

Aktiv im **Behindertenvertrauensrat**



Die Behinderten- vertrauensperson

Abenteuer **VERANTWORTUNG**
Bist du so weit?

OGB

www.ichbinsoweit.at

ACHTEN SIE BEI DER WAHL IHRER BANK AUF DIE ENTSCHEIDENDE HANDBEWEGUNG.

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem
Mobilen Berater unter der BAWAG P.S.K. Betriebsservice
Hotline 01 / 534 53 / 23012. www.betriebsservice.at

Die neue Bank.
Die neue BAWAG.



EINE MARKE DER BAWAG PSK

Aktiv im Behindertenvertrauensrat



Die Behinderten- vertrauensperson

Abenteuer **VERANTWORTUNG**
Bist du so weit?

OGB

www.ichbinsoweit.at

Inhalt

ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in der Arbeitswelt	6
Behinderte Menschen und Beschäftigung	6
Die Behindertenvertretung	11
Die Behindertenvertrauensperson – BVP	12
Voraussetzung für die Wahl	12
Wahlgrundsätze	12
Wer kann gewählt werden (passives Wahlrecht)?	13
Durchführung der Wahl	13
Die Tätigkeitsdauer der BVP	18
Aufgaben der BVP	19
Persönliche Rechte und Pflichten der BVP	21
Behindertenvertrauenspersonenwahl – Vereinfachtes Verfahren	22
Zentralbehindertenvertrauensperson	25
Konzernbehindertenvertrauensperson	25
Aus der Praxis	25
EXKURS: Abschluss einer Betriebsvereinbarung	27
Musterbetriebsvereinbarung zur Integration von behinderten Menschen	28
Förderungsmaßnahmen durch den Ausgleichstaxfonds sowie andere Förderungsmöglichkeiten	33
Das Behindertengleichstellungsgesetz	36
Nützliche Adressen	37

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Erst durch die Möglichkeit, selbst bestimmt und selbstständig den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten, haben chronisch kranke Menschen und Menschen mit Behinderung die Chance zur vollen Integration in die Gesellschaft. Dass dies im Berufsalltag auch gelebt wird, dafür setzen sich der ÖGB, die Gewerkschaften und die AK ein.



Oft wird jedoch das Augenmerk darauf gelegt, was sie auf Grund ihrer Behinderung nicht können oder durch Krankheit oder Unfall nicht mehr können. Viele Kolleginnen und Kollegen haben aber in der Zusammenarbeit ihre ausgesprochenen Stärken kennen gelernt: hohe Motivation, Verbundenheit mit dem Betrieb und eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft sind nur einige davon.

Innerbetriebliche Instrumentarien, wie die gewählten BelegschaftsvertreterInnen und Behindertenvertrauenspersonen sollen für die KollegInnen eine Unterstützung zur Integration sein. Außerbetriebliche Hilfe bieten unter anderem das Bundessozialamt, die Einrichtungen der Arbeitsassistenten und natürlich auch AK, ÖGB und die Gewerkschaften.

Die vorliegende Broschüre stellt für die Vertretungsorgane der Belegschaft eine Hilfe rund um das wichtige Thema Integration von Menschen mit Behinderung im Betrieb dar. Sie soll einen ersten rechtlichen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen geben. Für weitergehende Beratungen stehen die fachkundigen ReferentInnen des ÖGB, der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer gerne zur Verfügung.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Rudolf Hundstorfer'. The signature is fluid and cursive.

Rudolf Hundstorfer
ÖGB-Präsident

ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

Wissen Sie, wie viele behinderte Menschen es in Österreich gibt? Nach Schätzungen der EU-Kommission sind in Europa rund 10 Prozent der Bevölkerung behindert.

Das bedeutet, dass in Österreich rund 800.000 Frauen und Männer behindert sind. Dabei handelt es sich um Frauen und Männer, die entweder von Geburt an behindert sind oder im Laufe des Arbeitslebens durch chronische Erkrankungen oder Unfälle behindert wurden.

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

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) gliedert sich grob in folgende Sachgebiete:

- Behinderte Menschen und Beschäftigung
- Die Behindertenvertretung im Betrieb

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

- Förderungsmaßnahmen durch den Ausgleichstaxfonds (BEinstG)
- Neben den Förderungen aus dem BEinstG gibt es auch noch andere Förderungsmöglichkeiten, die am Ende der Broschüre erwähnt werden.

Behinderte Menschen und Beschäftigung

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

Für welche ArbeitnehmerInnen hat das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) Gültigkeit?

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

Zusätzlich zu begünstigte behinderte Personen:

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

Die Zuerkennung zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen erfolgt mittels Bescheid vom Bundessozialamt. Voraussetzungen sind, neben der Antragstellung durch die behinderte Person, eine nachweisliche Behinderung von 50% oder mehr sowie die österreichische Staatsbürgerschaft oder die eines EWR-Mitgliedstaates.

Die 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.

Beispielsweise ist eine querschnittgelähmte Bilanzbuchhalterin zu 100% behindert, aber auf ihre Tätigkeit als Bilanzbuchhalterin hat ihre Querschnittlähmung keine Auswirkung. **Der Grad der Behinderung darf nicht mit der Leistungseinschränkung gleichgesetzt werden!**

Gegen den Bescheid kann die behinderte Person Berufung an die Bundesberufungskommission erheben. Bereits vor Bescheiderlassung hat die behinderte Person die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Ergebnis des Verfahrens.

Der Bescheid kann nicht „zurückgelegt“ werden. In der Regel entfaltet der Bescheid seine Wirksamkeit mit Antragstellung, also rückwirkend.

Einstellungspflicht der ArbeitgeberInnen

Jede/r ArbeitgeberIn, der/die im Bundesgebiet 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, hat auf je 25 ArbeitnehmerInnen mindestens eine/n begünstigte/n behinderte ArbeitnehmerIn aufzunehmen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein/e behinderte/r ArbeitnehmerIn auch „doppelt“ berücksichtigt werden (§ 5 BEinstG; blinde Personen, RollstuhlfahrerInnen etc.). Kommt die/der ArbeitgeberIn dieser Verpflichtung nicht nach, so wird eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben (2007: € 209,- pro nicht beschäftigter begünstigter Arbeitnehmerin/nicht beschäftigtem begünstigtem

Arbeitnehmer pro Monat). Diese Taxe fließt dem Ausgleichstaxfonds zu, aus dem ausschließlich Förderungen für die berufliche Integration von behinderten ArbeitnehmerInnen getätigt werden.

Für begünstigte ArbeitnehmerInnen braucht die/der ArbeitgeberIn keine Ausgleichstaxe, keine Kommunalsteuer, keinen DienstgeberInnenbeitrag nach dem Familienlastenausgleichsgesetz, keine Landeskammerumlage und keine „U-Bahnsteuer“ in Wien zu bezahlen.

Darf das Entgelt wegen einer Behinderung gekürzt werden?

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

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

Haben behinderte Menschen mehr Urlaub?

Im Arbeitsleben wird oft die Meinung vertreten, dass behinderte ArbeitnehmerInnen ein erhöhtes Urlaubsausmaß haben. Ein erhöhtes Urlaubsausmaß für behinderte ArbeitnehmerInnen gibt es in der Privatwirtschaft aber nur dann, wenn dies der Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vorsieht. Eine gesetzliche Vorschrift gibt es hingegen für BeamtInnen und Vertragsbedienstete – dort gibt es einen erhöhten Urlaubsanspruch – hier muss in den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen für Bedienstete von Bund, Land oder Gemeinde nachgesehen werden.

Kann ein/e begünstigte/r ArbeitnehmerIn gekündigt werden?

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz.

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

ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung von weniger als 50%:

Wird ein/e ArbeitnehmerIn aufgrund ihrer Behinderung gekündigt, könnte ein Diskriminierung vorliegen. In diesem Fall muss sich der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von 14 Tagen nach Ausspruch der Kündigung an das Bundessozialamt wenden. Kommt es dort zu keiner Einigung, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, kann das Gericht angerufen werden. Für die Einigung haben ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ein

Monat Zeit. Das Gericht ist innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens anzurufen.

Folgende Beendigungsarten eines Arbeitsverhältnisses sind denkbar:

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

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

Zum Gespräch mit Ziel der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung kann der/die ArbeitnehmerIn den Betriebsrat beziehen.

Kündigung: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann einseitig sowohl durch die/den ArbeitgeberIn, als auch durch die/den ArbeitnehmerIn gelöst werden. Diese einseitige Willenserklärung ist ausschließlich empfangsbedürftig. In der Regel müssen bestimmte Termine bzw. Fristen, abhängig vom Angestelltengesetz bzw. vom anzuwendenden Kollektivvertrag bzw. vom Arbeitsvertrag eingehalten werden. Für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen gibt es zusätzliche Formalvoraussetzungen. Dies wird „besonderer Kündigungsschutz“ genannt. Schwangere Arbeitnehmerinnen, Präsenzdienler, Lehrlinge, Betriebsratsmitglieder, Behindertenvertrauenspersonen, Jugendvertrauensratsmitglieder. Auch begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen haben einen besonderen Kündigungsschutz, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung schon sechs Monate gedauert hat.

Will die/der ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis auflösen, muss von ArbeitgeberInnenseite zuvor einen Antrag beim Bundessozialamt auf Zustimmung zur Kündigung eingebracht werden. Erst wenn der Behindertenausschuss eine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat, darf eine Kündigung ausgesprochen werden. Der Behindertenausschuss ist ein Gremium aus VertreterInnen des Bundessozialamtes, der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen, VertreterInnen der behinderten Menschen und VertreterInnen des Arbeitsmarktservices.

Die Kündigungsfrist beträgt jedenfalls mindestens vier Wochen. Der Betriebsrat und die Behindertenvertretung haben im Verfahren vor dem Behindertenausschuss ein Anhörungsrecht, die/der begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn hat Parteistellung.

Gegen den Bescheid des Behindertenausschusses ist eine Berufung an die Berufungskommission möglich (§ 19a Abs 2a BEinstG).

Kündigungsgründe nach dem BEinstG:

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

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

Liegt im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung kein Bescheid vor, ein Verfahren über Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft läuft aber, muss der/die ArbeitgeberIn davon informiert werden. Sollte nämlich eine Behinderung von 50% oder mehr festgestellt werden, so besteht der besondere Kündigungsschutz, da der Bescheid über die Zuerkennung zum Kreis der begünstigten Behinderten ab der Antragstellung Wirkung entfaltet.

Entlassung/Austritt: ArbeitgeberIn, aber auch ArbeitnehmerIn können das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden. Dies ist aber rechtmäßig nur dann möglich, wenn bestimmte Gründe der §§ 25 ff AngG und oder §§ 82 ff GewO vorliegen (beharrliche Pflichtverletzung, Gesundheitsgefährdung etc.). Eine ungerechtfertigte Entlassung beendet allerdings das Arbeitsverhältnis begünstigter behinderter ArbeitnehmerInnen nicht, da ansonsten der besondere Kündigungsschutz unterlaufen würde. Werden begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen entlassen und liegt kein Entlassungsgrund vor, so ist das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht. Notfalls muss das über das Arbeits- und Sozialgericht festgestellt werden.

Beendigung kraft Gesetzes

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

Arbeitsvermittlung

Die regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) führen die Arbeitsvermittlung von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen durch. Ein Zusammenarbeitsgebot mit dem Bundessozialamt ist im Gesetz normiert. Gemeinsames Ziel ist es, dass behinderte ArbeitnehmerInnen auf solche Arbeitsplätze eingestellt werden, wo sie vollwertige Arbeit leisten können. Außerdem muss der/die ArbeitgeberIn im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines begünstigten behinderten Beschäftigten, für den/die Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds lukriert wurden, dem Bundessozialamt die Beendigung mitteilen.

Auskunft- und Meldepflicht

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

Überwachung der Beschäftigung

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

Die Behindertenvertretung

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

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

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

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

Die Behindertenvertrauensperson – BVP

Rechtsgrundlage: § 22a BEinstG mit Verweisen auf ArbVG.

1. Voraussetzung für die Wahl

Sind dauernd mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen im Betrieb beschäftigt, so ist eine Behindertenvertrauensperson und ein/e StellvertreterIn zu wählen.

Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 15 begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt, so sind zwei StellvertreterInnen zu wählen.

Anmerkung:

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

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

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

2. Wahlgrundsätze

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

Anmerkung:

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

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

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

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

Variante 2: In beiden Gruppen sind zusammen nur fünf behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt: Es wird eine gemeinsame BVP gewählt.

Wird nur ein Betriebsrat gewählt (Gemeinsamer BR), so ist die BVP bei diesem mit zu wählen.

3. Wer ist aktiv wahlberechtigt?

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

Anmerkung:

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

4. Wer kann gewählt werden (passives Wahlrecht)?

Alle begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und das 19. Lebensjahr vollendet haben.

Anmerkung:

Gemäß der Nationalratswahlordnung sind jene Personen vom Wahlrecht ausgeschlossen, die wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener gerichtlich strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden sind.

5. Durchführung der Wahl

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

Wie wird gewählt?

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

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

1. für den Betriebsrat
2. für die Behindertenvertrauensperson

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

a) Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes:

Wenn bereits ein Betriebsrat besteht, ist dieser für die Einberufung zuständig. Wird die Wahl der BVP ausnahmsweise nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchgeführt, so kann der/die an Lebensjahren älteste begünstigte behinderte ArbeitnehmerIn eine Gruppenversammlung der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen einberufen.

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

b) Wahl des Wahlvorstandes:

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

Vereinfachtes Wahlverfahren § 58 ArbVG

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

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

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

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

c) Verzeichnis der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen und WählerInnenliste:

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

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

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

Dieses Verzeichnis beinhaltet Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Staatsbürgerschaft, wie auch den Tag des Eintritts in den Betrieb und Angaben,

welche begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen voraussichtlich wegen Urlaub, Karenzurlaub, evtl. Präsenzdienst, Krankheit, Spitalsaufenthalt oder Ausübung des Berufes am Wahltag an der Stimmabgabe verhindert sind.

Der Wahlvorstand hat zur Überprüfung der Richtigkeit der Daten, besonders der Gruppenzugehörigkeit, ein Recht auf erforderliche Auskünfte. Der Wahlvorstand muss nun jene, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ihr 18. Lebensjahr nicht vollendet haben oder aus anderen Gründen nicht wahlberechtigt sind, aus der Liste streichen. Überdies muss er/sie die von dem/der ArbeitgeberIn zu Unrecht nicht angeführten begünstigt behinderten ArbeitnehmerInnen hinzufügen. Danach muss der Wahlvorstand die WählerInnenliste erstellen und sie zur Einsicht für die begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen auflegen.

Binnen einer Woche nach dem Anschlag können die wahlberechtigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen gegen die Aufnahme vermeintlich Nichtwahlberechtigter oder gegen die Nichtaufnahme vermeintlich Wahlberechtigter Einspruch erheben. Der Wahlvorstand muss die WählerInnenliste richtig stellen, wenn die Einsprüche begründet sind. Verspätete Einsprüche sind nicht zu berücksichtigen.

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

d) Die Wahlkundmachung

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

die Mitteilung, dass neben dem Betriebsrat auch eine Behindertenvertrauensperson gewählt wird;

der Tag (oder Tage) der Wahl und die für die Stimmabgabe bestimmten Tagesstunden;

der Ort (oder Orte) der Stimmabgabe;

der Ort (oder Orte) im Betrieb, an dem die WählerInnenliste und der Abdruck der Betriebsratswahlordnung aufliegen;

der Hinweis bezüglich der Einsprüche gegen die WählerInnenliste;

die Aufforderung, Wahlvorschläge ab der Wahlkundmachung und für das normale Wahlverfahren spätestens zwei Wochen vor dem ersten Wahltag schriftlich beim Wahlvorstand einzubringen, da sie sonst nicht mehr berücksichtigt werden. Beim vereinfachten Verfahren beträgt diese Frist spätestens eine Woche vor dem Wahltag;

die Bestimmung, dass jeder Wahlvorschlag höchstens eine Behindertenvertrauensperson und eine/n StellvertreterIn bzw. eine Behindertenvertrauensperson und zwei 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 im **normalen Wahlverfahren binnen vier Wochen**, gerechnet **ab dem Tag der Betriebsversammlung**, stattzufinden. Wenn die Wahl nicht gemeinsam mit der Betriebsratswahl stattfindet, dann hat die **Wahl binnen zwei Wochen (vereinfachtes Wahlverfahren) nach der Kundmachung** stattzufinden.

e) **Wahlvorschläge**

Wahlvorschläge können schriftlich bei einem Mitglied des Wahlvorstandes eingebracht werden, und dieses hat den Empfang zu bestätigen. Auf einem Wahlvorschlag dürfen nur eine Behindertenvertrauensperson und ein/e (oder zwei) StellvertreterIn(nen) kandidieren. Gibt es keine Wahlvorschläge, so kann jede/r mit passiven Wahlrecht gewählt werden. In diesem Fall (vereinfachtes Wahlverfahren) wird über jede Funktion BVP, gegebenenfalls 2. BVP, StellvertreterIn und gegebenenfalls 2. StellvertreterIn in eigenen geheimen Wahlgängen abgestimmt.

f) **Wahlablauf**

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

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

g) Ermittlung des Wahlergebnisses

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

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

i) Das Wahlergebnis ist durch Anschlag im Betrieb kund zu machen.

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

j) Niederschrift und Wahlakten

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

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

Die Wahlkundmachung; die WählerInnenliste; die Wahlvorschläge; das Verzeichnis der zur brieflichen Stimmabgabe Berechtigten; die Wahlkarten der WahlkartenwählerInnen, die zur Wahl zugelassen wurden; die Wahlkarten der BriefwählerInnen, die kein Wahlkuvert geschickt haben; die ungeöffneten Wahlkuverts der BriefwählerInnen, die keine Wahlkarte geschickt haben; die ungeöffneten Briefumschläge der BriefwählerInnen, deren Stimme zu spät eingetroffen ist; das Abstimmungsverzeichnis; die Stimmzettel; die Berechnung des Wahlergebnisses; die Niederschrift; die Wahlakten werden in ein Kuvert gesteckt, dieses wird zugeklebt, und die/der Vorsitzende des Wahlvorstands schreibt ihren/seinen Namen auf das Kuvert.

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

k) Übermittlung des Wahlergebnisses

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

6. Die Tätigkeitsdauer der BVP

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

Anmerkung:

- Vorzeitige Beendigung der Behindertenvertretung gemäß §§ 61 und 62 ArbVG:
 - wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird,
 - die Behindertenvertretung dauernd funktionsunfähig wird,
 - die Behindertenvertretung ihren Rücktritt beschließt,
 - die Behindertenversammlung die Enthebung der Behindertenvertretung beschließt (Einberufen durch den/die an Lebensjahren älteste/n begünstigte/n behinderte/n ArbeitnehmerIn;)
 - das Gericht die Wahl für ungültig erklärt.

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

WEITERE INFORMATION ZUR WAHL VON BVP – siehe Broschüre

BR1 (Die Betriebsratswahl), ArbVG, BeinstG, Web-Portal www.betriebsraete.at,

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

7. Aufgaben der BVP

Allgemein

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

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

Anmerkung:

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

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

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

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

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

Insbesondere hat die BVP folgende Aufgaben

- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen

Anmerkung:

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

- Hinweisen auf besondere Bedürfnisse von behinderten ArbeitnehmerInnen

Anmerkung:

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

- Einbringen von Vorschläge für die Beschäftigten

Anmerkung:

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

Die Rechte des Betriebsrates sind in ein allgemeines Überwachungs-, Interventions-, Informationsrecht, Mitwirkungsrechte in sozialen Angelegenheiten, in personellen Angelegenheiten und in wirtschaftlichen Angelegenheiten gegliedert. Die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen als Instrument der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb abzuschließen, steht ausschließlich dem Betriebsrat zu. Umso wichtiger ist die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertretung, damit eine wirksame und nachhaltige Vertretung aller Beschäftigten im Betrieb möglich ist.

- Teilnahme der BVP an Betriebsratssitzungen

Anmerkung:

Die Praxis zeigt, dass diese Bestimmung zu Spannungen führt. Es ist im Gesetz nicht klar geregelt, ob die BVP an allen Sitzungen und zu allen Tagesordnungspunkten teilnehmen kann oder nicht. Eindeutig ist, dass der BVP kein Stimmrecht in den Sitzungen zukommt. Es gibt gute Gründe die für eine Teilnahme der BVP an allen Sitzungen sprechen, wie wohl es auch Argumente dagegen gibt.

Pro:

Vielfach werden Themen, die in einer Betriebsratssitzung besprochen werden, auch für behinderte ArbeitnehmerInnen relevant sein, ohne dass auf den ersten Blick an sie gedacht wird. Beispielsweise hat eine Änderung der Gleitzeitvereinbarung auch Auswirkungen für behinderte ArbeitnehmerInnen. Dieses an sich neutrale Thema ist dann für behinderte ArbeitnehmerInnen relevant, wenn beispielsweise die Möglichkeit eines erweiterten Gleitzeitrahmens diskutiert wird. Manchen behinderten ArbeitnehmerInnen fällt es auf Grund ihrer Behinderung schwer, pünktlich im Betrieb

zu erscheinen. Sie würden aber dafür am Abend länger bleiben können. Aufgrund starrer organisatorischer Vorschriften ist dies nicht umsetzbar. Hier bedarf es Verhandlungen mit dem/der ArbeitgeberIn.

Contra:

Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich. Sie dienen der Berichterstattung und der Willensbildung innerhalb des Kollegialorgans. Zur Erledigung bestimmter Aufgaben können auch andere Personen beratend teilnehmen. Vielfach wird das Argument ins Treffen geführt, dass die BVP Ergebnisse der Betriebsratssitzungen nach außen tragen könnte. Begründet wird dies damit, in der im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die BVP es keine Bestimmung gibt, dass auf die Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung hingewiesen wird. Daher meinen manche Belegschaftsorgane, dass die BVP keine Verschwiegenheitspflicht in Zusammenhang mit der Betriebsratssitzung haben und so mögliche Strategien des BR publik machen könnten.

Eine Lösungsmöglichkeit könnte darin bestehen, dass die BVP bei Beginn der Sitzung des Betriebsrats eine Verschwiegenheitsverpflichtung abgibt.

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

8. Persönliche Rechte und Pflichten der BVP:

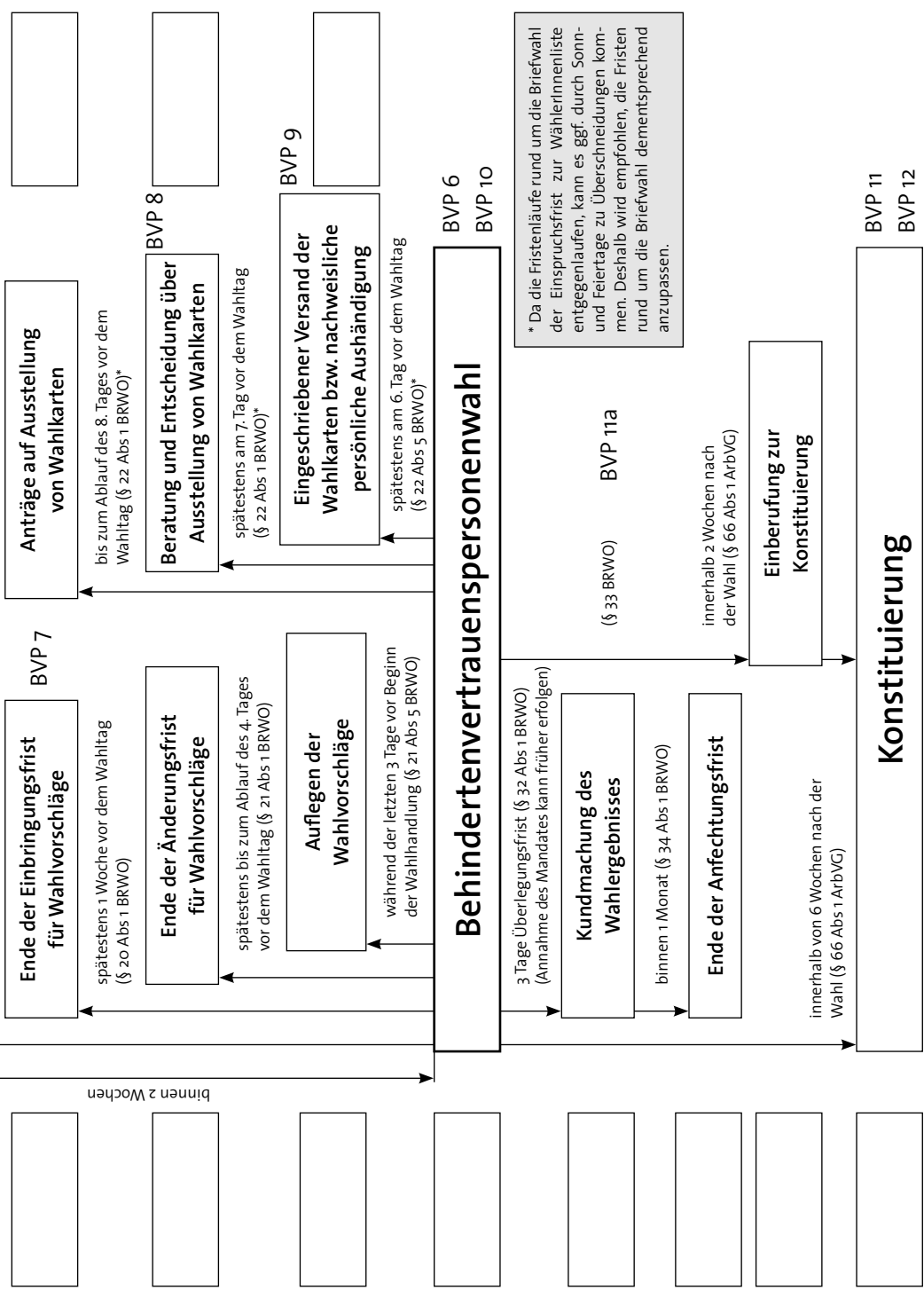
Es finden die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Rechte und die Pflichten der Betriebsräte und Jugendvertrauenspersonen Anwendung.

Grundsätze der Mandatsausübung (§ 115 ArbVG)

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

Verschwiegenheitsverpflichtung (§ 115 Abs 4 ArbVG)

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



Freizeitgewährung (§ 116 ArbVG)

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

Freistellung (§ 117 ArbVG)

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

Bildungsfreistellung (§ 118 ArbVG)

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

Erweiterte Bildungsfreistellung (§ 119 ArbVG)

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

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(§§ 120 ff ArbVG in Verbindung mit § 8 Abs 6 BEinstG)

Obwohl die Behindertenvertrauensperson eine begünstigte behinderter Arbeitskraft ist, besteht kein besonderer Kündigungsschutz nach dem BEinstG. Es gelten die Schutzvorschriften nach dem ArbVG. Eine Behindertenvertrauensperson kann daher in der Regel nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt bzw. entlassen werden.

Für die StellvertreterIn der BVP finden die Bestimmungen über die BR-Ersatzmitglieder Anwendung (§ 22a Abs 10 BEinstG)

Anmerkung:

StellvertreterInnen der BVP sind die Ersatzmitglieder der BVP! Und daher nur bei der Verhinderung der BVP handlungsberechtigt!

Ersatz der Barauslagen der BVP (§ 22a Abs 15 BEinstG)

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

Das Bundessozialamt erstattet die Barauslagen auf Basis einer Richtlinie des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Voraussetzung ist eine Antragsstellung durch die BVP.

9. Zentralbehindertenvertrauensperson

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

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

10. Konzernbehindertenvertrauensperson

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

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

11. Aus der Praxis

Nicht öffentliche Sitzung des Betriebsrates

Die Sitzungen des Betriebsrates sind gemäß § 67 Abs 4 ArbVG nicht öffentlich. Die BVP darf an den Sitzungen des Betriebsrates gemäß § 22a Abs 8 lit d BEinstG mit beratender Stimme teilnehmen.

Anmerkung:

Diese zwei Bestimmungen haben in der Praxis schon mehrfach Missverständnisse erzeugt. Der Betriebsrat, das heißt alle aktiven Betriebsratsmitglieder, im Verhinderungs-

fall auch die Ersatzbetriebsratsmitglieder treffen sich in der Regel einmal im Monat, um die aktuelle Situation im Betrieb zu besprechen. An den Sitzungen können über Beschluss des Betriebsrates auch andere ArbeitnehmerInnen zu einzelnen Tagesordnungspunkten beigezogen werden. Beschlüsse werden ausschließlich in Anwesenheit der Betriebsräte und -rätinnen gefasst. Das einzelne Stimmverhalten der Mitglieder des Betriebsrates darf nicht bekannt gemacht werden, es sei denn, das betroffene Mitglied gibt es selbst bekannt. Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen darf die BVP an den Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilnehmen. Der Verweis auf die „Nicht-Öffentlichkeit“ der Betriebsratsitzung fehlt aber in den einschlägigen Bestimmungen über die BVP. Es ist daher schon vorgekommen, dass sich die BVP nicht an die Vertraulichkeit gebunden gefühlt hat. Mitunter sind dadurch auch vorschnell strategische Überlegungen an die Öffentlichkeit gekommen und haben die Pläne des Betriebsrates konterkariert. Eine Möglichkeit, dieses Spannungsverhältnis aufzulösen, wäre, die BVP vor jeder Sitzung auf die Vertraulichkeit und die Bedeutung der Nichtöffentlichkeit hinzuweisen. Denn nur durch vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson ist eine optimale Vertretung der ganzen Belegschaft gesichert.

Versammlung aller behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb:

Es gibt diesbezüglich keine einschlägige Bestimmung im BEinstG. Einzig die Enthebung der BVP durch die Versammlung aller behinderten ArbeitnehmerInnen im Betrieb ist im § 22a Abs 6 BEinstG geregelt.

Anmerkung:

Da die Bestimmungen über die Behindertenvertretung weitgehend den Bestimmungen der Jugendvertretung im Betrieb nachgebildet ist – welche wiederum den allgemeinen Bestimmungen des Betriebsrats nachgebildet sind –, spricht einiges dafür, dass sich auch die behinderten ArbeitnehmerInnen unabhängig von einer Betriebsversammlung versammeln können.

Gemäß § 43 ArbVG hat der Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Versammlung aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb einzuberufen. Nach Bedarf kann auch eine Teil- oder Gruppenversammlung, das heißt nur für einen Teil der Belegschaft durchgeführt werden. Einberufen wird die (Teil)Versammlung von dem/der Betriebsratsvorsitzenden und zwar 14 Tage vor der Versammlung unter Bekanntgabe der Tagesordnung (§ 45 ArbVG). Da keine gerichtliche Entscheidung bekannt ist, ist daher davon auszugehen, dass sowohl der Betriebsrat eine Gruppenversammlung für behinderte ArbeitnehmerInnen einberufen kann, wie auch die Behindertenvertretung selbst. Eine zeitgerechte Absprache für ein koordiniertes Vorgehen ist jedoch sicherzustellen.

Sachaufwand für BVP

Für das Zuverfügungstellen von Sacherfordernissen ist im BEinstG nichts vorgesehen. Hinsichtlich der Erstattung von Barauslagen bestimmt § 22a Abs 15 BEinstG, dass diese Auslagen, sofern sie in Ausübung der BVP-Tätigkeit entstanden sind, vom Ausgleichstaxfonds ersetzt werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn kein Ersatz aufgrund einer anderen Rechtsvorschrift besteht.

Anmerkung:

Wie schon vorher erwähnt, sind die Regelungen der Behindertenvertretung weitgehend dem Jugendvertrauensrat nachgebildet, § 128 iV § 72 ArbVG sollten analog angewandt werden. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der BVP sind somit Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der BVP in entsprechendem Ausmaß von dem/der BetriebsinhaberIn unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Betriebsratsumlage:

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

Anmerkung:

Es gibt keine eigene Umlage für die Behindertenvertretung. Jedoch können aus der allgemeinen Betriebsratsumlage spezielle Maßnahmen für behinderte ArbeitnehmerInnen finanziert werden. Ein Augenmerk sollte bei jeder Maßnahme des Betriebsrats darauf gelegt werden, ob behinderte ArbeitnehmerInnen diese in Anspruch nehmen können. Ist zum Beispiel bei einem Betriebsausflug auch gewährleistet, dass eine gehbehinderte ArbeitnehmerIn teilnehmen kann (beispielsweise durch Bereitstellen von Rollstühlen bei langen Besichtigungen)? Hier wird die BVP durch konkretes Wissen über die Bedürfnisse der behinderten ArbeitnehmerInnen schon in der Planung eine wertvolle Hilfe sein.

12. EXKURS: Abschluss einer Betriebsvereinbarung

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

Nachfolgendes Beispiel soll eine Orientierungshilfe dazu sein.

Musterbetriebsvereinbarung zur Integration von behinderten Menschen gemäß § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG:

1. Präambel

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

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

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

Diese Vereinbarung soll unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen und Möglichkeiten

- die dauerhafte Eingliederung von behinderten Menschen in einem sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen und
 - alle MitarbeiterInnen der Firma **ABC** für die Integrationsthematik sensibilisieren.
- Es besteht Übereinstimmung bei den abschließenden Parteien, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so gestaltbar und zuzuteilen sind, dass behinderten ArbeitnehmerInnen ermöglicht wird, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einzusetzen und diese weiterzuentwickeln. Damit soll auch ein Betrag zur weiteren Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit, Teilhabe und Gleichstellung für behinderte ArbeitnehmerInnen geleistet werden.

2. Geltungsbereich:

Räumlich: Firma **ABC** mit allen Organisationseinheiten

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

3. Ziele und strategische Ansätze der Integration behinderter ArbeitnehmerInnen:

a. Ziele

- Ausbau bzw. Beibehaltung der Beschäftigungsquote von behinderten ArbeitnehmerInnen in der Firma **ABC**. Vergleichszeitpunkt ist der 1. 1. eines jeden Kalenderjahres.
- Arbeitsplatzerhaltung der beschäftigten behinderten ArbeitnehmerInnen

b. Strategische Ansätze

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

4. Maßnahmen

a. Personalplanung zur Förderung des Integrationsgedankens

- Die in der Firma **ABC** beschäftigten behinderten ArbeitnehmerInnen werden gemäß ihrer Leistungsfähigkeit im Stellenplan berücksichtigt. Die Einstufung in den Stellenplan erfolgt in Einvernehmen mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson und der behinderten ArbeitnehmerIn.
- Die Integration behinderter Menschen ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Die Führungskräfte sind mit den gesetzlichen Regelungen und allen Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Integration behinderter Menschen vertraut zu machen. Hierbei können das Bundessozialamt, das Arbeitsmarktservice, Arbeitsinspektorat, die Servicestellen der Rehabilitationsträger Hilfestellung geben.
- Der Gedanke über die Integration behinderter Menschen ist auch in allen geeigneten Grundlehrgängen einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat können zur Unterstützung einbezogen werden.
- Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat die Firma **ABC** die Versetzung von behinderten Menschen vorrangig zu veranlassen.
- Behinderte Frauen sind bei personellen Einzelmaßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen.
- Die Ausbildung und Einstellung von behinderten Lehrlingen ist anzustreben.
- Scheidet eine behinderte ArbeitnehmerIn aus der Firma **ABC** aus, soll grundsätzlich geprüft werden, ob die Planstelle wieder mit einer behinderten Person besetzt werden kann. Die frei werdende Planstelle ist der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.

b. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

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

c. Seminare für Führungskräfte

- Führungskräfte werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von behinderten Menschen sowie die finanziellen Fördermöglichkeiten informiert.
- Ebenso werden Führungskräfte über die behindertengerechte Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung informiert.
- Ziel soll sein, dass behinderte Menschen von Führungskräften besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung behinderter Menschen abgebaut werden.

d. Stellenbesetzung in- und extern

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

e. Arbeitsplatzgestaltung

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

f. Arbeitsplatzausstattung

- Behinderte Menschen haben gegenüber der Firma **ABC** einen Anspruch auf

behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse hierfür sind gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, eventuell dem Betriebsrat, sonstigen Fachkräften der Firma **ABC** (z. B.: Sicherheitsvertrauensperson) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (z. B.: Bundessozialamt, Arbeitsinspektorat, Rehabilitationsträger, ...) festzulegen.

g. Prävention

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

h. Berufliche Rehabilitation

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

i. Teilzeit

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

j. Barrierefreiheit

- Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.
- Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicher zu stellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet sind. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind.
- Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen den Belangen behinderter Menschen Rechnung getragen.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson werden von den zuständigen Personen über Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

5. Controlling und Berichtspflicht

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

6. Schlusserklärung, Laufzeit

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

Ort, am

Für die Firma **ABC**

Für den Betriebsrat

Für die Behinderten-
vertretung

Förderungsmaßnahmen durch den Ausgleichstaxfonds sowie andere Förderungsmöglichkeiten

§ 6 BEinstG Förderungsmaßnahmen

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

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

Anmerkung:

Diese Bestimmung regelt einerseits die besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, andererseits ist diese Bestimmung die Grundlage für die Fördermöglichkeiten im Rahmen der Beschäftigung von begünstigt behinderten ArbeitnehmerInnen. Die Förderungsmaßnahmen erfolgen aufgrund von Richtlinien des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, vollzogen wird es aber durch die Landesgeschäftsstellen des Bundessozialamts. Einen Rechtsanspruch auf eine Förderung gibt es nicht! Die finanziellen Mittel kommen aus dem Ausgleichstaxfonds. Daneben gibt es auch noch die Möglichkeit, finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu lukrieren, ebenso besteht die Möglichkeit, Förderungen aus der „Behindertenmilliarde“ zu erhalten. Da in allen Fällen das Bundessozialamt die Gelder verwaltet, hilft das Bundessozialamt bei der Beantragung der entsprechenden Förderungen. Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ist es letztlich unerheblich, aus welchem Topf die finanziellen Förderungen kommen, solange eine Förderung gewährt wird.

Folgende Maßnahmen können finanziell gefördert werden:

- Technische Arbeitshilfen am Arbeitsplatz
- Adaptierung des Arbeitsplatzes
- Zuschüsse zu Lohn- oder Ausbildungskosten

- Beistellung einer Arbeitsassistenten
- Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen
- Zuschüsse für die Ein-, Um- oder Nachschulung, zur beruflichen Weiterbildung sowie zur Arbeitserprobung
- Zuschüsse zu sonstigen Kosten, die nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sind
- Zuschüsse zur Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit

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

Anmerkung:

Um diese unbillige Situation zu beseitigen, fordern die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen eine Koordinierung durch einen „One Stopp Shop“. Eine zentrale Stelle sollte die bestmögliche berufliche Rehabilitationsmaßnahme veranlassen und im Hintergrund die finanzielle Koordination durchführen. ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn sollten sich auch nur mehr an diese eine Stelle wenden müssen, um Unterstützung zu erhalten!

Andere Förderungsmöglichkeiten

- **Pflegevorsorge**
Während PensionsbezieherInnen im Falle der Pflegebedürftigkeit ein Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz erhalten, haben berufstätige pflegebedürftige Personen einen Anspruch auf Pflegegeld nach dem jeweiligen Landespflegegeldgesetz. Bundes- und Landespflegegeld werden unter den gleichen Voraussetzungen gewährt. Der Antrag ist bei der zuständigen Landesregierung einzubringen.
- **Finanzieller Mehraufwand**
Unter bestimmten Voraussetzungen sind die durch die Behinderung bedingten finanziellen Mehraufwendungen steuerlich geltend zu machen. Dies kann durch die Geltendmachung von außergewöhnlichen Belastungen erfolgen. Folgende Mehraufwendungen können berücksichtigt werden: Mehraufwendungen aufgrund der

Behinderung, Mehraufwendungen wegen der Krankendiätverpflegung, Kfz- und Taxikosten bei Gehbehinderung, Aufwendungen für Hilfsmittel und Heilbehandlungen sowie ein Freibetrag für erheblich behinderte Kinder.

Anmerkung:

Bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche helfen Ihnen gerne das ÖGB-Beratungszentrum und die Abteilungen der Arbeiterkammer.

• **Weitere Begünstigungen**

- Abgeltung der Normverbrauchsabgabe (§ 36 Bundesbehindertengesetz)
Antragstellung beim Bundessozialamt, wo auch Auskünfte über die erforderlichen Voraussetzungen erteilt werden.
- Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer (§ 4 Versicherungssteuergesetz 1953)
Der Antrag ist beim zuständigen Haftpflichtversicherer zu stellen. Dieser erteilt auch die Auskünfte über die Voraussetzungen.
- Befreiung von der Kraftfahrzeugsteuer (§ 2 Kraftfahrzeugsteuergesetz 1992)
Antrag ist beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt zu stellen.
- Kostenlose Autobahnvignette (§ 13 Bundesstraßen-Mautgesetz 2002)
Antragstellung beim Bundessozialamt, wo auch Auskünfte über die erforderlichen Voraussetzungen erteilt werden
- Befreiung von der Rundfunkgebühr
Näheres zu der Voraussetzung und Antragstellung bei GIS Gebühren Info Service GmbH
- Zuschuss zum Fernsprechentgelt
Näheres zu der Voraussetzung und Antragstellung bei GIS Gebühren Info Service GmbH
- Behindertenpass gemäß § 40 Bundesbehindertengesetz
Dieser Lichtbildausweis dient zum Nachweis des Grades der Behinderung. Vielfach sind mit diesem Ausweis Ermäßigungen verbunden (ÖBB, Museen, ...). Der Ausweis wird vom Bundessozialamt auf Antrag ausgestellt.
- Ausweis gemäß § 29b Straßenverkehrsordnung
Liegt eine dauernde starke Gehbehinderung vor, so ist von der Bezirkshauptmannschaft bzw. dem Magistrat auf Antrag dieser Ausweis auszustellen. Mit diesem Ausweis sind unter anderem das Parken auf Behindertenparkplätzen und das kostenlose Dauerparken in Kurzparkzonen erlaubt.

Das Behindertengleichstellungsgesetz

Ziel des Gesetzes ist es, dass Menschen mit Behinderungen nicht diskriminiert werden. Das Behindertengleichstellungsgesetz regelt alle Bereiche außerhalb der Arbeitswelt, soweit der Bundesgesetzgeber eine Regelungskompetenz hat. Im privatrechtlichen Bereich liegt der Schwerpunkt auf dem Verbraucherschutz. Im öffentlichen Bereich umfasst das Gesetz die gesamte Bundesverwaltung inklusive der Selbstverwaltungskörper. Beispielsweise fallen der Abschluss von Mietverträgen, der Abschluss von Kaufverträgen, aber auch die Zugänglichkeit von Gebäuden, in welchen Bundesaufgaben wahrgenommen werden, darunter. Aber auch Anbieter im öffentlichen Verkehr fallen darunter. Betreffend der Zugänglichkeit gibt es aber lange Übergangsfristen.

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

Fühlen sich behinderte Menschen diskriminiert, so haben sie sich zunächst an das Bundessozialamt zu wenden. Dort wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet, wobei auch das Konfliktlösungsmodell Mediation angeboten werden muss. Kommt es zu keiner Einigung der Parteien, kann das Gericht angerufen werden. Liegt eine Diskriminierung vor, so hat die behinderte Person Anspruch auf einen Vermögensschaden und Ersatz der persönlichen Beeinträchtigung. Neu ist auch, dass die direkten Angehörigen von behinderten Menschen vor Diskriminierung geschützt werden. Zur Unterstützung und Beratung für behinderte Menschen soll ein Behindertenanwalt beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz eingerichtet werden. Da diese Rechtsmaterie gänzlich neu ist, bleibt die genaue Umsetzung noch abzuwarten.

Nützliche Adressen

A ALLGEMEINES

1 Interessenvertretungen



Österreichischer Gewerkschaftsbund
Laurenzerberg 2, A-1010 Wien
Telefon (01) 53 444-0 • Telefax (01) 53 444-204
E-Mail: oegb@oegb.at • Internet: www.oegb.at
ÖGB-Servicecenter Telefon: 05 777 444

Landesorganisationen:

Burgenland

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

Kärnten

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

Niederösterreich

Windmühlgasse 28
1060 Wien
Telefon (01) 586 21 54
Fax (01) 586 21 54/1566
E-Mail: niederosterreich@oegb.at
Internet: www.oegb.at/niederosterreich

Oberösterreich

Huemerstraße 3
4020 Linz
Telefon (0732) 66 53 91,
Fax (0732) 66 53 91/6099
E-Mail: oberoesterreich@oegb.at
Internet: www.oegb.at/oberoesterreich

Salzburg

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

Steiermark

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

Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6010 Innsbruck
Telefon (0512) 597 77
Fax (0512) 597 77/650
E-Mail: tirol@oegb.at
Internet: www.oegb.at/tirol

Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Telefon (05522) 35 53/0
Fax (05522) 35 53/13
E-Mail: vorarlberg@oegb.at
Internet: www.oegb.at/vorarlberg

Außerdem gibt es zahlreiche Regionalsekretariate in den Bundesländern.
Anschrift, Telefonnummer und Beratungszeiten sind in der jeweiligen
ÖGB-Landesorganisation zu erfragen.

Gewerkschaften:

Im Internet finden Sie die Gewerkschaften unter www.oegb.at/gewerkschaften

Gewerkschaft der Privat- angestellten, Druck, Journalismus, Papier

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien
Telefon: 05 03 01/301
Fax: 05 03 01/300
E-Mail: gpa@gpa-djp.at
Internet: www.gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon (01) 534 54
Fax (01) 534 54/207
E-Mail: goed@goed.at
Internet: www.goed.at

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien
Telefon (01) 313 16
Fax (01) 313 16/838 81
E-Mail: gdg@gdg.at
Internet: www.gdg.at

KulturGewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien
Telefon (01) 313 16
Fax (01) 313 16/838 99
E-Mail: sekretariat@kmsfb.at
Internet: www.kmsfb.at

Gewerkschaft Bau-Holz

Ebendorferstraße 7, 1010 Wien
Telefon (01) 401 47
Fax (01) 401 47/258
E-Mail: bau_holz@gbh.oegb.or.at
Internet: www.bau-holz.at

Gewerkschaft der Chemiearbeiter

Stumpergasse 60, 1060 Wien
Telefon (01) 597 15 01
Fax (01) 597 21 01/26
E-Mail: gdc@gdc.oegb.or.at
Internet: www.chemiearbeiter.at

Gewerkschaft vida

Margaretenstraße 166, 1050 Wien
Telefon (01) 546 41
Fax (01) 534 44/102 100
E-Mail: info@vida.at
Internet: www.vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Biberstraße 5, 1010 Wien
Telefon (01) 512 55 11
Fax (01) 512 55 11/52
E-Mail: gpf@gpf.oegb.or.at
Internet: www.gpf.at

Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Plößlgasse 15, 1041 Wien
Telefon (01) 501 46
Fax (01) 534 44/103 300
E-Mail: gmtn@gmtn.at
Internet: www.gmtn.at

Arbeiterkammer – Kammer für Arbeiter und Angestellte www.arbeiterkammer.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: (01) 501 65-0
Internet: www.wien.arbeiterkammer.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: (0 26 82) 740-0
Internet: www.akbgld.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Telefon: 05 04 77
E-Mail: arbeiterkammer@akknt.at
Internet: www.kaernten.arbeiterkammer.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

1061 Wien, Windmühlgasse 28
Telefon: (01) 588 83-0
Internet: www.noee.arbeiterkammer.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Telefon: 050 69 06-0
E-Mail: info@akooe.at
Internet: www.arbeiterkammer.com

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon: (0 66 2) 86 87-0
E-Mail: kontakt@ak-salzburg.at
Internet: www.ak-salzburg.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–10
Telefon: 05 77 99-0
E-Mail: info@akstmk.at
Internet: www.akstmk.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7
Telefon: 0800-22 55 22
E-Mail: ak@tirol.com
Internet: www.ak-tirol.com

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 4
Telefon: 050 258
E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
Internet: www.vbgarbeiterkammer.at

2 Bundesministerien

Bundesministerium für Finanzen

1030 Wien, Hintere Zollamtstraße 2b

Telefon: (01) 514 33-0

Internet: www.bmf.gv.at

Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend

1030 Wien, Radetzkystraße 2

Telefon: (01) 711 00-0

Internet: www.bmgfj.gv.at

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

1010 Wien, Stubenring 1

Telefon: (01) 711 00-0

Internet: www.bmsk.gv.at

Informationsdienst im Internet:

www.help.gv.at

3 Bundessozialamt und Landesstellen

Bundessozialamt

1010 Wien, Babenbergerstraße 5

Telefon: 05 99 88

Internet: www.basb.bmsg.gv.at

Landesstellen:

Burgenland

7000 Eisenstadt, Hauptstraße 33a

Telefon: 05 99 88

Kärnten

9010 Klagenfurt, Kumpfgasse 23

Telefon: 05 99 88-5999

Niederösterreich

3100 St. Pölten, Grenzgasse 11/3

Telefon: 05 99 88

Oberösterreich

4021 Linz, Gruberstraße 63

Telefon: 05 99 88-4999

Salzburg

5027 Salzburg, Auerspergstraße 67a

Telefon: 05 99 88

Steiermark

8021 Graz, Babenbergerstraße 35

Telefon: 05 99 88

Tirol

6010 Innsbruck,

Herzog-Friedrich-Straße 3

Telefon: 05 99 88-7199

Vorarlberg

6903 Bregenz, Rheinstraße 32/2

Telefon: 05 99 88

Wien

1010 Wien, Babenbergerstraße 5

Telefon: 05 99 88

B ARBEIT

Österreichischer Gewerkschaftsbund

1010 Wien, Laurenzerberg 2
Telefon: (01) 534 44-0
Internet: www.oegb.at

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: (01) 501 65-0
Internet: www.arbeiterkammer.at

Wirtschaftskammer Österreich

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Telefon: 059 09 00
Internet: www.wko.at

Österreichische Industriellen- vereinigung

1031 Wien, Schwarzenbergplatz 4
Telefon: (01) 711 35-0
Internet: www.voei.at

Dachverband Berufliche Integration

1170 Wien, Parhamerplatz 9/5
Internet: www.dabei-austria.at

BBFZ – Berufsbildungs- und For- schungszentrum für Blinde und Menschen mit Sehbehinderungen

1140 Wien, Hägelingasse 3
Telefon: (01) 786 70 78-0
E-Mail: info@bbfz.at
Internet: www.bbfz.at

faktor i – Informationszentrum für junge Menschen mit Handicap

1050 Wien, Rechte Wienzeile 81
Telefon: (01) 274 92 74
E-Mail: faktori@wuk.at
Internet: www.faktori.wuk.at

AMS Bundesgeschäftsstelle

Internet: www.ams.or.at

AMS Landesstellen:

AMS Burgenland

7000 Eisenstadt, Perlmayerstraße 10
Telefon: (0 26 82) 692

AMS Kärnten

9020 Klagenfurt, Rudolfsbahngürtel 42
Telefon: (0 46 3) 38 31

AMS Niederösterreich

1013 Wien, Hohenstaufengasse 2
Telefon: (01) 531 36

AMS Oberösterreich

4021 Linz, Europaplatz 9
Telefon: (0 73 2) 69 63-0

AMS Salzburg

5027 Salzburg, Auerspergstraße 67a
Telefon: (0 66 2) 88 83-0

AMS Steiermark

8020 Graz, Babenbergerstraße 33
Telefon: (0 31 6) 70 81-0

AMS Tirol

6010 Innsbruck, Andreas-Hofer-Straße 44
Telefon: (0 51 2) 58 46 44

AMS Vorarlberg

6901 Bregenz, Rheinstraße 33
Telefon: (0 55 74) 691-0

AMS Wien

1030 Wien, Landstraßer Hauptstraße 55–57
Telefon: (01) 878 71

Internetportal für Betriebsrat und Behindertenvertrauenspersonen (von ÖGB)

Internet: www.betriebsraete.at

Internetportal zum Thema Arbeit und Behinderung (von ÖGB, AK, IV, WKÖ)

Internet: www.arbeitundbehinderung.at

Spezielle Suchfunktion in der Projektdatenbank des BMSG

Internet: www.wegweiser.bmsg.gv.at

C STEUERN

Finanzministerium

Internet: www.bmf.gv.at

GIS – Gebühren Info Service GmbH (Zentrale)

1040 Wien, Operngasse 20b

Telefon: (01) 502 00

D SOZIALE SICHERHEIT

Pensionsversicherungsanstalt Hauptstelle:

1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1

Telefon: 0-503 03-0

Fax: 0-503 03/288 50

E-Mail: pva@pva.sozvers.at

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65–67

Telefon: 331 11-0

Internet: www.auva.at

Impressum:

Herausgeber: ÖGB – Referat für Betriebsarbeit

Inhaltliche Redaktion: Mag^a. Manuela Blum

Verleger und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Altmannsdorfer Straße 154–156, A-1230 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Oktober 2007, **Fotos:** Getty Images



Österreichs führender Cross-Media-Verlag für Arbeits- und Sozialrecht

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Altmanndorfer Straße 154-156
1230 Wien

Telefon: 01/662 32 96-0, Fax: DW 6385
E-Mail: office@oegbverlag.at

Mehr Infos unter:

www.betriebsraete.at

ÖGB

Laurenzerberg 2

1010 Wien

E-Mail: betriebsarbeit@oegb.at