

Telefon: 0 512/58 46 64-0

AMS Vorarlberg

Adresse: A-6901 Bregenz, Rheinstraße 33

Telefon: 0 5574/691-0

AMS Wien

Adresse: A-1030 Wien, Ungargasse 37

Telefon: 01/87 871-0

Internetportal zum Thema Arbeit und Behinderung

Internet: www.arbeitundbehinderung.at

C STEUERN

Finanzlandesdirektionen

Internet: www.bmf.gv.at

Landesstellen:

Finanzlandesdirektion für Kärnten

Adresse: A-9020 Klagenfurt, Dr. Hermannngasse 3

Telefon: 0 463/539-0

Finanzlandesdirektion für Oberösterreich

Adresse: A-4020 Linz, Zollamtstraße 7

Telefon: 0 732/760 520-0

Finanzlandesdirektion für Salzburg

Adresse: A-5020 Salzburg, Aignerstraße 10

Telefon: 0 662/6380-0

Finanzlandesdirektion für Steiermark

Adresse: A-8010 Graz, Conrad von Hötzendorf-Straße 14–18

Telefon: 0 316/8810-0

Finanzlandesdirektion für Tirol

Adresse: A-6020 Innsbruck, Innrain 32

Telefon: 0 512/505-0

Finanzlandesdirektion für Vorarlberg

Adresse: A-6800 Feldkirch, Schillerstraße 2

Telefon: 0 5522/3441-0

Finanzlandesdirektion für Wien, Niederösterreich und Burgenland
Adresse: A-1030 Wien, Vordere Zollamtsstraße 7
Telefon: 01/711 25-0

Anmerkungen

GIS – Gebühren Info Service GmbH (Zentrale)
Adresse: A-1040 Wien, Faulmannngasse 4
Telefon: 0810 00 10 80

D SOZIALE SICHERHEIT

Pensionsversicherungsanstalt

Hauptstelle:
Adresse: A-1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1
Telefon: 0 50303-0
www.pensionsversicherungsanstalt.at

Landesstellen:

Landesstelle Burgenland
Adresse: A-7001 Eisenstadt, Ödenburger Straße 8
Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Kärnten
Adresse: A-9021 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-4021 Linz, Bahnhofplatz 8
Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Salzburg
Adresse: A-5021 Salzburg, Schallmooser Hauptstraße 11
Telefon: 0 50303-0

Landesstelle Steiermark
Adresse: A-8021 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-1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1
Telefon: 0 50303-0


Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
Adresse: A-1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Telefon: 059 3932 0000
www.auva.at

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	
SR-15	Bedarfsorientierte Mindestsicherung	
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-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 18. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

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

Beantwortung der Fragen

Anmerkungen

- F 1: Für ArbeitnehmerInnen mit einem Grad der Behinderung unter 50% sowie für jene ArbeitnehmerInnen, die zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen gehören. Dh, wenn ein Bescheid des Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt) vorliegt, der besagt, dass ein Grad der Behinderung im Ausmaß von mindestens 50% vorliegt.
- F 2: Ja, wenn eine Zustimmung des Behindertenausschusses (bzw eine entsprechende Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts) vorliegt. Ausnahmsweise reicht auch eine nachträgliche Zustimmung.
- F 3: Nur wenn die einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) dies vorsehen. Im öffentlichen Dienst: ja.
- F 4: Analog den Bestimmungen der Betriebsratswahl, dh, wenn mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen im Betrieb beschäftigt sind. Nach Tunlichkeit soll mit der Betriebsratswahl auch die Wahl der Behindertenvertrauensperson durchgeführt werden!
- F 5: Die sozialen, gesundheitlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen zu vertreten: insbesondere
hinzuwirken, dass das BEinstG und andere einschlägige Bestimmungen für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen im Betrieb eingehalten werden,
über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem/der ArbeitgeberIn und anderen Stellen zu berichten und die Beseitigung der Mängel zu verlangen,
Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen hinzuweisen,
an allen Sitzungen des Betriebsrates und Betriebsausschusses bzw meinungsbildender Gremien mit beratender Stimme teilzunehmen.
- F 6: Die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) hat nicht alle Mitwirkungsrechte wie der Betriebsrat. Der Betriebsrat muss die Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) unterstützen und die erforderlichen Auskünfte erteilen. Durch vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson (StellvertreterIn) ist eine optimale Vertretung der ganzen Belegschaft gesichert.
- F 7: Förderungen für ArbeitnehmerInnen: Ausbildungsbeihilfen; Arbeitsplatzbezogene Förderungen: zB technische Arbeitshilfen, Adaptierung des Arbeitsplatzes; Mobilitätsförderungen: zB Transportkosten, Anschaffung eine Blindenführhundes; Berufliche Assistenz: zB Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching; Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz; Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte; Pflegegeld, steuerliche Begünstigungen ua.
Förderungen für ArbeitgeberInnen: Lohnförderungen und Zuschüsse zu Schulungs- und Ausbildungskosten, Zuschüsse zu den Kosten für Arbeitsplatzadaptierungen; weiters Abgaben- und Steuerbegünstigungen.

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-7	Der öffentliche Sektor (Teil 1) – in Vorbereitung
WI-8	Der öffentliche Sektor (Teil 2) – in Vorbereitung
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 (in Vorbereitung)
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-3	Die Unabhängigen im ÖGB
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Sprechen – frei sprechen	SK-5	Moderation
SK-2	Teamarbeit	SK-6	Kommunizieren und Werben mit System
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement		

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