

DIE BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON



12 LÖSUNGEN FÜR KOMPETENTE
INTEGRATION IM BETRIEB

OGB



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Der direkte Weg zu unseren Broschüren und Faltprospekten

E-Mail bestellservice@akwien.at

Fax (01) 501 65 3065

Bestelltelefon (01) 310 00 10 395

Kammer für Arbeiter und Angestellte

für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien

Telefon (01) 501 65 0

4. Überarbeitete Auflage, Stand Februar 2005

ISBN 3-7063-0117-2

Medieninhaber Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, A-1040 Wien

Hersteller Typo Druck Sares GmbH, Muthgasse 68, A-1190 Wien

CHANCEN FÜR BERUFLICHE ENTFALTUNG

Die Integration behinderter Frauen und Männer in die Arbeitswelt ist der Arbeiterkammer Wien als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein großes Anliegen. Die Möglichkeit selbstbestimmt und selbstständig den eigenen Lebensunterhalt aufbringen zu können, eröffnet behinderten Menschen die Chance an der vollen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Berufliche Entfaltung ist für behinderte Menschen leider noch nicht in allen Lebensbereichen möglich, da behinderte Menschen vielfach über ihre Schwächen definiert werden. Meist wird ein Augenmerk darauf gelenkt, was sie auf Grund ihrer Behinderung nicht können. Ihre Stärken werden zunächst negiert. Mitleid und das Gefühl Bittsteller zu sein sind für behinderte Menschen oft spürbar. Haben behinderte Menschen einmal die Chance einer Anstellung bekommen, zeichnen sie sich durch hohe Motivation und ausgeprägte Leistungsbereitschaft aus.

Auf ihrem Weg zur Integration in die Arbeitswelt benötigen behinderte Menschen Unterstützung. Diese Hilfe kann einerseits außerbetrieblich durch das Bundessozialamt, mit Hilfe von Arbeitsassistenten oder andere Organisationen erfolgen, andererseits sind aber auch innerbetrieblich Betriebsräte und Behindertenvertrauenspersonen wichtige Hilfe zur Integration.

Die vorliegende Broschüre soll die Einrichtung einer Behindertenvertretung begünstigen und aktive Hilfestellung für die Arbeit der Behindertenvertrauensperson bieten. Die rechtliche Grundlage dafür findet sich im Behinderteneinstellungsgesetz. Durch das jährliche Schulungsangebot von AK und VÖGB für Behindertenvertrauenspersonen kann das fachspezifische Wissen vertieft werden. Weitergehende Beratungen gibt es durch die fachkundigen ReferentInnen der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer. Die vorgeschlagene Musterbetriebsvereinbarung soll die Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt erleichtern. Sie soll als Anregung verstanden werden, auch in dem Bewußtsein, dass sie nicht in jedem Fall vollständig umgesetzt werden kann. Das Ziel sollte sein, eine Sensibilisierung im Betrieb zu erreichen, damit der Umgang mit behinderten Menschen selbstverständlich wird.

Im zweiten Teil der Broschüre wird der Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Integration von behinderten Menschen vorgestellt. Ausgangspunkt dazu waren Fälle von verunfallten oder chronisch erkrankten ArbeitnehmerInnen, die weiterhin im Betrieb tätig bleiben wollten. Mit der Betriebsvereinbarung wird ein strukturierter Weg für Arbeitgeber, Betriebsrat und Behindertenvertretung für konkrete Lösungen aufgezeigt. Weitere Unterstützung dabei bieten Einrichtungen wie Bundessozialamt, Arbeitsinspektorat und Arbeitsassistenten. So kann eine maßgeschneiderte Betreuung der behinderten KollegInnen gefunden werden.

Betriebsrat und Behindertenvertretung sind wie der Arbeitgeber aufgerufen, die Integration eines behinderten Arbeitnehmers im Betrieb zu erleichtern und damit ihre soziale Kompetenz zum Ausdruck zu bringen.

Frage:

Wissen Sie wie viele behinderte Menschen es in Österreich gibt? Nach Schätzungen der EU-Kommission sind in Europa rund 10 % der Bevölkerung behindert. Das würde bedeuten, dass in Österreich rund 800.000 Frauen und Männer behindert sind. Dabei handelt es sich um Menschen, die entweder von Geburt an behindert sind oder im Laufe des Arbeitslebens durch chronische Erkrankungen oder (Arbeits-)Unfälle behindert wurden. Mit anderen Worten, jede/r zehnte ist oder wird behindert!

BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON 12 LÖSUNGEN ZUR INTEGRATION IM BETRIEB

Ist eine (eigene) Behindertenvertretung im Betrieb sinnvoll und erforderlich?

Ja. Der Betriebsrat vertritt alle im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Daneben besteht die Möglichkeit, eine eigene Vertretung für behinderte Beschäftigte zu wählen. Sozialpolitisch ist es sinnvoll von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, da die Behindertenvertrauensperson aufgrund der eigenen Betroffenheit nachweislich ein spezielles Augenmerk auf die Auswirkungen der verschiedenen Behinderungsformen in der Arbeitswelt und im konkreten Unternehmen hat. Die Behindertenvertretung ist eine aktive Ergänzung des Betriebsrates 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 im Betrieb.

Rechtsgrundlage: § 22a BEinstG

Wie wird die Behindertenvertretung im Betrieb gewählt?

Die Wahl der Behindertenvertrauensperson sollte nach Möglichkeit mit der Wahl des Betriebsrates erfolgen. Die Bestimmungen für die Wahl des Betriebsrates gelten analog für die Wahl der Behindertenvertrauensperson. Das heißt, dass sofern im Betrieb mindestens fünf begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, eine Behindertenvertrauensperson-Wahl durchgeführt werden kann. Die begünstigt behinderten ArbeitnehmerInnen wählen eine Behindertenvertrauensperson und eine/n StellvertreterIn. Sind im Betrieb mindestens 15 begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen beschäftigt, so sind zwei StellvertreterInnen zu wählen. Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertretung beträgt 4 Jahre.

Eine Behindertenvertretung kann auch dann gewählt werden, wenn es im Betrieb keinen Betriebsrat gibt. In die-

sem Fall gelten vereinfachte Wahlvorschriften. Treten die Voraussetzungen für die Wahl der Behindertenvertretung vor Ablauf der Funktionsperiode des Betriebsrates ein, so kann unverzüglich eine Behindertenvertrauensperson gewählt werden.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 1 bis 6 BEinstG

Welche Bestimmungen gelten für die Wahl?

Passives Wahlrecht: Zur Behindertenvertrauensperson können begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und das 19. Lebensjahr vollendet haben, gewählt werden. Behindertenvertrauensperson können ausschließlich Österreichische oder EWR- Staatsbürger sein.

Aktives Wahlrecht: Aktiv wahlberechtigt sind alle begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen, die am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

Rein rechtlich kann eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer sowohl Mitglied des Betriebsrates als auch Behindertenvertrauensperson sein.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 3 und 4 BEinstG

Welche Aufgaben hat die Behindertenvertrauensperson?

Die Aufgaben der Behindertenvertretung sind im Behinderteneinstellungsgesetz aufgezählt. Die Behindertenvertrauensperson soll die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrnehmen. Diese umfassende Verpflichtung der Wahrnehmung der Interessen wird durch im Gesetz aufgezählte Befugnisse konkretisiert (siehe nächsten Punkt). Bei jedem Tätigwerden der Behindertenvertrauensperson sind sowohl die Interessen der ArbeitnehmerInnen als auch jene des Betriebes zu berücksichtigen (Interessenausgleich). Die Behindertenvertrauensperson hat ihre Tätigkeit ohne Störung des Betriebes auszuüben. Sie kann sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von Gewerkschaft und AK beraten lassen.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 7 BEinstG

Einzelne Aufgaben der Behindertenvertrauensperson

■ **Überwachung der Einhaltung von Gesetzen**

Die Behindertenvertrauensperson hat darauf zu achten, dass das BEinstG und sonstige einschlägige Bestimmungen für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen im Betrieb eingehalten werden. Über wahrgenommene Mängel hat sie dem Betriebsrat, dem/der ArbeitgeberIn und anderen Stellen (beispielsweise Arbeitsinspektorat) zu berichten und auch deren Beseitigung zu verlangen.

■ **Vorschläge für die Beschäftigten einbringen**

Die Behindertenvertrauensperson kann Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung von behinderten Menschen machen. Die Behindertenvertrauensperson hat auch die Möglichkeit auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten ArbeitnehmerInnen hinzuweisen.

■ **An Betriebsratssitzungen teilnehmen**

Die Behindertenvertrauensperson kann an den Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilnehmen. Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Inhalte der Sitzungen, Abstimmungsverhalten in der Sitzung, Diskussionen in den Sitzungen sind geheim und dürfen nicht ohne Zustimmung der Betriebsratsmitglieder veröffentlicht werden. Die Behindertenvertrauensperson sollte daher (vor der BR-Sitzung) auf die Vertraulichkeit und die Bedeutung der Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung hingewiesen werden. Nur eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson fördert die optimale Vertretung der Belegschaft.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 8 BEinstG

Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson

■ **Weisungsfreies Ehrenamt**

Die Funktion der Behindertenvertrauensperson ist neben dem Beruf auszuüben (weisungsfreies Ehrenamt). In der Entlohnung und in der beruflichen Entwicklung darf die Behindertenvertrauensperson gegenüber vergleichbaren ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden.

- **Verschwiegenheitsverpflichtung**
 Die Behindertenvertrauensperson darf die ihr bekannt gewordenen Betriebs- bzw Geschäftsgeheimnisse, sowie die persönlichen Umstände der ArbeitnehmerInnen nicht an Dritte weitergeben.
- **Freizeitgewährung**
 Die Ausübung der Tätigkeiten einer Behindertenvertrauensperson kann auch während der Arbeitszeit erfolgen. Der/die ArbeitgeberIn hat das Entgelt für diese Zeit weiterzubezahlen. Die Behindertenvertrauensperson ist nicht verpflichtet der/die ArbeitgeberIn detaillierte Auskünfte über ihre konkrete BVP-Tätigkeit zu geben.
- **Freistellung**
 Ab 150 begünstigt behinderte ArbeitnehmerInnen im Betrieb ist die Behindertenvertrauensperson unter Fortzahlung des Entgelts dauernd freizustellen. Die Behindertenvertrauensperson muss dieses Recht nicht in Anspruch nehmen. Der/die ArbeitgeberIn muss, bei Vorliegen der Voraussetzungen, den Anspruch akzeptieren.
- **Bildungsfreistellung**
 Die Behindertenvertrauensperson kann im Ausmaß von bis zu insgesamt drei Wochen pro Funktionsperiode Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen besuchen. Sind im Betrieb 20 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, so hat der/die ArbeitgeberIn für diese Zeit das Entgelt weiterzubezahlen. Voraussetzung: die Freistellung muss mindestens vier Wochen vor der Schulungs- bzw Bildungsveranstaltung beantragt werden.
- **Kündigungs- und Entlassungsschutz**
 Eine Behindertenvertrauensperson kann erst dann gekündigt oder entlassen werden, wenn das Arbeits- und Sozialgericht zugestimmt hat. Die Kündigungs- und Entlassungsgründe sind im Arbeitsverfassungsgesetz aufgezählt. Obwohl die Behindertenvertrauensperson ein/e begünstigte/r behinderte ArbeitnehmerIn ist, ist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht das Bundessozialamt, sondern das Arbeits- und Sozialgericht für die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung zuständig.
- **Ersatz von Barausgaben**
 Ein Behindertenvertretungs-Fonds ist gesetzlich nicht vorgesehen. Entstehen der Behindertenvertrauensper-

son Kosten aus ihrer Tätigkeit (zB Reisekosten für das Aufsuchen von Behörden), so trägt das Bundessozialamt diese Kosten (kein Rechtsanspruch!). Zur Erstattung der Kosten ist ein Antrag beim Bundessozialamt zu stellen.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 10 und 15 BEinstG

Rechtsstellung der Stellvertretung

Die Behindertenvertretung besteht aus einer Behindertenvertrauensperson und einem Stellvertreter. Ab 15 begünstigt behinderten ArbeitnehmerInnen gibt es zwei StellvertreterInnen. Betriebsverfassungsrechtlich finden auf die StellvertreterInnen der Behindertenvertrauensperson jene Bestimmungen Anwendung, die für BR-Ersatzmitglieder gelten. Die StellvertreterInnen werden daher erst tätig, wenn die Behindertenvertrauensperson verhindert ist.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 10 BEinstG

Ist die Zusammenarbeit BR und Behindertenvertrauensperson notwendig?

Ja, eine Zusammenarbeit ist sehr nützlich. Nach den Bestimmungen des BEinstG hat der Betriebsrat der Behindertenvertrauensperson bei der Wahrnehmung der besonderen Belange von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen beizustehen.

Neben dem Betriebsrat hat auch der/die ArbeitgeberIn die Behindertenvertrauensperson aktiv zu unterstützen. Persönliche Beratungen bzw Meinungs austausch zwischen Behindertenvertrauensperson und ArbeitgeberIn kann jederzeit stattfinden. Die Erfahrungen zeigen, dass nur eine abgestimmte Vorgangsweise von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson zu einer optimalen Vertretung der Belegschaft führt.

Rechtsgrundlage: § 22a Abs 7 und 9 BEinstG

Kündigung einer/eines begünstigten behinderten Arbeitnehmerin/s

Ein/e begünstigt behinderte/r ArbeitnehmerIn hat, sofern

das Arbeitsverhältnis unbefristet ist und länger als sechs Monate dauert, einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser besagt, dass eine Kündigung erst dann ausgesprochen werden kann, wenn der Behindertenausschuss des Bundessozialamtes der Kündigung zugestimmt hat. Eine vorher ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, sofern nicht ausnahmsweise eine nachträgliche Zustimmung erteilt wird. Die/der ArbeitnehmerIn hat in diesem Verfahren Parteistellung. Gegen den Bescheid des Behindertenausschusses kann eine Berufung erhoben werden. Ist das der Fall, entscheidet dann die Berufungskommission im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz über die Kündigung. Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson haben im Verfahren die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Kündigung abzugeben.

Kündigungsgründe sind im BEinstG aufgezählt. Im Kündigungsverfahren wird auf die besondere Schutzbedürftigkeit des/der Arbeitnehmers/in Rücksicht genommen. Außerdem wird geprüft, ob dem/der ArbeitnehmerIn der Verlust seines Arbeitsplatzes bzw dem/der ArbeitgeberIn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann.

Die Praxis zeigt, dass Lohnkostenzuschüsse und finanzielle Unterstützung für die Arbeitsplatzadaptierungen seitens des Bundessozialamtes oft dazu führen, dass der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zurückgenommen und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

Rechtsgrundlage: § 8 BEinstG

Sachaufwand der Behindertenvertrauensperson?

Für die zur Verfügungsstellung von Sacherfordernissen (Bücher, Telefon, Büromaterial, etc) ist im BEinstG nichts vorgesehen.

Andere Belegschaftsvertretungen wie Jugendvertrauensperson und Betriebsrat haben Anspruch auf die Bereitstellung von Sacherfordernissen durch den/die ArbeitgeberIn. Sinnvoll und notwendig wäre eine analoge Anwendung der einschlägigen Bestimmungen des ArbVG auch für die Behindertenvertrauensperson. Da die Regelungen der Behindertenvertretung im Allgemeinen weitgehend jenen Bestimmungen des Jugendvertrauensrates nachgebildet

sind, sollten die einschlägigen Bestimmungen analog angewandt werden. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Behindertenvertrauensperson sollten daher Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse entsprechend der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Behindertenvertrauensperson von der Betriebsinhaberin unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

Rechtsgrundlage: § 128 iV § 72 ArbVG analog

Betriebsversammlung für behinderte ArbeitnehmerInnen?

Es gibt diesbezüglich keine einschlägige Bestimmung im BEinstG. Einzig die Enthebung der Behindertenvertrauensperson durch die Versammlung aller behinderter ArbeitnehmerInnen im Betrieb ist im BEinstG geregelt.

Da sowohl der Jugendvertrauensrat als auch der Betriebsrat eine Versammlung „ihrer“ Belegschaft einberufen können und die Bestimmungen über die Behindertenvertretung weitgehend den Bestimmungen der Jugendvertretung im Betrieb nachgebildet sind, spricht einiges dafür, dass eine Betriebsversammlung der behinderten ArbeitnehmerInnen durch die Behindertenvertrauensperson einberufen werden könnte.

Da keine gerichtliche Entscheidung bekannt ist, sollte eine Einberufung daher sowohl durch den Betriebsrat (als Gruppenversammlung) als auch durch die Behindertenvertretung selbst möglich sein. In der Praxis kommt es vor, dass Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson gemeinsam die behinderten ArbeitnehmerInnen zu einer Versammlung einladen. Eine zeitgerechte Absprache für ein koordiniertes Vorgehen wäre jedoch sicherzustellen.

Rechtsgrundlage: § 124 Abs 3 iV § 43 ArbVG analog

Behindertengleichstellung

Aufgrund einer EU-Richtlinie muss Österreich gesetzliche Vorkehrungen treffen, dass niemand auf Grund seiner Behinderung beim Zugang zur Beschäftigung, in der Ausübung seines Berufes, beim beruflichen Aufstieg und an der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

diskriminiert wird. Obwohl bis Ende 2003 diese Vorschriften schon erlassen hätten werden müssen, ist dies bis zur Drucklegung dieser Broschüre (Jänner 2005) noch nicht geschehen. Überlegungen des Ministeriums gibt es, aber eine Zuleitung des Gesetzesentwurfes an den Nationalrat sollte 2005 erfolgen.

Rechtsgrundlage: offen

Exkurs:

BÜNDNIS FÜR BEHINDERTE ARBEITNEHMERINNEN IM BETRIEB

Hat ein/e Arbeitnehmer/in im Betrieb einen Unfall oder wird jemand chronisch krank, so stellt sich oft die Frage wie sichergestellt werden kann, dass der/die ArbeitnehmerIn weiterhin im Betrieb tätig bleiben kann. Auf der einen Seite zeigt die Praxis, dass ArbeitgeberIn, Betriebsrat und Behindertenvertretung überfordert oder aber uneins bei der Findung von Lösungsmöglichkeiten sind. Auf der anderen Seite gibt es Einrichtungen wie das Bundessozialamt, das Arbeitsinspektorat, die Arbeitsassistenz, die im konkreten Fall weiterhelfen können.

Nachfolgende Musterbetriebsvereinbarung wurden entworfen, um schon im Vorfeld von Problemen Vorsorge zu treffen und die Problemlösung zu erleichtern. Betriebsrat und Behindertenvertretung sind aber ebenso wie der/die ArbeitgeberIn gefragt, die Integration eines/einer behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin im Betrieb zu ermöglichen um auf diese Weise ihre soziale Kompetenz zum Ausdruck zu bringen.

BÜNDNIS ZUR INTEGRATION BEHINDERTER ARBEITNEHMERINNEN IN DIE FIRMA MUSTER GMBH

Rechtsgrundlage: § 97 Abs 1 Ziffer 10 ArbVG

Präambel

Behinderte Menschen sind fester Bestandteil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Die Integration und Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitsleben, ihre Chancengleichheit und Gleichstellung sowie respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen sind wesentlicher Bestandteil der Kultur und Tradition der Firma Muster GmbH.

Es ist das gemeinsame Ziel von Geschäftsleitung, Betriebsrat und Behindertenvertretung 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 deshalb 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 Muster GmbH für die Integrationsthematik sensibilisieren.

Es besteht Übereinstimmung bei den Bündnispartnern, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so gestaltbar und zuzuteilen sind, dass behinderten ArbeitnehmerInnen ermöglicht wird, 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.

Geltungsbereich

Räumlich: Firma Muster GmbH mit ihren Außenstellen.

Persönlich: für alle ArbeitnehmerInnen, die in der Firma Muster GmbH beschäftigt sind und nachweislich eine Behinderung haben.

Ziele und strategische Ansätze

Ziele

- Beibehaltung bzw Ausbau der Beschäftigungsquote von behinderten ArbeitnehmerInnen in der Firma Muster GmbH. Vergleichszeitpunkt ist der 1.1. eines jeden Kalenderjahres.
- Arbeitsplatzerhaltung der beschäftigten behinderten ArbeitnehmerInnen

Strategische Ansätze

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte
- Geeignete Schulungsmaßnahmen für alle MitarbeiterInnen, speziell aber in jenen Bereichen, in denen behinderte Menschen beschäftigt werden könnten
- Gleichberechtigte Aus- und Weiterbildung
- Mitarbeitergespräche
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung und die Sicherung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Einstellung von behinderten Menschen
- Umsetzung der Baunorm für Barrierefreiheit, sowie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Erfolgskontrollen der gesetzten Maßnahmen

Maßnahmen

Personalplanung zur Förderung des Integrationsgedankens

- Die in der Firma Muster GmbH beschäftigten behinderten ArbeitnehmerInnen werden gemäß ihrer Leistungsfähigkeit im Stellenplan berücksichtigt. Diese Festlegung erfolgt in Einvernehmen mit dem Betriebsrat, der

Behindertenvertrauensperson, dem Personalbüro und der betroffenen 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 Arbeitsinspektorat, das Arbeitsmarktservice und 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 Muster GmbH die Versetzung von behinderten Menschen vorrangig zu veranlassen. Eine Kündigung sollte nur als letztes Mittel erwogen werden.
- Bei Ausbildung und Einstellung von Lehrlingen, ist nach Möglichkeit auch ein behinderter Lehrling aufzunehmen.
- Scheidet ein/e behinderter/e Arbeitnehmer/in aus der Firma Muster GmbH aus, soll grundsätzlich geprüft werden, ob die Stelle wieder mit einem/einer behinderten Arbeitnehmer/in besetzt werden kann. Die frei werdende Stelle ist der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

- Die Teilnahme behinderter ArbeitnehmerInnen an Qualifikationsmaßnahmen ist für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse 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 Muster GmbH gibt behinderten Menschen gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie nicht behinderten Menschen.

- Behinderte Menschen werden regelmäßig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit dabei bei Zugang zu solchen Maßnahmen wird ihnen gewährleistet.

Seminare für Führungskräfte

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

Stellenbesetzung intern 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 vorlegen.

Arbeitsplatzgestaltung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung

- Die Firma Muster GmbH 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 durch die Behindertenvertrauensperson zu prüfen.

Arbeitsplatzausgestaltung

- Behinderte Menschen haben gegenüber der Firma Muster GmbH einen Anspruch auf behindertengerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse

hierfür sind gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, eventuell dem Betriebsrat, sonstigen Fachkräften der Firma Muster GmbH (zB Sicherheitsvertrauensperson) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (zB Bundessozialamt) festzulegen.

Prävention

- Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung behinderter Menschen ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen deren Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Hierbei wird vor allem auf eine ergonomische und behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze berücksichtigt.
- Die Firma Muster GmbH 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 Muster GmbH 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 des Arbeitsschutzausschusses (§ 88 ASchG), bzw ArbeitgeberIn, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauensperson, Betriebsarzt, Behindertenvertrauensperson, Arbeitsassistenten 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.

Berufliche Rehabilitation

- Um das Ziel einer dauernden Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu gewähr-

leisten, vertritt die Firma Muster GmbH den Grundsatz „*Rehabilitation statt Rente*“.

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.

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 sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet sind. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind.
- Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für die allgemein zugänglichen Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen den Bedürfnissen behinderter Menschen Rechnung getragen.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson wird von den zuständigen Personen über Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

Controlling und Berichtspflicht

- Der/Die ArbeitgeberIn oder ein/e von ihm Beauftragte/r berichtet einmal jährlich sowohl in der Betriebsversammlung als auch in der Versammlung der behinderten MitarbeiterInnen, über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Integration behinderter Menschen in die Firma Muster GmbH.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson begleiten und überwachen die gesetzten Maßnahmen dieser Vereinbarung.

Schlusserklärung, Laufzeit

- Die Parteien dieser Vereinbarung sind sich einig, dass bei sich widersprechender Interessenslage von Arbeit-

geberin und behinderten Menschen im Zweifel die Interessen der behinderten Menschen vorrangig sind.

- Wäre eine Maßnahme für die Firma Muster GmbH jedoch unzumutbar, kann von den Grundsätzen dieser Vereinbarung abgewichen werden. Die Firma Muster GmbH hat dann gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.
- Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung 1.1.2... Kraft. Sie kann mit einer Kündigung von 3 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2... schriftlich gekündigt werden.

Wien, am

Für die Firma Muster GmbH

Für den Betriebsrat

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

1010 Wien, Hohenstaufengasse 10–12
Telefon (01) 534 44 0, Fax (01) 534 44 204
E-Mail: oegb@oegb.at, Internet: www.oegb.at

LANDESORGANISATIONEN

ÖGB-Burgenland

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

ÖGB-Kärnten

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

ÖGB-Niederösterreich

Windmühlgasse 28, 1061 Wien
Telefon (01) 586 21 54, Fax (01) 587 39 58 10
E-Mail: niederoesterreich@oegb.at

ÖGB-Oberösterreich

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Telefon (0732) 66 53 91, Fax (0732) 66 53 91 6099
E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

ÖGB-Salzburg

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

ÖGB-Steiermark

Südtiroler Platz 13, 8020 Graz
Telefon (0316) 70 71 0, Fax (0316) 71 63 28
E-Mail: steiermark@oegb.at

ÖGB-Tirol

Südtiroler Platz 14-16, 6020 Innsbruck
Telefon (0512) 597 77, Fax (0512) 597 77 650
E-Mail: tirol@oegb.at

ÖGB-Vorarlberg

Widnau 2, 6800 Feldkirch

Telefon (05522) 35 53-0, Fax (05522) 35 53 13

E-Mail: vorarlberg@oegb.at

Außerdem gibt es über 80 ÖGB-Bezirkssekretariate in fast allen Bezirksstädten. 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 PRIVATANGESTELLTEN

Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien

Telefon (01) 313 93 0, Fax (01) 313 93 388, 588

E-Mail: gpa@gpa.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien

Telefon (01) 534 54 0, Fax (01) 534 54 326

E-Mail: goed@goed.at

GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN

Maria Theresien-Straße 11, 1090 Wien

Telefon (01) 313 16 0, Fax (01) 313 16 99 836 12

E-Mail: gdg@gdg.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

Maria Theresien-Straße 11, 1090 Wien

Telefon (01) 313 16 0, Fax (01) 313 16 77 00

E-Mail: sekretariat@kmsfb.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT BAU – HOLZ

Ebendorferstraße 7, 1082 Wien

Telefon (01) 401 47 0, Fax (01) 401 47 258

E-Mail: bau_holz@gbh.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT DER CHEMIEARBEITER

Stumpergasse 60, 1062 Wien

Telefon (01) 597 15 01 0, Fax (01) 597 21 01 23

E-Mail: gdc@gdc.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT DER EISENBAHNER

Margaretenstraße 166, 1051 Wien

Telefon (01) 546 41 0, Fax (01) 546 41 400,504

E-Mail: gde@gde.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Seidengasse 15-17, 1070 Wien

Telefon (01) 523 82 31 0, Fax (01) 523 82 31 28

E-Mail: djp@drupa.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT HANDEL, TRANSPORT, VERKEHR

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien

Telefon (01) 534 54 0, Fax (01) 534 54 325

E-Mail: htv@htv.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT HOTEL, GASTGEWERBE, PERSÖNLICHER DIENST

Hohenstaufengasse 10, 1010 Wien

Telefon (01) 534 44 0, Fax (01) 534 44 505

E-Mail: hgpd@hgpd.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT DER POST- UND FERNMELDEBE- DIENSTETEN

Biberstraße 5, 1010 Wien

Telefon (01) 512 55 11 - 14, Fax (01) 512 55 11 52

E-Mail: gpf@gpf.oegb.or.at

GEWERKSCHAFT AGRAR-NAHRUNG-GENUSS

Plößlgasse 15, 1040 Wien

Telefon (01) 50146 504, Fax (01) 50146 13504

E-Mail: ang@ang.at

GEWERKSCHAFT METALL-TEXTIL

Plößlgasse 15, 1040 Wien

Telefon (01) 501 46-0, Fax (01) 50146 133 00

E-Mail: metall@metaller.at



**Falls Sie weitere Fragen haben,
wenden Sie sich bitte an:**

Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien
Telefon (01) 501 65 0



wien.arbeiterkammer.at