

„Behinderung“ kann jeden betreffen

ArbeitgeberInnen – UnternehmerInnen – AnbieterInnen von Waren und Dienstleistungen

Mag. Nicola Vogl, Mag. Karl-Heinz Aumair

INTEGRATIO – Initiative zur beruflichen Integration und Rehabilitation von Menschen mit Behinderung

Wiener Straße 150 | 4020 Linz

Tel.: 0732/33 66 91 DW 14

„Behinderung“ hat mehrere Dimensionen und die Auswirkungen betreffen unterschiedlichste Bereiche. Die Betroffenheit von ArbeitgeberInnen und Arbeitgebern, UnternehmerInnen und Unternehmern, die selbst eine gesundheitliche Beeinträchtigung haben und Anbietern von Waren und Dienstleistungen ist ebenso vielfältig. Der folgende Überblick soll bei einer Orientierung helfen.

Was bedeutet „Behinderung“?

Unter Behinderung ist jede gesundheitliche oder funktionelle Beeinträchtigung zu verstehen, die zumindest sechs Monate andauert. Unter den gesetzlichen Begriff „Behinderung“ können daher Herz-Kreislauf-Probleme und Stoffwechselerkrankungen ebenso fallen, wie Beeinträchtigungen des Bewegungsapparates, Hör- oder Sehschädigungen und psychische Erkrankungen.

Nach aktuellen Schätzungen sind ca. 15 bis 20 % der Bevölkerung von einer „Behinderung“ betroffen.

Behinderungsarten und Auswirkungen

Die Beispiele können zum Verständnis für die Beeinträchtigung beitragen. Die jeweils letzten Punkte machen jedoch auch positive Auswirkungen sichtbar.

Sehschädigung

Beispiele für Auswirkungen:

- Beim Lesen (Broschüren, Schilder, Texte am Bildschirm)
- Bei der Wahrnehmung der Umwelt (herankommendes Auto, Verdunkelung bei Stromausfall, Türen, Stufen, Licht und Schatten, Farben etc.)
- Bei der Kommunikation (Gesichtsausdruck, Handzeichen, Körpersprache)
- Erhöhte akustische Wahrnehmungsfähigkeit (Stimm- lage etc.)

Hörbeeinträchtigung

Beispiele für Auswirkungen:

- Wahrnehmen von akustischen Signalen (Informationen aus dem Radio, Lautsprecherdurchsagen)
- Wahrnehmung der Umwelt (herankommendes Auto, Signaltöne etc.)
- Kommunikation (Tonfall, Nebengeräusche, komplizierte (Schachtel)Sätze, Flüstern oder Schreien)
- Erhöhte visuelle Wahrnehmungsfähigkeit (Gesichtsausdruck etc.)

Körperliche Beeinträchtigungen

Beispiele für Auswirkungen:

- Arbeitssicherheit
- Möglichkeit zur raschen Fortbewegung
- Überwindung von „Hindernissen“ (Treppen)
- Öffnen von schweren Türen
- Erhöhte Ziel- und Ergebnisorientierung

Kognitive oder psychische Beeinträchtigung

Beispiele für Auswirkungen:

- Reaktionsvermögen
- Belastbarkeit
- Erkennen von Gefahren
- Befolgen von Anweisungen
- Einschätzen von (Gesprächs)Situationen
- Erhöhte Sensibilität und Aufmerksamkeit

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen

Jeder Personalverantwortliche ist einmal mit dem Thema konfrontiert: Ein bewährter Mitarbeiter fällt durch Unfall oder Krankheit länger aus, eine Bewerberin mit Behinderung stellt sich im Unternehmen vor.

Den Lebensunterhalt verdienen, seine Eignungen und Neigungen produktiv einsetzen, neue Kontakte knüpfen, volkswirtschaftlicher Nutzen, betriebswirtschaftliche Vorteile – die Gründe, die FÜR eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung sprechen, sind vielschichtig und reichen, wie die Beispiele zeigen, von der individuellen auf die gemeinwirtschaftliche Ebene.

In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen über Rahmenbedingungen, Chancen und Perspektiven, aber auch Risiken und finanzielle Nachteile.

Fragen aus der Praxis

Welche Arbeitsbereiche kommen in Frage?

Dies ist eine der häufigsten Fragen, die Personalverantwortliche beschäftigen.

Die Antwort ist ebenso einfach wie komplex: Grundsätzlich alle, denn eine Erkrankung oder ein Unfall kann bei jedem Qualifikationsniveau und in jedem Berufsfeld auftreten. Manchmal kann jedoch der angestammte Beruf nicht mehr oder nur eingeschränkt ausgeübt werden. In solchen Situationen können Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen.

Kündigungsschutz?

Die Kündigung eines begünstigt behinderten Mitarbeiters bedarf der Zustimmung des Kündigungsausschusses. Dieser ist beim Sozialministeriumservice (früher Bundessozialamt) eingerichtet.

Die Zustimmung zur Kündigung darf nur aus den im Gesetz genannten Gründen erteilt werden. In der Praxis kann es daher schwierig sein, diese Zustimmung zu erwirken.

Gilt der Kündigungsschutz ab Dienstbeginn?

Der erhöhte Kündigungsschutz gilt erst ab einer bestimmten Dauer des Dienstverhältnisses.

Bei Dienstverhältnissen, die vor 01.01.2011 begründet wurden, gilt der erhöhte Kündigungsschutz ab dem 7. Beschäftigungsmonat.

Dasselbe gilt, wenn die Zugehörigkeit zum begünstigten Personenkreis erst während des Dienstverhältnisses zuerkannt wird.

Dienstverhältnisse mit einem begünstigt behinderten Mitarbeiter, die ab 2011 neu begründet werden, unterliegen erst nach vier Jahren dem erhöhten Kündigungsschutz.

Auf Grund des Verbotes von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung gilt allgemein der so genannte Motivkündigungsschutz. Dieser bedeutet, dass ein Dienstverhältnis nicht wegen einer Behinderung gelöst werden darf.

Der allgemeine Kündigungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes gilt natürlich auch für behinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe?

Unternehmen ab 25 Beschäftigten sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten bzw. eine begünstigte Behinderte einzustellen.

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem Unternehmen vom Sozialministeriumservice alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben.

Die Höhe der Ausgleichstaxe ist nach der Beschäftigtenanzahl gestaffelt und beträgt monatlich (Werte 2016):

- Weniger als 100 Beschäftigte: € 251.–
- 100 und mehr Beschäftigte: € 352.–
- 400 und mehr Beschäftigte: € 374.–

Fördermöglichkeiten?

Um ein Dienstverhältnis neu zu begründen oder auch abzusichern, gibt es individuelle Förderungen.

- Ausbildung/Qualifizierungen
- Arbeitsplatzadaptierung/technische Hilfsmittel
- Lohnkostenzuschüsse
- Assistenzleistungen
- Beratung/Unterstützung

Zuständig sind die verschiedenen Träger der beruflichen Rehabilitation.

Vorteile für das Unternehmen?

Nicht nur behinderte Menschen profitieren, wenn sie im Erwerbsleben stehen. Neben dem erwähnten volkswirtschaftlichen Nutzen einer hohen Erwerbsbeteiligung profitiert die Wirtschaft durch die zunehmende Öffnung der Betriebe für diese Bewerbergruppe.

Einerseits sind qualifizierte Fachkräfte und loyales Personal so leicht nicht zu finden. Andererseits sind Menschen, die es im Leben schwerer haben, zumeist besonders engagiert und haben ein hohes Durchhaltevermögen. Eigenschaften mit hohem Potenzial!

Von Unternehmerseite wird auch vielfach bestätigt, dass die (Wieder)Eingliederung eines Mitarbeiters mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen das Betriebsklima positiv beeinflusst und die Loyalität der Belegschaft erhöht hat.

Finanzielle Aspekte betreffen Einsparung von bestimmten Lohnnebenkosten oder der Ausgleichstaxe, Förderungen und sonstige Vorteile. Nicht weniger wichtig sind ideelle Aspekte wie z. B. Verbesserung des Betriebsklimas, moderner und offener Marktauftritt, Erhöhung der Mitarbeiterloyalität und Erhalt von Erfahrungswissen.

Unternehmertum mit Behinderung

Auch ein Unternehmer, eine Unternehmerin kann von einer Erkrankung oder einem Unfall betroffen sein.

Selbständig Erwerbstätige haben bei Krankheit oder Unfall mit unzähligen Problemen zu kämpfen. Hilfreiche Information ist erforderlich, für die nötige Recherche fehlt oft die Zeit oder die Kraft.

2010 erhob eine vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Oberösterreich finanzierte Studie zum Thema „Selbständig mit Behinderung“ die Anliegen der Betroffenen und verglich sie mit der Realität.

Die Ergebnisse der Studie flossen in die Arbeit des **Kompetenzzentrums „Selbständig mit Behinderung“** ein. Umgesetzt von INTEGRATIO und der Wirtschaftskammer, ist dieses österreichweit tätig und erfüllt heute wichtige Aufgaben:

1. Anlaufstelle
2. Verbesserungen – Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen
3. Vernetzung
4. Info-Leitfaden

Auf www.integratio.at zeigt ein eigener Bereich „Selbständig mit Behinderung“ rasch und übersichtlich die wichtigsten Infos.

Die Wirtschaftskammer hat sich erfolgreich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen eingesetzt.

Fragen aus der Praxis

Welche Förderungen gibt es derzeit?

- Gründungsförderung – Erstinvestitionen
- Förderung zur Sicherung einer aufrechten selbständigen Erwerbstätigkeit – behinderungsbedingter Mehraufwand
- Ausbildung/Qualifizierung – zur Aufnahme oder Sicherung einer selbständigen Erwerbstätigkeit
- Arbeitsplatzadaptierung/ technische Hilfsmittel
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – ab Pflegestufe 5 (in Ausnahmefällen Stufe 3)
- Befreiung vom Selbstbehalt bei Arztkosten – auf Antrag für GSVG-Versicherte mit 50 % Behinderung
- Krankenzusatzversicherung bei der SVA – Krankengeld ab dem 4. Tag eines Krankenstandes

- Betriebshilfe – bei Krankenhausaufenthalt oder Anschlussheilverfahren

Zuständige Kostenträger sind das Sozialministeriumservice und die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

KUNDEN UND KUNDINNEN MIT BEHINDERUNG

Als Anbieter hat man natürlich das Ziel, möglichst viele Kunden anzusprechen und alle bestmöglich zufriedenzustellen.

Andererseits hat diese Kundengruppe aber auch ein Recht auf den gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten am Markt. Ist der Zugang erschwert oder unmöglich, kann eine Diskriminierung vorliegen.

Die gesetzliche Grundlage – Behindertengleichstellungsgesetz

In Österreich legt die Bundesverfassung ein Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung fest. Diese allgemeine Formel wurde 2006 im Behindertengleichstellungspaket für den Personenkreis von Menschen mit Behinderung präzisiert.

Das Gleichstellungsrecht zielt primär auf die gleichwertige Teilhabe von Menschen mit Behinderung am beruflichen und gesellschaftlichen Leben ab. Auf Grund der Behinderung können sich für die Betroffenen Einschränkungen der Teilhabe ergeben. Diese Einschränkungen sollen durch den Diskriminierungsschutz auch für Nichtbetroffene sichtbar gemacht werden, um dadurch eine Verringerung bzw. Beseitigung von Barrieren zu unterstützen.

Ein Aspekt der Gleichstellung ist die Zugänglichkeit und die Nutzungsmöglichkeit von Infrastruktur, Informationen und Dienstleistungen – die sogenannte Barrierefreiheit.

Das Ziel – Chancengleichheit durch Zugang zum Markt

Der Zugang zu Dienstleistungen, Verkehrsmitteln und Informationen ist für jede Form der Behinderung bestmöglich sicherzustellen.

Die Nutzung soll in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe möglich sein.

Die eingangs beschriebenen Formen der Behinderung/ Beeinträchtigung spielen bei der Herstellung der Barrierefreiheit eine große Rolle.

Nicht nur Bauwerke müssen barrierefrei sein, sondern auch Websites, Schriftstücke und sonstige Informationen.

Bei der baulichen Barrierefreiheit sind Türen, Stufen, Platzbedarf und Erreichbarkeit zu bedenken.

Beim barrierefreien Zugang zu Informationen ist auf die Lesbarkeit, Wahrnehmbarkeit und Verständlichkeit zu achten.

Ein Mangel an Barrierefreiheit kann zu einem eingeschränkten Zugang und damit zu einer mittelbaren Diskriminierung von Menschen mit Behinderung führen. Ob der Abbau einer Barriere zumutbar ist, wird von den Gerichten mittels einer Zumutbarkeitsprüfung festgestellt.

Zumutbarkeit und sachliche Rechtfertigung

Im Gerichtsverfahren kann festgestellt werden, dass der Mangel an Barrierefreiheit sachlich gerechtfertigt ist, die Beseitigung der Benachteiligung rechtswidrig wäre oder zu einer unverhältnismäßigen Belastung führt.

Durch zumutbare Maßnahmen muss jedoch eine größtmögliche Annäherung an eine Gleichbehandlung bewirkt werden.

Wer muss Barrierefreiheit anbieten?

Alle Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen öffentlich anbieten, müssen im Sinne des Gesetzes barrierefrei sein. Die Branche und die Betriebsgröße spielen keine Rolle.

Ausnahmeregelungen gibt es nicht. Wer Kunden mit Behinderung ausschließt, diskriminiert bereits!

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) gilt grundsätzlich für die gesamte Bundesverwaltung (einschließlich Selbstverwaltung und Privatwirtschaftsverwaltung) und für alle Anbieter von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Fristen – Umsetzung bis Ende 2015

Das Bundesbehindertengleichstellungs-Gesetz ist 2006 in Kraft getreten, seitdem ist der Zugang zu und die Nutzbarkeit von Waren, Dienstleistungen und Informationen barrierefrei zu gestalten.

Für Bauwerke, die vor 2006 errichtet wurden, gab es eine Übergangsfrist bis Ende 2015.

Bei Generalsanierungen ist die Barrierefreiheit im Rahmen der Sanierung umzusetzen.

Bis Ende 2015 konnte das Sozialministeriumservice Unternehmen eine Individualförderung für sogenannte „investive Maßnahmen“ zur Herstellung von Barrierefreiheit gewähren.

Ein entsprechender Antrag (mit Kostenvoranschlägen) war vor der Umsetzung einzubringen.

Folgen eines Mangels an Barrierefreiheit – Schadenersatzanspruch

Eine Barriere bei der Inanspruchnahme von öffentlich zugänglichen Waren, Dienstleistungen oder Informationen kann eine mittelbare Diskriminierung bedeuten und zu Schadenersatzansprüchen führen.

Menschen mit Behinderungen, die diskriminiert werden, können bei Gericht **Schadenersatz** einfordern. Vor einer Klage ist verpflichtend ein **Schlichtungsversuch** beim Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt) zu unternehmen.

Erwerbstätigkeit & gesundheitliche Beeinträchtigung

Service durch den Verein INTEGRATIO

Der gesellschaftliche Wandel und die demografische Entwicklung sorgen nicht nur für negative Schlagzeilen, sondern machen auch Chancen und Potenziale für alle Beteiligten sichtbar.

So ergriff die Wirtschaftskammer OÖ vor über 10 Jahren die Initiative und setzte eine innovative Idee um: die Gründung des gemeinnützigen Vereins INTEGRATIO zur wirtschaftsorientierten Unterstützung der beruflichen Integration und Rehabilitation von Menschen mit Behinderung. Der Verein ist inzwischen fixe Anlaufstelle für Information und Service zum Themenkomplex Erwerbstätigkeit und gesundheitliche Beeinträchtigung. Ein besonderes Knowhow wurde in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ und der Wirtschaftskammer Österreich in den Bereichen der beruflichen Rehabilitation und der Unterstützung von Selbstständigen mit Behinderung aufgebaut.

www.integratio.at