



KIV/UG – Die Konsequente Interessenvertretung in der MA 10

Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

Menschen mit Behinderung sind fester Bestandteil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Die Integration und Teilhabe in Gesellschaft und im Arbeitsleben muss selbstverständlich sein.

Die Stadt Wien bekennt sich zur Inklusion und setzt sich für Chancengleichheit und Gleichstellung ein. Dies wiederum braucht eine respektvolle Zusammenarbeit von Dienstgeberin und Mitarbeiter*innen.

Nur ein geordnetes Miteinander kann gemeinsame Ziele verfolgen:

die Gestaltung von Technik,

Organisation und Qualifikation

bestehende und zukünftige gesundheitliche Gefährdungspotentiale der Arbeitsplätze zu minimieren durch präventive Maßnahmen.

Damit soll auch ein Beitrag zur weiteren Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit, Teilhabe und Gleichstellung für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung geleistet werden.

Wer hilft bei Problemen und Anliegen

Neben der Personalvertretung haben Mitarbeiter*innen mit Behinderung die Möglichkeit, sich an die Behindertenvertrauenspersonen zu wenden. Diese Kollegen und Kolleginnen haben besonderes Fachwissen für Anfragen bei Problemen und Anliegen. Behindertenvertrauenspersonen unterstützen unkompliziert und haben eine Verschwiegenheitspflicht. Das heißt, sie geben keine Informationen weiter.

Behindertenvertrauenspersonen haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer*innen mit Behinderung nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.



KIV/UG – Die Konsequente Interessenvertretung in der MA 10

Behindertenvertreter*innen achten darauf, dass die Dienstgeberin

Rücksicht auf die Behinderung der Arbeitnehmer*innen nimmt,

dass der Lohn nicht aufgrund der Behinderung gekürzt wird,

dass der besondere Kündigungsschutz eingehalten wird und

dass der Zusatzurlaub gewährt wird.

dass der Arbeitsplatz behindertengerecht adaptiert wird und

dass der Arbeitnehmer*innenschutz eingehalten wird.

Die Behindertenvertretung setzt sich dafür ein, dass „Barrieren oder Misstände“, die den besonderen Bedürfnissen der Kolleg*innen entgegenstehen beseitigt werden.

Gemeinsam mit dem Dienststellenausschuss und der Hauptgruppe, kontaktieren die Behindertenvertrauenspersonen die Dienstgeberin, um Problemlösungen schnell und nachhaltig zu besprechen und umzusetzen.

Ab wann gehöre ich zum Kreis der begünstigt Behinderten

Das Behinderteneinstellungsgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz sind die zentralen Gesetze für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt.

Es hat Gültigkeit für begünstigte behinderte Personen, die nachweislich eine Behinderung im Ausmaß von 50% oder mehr haben.

Die Zuerkennung zum Kreis der begünstigten behinderten Menschen erfolgt mittels Bescheids vom Sozialministeriumservice.

ACHTUNG! Die Behinderung ist der Dienstgeberin mit Zustellung des Bescheides zu melden. Nur so kann die Dienstgeberin ihre Pflichten gegenüber dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin erfüllen.



KIV/UG – Die Konsequente Interessenvertretung in der MA 10

Kann ein/eine begünstigte/r Arbeitnehmer*in gekündigt werden

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begünstigter behinderter Arbeitnehmer*innen unterscheidet sich gegenüber der nicht behinderter Arbeitnehmer*innen dadurch, dass eine Kündigung durch die Dienstgeberin einer vorherigen Zustimmung des Behindertenausschusses bedarf.

ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung von weniger als 50%: Wird ein/e Arbeitnehmer*in aufgrund seiner/ihrer Behinderung gekündigt, könnte eine Diskriminierung vorliegen. In diesem Fall muss sich der/die Arbeitnehmer*in innerhalb von 14 Tagen nach Ausspruch der Kündigung an das Sozialministeriumservice wenden. Kommt es dort zu keiner Einigung, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, kann das Gericht angerufen werden.

Für die Einigung haben Dienstgeberin und Arbeitnehmer*in einen Monat Zeit. Das Gericht ist innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens anzurufen.

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz!

Verzichte nicht deinen Anliegen und Problemen zum Thema zu machen

Die Behindertenvertretung ist eine aktive Ergänzung zur Personalvertretung und der Gewerkschaft. Alle fünf Jahre können wir bei der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen unsere Vertretung demokratisch wählen.

Ich kann mich jederzeit vertrauensvoll an die Behindertenvertrauensperson meiner Wahl wenden. Ich brauche weder meinen Vorgesetzten noch meine Dienstgeberin darüber informieren!

Im Bereich der Behindertenvertreter*innen sind Spezialisten und Spezialisten tätig, weil sie auch zur Gruppe der begünstigten Behinderten kommen.



KIV/UG – Die Konsequente Interessenvertretung in der MA 10

In der Praxis hat sich herausgestellt, dass gerade die eigenen Erfahrungen zu enormen Lösungswegen führen. Es geht um nachhaltige Verbesserungen für uns und um ein gutes Arbeitsleben.

Wir sind nicht allein ...

Nach Schätzungen der EU-Kommission sind in Europa rund 15 Prozent der Bevölkerung von einer Behinderung betroffen.

Das bedeutet, dass in Österreich rund 1,3 Millionen Frauen und Männer eine Behinderung aufweisen. Dabei handelt es sich um Frauen und Männer, die entweder von Geburt an behindert sind oder im Laufe des Arbeitslebens durch chronische Erkrankungen oder Unfälle behindert wurden. (Quelle: ÖGB)

Mein Name ist Tanja Ochs und ich bin seit vielen Jahren in Personalvertretung und Gewerkschaft tätig. Ich setze mich gerne für Kolleg*innen ein und arbeite an Verbesserungen. Ich bin Pädagogin in Vollzeit und gehöre ebenfalls zum Kreis der begünstigten Behinderten. Ich freue mich auch dich/euch unterstützen zu können. Ich bin mittels Email erreichbar und arbeite mit unserem Dienstrechtsexperten, Markus Draskovits, zusammen.



Tanja Ochs
tanja.ochs@wien.gv.at
Pädagogin



Markus Draskovits
markus.draskovits@kiv.at
Mobil: 0676 8118 38 460