

Wer mit einer Behinderung lebt und erwerbstätig ist, steht vor besonderen Herausforderungen.

Wer nicht selbst betroffen ist, hat möglicherweise ein unvollständiges Bild von den Anforderungen im Alltag.

Menschen mit Behinderung werden vor allem durch starre und unflexible Strukturen behindert.

Menschen sind nicht behindert, sie werden behindert.

Die BVP des BMLV/ÖBH setzen sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderung im Ressort die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um ihrer Arbeit ohne bauliche, kommunikative und soziale Barrieren nachgehen zu können.

Inhalt

GESETZE und GRUNDLAGEN betreffend die Gleichstellung von Personen mit Behinderung in Österreich	2
WER sind die Behindertenvertrauenspersonen?	3
WAS leisten BVP?	4
WELCHE Stellung haben BVP im Öffentlichen Dienst?	5
WIE werden BVP gewählt?	5
WAS will die Behindertenvertretung im BMLV/ÖBH erreichen?	6
Verbesserungen für die Tätigkeiten der BVP	6
Verbesserungen für Bedienstete mit Behinderung	7

GESETZE und GRUNDLAGEN betreffend die Gleichstellung von Personen mit Behinderung in Österreich

Die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ist in Österreich laut Bundesverfassungsgesetz Art 7 (1) B-VG **verfassungsrechtlich** garantiert.

Das **Behindertengleichstellungspaket** stellt einen **wichtigen Meilenstein** im Gleichstellungsrecht dar. Es enthält ein Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in den verschiedensten Lebensbereichen (Arbeitsumfeld und -recht, Zugang zu öffentlichen/sozialen Leistungen, zu gesundheitlichen Diensten, zum gesellschaftlichen Leben etc.). Von zentraler Bedeutung sind hierfür die folgenden Gesetze und internationalen Vereinbarungen:

- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, 1970);
- Bundesbehindertengesetz (BBG, 1990);
- Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG, 1999);
- Bundes-Arbeitsstättenverordnung (B-AStV, 2002);
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, 2005);
- Nationaler Aktionsplan Behinderung 2010-2020 (2012);
- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll (2008)¹.

Das **BEinstG**, das **B-BSG** und die **B-AStV** stellen die **nationale gesetzliche Grundlage für alle Belange von Bediensteten mit Behinderung im Ressort** dar. Darüber hinaus können ressortinterne Veranlassungen in Form von Erlässen getroffen werden (bspw. Berücksichtigung von Bediensteten mit Behinderung bei Zeitordnung/Sonderurlaub etc.).

¹ Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll, BGBl. III Nr. 155/2008).

Das BEinstG bezweckt die Eingliederung von begünstigten behinderten Personen in die Arbeitswelt. Aus diesem Grund sind alle Unternehmen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmerinnen und -nehmer beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Beschäftigte mindestens einen begünstigten behinderten Menschen einzustellen.

Seitens des Dienstgebers sind angemessene Vorkehrungen und Fördermaßnahmen zu treffen, das Diskriminierungsverbot einzuhalten sowie im Falle einer festgestellten Diskriminierung die gesetzlich vorgegebenen Rechtsfolgen zu tragen.

Zu den wichtigsten Punkten zählen dabei:

- Rücksichtnahme auf die Behinderung durch die entsprechende behindertengerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (Barrierefreiheit),
- Art und Weise der Kommunikation bei der Auftragserteilung,
- angemessene Unterstützung bei der Umsetzung der Aufträge,
- Einbeziehung in die zwischenmenschlichen Bereiche im täglichen Arbeitsumfeld,
- Beteiligung mit für die Arbeit notwendigen Information in verständlicher Art und Weise,
- Verhinderung von direkter und indirekter verbaler und nonverbaler Diskriminierung.

Zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der Umsetzung ihrer Rechte wurde mit § 22 BEinstG das Organ „Behindertenvertrauensperson“ geschaffen.

WER sind die Behindertenvertrauenspersonen?

Die Behindertenvertrauenspersonen (BVP) - früher Invalidenvertrauenspersonen - waren von Anfang an integraler Bestandteil des Behinderteneinstellungsrechts. Aktuell regeln die §§ 22a-22b BEinstG die Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie die Wahlprozedur der BVP.

In der Praxis gibt es die Strukturen der BVP hauptsächlich dort, wo **starke Arbeitnehmervertretungsstrukturen** vorhanden sind: d.h. im öffentlichen Dienst und in den ihm nahen Bereichen, z.B. bei ausgegliederten Unternehmen und in der vormalig verstaatlichten Industrie. Auf die Bundesländer bezogen, sind die Strukturen der BVP am dichtesten in Wien, Oberösterreich, Steiermark und Niederösterreich vertreten. Aktuell (Stand 2018/2019) sind dem Sozialministeriumservice bundesweit über 2.000 BVP bekannt.

- BVP sind gewählte und auf fünf Jahre bestellte Personen, die selbst dem Kreis der begünstigten behinderten Personen² angehören müssen. Vom **sozialpolitischen Standpunkt** her ist es sinnvoll, dass die BVP selbst dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören, da angenommen wird, dass über den Status der Selbstbetroffenheit ein **besonderes Verständnis für die Anliegen** von allen behinderten Dienstnehmerinnen und -nehmern vorliegt.

² Als begünstigte Behinderte sind nach §2 BEinstG, jene Personen welche die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und einen Grad der Behinderung von mindestens 50% aufweisen.

- Die Unterstützung durch BVP kann auch als **Hilfestellung für eine nachhaltige Integration in die Arbeitswelt** verstanden werden.
- Sie sind ein **eigenständiges Organ** (Individualorgan), das eng mit der Personalvertretung in konkreten Personalangelegenheiten zusammenarbeitet.
- BVP können auf Basis des Mandats selbständig auf Antrag einer ressortangehörigen Person mit Behinderung tätig werden.

Die Behindertenvertretung stellt daher eine **aktive Ergänzung** des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung in **jenen Bereichen** dar, in denen behinderte Menschen **auf Grund eigener Erfahrungen** als **Expertinnen und Experten** zu sehen sind. Eine **Bündelung derartigen Wissens** ist die **Voraussetzung für eine erfolgreiche Vertretung aller Dienstnehmerinnen und -nehmer** und die Berücksichtigung von deren Bedarfen im Dienstbetrieb.

In großer strukturierten Unternehmen und den österreichischen Bundesministerien gibt es neben den betrieblichen BVP auch die Ebene der **Zentralbehindertenvertrauensperson** (ZBVP). Die ZBVP und Stellvertretung werden von den BVP gewählt und müssen selbst BVP sein.

- Die ZBVP hat im Zentralausschuss die Interessen der begünstigten Behinderten wahrzunehmen (§22a (11) BEinstG).
- Die Tätigkeitsdauer der ZBVP beträgt wie jene der BVP fünf Jahre (§22a (12) BEinstG).
- Die ZBVP kann bis zu zweimal jährlich alle BVP einberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und um Angelegenheiten, die für die Dienstnehmerinnen und -nehmer von Bedeutung sind, zu erörtern.

WAS leisten BVP?

BVP vertreten **die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen** von begünstigten behinderten Personen im Einvernehmen mit der Personalvertretung. Zu den **Schwerpunkten ihrer Tätigkeit** zählen:

- **Prüfung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften** für begünstigte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- **wahrgenommene Mängel** dem Dienstenausschuss oder den geschäftseinteilungsmäßig zuständigen Stellen bis hin zur Ministerberatung **zu melden** bzw. externe Stellen anzurufen, um **auf die Beseitigung der Mängel hinzuwirken**;
- **Ansprechpartner** für die Anregungen und Beschwerden von begünstigten behinderten Menschen im Betrieb. Stellvertretend für sie versucht die Vertretung zu erwirken, dass diese durch den Arbeitgeber umgesetzt werden;
- **Einbringen von Vorschlägen** in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen sowie **auf besondere Bedarfe** von Dienstnehmerinnen und -nehmern mit Behinderung **hinzuweisen** (bspw. Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung und Beschäftigung, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und gesundheitsbildende oder -erhaltende Maßnahmen);

- Teilnahme an allen Sitzungen der Dienststellenausschüsse bzw. des Zentralausschusses mit beratender Stimme nach § 69 (4) ArbVG;
- **besonderes Recht auf Anhörung** der BVP im Falle der Kündigung einer begünstigten behinderten Person nach § 12 (1) BEinstG;
- **Beratungstätigkeit** für begünstigte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

BVP sind berechtigt, **einmal jährlich** eine **Versammlung aller begünstigten behinderten Bediensteten ihres Vertretungsbereiches** einzuberufen (§ 22a (7) BEinstG).

Weiters besteht laut § 22a (1) der **Anspruch auf eine Stellvertretung**, die dazu ermächtigt ist, die eben genannten Aufgaben auch in Anwesenheit der BVP wahrzunehmen.

Der Dienstgeber und die Dienststellenausschüsse haben gemäß § 22a (7-9) BEinstG die **gesetzliche Verpflichtung**, den BVP bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben aktiv **beizustehen** und ihnen die für ihre Tätigkeit **erforderlichen Auskünfte** zu erteilen³.

Entsprechend § 22a (15) BEinstG haben die BVP Anspruch auf die **unentgeltliche Zurverfügungstellung** von Räumlichkeiten und Kanzlei-, Geschäfts- sowie sonstiger Sacherfordernisse zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben. Desgleichen hat der Dienstgeber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen sowie dafür Sorge zu tragen, dass den BVP alle aus ihrer Tätigkeit entstehenden Kosten ersetzt werden.

WELCHE Stellung haben BVP im Öffentlichen Dienst?

Für die BVP und ihre Stellvertretung sind im Öffentlichen Dienst die Bestimmungen für Betriebsräte (§§ 115-122 ArbVG)⁴ sinngemäß anzuwenden. Dies betrifft u.a. die persönlichen Rechte und Pflichten, die Verschwiegenheitspflicht bzgl. Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, den Anspruch auf Bildungsfreistellung sowie den Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Die Personalvertretung im Öffentlichen Dienst ist verpflichtet, den BVP bei der **Wahrnehmung ihrer Belange beizustehen** und sie im dafür erforderlichen **Ausmaß zu informieren**. Wenngleich die genannte gesetzliche Verpflichtung wichtig ist, funktioniert eine Zusammenarbeit nur, wenn sie von beiden Seiten aktiv gelebt und gefördert wird.

WIE werden BVP gewählt?

Ab einer Anzahl von mindestens fünf begünstigten behinderten Dienstnehmerinnen bzw. -nehmern muss von diesen im Rahmen der Betriebsratswahl eine BVP sowie eine oder mehrere Stellvertretungen gewählt werden. Vom zentralen Wahlausschuss wurde die Regelung getroffen, dass die Anzahl der BVP grundsätzlich der Anzahl der Dienststellenausschüsse zu entsprechen hat. Die Zahl der Stellvertretungen hängt von

³ Insbesondere besteht eine Informationspflicht bei Beginn, Ende und Veränderung von Dienstverhältnissen begünstigter behinderter Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, bei Arbeitsunfällen sowie über Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr.

⁴ vgl. Arbeitsverfassungsgesetz 1973 (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974.

der Anzahl der begünstigten behinderten Dienstnehmerinnen und -nehmern im Vertretungsbereich ab,

- bei mindestens 5 begünstigten behinderten Personen: 1 BVP, 1 stvBVP;
- bei mindestens 15 begünstigten behinderten Personen: 1 BVP, 2 stvBVP;
- bei mindestens 40 begünstigten behinderten Personen: 1 BVP, 3 stvBVP.

Aktiv wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten, die am Tag der Wahlausschreibung mindestens einen Monat dem Bundesdienst angehören (§ 15 (2) PVG bzw. § 22a (3) BEinstG).

Passiv wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten, die am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr vollenden und am Tag der Wahl mindestens 6 Monate im Bundesdienst angestellt sind. Das heißt, dass sie sich gemäß § 15 (5) PVG bzw. § 22a (4) BEinstG bei einer Personalwahl zur Wahl als BVP oder Stellvertretung aufstellen lassen können.

Aus der Mitte der BVP und der stellvertretenden Personen sind, **mit einfacher Mehrheit**, eine **Zentralbehindertenvertrauensperson (ZBVP)** und Stellvertretung zu wählen.

WAS will die Behindertenvertretung im BMLV/ÖBH erreichen?

Die Behindertenvertretung im BMLV/ÖBH arbeitet darauf hin, weitere Verbesserungen für Bedienstete mit Behinderung in Bezug auf ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen sowie über deren verstärkte Inklusion in die Unternehmenskultur und den Dienstbetrieb des Ressorts im Dienstilltag bzw. an den Dienststellen zu erreichen. Um erfolgreich arbeiten zu können, ist es gleichzeitig notwendig, dass die Tätigkeit der BVP erleichtert wird.

Verbesserungen für die Tätigkeiten der BVP

- **Gründung einer Arbeitsgruppe** unter Einbeziehung der BVP, der strategisch zuständigen Abteilungen, Expertinnen/Experten sowie Fachleuten aus verschiedenen Bereichen (Recht, Soziales und Gesundheit, Arbeitsmarkt, Psychologie, baulicher Sektor etc.);
- **Aufmerksamkeit und Ernstnehmen** der Anliegen der begünstigten behinderten Bediensteten im Ressort – **auf allen Ebenen** (sowohl auf KBM-Ebene als auch bei Vorgesetzten und FüPers und bei Kolleginnen/Kollegen);
 - Möglichkeit der Anbindung ans KBM schaffen;
 - jährliches Berichtswesen über den Umsetzungstand von Maßnahmen im Ressort;
- Ermöglichung von **kontinuierlichen Weiterbildungsmaßnahmen** für BVP im Bereich des Personal- und Rechtswesens sowie bedarfsgerechte Weiterbildung (z.B. Konfliktmanagement, Rhetorik, Mobbing und Coaching);

- **Bereitstellung von Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäfts- sowie sonstigen Sacherfordernissen** in einem der Größe des Betriebes und den Bedarfen der BVP angemessenen Ausmaß;
- **Verbesserung des Zugangs für BVP zu Informationen** über personelle Wechsel entsprechend den gesetzlichen Grundlagen⁵;
- **Einhalten der Regeln:** dass die geltenden Bestimmungen durchgeführt und die dem Arbeitgeber per Gesetz sowie eventueller Integrationsvereinbarungen vorgegebenen Pflichten eingehalten werden;

Verbesserungen für Bedienstete mit Behinderung

- **Weitergabe einer Infomappe** mit Materialien die ressortinterne Behindertenvertretung, Rechte und Pflichten betreffend, sowie Weitergabe weiterer notwendiger Informationen bei Neuaufnahme/Dienststellenwechsel an Bedienstete mit Behinderung
- Veröffentlichung einer amtlichen und beständig gewarteten **Liste mit Namen der BVP** im Ressort sowie deren beruflichen Kontaktdaten im Stammportal
 - Auszeichnung der BVP im ETB: eventuell auch mit Foto;
 - aktiv an der „Baustelle Informationsmanagement“ arbeiten, v.a. im Hinblick auf eine qualitativ wertvolle Betreuung von Bediensteten in den Dienststellen;
- **Offenheit und ein offenes Gegenüber** für Gespräche, Hinweise und Anregungen;
- **weitere Förderung der Barrierefreiheit** für Bedienstete mit Behinderung unter Einhaltung aller menschlichen und moralischen Maßstäbe;
 - Verständnis für die Notwendigkeit von barrierefreien Zugangsmöglichkeiten als wichtige Voraussetzung für die Arbeitsfähigkeit von Bediensteten mit Behinderung;
 - weitere Förderung der Barrierefreiheit in den ressorteigenen Liegenschaften (kontinuierliche Fortführung des Teiletappenplans auch nach Erfüllung der gesteckten Ziele);
 - Verbesserung der örtlichen Zugangsmöglichkeiten bzw. Anpassung der Büroverteilung an körperliche/motorische Bedarfe;
 - Auszeichnung von Behindertenparkplätzen in der Nähe von Zugängen etc.;
 - Eingänge, Fahrstühle, Besprechungs- und Sozialräume sowie Kanzleien und sanitäre Anlagen für Bedienstete mit Behinderung barrierefrei gestalten;
- Verbesserung von **Akzeptanz** und **Respekt** sowie **Wertschätzung der Leistungen** von Bediensteten mit Behinderung;
 - über den Grad der Behinderung kann und soll nicht auf die Leistungsfähigkeit einer Kollegin bzw. eines Kollegen geschlossen werden;
 - Einsatz einer Sensibilisierungsschulung in allen Grundausbildungen zwecks Förderung der Kenntnisse bzgl. der Rechte/Pflichten und des Umgangs mit

⁵ Der Dienstgeber ist laut § 22a (9) BEinstG verpflichtet, Informationen über allfällige personelle Veränderungen (bspw. Neueintritte mit Behinderung, Statusveränderung eines Ressortmitglieds etc.) an die BVP weiterzuleiten.

Personen mit Behinderung sowohl für Betroffene als auch für Bedienstete ohne Behinderung;

- Sensibilisierung für eine positive Stimmung gegenüber Bediensteten mit Behinderung zwecks Abbau von Hemmungen im Umgang mit dieser Personengruppe;
- **verbesserte Kommunikationsstrategien** und Miteinbeziehung von für Menschen mit Behinderung geeigneten Kommunikationstechniken in den Arbeitsalltag (Einführung von gesicherten Möglichkeiten zur Video- bzw. Internettelefonie (bspw. via Skype) bzw. techn. Dolmetsch-Dienste und Sprachassistenz, Adaption der Kommunikationsformen etc.);
 - u.a. verstärkte Einbeziehung von Gebärdensprach-Dolmetschung in den Dienstalltag und bei wichtigen Besprechungen auf Dienststellen, bei denen gehörlose Bedienstete tätig sind;
- **Angebot von positiv-unterstützenden Maßnahmen** (z.B. Arbeitsassistenz), damit Bedienstete mit Behinderung an einem neuen Arbeitsplatz gut aufgenommen und integriert werden können;
- **gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten** unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung.