

” INKLUSION AM ARBEITSPLATZ. “

Im Sinne der Gleichstellung sieht das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) einige Maßnahmen vor

Als „große Gruppe in der Bevölkerung und damit auch ein wichtiger politischer und wirtschaftlicher Faktor“ bezeichnet das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Menschen mit Behinderung. Eine Mikrozensus-Erhebung der Statistik Austria im Auftrag des Ministeriums hat im Jahr 2015 ergeben, dass - nach eigenen Angaben - 18,4 Prozent der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren eine dauerhafte Beeinträchtigung haben. Das entspricht knapp 1,3 Millionen Menschen. Was hier etwas sperrig klingt, bedeutet im Endeffekt, dass die Politik Rahmenbedingungen schafft, von denen möglichst viele Menschen profitieren - etwa durch möglichst barrierefreie Gestaltung der Umwelt. Die Maßnahmen gliedern sich dabei hauptsächlich in die drei Bereiche „Beschäftigungspflicht“, „Kündigungsschutz“ und „Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt“.

Beschäftigungspflicht: Hier bezweckt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) die Eingliederung von begünstigten behinderten Personen in den Arbeitsprozess. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dabei entsprechend der jeweiligen Pflichtzahl begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen. Für jeweils 25 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist verpflichtend ein begünstigter behinderter Mensch - jemand, der vom Bundessozialamt einen Feststellungsbescheid hat, in dem auch der „Grad der Behinderung“ (mindestens 50%) steht - einzustellen. Bestimmte Gruppen begünstigter Behinderter - etwa blinde Menschen oder Rollstuhlfahrerinnen/Rollstuhlfahrer werden dabei doppelt angerechnet. Wer der Einstellungspflicht nicht nachkommt, muss eine so genannte „Ausgleichstaxe“ entrichten.

Kündigungsschutz: Der „Kündigungsschutz“ (§8 BEinstG) gilt als wichtigste Maßnahme neben der Beschäftigungspflicht. Dabei schreibt das Gesetz vor, dass die Kündigung eines begünstigt behinderten Menschen durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin nur dann erfolgen kann, wenn die Behörde (Ausschuss des Sozialministeriumservice) dem auch vorab zugestimmt hat. Im Antrag an den Behindertenausschuss muss der Wunsch nach Kündigung auch entsprechend begründet werden.

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt: Direkt in der österreichischen Bundesverfassung ist der Diskriminierungsschutz verankert. Dieser besagt, dass niemand wegen seiner/ihrer Behinderung benachteiligt werden darf. Zudem sind die österreichischen Behörden - Bund, Land, Gemeinden - dazu verpflichtet, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Bestimmungen des BEinstG über das Diskriminierungsverbot anwenden. Dieser Schutz gilt für körperlich, geistig oder psychisch behinderte oder sinnesbehinderte Menschen gleichermaßen. Damit er greift muss allerdings kein Feststellungsbescheid vorliegen. Betroffene müssen jedoch glaubhaft machen können, dass die Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung erfolgt ist.

Für weitere Informationen stehen Ihnen Ihre Präventivkräfte des AMD Salzburg gerne zur Verfügung. Besuchen Sie auch unsere Homepage www.amd-sbg.at.