

Dr. Erwin Buchinger
Anwalt für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderung



Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Anspruch und Wirklichkeit

Dachverband berufliche Integration

Wien, 11.10.2016



Inhalt

- **Kurze Vorstellung der Behindertenanwaltschaft**
- **Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (MmB)**
- **Daten zum Arbeitsmarkt für MmB**
- **Forderungen**



Behindertenanwalt

- Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung von MmB im Bereich der Zuständigkeit des Bundes
- Sprechstunden und Sprechtage
- Mehr als 1300 Beschwerdefälle im Jahr (Schwerpunkte Arbeit, Bildung, Barrierefreiheit)
- Haupttätigkeit in Form von Interventionen und Schlichtungen
- weiters Berichte, Untersuchungen, Empfehlungen
- Mitglied im Bundesbehindertenbeirat
- Jährlicher Tätigkeitsbericht an Sozialminister
- Büro mit 6 MitarbeiterInnen

Behindertenanwalt ist weisungsfrei und unabhängig



Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung von MmB

- **UN-Behindertenrechtskonvention** (2006/2007/2008)
- **ILO Übereinkommen 159**
- **Rahmenrichtlinie 2000/78/EG** (Antidiskriminierung Arbeitswelt)
- **Artikel 7 Abs. 1 B-VG (Gleichbehandlungsgebot und Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung)**
- **Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG** (Gleichstellung von MmB in der Arbeitswelt)



UNBRK Artikel 27:

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.



UNBRK Artikel 27:

(1) *Fortsetzung*

Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, ...durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche zu fördern;



ILO C159:

Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983

- Artikel 3:

Ziel der (...)Politik muss es sein sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation allen Gruppen von Behinderten offenstehen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern



ILO C159:

Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983

- Artikel 7:

Die zuständigen Stellen haben Maßnahmen zu treffen, um Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Arbeitsvermittlungs-, Beschäftigungs- und andere damit zusammenhängende Dienste bereitzustellen und zu bewerten, damit Behinderte in die Lage versetzt werden, eine Beschäftigung zu finden und beizubehalten sowie beruflich aufzusteigen; wo immer dies möglich und angebracht ist, sollte auf die für die Arbeitnehmer allgemein bestehenden Dienste zurückgegriffen werden, wobei die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen sind

Von Österreich bis heute nicht ratifiziert



Gleichstellung: Geltungsbereich des Diskriminierungsschutzes nach BEinstG (§ 7a)

- (1)
1. Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen
 - 2. Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung...**
 3. Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer/Arbeitgeberorganisationen
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

soferne in der Regelungskompetenz des Bundes



Diskriminierungsverbot § 7b

„Aufgrund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gem. § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 **sowie in der sonstigen Arbeitswelt** im Sinne des § 7a Abs. 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung eines Dienstverhältnisses
2. bei der Festsetzung des Entgeltes
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt sind
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
5. beim beruflichen Aufstieg
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses
9. bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberorganisation
10. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigk.



Unmittelbare Diskriminierung (§ 7c Abs. 1)

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“

Vergleichsperson (kann auch selbst behindert sein)

vergleichbare Situation (nur im konkreten SV zu beurteilen)

weniger günstigere Behandlung

auf Grund der Behinderung (Bezug zu Behinderung!)

eine unmittelbare Diskriminierung ist - mit der folgenden Ausnahme - immer unzulässig!



unmittelbare Diskriminierung – Ausnahme (§ 7 Abs. 3)

„Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt und sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung** handelt“



Arbeitsmarkt für MmB I

Die Rahmenbedingungen am Regelarbeitsmarkt sind weiter sehr ungünstig. Im Jahresdurchschnitt 2015 waren

- 261.763 Menschen ohne Behinderung arbeitslos (+37% im Vergleich zum Jahr 2007)
- 57.594 Menschen mit Behinderung* arbeitslos (+ 112% im Vergleich zum Jahr 2007)
- 12.073 Menschen mit amtlicher Behinderung arbeitslos (+ 124% im Vergleich zum Jahr 2007)

weitere:

- Monatliche Steigerungsraten 2016: +7,4 bis +9,7%
- Beschäftigungsquote generell: 76%
- Beschäftigungsquote für MmB: 60%

*In der AMS-Statistik gezählt als Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen



Arbeitsmarkt für MmB II

Anteil gesundheitlich eingeschränkter Arbeitsloser
an allen AL

2007: 14,12%

2015: 18,81%

Anteil dieser Personengruppe an Förderfällen 2015

Beschäftigung: 23,89%

Qualifizierung: 14,52%

Unterstützung: 19,29%

gesamt: 17,04%



Arbeitsmarkt für MmB II

Anteil behinderter Arbeitsloser an allen AL

2007: 2,43%

2015: 3,41%

Anteil dieser Personengruppe an Förderfällen 2015

Beschäftigung: 6,42%

Qualifizierung: 2,73%

Unterstützung: 3,68%

gesamt: 3,44%



Arbeitsmarkt für MmB III

- Arbeitsmarkt für **begünstigte Behinderte (2015)**
 - Absolute Zahl 101.318 (steigend)
 - Absolute Zahl Pflichtstellen 106.883 (leicht steigend);
68.858 davon besetzt (leicht steigend)
22% der Unternehmen erfüllen Beschäftigungspflicht
 - Erwerbstätige begünstigte Behinderte 62.543 (stabil)
 - Zahl Kündigungsverfahren 344 (stark steigend)
(51 Zustimmungen, 35 Abweisungen, 258
einvernehmliche Lösungen)



Arbeitsmarkt für MmB IV

- Arbeitsmarkt für **Menschen mit Lernschwierigkeiten**
 - Ca. 50-60.00 Personen im Alter 16-65 Jahre
 - Darunter 23.500 Personen in Einrichtungen (mit UV)
 - Dort kein SV-Schutz (ausgenommen UV) und kein Entgeltanspruch – daher später keine Pension
 - Menschen mit Lernschwierigkeiten schaffen bislang nur in Einzelfällen den Weg in bezahlte Arbeit
 - AMS lehnt Betreuung (nicht nur Leistung!) im Regelfall ab, weil/wenn nicht arbeitsfähig



Forderungen an BMASK und AMS

- Aufnahme von MmB als eigene Zielgruppe in Zielvorgaben des BMASK und Zielarchitektur des AMS
- Ziel: Arbeitslosigkeit von MmB steigt nicht stärker als die von MoB
- Budget für MmB entspricht mindestens ihrem Anteil an den Arbeitslosen
- verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen für MmB und eigene Vermittlungsprojekte (u.a im Service für Unternehmen)



Forderungen an BMASK, AMS und Länder

- Zuständigkeit des AMS für Zugang zum Arbeitsmarkt für nicht voll arbeitsfähige aber arbeitswillige Menschen mit Behinderungen klarstellen
- Zugang zum 1. Arbeitsmarkt für Beschäftigte in Tagesstruktureinrichtungen als Aufgabe für Länder und Unterstützung durch SMS (Projektförderungen und PAA) und AMS (interne und externe Vermittlungsunterstützung sowie Schwerpunkt für Service für Unternehmen)



Gebot zum verstärkten Einsatz von Leistungen

- **§ 31 Abs. 3 AMSG:**

„für Personen, die entweder wegen ihrer persönlichen Verhältnisse oder ihrer Zugehörigkeit zu einer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Schwierigkeiten haben, [...] sind die Leistungen des Arbeitsmarktservice im Sinn des Abs. 2 so zu gestalten und erforderlichenfalls so verstärkt einzusetzen, dass eine weitestmögliche Chancengleichheit mit anderen Arbeitskräften hergestellt wird. Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.“

