

Behindertenvertrauensperson

Arbeitsmarktpolitik – vor Ort

Impulse und Diskussion

Vortrag am 03.11.2015/18:30 bis 20:00 Uhr
im ÖGB Tirol/7.Stock

Im Sinne der Gleichbehandlung der Geschlechter darf ich Sie bitten, alle in meinem Vortrag verwendeten männlichen Begriffe auch weiblich zu denken, da ich mich einer klassischen deutschen Sprache verpflichtet weiß.

Thema:

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Vorstellung einer Erfolgsgeschichte für positive Rahmenbedingungen für Angestelltenverhältnisse von Menschen mit Behinderungen im Stadtmagistrat Innsbruck.

Darstellung der gesetzlichen Grundlagen für BVP und deren Handhabung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein herzliches Grüß Gott und Guten Abend.

Zu Beginn meines Impulsreferates darf ich mich kurz vorstellen:

Mein Name ist Joachim Schmitz, geboren 1960 in Essen,

ich bin seit ca. 11 Jahren im Innsbrucker Stadtmagistrat tätig, die ersten zehn Jahre im Sozialamt, jetzt Strafreferent für Verkehrs- und Sicherheitsstrafen im Amt für allgemeine Sicherheit und Veranstaltungen.

Die Position einer Behindertenvertrauensperson habe ich vor zwei Jahren von meiner Vorgängerin Frau Larissa Kogler übernommen, die in der

laufenden Periode zwecks Weiterbildung zurückgetreten ist.

Bevor ich nun versuchen werde, die Begriffe „Vertrauensvolle Zusammenarbeit“, „Erfolgsgeschichte“ und „gesetzliche Grundlagen für BVP's“ mit Inhalt zu füllen, ein paar trockene Zahlen, die aber schon erahnen lassen, was gemeint ist:

Beim Stadtmagistrat Innsbruck sind derzeit rund **1.650 Dienstnehmer beschäftigt.**

Daraus resultiert laut Bescheid des Bundessozialamtes/Sozialministeriumservice Tirol vom 12.05.2015 für das Jahr 2014 eine **Beschäftigungspflicht jahresdurchschnittlich von 60 begünstigten Behinderten** (d.h. Menschen mit 50% und mehr Behinderungsgrad).

Tatsächlich wurden im fraglichen Zeitraum durchschnittlich **92 begünstigte Behinderte** beschäftigt, wovon wiederum **23 Personen**

auf Grund der Schwere ihrer Behinderung/Mehrfachbehinderung **doppelt zu berücksichtigen** waren.

Somit kommt die Stadt Innsbruck auf **92 + 23 = 115 rechnerisch begünstigte behinderte angestellte Personen.**

Die **Besetzungsquote** belief sich **2014** somit auf **191,5 %**, im Jahr zuvor (2013) auf **187,01%**

Darüber hinaus konnte auf Grund der **Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten** für das Kalenderjahr 2014 eine **Prämie (gemäß § 9 Abs. 2 BEinstG)** in der Höhe von **€ 3.416,00** lukriert werden.

In diesen Zahlen liegt der Beginn unserer Erfolgsgeschichte:

Am Anfang steht zuerst einmal die grundsätzliche Bereitschaft des Dienstgebers, sich nicht auf die Position des Ausgleichstaxe

zahlenden Verweigerers zurückzuziehen, sondern die Position des sozial mitdenkenden Dienstgebers anzustreben und dann in Folge auch zu übernehmen. Hieraus ergeben sich sowohl Rechte als auch Pflichten für Mitarbeiter und Dienstgeber:

Adäquate Arbeitsplätze; behindertengerechte Ausstattung;

Unter diesen Stichworten verstehen wir im Rathaus z.B. eine Telefonanlage, die für stark sehbehinderte oder blinde Mitarbeiter ausgelegt ist, barrierefreie Zugänge für Mitarbeiter im Rollstuhl, Treppenlifte und Rampen, entsprechende Ausstattungen von Arbeitsplätzen mit passenden Stühlen, Schreibtischhöhen, Bildschirmen am Computerarbeitsplatz. Diese Notwendigkeiten werden generell bei Einstellung, bzw. Neuanforderungen in und für die Mitarbeiter investiert.

Gleichbehandlung; vollwertige Mitarbeiter

Jede im Magistrat beschäftigte behinderte Person, auch die nicht begünstigten Behinderten, d.h. unter 50% Behinderungsgrad, ist auf einer Position angestellt für die im Dienstpostenplan auch eine fixe Stelle vorgesehen ist. Es gibt also keine Jobs, die aus irgendeiner Gefälligkeit oder gar Mitleid angeboten werden.

Jeder wird entsprechend seinen Qualifikationen angestellt, und jeder kann, sollte sich der Gesundheitszustand verschlechtern, darauf zählen, dass er gehört wird und eine Veränderung, sei es Stellenwechsel oder Arbeitszeitverkürzung oder eine Arbeitsplatzanpassung, für die betroffene Person gesucht und herbeigeführt wird.

Was niemand gern sieht und auch niemand wirklich anstrebt, wenn Behinderung zu

Ausnutzen und Vorteilsnahme für die eigene Position, Besserstellung oder Behandlung gegenüber anderen Mitarbeitern missbraucht werden sollte.

Inanspruchnahme von Förderungen

Belohnung erfährt der Arbeitgeber durch das Sozialministeriumsservice, wenn er auch behinderte Auszubildende in seinem Betrieb aufnimmt.

So haben wir im Magistrat einige Auszubildende in Bürolehrberufen, für die wir auch Prämien erhalten.

Zusammenfassend kann ich auf dem Hintergrund des Gesagten dem Arbeitgeber Stadtmagistrat Innsbruck nur Rosen streuen. Eine hervorragende Gesprächskultur gepaart mit einem vertrauensvollen Miteinander von Vorgesetzten und Mitarbeitern und der

Behindertenvertrauensperson runden diese Erfolgsgeschichte ab.

Behinderung wird bei uns nicht als Bremse oder Verhinderung gesehen, sondern als Bereicherung durch Menschen, die auf ihre eigene Weise ihr Leben meistern, Beispiel geben für Bereitschaft zu Integration und Inklusion.

Nicht umsonst wurde der Stadt Innsbruck heuer als Arbeitgeber zusammen mit 15 weiteren Unternehmen in Tirol dafür vom Sozialministerium durch den Herrn Bundesminister Rudolf Hundstorfer die Auszeichnung „Wir sind inklusiv“ verliehen.

Kurz gefaßt:

Es macht mir Spaß, für Kolleginnen und Kollegen da zu sein, Hilfestellung zu geben, wo notwendig und so unseren behinderten Mitarbeitern eine Stimme zu geben in gedeihlicher Zusammenarbeit mit der

Stadtführung und den leitenden Mitarbeitern im Magistrat.

Darstellung der gesetzlichen Grundlagen für BVP und deren Handhabung

Die gesetzliche Regelung aller Belange einer Behindertenvertrauensperson findet sich im § 22a des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG).

Diese gesetzliche Verankerung der Behindertenvertrauensperson im Jahr 1982 war eine langjährige Forderung der Vertretungen der Menschen mit Behinderungen. Die Regelungen entsprechen zum Teil den Bestimmungen über die Jugendvertretung und zum Teil wird auf die analoge Anwendung der für den Betriebsrat / im öffentlichen Dienst Personalvertretung

geltenden Bestimmungen im ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) verwiesen. Mit 01.01.2011 erfolgte durch eine Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes eine Stärkung der Rechtsstellung der Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter.

Ich möchte nun versuchen, in einer Art Zusammenfassung der einzelnen Absätze des § 22a BEinstG einen Überblick über Rechte und Pflichten einer Behindertenvertrauensperson zu geben:

Absätze 1 – 6 regeln Anzahl und Wahlmodus für Behindertenvertrauenspersonen:

Betriebe mit mindestens 5 bis 14 begünstigten behinderten Arbeitnehmern

wählen eine Behindertenvertrauensperson und einen Stellvertreter.

Betriebe mit mindestens 15 und mehr begünstigten behinderten Arbeitnehmern wählen eine Behindertenvertrauensperson und zwei Stellvertreter.

Betriebe mit mindestens 40 und mehr begünstigten behinderten Arbeitnehmern wählen eine Behindertenvertrauensperson und drei Stellvertreter.

Die Funktionsperiode dauert vier Jahre, entsprechend der Periode des Betriebsrates/Personalvertretung.

Gewählt wird gleichzeitig mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung.

Aktiv wahlberechtigt sind alle begünstigt Behinderten, die am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

Passives Wahlrecht haben alle begünstigten Behinderten, die am Wahltag mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Die Wahlmodalitäten entsprechen denen bei Betriebsrats/Personalvertretungswahlen.

Absatz 7

Hier werden die allgemeinen Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson umschrieben.

Zusammengefasst entsprechen diese den Rechten und Pflichten eines Betriebsrates nur immer in Bezug auf die begünstigt behinderten Mitarbeiter und immer in Absprache mit dem Betriebsrat. Die Behindertenvertrauensperson ist als Mittler zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber für diese besondere Gruppe zu verstehen. Sie hat

in hohem Maße Aufgaben eines Mediators zu erfüllen, stellt keine Rechtsvertretung einer Mitarbeitergruppe dar. Sie ist aber immer von beiden Seiten zu hören und hat auch im Kündigungsverfahren einen nicht unbedeutenden Einfluss.

Absatz 8

Persönliche Rechte und Pflichten der Behindertenvertrauensperson und deren Stellvertreter:

Diese entsprechen denen eines Betriebsrates, sinngemäße Anwendung der §§ 115 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

- Grundsätze der Mandatsausübung

Das Mandat ist ein Ehrenamt und ist neben den beruflichen Pflichten auszuüben. Es ist weisungsfrei und die Behindertenvertrauensperson darf auf Grund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse

weder beschränkt noch benachteiligt werden.

- Verschwiegenheitsverpflichtung

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 Arbeitnehmer.

- Freizeitgewährung

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist der Behindertenvertrauensperson die notwendige Freizeit zur Verfügung zu stellen und zwar unter Entgeltfortzahlung.

- Freistellung

In Betrieben mit mehr als 150 begünstigt behinderten Beschäftigten ist die Behindertenvertrauensperson auf Antrag unter Entgeltfortzahlung von der Arbeitsleistung freizustellen.

- Bildungsfreistellung

Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts für Bildungs- und Schulungsveranstaltungen für bis zu drei Wochen innerhalb der Funktionsperiode.

- Kündigungs- und Entlassungsschutz

Da die Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter) dieselben persönlichen Rechte und Pflichten wie Betriebsratsmitglieder haben, gelten bei beabsichtigter Kündigung nicht die Kündigungsschutzbestimmungen nach dem BEinstG, sondern es gelten die

Schutzvorschriften nach dem ArbVG. Eine BVP (Stellvertreter) kann daher in der Regel nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt werden.

- Sachaufwand für die BVP

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben hat der Arbeitgeber der BVP Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der BVP angemessenen Ausmaß unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

- Ersatz der Barauslagen der BVP

Barauslagen der BVP werden aus den Mittel des Ausgleichstaxfond ersetzt, sofern kein Ersatz der Kosten auf Grund anderer Rechtsvorschriften erfolgt.